



ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА (г. Казань)
INSTITUTE OF ECONOMICS, MANAGEMENT AND LAW (Kazan)

ИНСТИТУТ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ
INSTITUTE OF BUSINESS-EDUCATION



Материалы V международного научно-практического форума

ЭФФЕКТИВНЫЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА – ГАРАНТИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Часть I

Materials of V International scientific and practical forum

EFFECTIVE MANAGEMENT SYSTEMS – GUARANTEES OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Part I

25 – 27 февраля 2016 г.

Казань

Kazan

*Печатается по решению редакционно-издательского совета
Института экономики, управления и права (г. Казань)*

Оргкомитет форума:

А.В. Тимирясова, ректор Института экономики, управления и права (г. Казань),
(председатель)

И.И. Антонова проректор, директор Института бизнес-образования Института
экономики, управления и права (г. Казань), (сопредседатель)

Г.П. Воронин, д-р экон. наук, профессор, Президент Всероссийской организации
качества, главный редактор журнала «Стандарты и качество»

В.Я. Белобрагин, д-р экон. наук, профессор, зам. гл. редактора журнала «Стандарты и
качество», академик Академии проблем качества, член правления Всероссийской
организации качества

Д. Кэмпбелл, директор Европейского центра по качеству, EОQ

Э94 Эффективные системы менеджмента – гарантии устойчивого развития: материалы
V международного научно-практического форума, 25–27 февраля 2016 г. Часть I / под
редакцией доц. И.И.Антоновой. – Казань: Изд-во «Познание» Институт экономики,
управления и права (г. Казань), 2016. – 348 с.

ISBN 978-5-8399-0605-1

ISBN 978-5-8399-0603-7 (Часть I)

ISBN 978-5-8399-0604-4 (Часть II)

В сборнике представлены материалы V международного научно-практического форума
«Эффективные системы менеджмента – гарантии устойчивого развития», организованного
Институтом бизнес-образования Института экономики, управления и права (г.Казань) при поддержке
Министерства образования и науки Республики Татарстан, Министерства промышленности и
торговли Республики Татарстан, Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики
Татарстан, Министерства экологии и природных ресурсов Республики Татарстан, Министерства
здравоохранения Республики Татарстан, Всероссийской организации качества, Академии проблем
качества Международной гильдии профессионалов качества, Российской ассоциации бизнес-
образования, Торгово-промышленной палаты РТ, Ассоциации предприятий малого и среднего
бизнеса РТ, БТИ Министерства строительства, архитектуры и ЖКХ РТ Государственной инспекции
труда в РТ, Особой экономической зоны «Иннополис», а также международных партнеров института:
Q&VET, Deutsche Management Akademie Niedersachsen, Středočeský University, Quality Austria.

Доклады и статьи посвящены актуальным вопросам в области управления качеством
российских и зарубежных ученых и практиков и перспективам развития в целях обеспечения
устойчивого развития экономики.

Мнение редакции может не совпадать с мнениями авторов.

УДК 338.24
ББК 65.291.21

© Авторы статей, 2016

ISBN 978-5-8399-0603-7 © Институт экономики, управления и права (г. Казань), 2016

СОДЕРЖАНИЕ

ПРИВЕТСТВИЕ РЕКТОРА ИНСТИТУТА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА ТИМИРЯСОВОЙ АСИИ ВИТАЛЬЕВНЫ УЧАСТНИКАМ V МЕЖДУНАРОДНОГО НАУЧНО- ПРАКТИЧЕСКОГО ФОРУМА «ЭФФЕКТИВНЫЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА – ГАРАНТИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ»	11
ПРИВЕТСТВИЕ ПРЕЗИДЕНТА ВСЕРОССИЙСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАЧЕСТВА ВОРОНИНА ГЕННАДИЯ ПЕТРОВИЧА УЧАСТНИКАМ V МЕЖДУНАРОДНОГО НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОГО ФОРУМА «ЭФФЕКТИВНЫЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА – ГАРАНТИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ»	12
ПРИВЕТСТВИЕ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ АССОЦИАЦИИ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ (РАБО) МЯСОЕДОВА СЕРГЕЯ ПАВЛОВИЧА УЧАСТНИКАМ V МЕЖДУНАРОДНОГО НАУЧНО- ПРАКТИЧЕСКОГО ФОРУМА «ЭФФЕКТИВНЫЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА – ГАРАНТИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ»	13
ПРИВЕТСТВИЕ ДИРЕКТОРА DEUTSCHE MANAGEMENT AKADEMIE NIEDERSACHSEN GEMEINNÜTZIGE GMBH (Г. ЦЕЛЛЕ, ГЕРМАНИЯ) РАЛЬФА ОТМЕРА	14
ПРИВЕТСТВИЕ ПРОРЕКТОРА ПО МЕЖДУНАРОДНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ УНИВЕРСИТЕТА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА ПРАГА, ДИРЕКТОРА ПО МЕЖДУНАРОДНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ СВUNI, ПРАГА. ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ, ПРАГА ЧЛЕН ПРАВЛЕНИЯ, АЛЕКСЕЯ ЛЕСНИКА.....	15
Антонова И.И. ВСЕОБЩЕЕ УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ КАК ОСНОВА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА ..	16
Горбашко Е. А. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ	19
Белобрагин В. Я. ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЕ, КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ, КАДРЫ.....	23
Таюрский Д. А., Багаутдинова Н. Г., Котенкова С. Н. КОМПЛЕКСНАЯ СИСТЕМА ОПЕРЕЖАЮЩЕЙ ПОДГОТОВКИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ	26
Зворыкина Т. И. РЕГИОНАЛЬНЫЕ ВЛАСТИ КАК ДРАЙВЕРЫ ЭФФЕКТИВНЫХ МЕХАНИЗМОВ РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА И ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА УСЛУГ	31
Салимова Т. А. ОБРАЗОВАНИЕ ДЛЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ: МЕЖДУНАРОДНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ И ПРЕДПОСЫЛКИ РЕАЛИЗАЦИИ В РОССИЙСКОМ ВУЗЕ.....	36
Ralf Otmer DIRECTOR DEUTSCHE MANAGEMENT AKADEMIE NIEDERSACHSEN (DMAN) (CELLE, GERMANY).....	41

Alexey Lesnik VICE RECTOR OF INTERNATIONAL EDUCATIONAL PROGRAMS UNIVERSITY OF ECONOMICS AND MANAGEMENT PRAGUE DIRECTOR OF INTERNATIONAL EDUCATIONAL PROGRAMS CBUNI, PRAGUE. DIPLOMATIC ACADEMY, PRAGUE BOARD MEMBER.....	42
Абзалилова Л. Р., Малязина Г. В., Чугунова Н. П., Карташова А. А. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КАМСКОЙ АГЛОМЕРАЦИИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ КЛАСТЕРНОГО ПОДХОДА	43
Аглямova З. Ш., Спeваков Р. В., Фадеева Е. П. ПРОГНОЗ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ СОБСТВЕННОГО КАПИТАЛА ООО ПФ «КАМА СТРОЙ МОНТАЖ» НА ОСНОВЕ СИНТЕЗИРОВАННОГО УРАВНЕНИЯ МНОЖЕСТВЕННОЙ РЕГРЕССИИ	46
Акберова Р. Р. ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ИНВАЛИДОВ	49
Алексеева М. В., Павлова И. Р. ОБУЧЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА КАК ГАРАНТИЯ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА.....	51
Антонов С. А. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОПТИМИЗАЦИИ ФОРМ КОНТРОЛЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ	53
Арсланова С. К. ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ПОТЕНЦИАЛА НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ.....	58
Ахмадишина Л. М. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ – РЕСУРС ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ.....	61
Байбакова Е. В., Аввакумова Н. Ю. ОСОБЕННОСТИ ИДЕНТИФИКАЦИИ И ОЦЕНКИ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ В СФЕРЕ УСЛУГ	63
Бакирова Г. А., Файзуллина Р. Б., Газизуллина С. А. МЕНЕДЖМЕНТ РИСКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ СПО.....	66
Буренкова О. М., Фомина О. Г. КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ И СТУДЕНТАМИ В ВУЗЕ	69
Бурылов В. С. КВАЛИМЕТРИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ АВТОСЕРВИСА.....	72
Галанцева И. В. ПРОБЛЕМА УПРАВЛЕНИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЕМ ИНСТИТУТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РЕГИОНАХ	75

Галанцева И. В. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МЕТОДОВ, ПОДХОДОВ И ИНСТРУМЕНТАРИЯ АНАЛИЗА УПРАВЛЕНИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЕМ ИНСТИТУТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РЕГИОНАХ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ	80
Галеева Л. Р. ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА И ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ КАК ЗАЛОГ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ	84
Галимова Х. Н. СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ КОМПОНЕНТ СОДЕРЖАНИЯ ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫМ ЯЗЫКАМ	86
Галимова Х. Н. ФОРМИРОВАНИЕ ИНОЯЗЫЧНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СПЕЦИАЛИСТА.....	88
Галимова Х. Н., Мустафина А. А. СОЦИАЛЬНАЯ ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ЗНАНИЯ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ	91
Ганиуллиной А. М. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФГОС	95
Гафиятова О. В. КАЧЕСТВО МАТЕМАТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ БАКАЛАВРОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО НАПРАВЛЕНИЯ	97
Гибатуллин Н. М. ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКОГО УНИВЕРСИТЕТСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПУБЛИЦИСТИКЕ И.Н. СМЕРНОВА.....	100
Гусарова Л. В., Калимуллин И. М. НЕОБХОДИМОСТЬ СОЗДАНИЯ КУЛЬТУРЫ КАЧЕСТВА В РОССИИ	103
Джано Джомая ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАК ПУТЬ К ДОСТИЖЕНИЮ СИНЕРГЕТИЧЕСКОГО ЭФФЕКТА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ.....	106
Дмитриев А. Я., Митрошкина Т. А. АНАЛИЗ РИСКОВ ПРОЦЕССОВ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ .	109
Добронравова О. В., Шарафеева А. Ф. ИНТЕРАКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ СОВРЕМЕННОГО ВУЗА КАК ПРИОРИТЕТНОЕ УСЛОВИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	112
Дрешер Ю. Н., Олейник О. Н. УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ В УСЛОВИЯХ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА: ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ	118

Ермолаева Н. Н. СПЕЦИФИКА РЕГУЛИРОВАНИЯ КАЧЕСТВА УСЛУГ НА ТУРИСТСКОМ РЫНКЕ	122
Есенбулатова М. И., Плющай Е. И. СОЗДАНИЕ СТУДЕНЧЕСКОГО СОВЕТА ПО КАЧЕСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ	125
Жевнерович И. В. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ В СОВРЕМЕННЫХ СИСТЕМАХ МЕНЕДЖМЕНТА БИЗНЕСА.....	128
Жукова В. Ф. ОБЗОР КОМПЕТЕНТНОСТИ КАК СОЦИОКУЛЬТУРНОГО ЯВЛЕНИЯ	130
Загрутдинов М. Р. ПРЕПЯТСТВИЯ И БОЛЕЗНИ В КАЧЕСТВЕ ПРОЕКТИРОВАНИЯ	135
Закиров Д. Г., Ахатов Р. М., Николаев А. В. , Кисляков А. В. ПРОБЛЕМЫ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ И ПОТРЕБИТЕЛЕЙ ЭНЕРГИИ, БАЛАНС ИХ ИНТЕРЕСОВ .	137
Замалетдинова Э. Н., Айбедуллова Г.Р ТОЧКИ СОПРИКОСНОВЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ УСЛУГ В СФЕРЕ ЖКХ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ОТРАСЛИ	141
Зинурова Г. Х. РОЛЬ ИННОВАЦИЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	144
Зотов Ф. П. СПОСОБ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ ИЗМЕНЕНИЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ.....	148
Иванова С. Л., Тетерина О. С. ОТ РАННЕЙ ПРОФОРИЕНТАЦИИ – К КАЧЕСТВУ ПОДГОТОВКИ СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА.....	150
Кабиров И. С. ВНЕДРЕНИЕ ЭНЕРГОСБЕРЕГАЮЩИХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРАКТИКУ ГОСТИНИЧНОГО ХОЗЯЙСТВА	154
Квасова Ю. А., Позова Г. Р. ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ КАК ФАКТОР СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ПОДРОСТКОВ	158
Комарова Н. Н. РОЛЬ И МЕСТО СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНА В КОНТЕКСТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО.....	161
Кудряшов К. А. ДИСТАНЦИОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ	164

Кузьмина С. Н. ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ КАЧЕСТВА В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ СООБЩЕСТВ.....	167
Леонова Т. И., Мамедов Э. Э. СИСТЕМА ЭКОНОМИКИ КАЧЕСТВА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ.....	174
Лузина Т. В., Шулаева М. В. ДЕТЕРМИНАНТЫ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	177
Матвеева Я. А. Машков К. А. АНАЛИЗ КОМПОНЕНТОВ МАРКЕТИНГОВОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ: ПОНЯТИЕ МАРКЕТИНГОВОЙ АНАЛИТИКИ	180
Машкова Н. В., Матвеева Я. А., Корсунов П. П. ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА НА ОСНОВЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ....	182
Михайлова Г. Н. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОРА КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	186
Мотыгуллина Г. С., Сайтова Э. Д. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДОУ В УСЛОВИЯХ ВВЕДЕНИЯ ФГОС.....	191
Насырова Р. Г., Антонова И. И., Погодин Д. В., Хадиева А. Т. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ.....	194
Насырова Р. Г., Антонова И. И., Насыров Р. И. ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ НА ОСНОВЕ САД СИСТЕМ.....	200
Нурмухаметова В. В. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА В УСЛОВИЯХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ.....	206
Опря Г. В. ИЗ ОПЫТА ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА, ЭКОЛОГИЕЙ И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ЭЛЕМЕНТОВ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА	209
Осипов Д. В. ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ (НА ПРИМЕРЕ ООО «АЙПЛАСТ»)	212
Панферова Л. В. ДОСТОВЕРНАЯ БУХГАЛТЕРСКАЯ (ФИНАНСОВАЯ) ОТЧЕТНОСТЬ – ОСНОВА ПРИ ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ	215

Паньков А. В. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ АДАПТАЦИИ ШКОЛЬНИКОВ К ОБУЧЕНИЮ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА В СРЕДНЕЕ ЗВЕНО ШКОЛЫ	217
Потапова С. А. ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА(НА ПРИМЕРЕ ФИЛИАЛА ОАО «СЕТЕВАЯ КОМПАНИЯ» НИЖНЕКАМСКИЕ ЭЛЕКТРИЧЕСКИЕ СЕТИ)	220
Репина Ю. А., Бардебанов Е. В. «ОТКРЫТАЯ КАЗАНЬ» – ПРОЕКТ «МУДРЫХ ПЕРЕМЕН»	224
Роджерс А. А., Галимзянова М. Б. СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ.....	227
Родионов В. Н., Попова Т. В., Самойлова И. В. АНАЛИЗ ИЗМЕРИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЛЯ НАЛАДКИ КЛЮЧЕВЫХ ХАРАКТЕРИСТИК АВТОПРОВОДА	230
Савельчева Э. М. ПРОБЛЕМЫ КАЧЕСТВА МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ.....	232
Саттарова Л. Х. ОБУЧЕНИЕ УЧАЩИХСЯ НА ОСНОВЕ МЕТОДА ПРОЕКТОВ – СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ	236
Сахапова Э. Г. АКТУАЛИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ	238
Сенникова М. Г. ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ОСНОВНЫМИ ФОНДАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ	242
Скаковская Л. Н., Катаускайте Л. А., Меркушов С. Ф. ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В ТВЕРСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ	245
Скоробогатова А. И., Саглам Ф. А., Ягудина Г. Р. ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ.....	248
Скоробогатова А. И., Саглам Ф. А., Ягудина Г. Р. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ.....	255
Смирнова Т. Л., Никифорова В. Н., Емельянова М. В. ФОРМИРОВАНИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ЗДОРОВОМ ОБРАЗЕ ЖИЗНИ И КАЧЕСТВЕ ЖИЗНИ В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ	259

Сорокина Т. А., Михайлова Г. Н. СТРАТЕГИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ВСЕОБЩЕГО УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ (НА ПРИМЕРЕ ПАО «НИЖНЕКАМСКНЕФТЕХИМ»).....	261
Старикова Е. В. РАЗРАБОТКА ТАКТИЧЕСКОГО ПЛАНА ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ В СООТВЕТСТВИИ С ПРИНЦИПАМИ И МЕТОДАМИ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА	268
Тагирова З. К. ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ НА ЗАНЯТИЯХ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «МАТЕМАТИКА»	272
Телунц Х. А., Тазеев Р. Р RVL В ПОСЛЕПРОДАЖНОМ ОБСЛУЖИВАНИИ	273
Тычинкина Т. П., Шакирова Г. Ф. ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ШКОЛЬНИКОВ СРЕДСТВАМИ ХОРЕОГРАФИИ.....	277
Тычинкина Т. П., Асыянова Е. П., Фадеева С. Н. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЯ ПО НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С ДЕТЬМИ СТАРШЕГО ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА	281
Уварова М. В. СОЗДАНИЕ ТУРИСТСКИХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ЦЕНТРОВ В РЕГИОНАХ СТРАНЫ КАК ПОВЫШЕНИЕ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА ТУРИСТСКОЙ ОТРАСЛИ РФ	283
Файзханова А. Л. ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	288
Федоськина Л. А. ПРИНЦИП БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА «ВЫТЯГИВАНИЕ» КАК ОСНОВА ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА В СЕРВИСНО-СБЫТОВОЙ СЕТИ АВТОМОБИЛЬНОЙ КОМПАНИИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА.....	293
Федотова Н. Г., Абдрахманова Г.М. ЭЛЕКТРОННЫЙ АРХИВ ЗНАНИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И СКОРОСТИ ОБСЛУЖИВАНИЯ КЛИЕНТОВ	297
Фролова И. И. УЛУЧШЕНИЕ КАЧЕСТВА ГОСТИНИЧНЫХ УСЛУГ	301
Фролова И. И. ВЛИЯНИЕ АССОРТИМЕНТА НА КАЧЕСТВО ПРОДАЖ В ДЕТСКОМ МАГАЗИНЕ	306

Хабибуллин Р. Г., Макарова И. В., Маврин В. Г., Беляев Э. И., Мухаметдинов Э. М. ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ВИРТУАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ В ИНЖЕНЕРНОМ ОБРАЗОВАНИИ ДЛЯ АВТОМОБИЛЬНОЙ ОТРАСЛИ	310
Харисов И. Ш. ЦЕНТРАЛИЗАЦИЯ ВЛАСТИ В УПРАВЛЕНИИ ВУЗОМ	314
Цыганова Т. Б. ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА ДЛЯ РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ.....	316
Чернышева Т. Н. КАЧЕСТВО ОКАЗАНИЯ УСЛУГ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ КУЛЬТУРНО-ЗРЕЛИЩНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ	320
Чернышева Ф. А., Крупина М. А. ОСОБЕННОСТИ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ.....	324
Чукмарова Л. Ф., Шаймухаметова С. Ф. ВЗАИМОСВЯЗЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ С ЛИЧНОСТЬЮ РУКОВОДИТЕЛЯ	325
Шаймухаметова С. Ф., Чукмарова Л. Ф. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ РАБОТНИКОВ ОАО «КАМАЗ»	329
Шамсиева Г. М. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СООБЩЕСТВА УЧИТЕЛЕЙ – РЕСУРС ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ.....	332
Шамратова А. Ю., Антонов С. А. РОЛЬ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС СПО.....	334
Шкляева Н. А. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ	337
Шулаева М. В., Тухфатуллина Г. Ф. ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ УСПЕШНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	341
Шукин О.С. РАЗВИТИЕ САМООЦЕНКИ ОРГАНИЗАЦИИ.....	344

Дорогие друзья, коллеги!

От имени коллектива Института экономики, управления и права (Казань) приветствую участников и гостей V Международного научно-практического форума «Эффективные системы менеджмента – гарантии устойчивого развития».

Наш институт – одним из первых высших учебных заведений России, – вооружившись доказавшими свою эффективность методами рачительного хозяйствования, начал работу по совершенствованию системы управления вузом, что привело к оптимизации всех его процессов и самое главное – повышению качества образовательных услуг. Этот новаторский проект был представлен на Всероссийский конкурс на кубок Гастева и получил признание за инновационные изменения в структуре организации.

Ставший уже традиционным форум пятый раз собирает представителей органов власти, различных отраслей отечественной и зарубежной экономики, науки, образования, социальной сферы. Уверена, что только открытый профессиональный диалог позволяет участникам обстоятельно и всесторонне рассмотреть вынесенные на обсуждение форума вопросы. Любой опыт по внедрению передовых методов управления ценен, интересен и может стать своеобразным двигателем технологического и организационного обновления.

Всем желаю продуктивной работы, успехов в бизнесе. И пусть лучший опыт, представленный на форуме, найдет воплощение и станет основой для дальнейшего внедрения эффективных систем менеджмента.

Асия Витальевна Тимирясова,
ректор Института экономики, управления и права (Казань),
заслуженный экономист Республики Татарстан

**Участникам V Международного научно-практического форума
«Эффективные системы менеджмента – гарантии устойчивого развития»**

Уважаемые коллеги!

От имени Всероссийской организации качества и журнала «Стандарты и качество» горячо приветствую участников и организаторов международного форума.

Вам предстоит обсудить проблемы устойчивого развития в условиях крайней мировой нестабильности и серьезных кризисных явлений в экономике России. Триада устойчивого развития – рост показателей производства, выраженный в динамике внутреннего валового продукта, достижении экологического равновесия и повышении качества жизни населения – обеспечивается целой системой политических, экономических и социальных мероприятий, в первую очередь, эффективным качеством управления. Поэтому логично в программу форума включено обсуждение вопросов совершенствования менеджмента качества продукции и услуг, повышения производительности труда, экономики всех видов ресурсов, подготовки кадров для инновационной деятельности.

Как и на прошлых форумах, в центре внимания будет качество жизни как главный критерий социально-экономического развития региона.

Я всегда рекомендую организаторам форумов и конференций обратить внимание на качественную разработку итогового документа – решения, резолюции, рекомендаций. Он должен быть предметным, конкретным по содержанию и срокам исполнения.

Мне особо приятно отметить, что в рамках форума проходит IV Молодежный проект «Мы – за российское качество», направленный на реализацию молодежных творческих инициатив.

Желаю всем участникам получить на форуме новые знания, почерпнуть опыт, в том числе в результате общения с коллегами и представителями других регионов и стран.

Всероссийская организация качества всегда с вами.

Г.П. ВОРОНИН,

профессор, президент Всероссийской организации качества (ВОК),

гл. редактор журнала «Стандарты и качество»



Приветствие

**Генерального директора Российской Ассоциации Бизнес-образования (РАБО)
участникам V Международного научно-практического форума
«Эффективные системы менеджмента – гарантии устойчивого развития»**

Уважаемые коллеги!

От имени Российской Ассоциации Бизнес-образования (РАБО) приветствую всех участников форума, посвященного проблемам качества. Современное состояние образования доказывает необходимость внимательного отношения к вопросам качества. Без него невозможно решить проблемы подготовки конкурентоспособного специалиста.

За годы своей деятельности РАБО поставила и выполнила свою главную задачу – идентифицировать бизнес-образование как особый сегмент образования для рыночной экономики России и объединить вокруг себя лидеров бизнес-образования – будь то отдельные школы бизнеса, институты или подразделения крупных вузов. РАБО стала инициатором, полноценным разработчиком и участником целого ряда нововведений в российской образовательной системе, объединяющей около 150 членов, регулярно общающихся между собой.

Миссией РАБО является всемирное содействие формированию эффективной системы бизнес-образования в России, способной обеспечивать образование и профессиональную подготовку кадров для отечественных предприятий и организаций на уровне высоких мировых стандартов.

Организатор форума – Институт бизнес-образования – член РАБО с 2001 года, успешно реализует программы дополнительного непрерывного образования в различных сферах и является признанным лидером среди российских бизнес-школ.

Уверена, что обсуждение вопросов, внесенных в повестку дня форума, принесет большую пользу общему движению за качество.

Желаю всем участникам форума успешной работы!

**Евтихиева Наталья Андреевна,
генеральный директор
РАБО и НАСДОБР**

Уважаемые коллеги!

От имени Немецкой Академии Менеджмента Нижней Саксонии (DMAN) мы сердечно благодарим Институт бизнес-образования Института экономики, управления и права за приглашение на V Международный научно-практический форум «Эффективные системы менеджмента – гарантии устойчивого развития».

Мы с удовольствием приняли это приглашение, т.к. видим четкие точки соприкосновения между тематикой форума и нашей собственной деятельностью: с 1989 года Академия DMAN проводит мероприятия по повышению квалификации для специалистов и руководящих кадров из множества стран для достижения успеха на международных рынках. Мы предлагаем практикоориентированное обучение и обмен опытом и поддерживаем компании в их стратегическом развитии и освоении нового экономического потенциала в своей стране и за рубежом. Помимо других факторов, системы менеджмента играют важную роль в наших программах.

На самом деле системы менеджмента могут оказать существенную поддержку экономическому успеху предприятия – при условии, что они ориентированы на предприятие и его стратегические цели. При этом готовые «клишированные» решения могут скорее препятствовать и снижать необходимую креативность и инновационный потенциал. Исходя из этого, есть множество тем для обсуждений, и форум, несомненно, является прекрасной платформой для разъяснения данных вопросов.

Академия DMAN желает организаторам и участникам форума успешного проведения мероприятия, оживленных дискуссий, интересных контактов и диалогов.

Ральф Отмер,

директор

Deutsche Management Akademie Niedersachsen gemeinnützige GmbH (г. Целле, Германия)

Уважаемые коллеги и друзья!

Я рад, что могу назвать Вас друзьями, потому что опыт и история наших связей и взаимоотношений пишется не первый год и всегда вызывает добрые воспоминания и позитивные эмоции.

Чешская республика, несмотря на различные политические коллизии, всегда имеет добрые отношения с Россией, а мы, работники образования и менеджмента, всегда находили, находим и, я уверен, будем находить общий язык, общие интересы и общие цели.

Тематика настоящей конференции нам очень близка – в недавнем прошлом мы провели в Праге семинары и стажировки для директоров МФЦ России, активно участвовали в подобном семинаре в Анапе, осуществили проведение стажировок для студентов по программе MBA и магистратуры на темы современного управления, социальной охраны, менеджмента и всегда, благодаря тесному сотрудничеству с Институтом экономики, управления и права, добиваемся хороших результатов, большой заинтересованности в установлении профессиональных связей, которые во многих случаях переросли в настоящую дружбу.

Я и мои коллеги из Университета экономики и менеджмента и Central Bohemia University, которые на форуме выступят и проведут мероприятия «Мастер-класс», хотим выразить благодарность организаторам за приглашение, поприветствовать участников и гостей форума и выразить уверенность в успехе и практической пользе этой встречи.

Главная тема форума – «Эффективные системы менеджмента – гарантии устойчивого развития». Мы уверены: если эти системы будут реализованы и внедрены в жизнь менеджерами новой генерации, которые занимаются своим профессиональным развитием и принимают участие в этом и подобных научно-практических мероприятиях, устойчивое развитие нам действительно твердо гарантировано.

Алексей Лесник,
проректор по международным образовательным программам
Университет экономики и менеджмента
Прага
Директор по международным образовательным программам
CBUNI, Прага.
Дипломатическая академия, Прага
Член правления

ВСЕОБЩЕЕ УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ КАК ОСНОВА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Антонова И. И.

*к.ф.-м.н., доцент, зав. отделением промышленного менеджмента,
Институт экономики, управления и права (г. Казань)*

В статье представлена модель региональной системы управления, которая интегрирует целевые подсистемы и отрасли с управляющими воздействиями, в качестве которых приняты восемь основополагающих принципов всеобщего управления качеством.

OVERALL QUALITY MANAGEMENT AS BASE OF SUSTAINABLE DEVELOPEMMENT OF REGION

Antonova I. I.,

*PhD (Physics and Mathematics), the Head of Department of industrial management of Institute of
Economics, Management and Law (Kazan)*

In the article the model of the regional system of general quality management is presented, which integrates the target subsystems and branches with the operating influences, which are the eight principles of Total Quality Management (TQM).

Современный этап развития экономики страны характеризуется неустойчивой динамикой основных показателей ее эффективности. Вступление России в ВТО пока еще не привело к существенным сдвигам в структуре экспортно-импортных операций, по-прежнему основной предмет экспорта – продукция сырьевых отраслей экономики. Существенное влияние на экономику страны могут оказать экономические санкции стран Запада, введенные в 2014 г. Отмеченные явления имеют зеркальное отражение в экономике регионов.

Условия функционирования регионов, угрозы и вызовы, связанные с глобализацией экономики, неравномерностью ее развития, вступлением России во Всемирную торговую организацию, диктуют необходимость совершенствования управления их социально-экономическим развитием, достижением высокого уровня конкурентоспособности. Конкурентоспособность региона – это многоаспектное экономическое явление, отражающее состоятельность региональной социально-экономической системы. В свою очередь конкурентоспособность обеспечивается максимально достижимым качеством поставляемой на рынок продукции, предоставляемых услуг и их ценой, которая значительно зависит от издержек производства.

Основными факторами конкурентоспособности, как показала мировая практика, являются качество товара и его цена. То, что категория качества находит применение во всех областях и видах деятельности, демонстрируют исследования и рейтинги Всемирного

экономического форума в Давосе (WEF – ВЭФ). В ежегодных отчетах, начиная с 80-х годов прошлого века, оценивается конкурентоспособность более чем 100 стран (в 2012 г. – 144 страны) по специальной методике [1], в соответствии с которой используются 150 индикаторов, сводимых в 12 критериев конкурентоспособности. Отчеты дают возможность ученым, политикам и бизнесменам детально проанализировать макро- и микроэкономические показатели стран с целью снижения инвестиционных рисков, принять решения о расширении присутствия своих товаров на рынках конкурентов, а в 2008–2009 гг. – при поиске путей выхода из финансово-экономического кризиса [2], [3].

В отчете ВЭФ за 2014 г. приведены показатели, характеризующие качество различных объектов управления, дающие оценку уровня экономической системы и в определенной степени качества жизни, обеспечиваемой данной системой. Они представлены в таблице 1 по странам, получившим на основе соответствующих индикаторов высшую оценку (для сравнения указаны ранги по России) [4].

Таблица 1

Показатели качества ВЭФ различных объектов управления

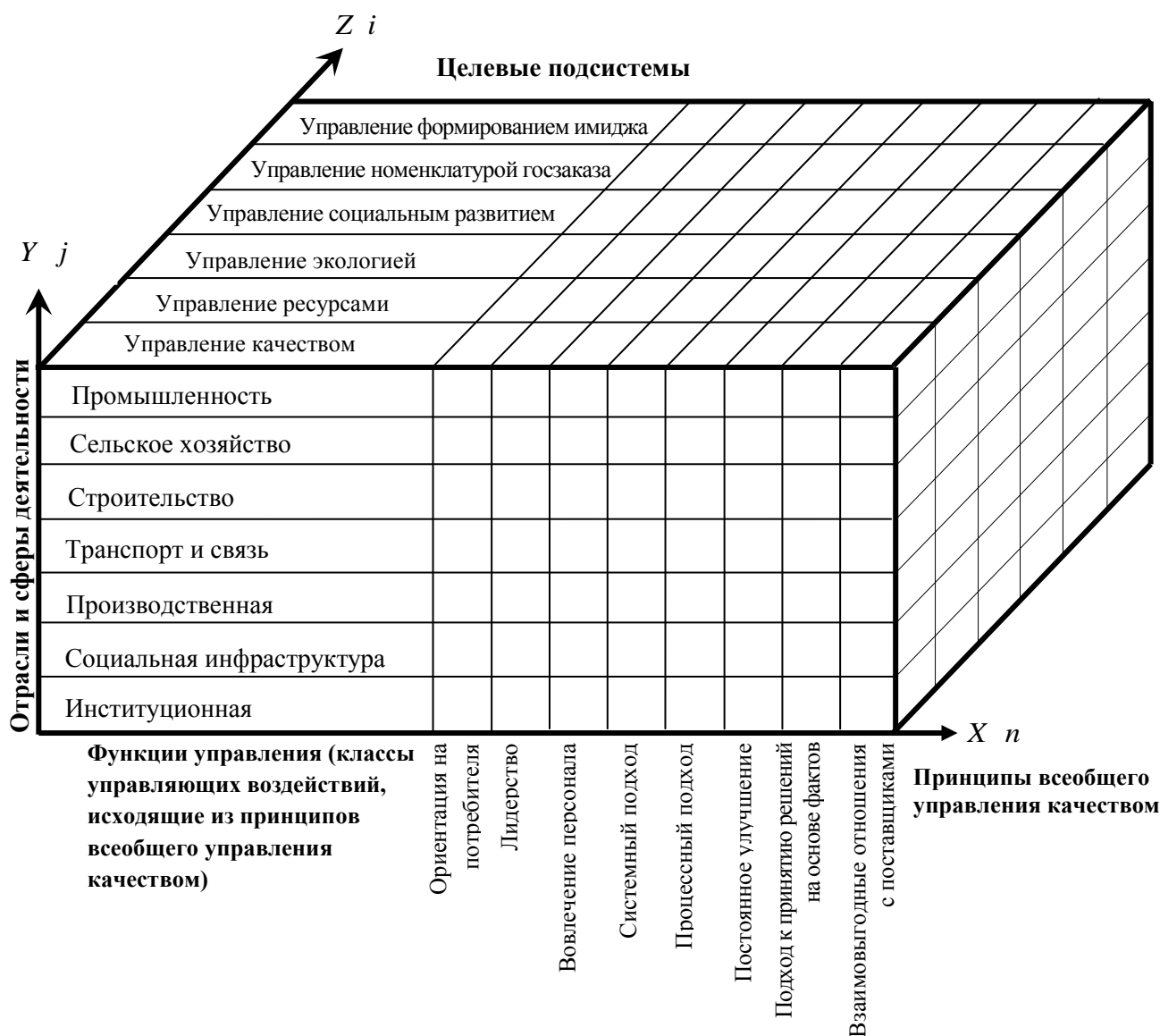
Индикаторы, характеризующие качество различных объектов управления	Ранг №1 в 2014г.	Ранг России в 2014г.
Качество инфраструктуры страны в целом	Швейцария	74
Качество дорог	Объединенные Арабские Эмираты	124
Качество железнодорожной инфраструктуры	Япония	26
Качество портовой инфраструктуры	Нидерланды	81
Качество инфраструктуры воздушного сообщения	Сингапур	79
Качество электроснабжения	Швейцария	73
Качество начального образования	Финляндия	57
Качество системы образования	Швейцария	84
Качество образования в области естественных наук и математики	Сингапур	59
Качество школ менеджмента	Швейцария	104
Качество местных поставщиков	Япония	88
Качество научно-исследовательских институтов	Швейцария	56

Обобщение практики работы по качеству субъектов Российской Федерации показало, что в полной мере не сформирована зрелая территориальная система управления качеством и принципы TQM (Total Quality Management) применительно к территориальному уровню управления практически не изучены.

Поэтому проектирование современной региональной системы, обеспечивающей устойчивое развитие территории и повышение конкурентоспособности продукции и услуг, является актуальной задачей и решается на основе принципов всеобщего управления

качеством.

Автором разработана универсальная модель региональной системы всеобщего управления качеством, где впервые вместо традиционного использования стадий управленческого цикла применены управляющие воздействия на базе восьми принципов



всеобщего управления качеством. Наглядно модель представлена на рисунке 1 [5].

Рисунок 1. Модель региональной системы всеобщего управления качеством

Введены обобщенный показатель эффективности для системы в целом, локальные показатели для подсистем и отраслей (формула 1, 2), что дает возможность влиять в реальном масштабе времени на динамику эффективности подсистем и региональной системы в целом.

$$W_i = F_{1,i}(\{W_{i,j}\}) = \sum_{j=1}^J b_{i,j} W_{i,j} ; \quad W_j = F_{2,j}(\{W_{i,j}\}) = \sum_{i=1}^I b'_{i,j} \cdot W_{i,j} ; \quad (1)$$

$$W = F \quad W_{i,j} = \sum_{i=1}^I b_i W_i = F_1 \quad W_i ; \quad W = F \quad W_{i,j} = \sum_{j=1}^J b_j' \cdot W_j = F_2 \quad W_j , \quad (2)$$

В проектируемую модель включены целевые подсистемы управления качеством, ресурсосбережением и формирования имиджа, составляющие устойчивого развития – подсистемы управления экологией и социальным развитием.

Для эффективной реализации процессов подсистемы управления качеством возможна разработка многоуровневой системы программ «Качество» с использованием программно-целевого метода, предполагающая реализацию на уровне региона, организации и конкретного вида продукции.

Применение принципов всеобщего управления качеством и представленная модель для территориальных систем дают региональным органам управления возможность полнее использовать резервы повышения качества продукции и услуг, способствует повышению конкурентоспособности регионов и обеспечивает их устойчивое развитие.

Список использованных источников

1. Белобрагин В. Я. Современные проблемы территориального управления эффективного производства и качеством продукции в условиях становления рынка. – М. : Издательство стандартов, 1994.
2. Горбашко Е. А., Дюнов И. И., Туманов К. М. Конкурентоспособность стран. Ее оценка и роль в преодолении последствий экономического кризиса. // Стандарты и качество. – 2009. – № 10.
3. Горбашко Е. А., Дюков И. И., Туманов К. М. Грамотные специалисты смогут обеспечить конкурентоспособность России // Стандарты и качество. – 2011. – № 2.
4. <http://anrt.ru/>
5. Антонова И. И. Разработка структуры и формализованной модели региональной системы всеобщего управления качеством на примере Республики Татарстан // Региональная экономика. – 2015. – № 27.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ

Горбашко Е. А.,

д.э.н., профессор, проректор по качеству,

заведующий кафедрой экономики и управления качеством

Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Санкт-Петербург

Статья посвящена проблеме обеспечения качества образования в международном контексте и его роли в развитии устойчивого экономического развития.

QUALITY ASSURANCE OF EDUCATION IN THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE ECONOMY

Gorbashko E. A.,

*Dr. Sc. in Economics, professor, vice-rector for quality assurance,
head of the Economics and Quality Management department
of Saint-Petersburg State University of Economics*

The article is devoted to quality assurance of education in an international context and its role in the development of sustainable economic development

Современный этап развития мировой экономики характеризуется повышением роли образования, создающим предпосылки для развития интеллектуального потенциала стран и на этой основе их устойчивого развития, ориентированного на достижения научно-технического прогресса и экономический рост. В международном образовательном и научном сообществе активизировался процесс производства знаний, создания объектов интеллектуальной собственности, разработки и внедрения высоких технологий

В последние десятилетия общемировой тенденцией является не просто развитие образования, ориентированное на количественные показатели расширения контингента обучающихся, а направленность внимания на качество образования.

Качество образования, с одной стороны, становится предметом конкурентной борьбы как на национальном, так и на межстрановом уровне. А с другой стороны, рассматривается как основа для консолидации усилий стран в формировании общего образовательного пространства. Так, высокий уровень качества образования в университетах США в свое время в определенной степени способствовал консолидации усилий по созданию европейского образовательного пространства для повышения конкурентоспособности университетов европейских стран. В свою очередь, принятие Болонской декларации 29 европейскими странами в 1999 г. положило начало данному процессу, который идет уже на протяжении более чем 15 лет. Как известно, Россия официально присоединилась к Болонскому процессу 19 сентября 2003 г. в Берлине на Конференции министров образования стран-участниц Болонского процесса. В настоящее время Болонскую декларацию подписали уже 49 стран. Идут процессы реформирования систем образования в данных странах с позиций интеграции и интернационализации систем образования, направленных на развитие единого европейского образовательного пространства, значительную роль в формировании которого играет качество образования

В развитии Болонского процесса выделяют два основных этапа.

Первый этап (1999–2009 гг.) предполагал формирование Европейского пространства высшего образования (European Higher Education Area (EHEA)).

Второй этап (2010–2020 гг.) характеризуется как этап консолидации ЕПВО в рамках интернационализации.

На современном этапе одним из основных приоритетов в формировании европейского образовательного пространства остается качество образования, о чем было заявлено в

Коммюнике, принятом на четвертом Форуме по Болонской политике в Ереване 14–15 мая 2015 г.

Общие цели, стратегия и технологии обеспечения качества представлены в ESG (Европейских стандартах и рекомендациях по обеспечению качества – *The Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area*), обновленная версия которых была утверждена в Ереване на Форуме.

В РФ в соответствии с действующим законодательством предусмотрены следующие внешние процедуры обеспечения качества образования: лицензирование, государственная аккредитация, общественная и профессионально-общественная аккредитация.

В РФ развивается практика независимой общественной и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ. Создан ряд независимых агентств, среди них Национальный центр общественно-профессиональной аккредитации (Нацаккредцентр), Агентство по контролю качества и развитию карьеры (АККОРК), Аккредитационный центр Ассоциации инженерного образования России, Аккредитационный центр Ассоциации юристов России.

Росаккредагентство, Нацаккредцентр и АККОРК являются полноправными членом Европейской ассоциации обеспечения качества в высшем образовании ENQA. Между тем российские аккредагентства не входят в Европейский реестр агентств обеспечения качества (EQAR). Вступление российских аккредагентств в EQAR дало бы значительно больше возможностей по признанию российских образовательных программ на международном уровне.

Следует отметить, что российское законодательство не предусматривает возможности выбора образовательной организацией зарубежного агентства для аккредитации образовательных программ. В случае использования российскими вузами сетевой формы реализации образовательных программ (международных совместных и программ двух дипломов) решения зарубежных агентств обеспечения качества относительно этих программ в России не признаются, что противоречит Болонской декларации. По данным АКУР, 67 % образовательных организаций оценивали качество образования в организациях-партнерах при реализации совместных (сетевых) программ посредством совместного мониторинга качества образования, анализа процедур контроля качества организаций-партнеров и полученных обучающимися компетенций в них, независимого мониторинга качества совместной образовательной программы и иных форм сетевого взаимодействия. В 6 % случаев оценка качества образования в партнерской организации была критической и/или негативной.

Кроме того, российские вузы разрабатывают и реализовывают внутренние системы обеспечения качества. Согласно данным исследования Ассоциации классических университетов России (АКУР) в 2014 г., практически все российские вузы за последние 5 лет опубликовали стратегию/принципы непрерывного повышения качества и имеют сложившуюся практику внутреннего утверждения, мониторинга и периодического пересмотра программ и присуждаемых степеней, регулярно публикуют обновленную

объективную информацию о предлагаемых программах и степенях. Такая же практика существует и в европейских университетах. При этом модели достаточно разнообразны, среди них системы обеспечения качества, сформированные в соответствии с ESG ENQA, ИСО 9001, EFQM и другие.

Учитывая основные приоритеты, определяемые необходимостью выхода из кризиса, обеспечения устойчивого развития экономики, можно сделать следующие предложения по совершенствованию российской практики обеспечения качества образования:

целесообразно ускорить процесс принятия национальной рамки квалификаций и обеспечения ее совместимости с Европейской рамкой квалификации, а также активизировать процессы разработки и утверждения профессиональных стандартов, обеспечив их соответствие национальной рамке квалификаций и проведение дальнейших процедур их использования при разработке новых версий федеральных образовательных стандартов;

необходимо повысить уровень качества обучения на основе формирования и реализации педагогических инноваций, тесной интеграции образования, научных исследований и бизнеса. Образовательные программы должны позволить студентам развивать компетенции, стимулирующие наилучшим образом удовлетворить личные стремления и потребности общества. Это должно быть подкреплено четким описанием результатов обучения и учебной нагрузки, гибкими траекториями обучения и соответствующими методами преподавания и оценки;

необходимо обеспечить общее понимание принципов и процедур оценки качества в России и других европейских странах в рамках Болонского процесса. За основу могут быть приняты ESG ENQA. В этой связи необходимо внести необходимые изменения в законодательство РФ в области обеспечения качества образования, предоставив возможность выбора образовательным учреждениям аккредитационного агентства из числа агентств, входящих в EQAR, и признание результатов его оценки со стороны Министерства образования и науки РФ. При этом необходимо способствовать вступлению Росаккредагентства в EQAR, признав его независимость и выведя из подчиненности Рособнадзора. В свою очередь за Рособнадзором как государственным органом исполнительной власти могут остаться функции государственного надзора и контроля качества образовательной деятельности;

необходимо признавать и поддерживать высокий уровень качества преподавания, предоставляя возможности для повышения квалификации профессорско-преподавательского состава в реальном секторе экономики, в ведущих зарубежных и отечественных вузах;

способствовать развитию студенто-центрированного обучения, вовлекая студентов, как полноправных членов академического сообщества, а также все заинтересованные стороны, в том числе работодателей, в разработку учебных программ и оценку качества обучения;

учитывая исторические аспекты формирования национальной системы образования РФ, усилить диалог и сотрудничество в области образования и науки со странами Азии,

Ближнего Востока, Северной Африки. Особое внимание при этом необходимо обратить на страны Евразийского сотрудничества, учитывая общность многих подходов к формированию образовательных систем и распространение русского языка.

ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЕ, КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ, КАДРЫ

Белобрагин В. Я.,

*доктор экономических наук, профессор,
заместитель главного редактора журнала «Стандарты и качество»*

Аннотация. Проведен анализ современного этапа работы по импортозамещению. Показано, что оно одновременно должно решать проблемы конкурентоспособности.

IMPORT SUBSTITUTION, COMPETITIVENESS, STAFF

Belobragin V.Y.,

*Doctor (Economics), Professor
deputy editor-in-chief of magazine “Standards and quality”*

Summary. There was spent analysis of modern stage of work by import substitution. There was shown that it at the same time should solve problems of competitiveness.

1. Как экономическое явление, импортозамещение не является изобретением сегодняшнего дня. Впервые оно появилось после Второй мировой войны как элемент государственной промышленной политики новых государств — бывших колоний и доминионов, получивших независимость. Оно было направлено на подъём экономики и обеспечение занятости населения этих стран. Развитые страны использовали импортозамещение как нерыночный способ повышения конкурентоспособности продукции путём предоставления бизнесу различных преференций со стороны государства. Конечным результатом всех импортозамещающих мер должно было стать резкое повышение конкурентоспособности приоритетных секторов и последующий экспорт продукции на внешние рынки.

В постсоветской России импортозамещение в 1999—2000 г.г. стало важнейшим фактором экономического роста после дефолта 1998 г., когда значительно сократился импорт в Россию. В дальнейшем процесс импортозамещения замедлился, но обострился в связи с экономическим кризисом 2008—2009 г.г., значительным снижением курса рубля в конце 2013 и в 2014 гг., введением жестких санкций в отношении российской экономики, обусловленных событиями на Украине.

Накопленный в последнее время опыт, публикации ведущих учёных и специалистов, в том числе в журнале «Стандарты и качество» [1], [2], [3], [5], [6], позволяют подвести некоторые итоги, как с позиции практики, так и теории.

2. В сентябре 2015 г. Президент РФ ВВ. Путин сообщил, что в рамках импортозамещения разработано уже 2,5 тыс. проектов, а на их реализацию государство планирует выделить 2,5 трлн р. В стране создана и успешно действует правительственная комиссия по импортозамещению, возглавляемая Д.А. Медведевым. На состоявшемся 3 октября 2015 г. очередном заседании этой комиссии премьер-министр рассказал, что утверждено около 40 региональных планов по импортозамещению, а министр промышленности и торговли Д.В. Мантуров заявил, что 65 субъектов Федерации заключили с министерством соглашения о сотрудничестве в сфере импортозамещения. Министерство промышленности и торговли РФ утвердило более 2тысяч проектов, призванных снизить зависимость России от импорта в различных отраслях.

Одним из механизмов промышленной политики и реализации комплексного подхода при решении задач импортозамещения является стандартизация, как важный инструмент трансферта современных технологий и обеспечения качества продукции. Формирование комплекса стандартов предусматривается осуществлять в два этапа: I этап — 2015-2017 гг.; II этап — 2018-2020 гг. На первом этапе 2015—2017 гг. будет разработано 520 стандартов, которые закроют потребность в нормативных документах по программе Минпромторга России. Разработка стандартов должна достигать сразу нескольких целей: обеспечение импортозамещения, внедрение передовых технологий, создание дополнительных условий для развития экспортного потенциала российской промышленности [3].

3. Исходным в теоретических основах импортозамещения следует считать положения, что импортозамещение является одной из сторон международного разделения труда. Оно в современных условиях сложилось таким образом, что у стран нет необходимости и возможности производить полную номенклатуру повседневных товаров и промышленного оборудования с комплектующими компонентами к нему. Классическая теория сравнительных преимуществ Д. Риккардо продолжает оставаться актуальной. В этой связи необходимо ввести в анализ категории импортонеобходимости и импортодостаточности для каждой отрасли региона — с учетом фактора занятости населения. К примеру, импорт уникального оборудования, новейших технологий необходимо сохранить, приспособиваясь к условиям западного эмбарго.

Принципиально важным является определение стратегической линии, целевой функции импортозамещения. Как экономическое явление, нерыночный механизм, оно объективно влияет на снижение конкурентоспособности и способствует экономическому росту в краткосрочной, в лучшем случае, — в среднесрочной перспективе.

4. Долгосрочная же стратегия должна строиться на базе повышения конкурентоспособности на всех уровнях хозяйствования — федеральном, региональном, предприятий (организаций), продукции.

Для обоснования стратегической цели импортозамещения возможно использовать идеи, предложенные профессорами французской бизнес-школы INSEAD У.Чан Кимом и Р. Моборном, и изложенной в работе «Стратегия голубого океана» [4].

Логика стратегии голубого океана отличается от традиционных стратегий, которые сосредотачивают свое внимание на борьбе в существующем рыночном пространстве, названном авторами алым океаном.

У. Чаи Ким и Р. Моборн считают, что в перспективе голубые океаны станут основным источником экономического роста, а потенциал большинства данных сегментов рынка алых океанов — постепенно будет сокращаться.

Импортзамещение, как важный рычаг экономики, призвано решить ряд острых и неотложных задач выхода страны из кризиса. Однако одновременно надо ориентироваться на стратегическую задачу — идти от импортозамещения к экспортно-ориентированной экономике, то есть основанной на «стратегии голубого океана», постепенно вытесняя «алый океан» импортозамещения.

С позиции практического осуществления важно классифицировать формы импортозамещения:

- путем организации собственного производства;
- путем замены одной страны-импортера другой.

Для успешной реализации программ импортозамещения решающее значение имеет качество импортозамещенной продукции. Имеются случаи недобросовестной организации дела, когда на рынке появляются «серые» товары, заполняющие возникшую нишу. Выявлены факты ввоза из-за рубежа товаров с последующей «переклейкой этикеток», представляя эту продукцию как отечественную.

5. Создание и производство конкурентоспособной продукции по планам импортозамещения требует модернизации производства, для чего необходимы высококвалифицированные кадры, которых катастрофически не хватает. В ряде отраслей доля рабочих низших — I-IIIго разрядов превышает 50%. Повсеместно не хватает и инженерно-технического персонала, находящегося на уровне новых сложных задач.

Состояние высшего инженерного образования в стране вызывает большую тревогу. Вместо доказавшей свою эффективность советской системы подготовки инженерных кадров внедряется болонская эрзац-система. Как с её бакалаврами вместо специалистов будем осуществлять долгосрочные программы импортозамещения с ориентацией на экспортно-ориентированную экономику?

Список использованной литературы.

1. Версан В.Г. Еще раз об импортозамещении, качестве и господдержке. //Стандарты и качество.—2014.—№10.
2. Бодрунов С.Д. Теория и практика импортозамещения: уроки и проблемы. — Спб:ИНИР им.С.Ю. Витте.—2015.

3. Зажигалкин А.В. Стандартизация в области импортозамещения. //Стандарты и качество.—2015.—№9.
4. Ким У.Ч., Моберн Р. Стратегия голубого океана. Перев. с англ.— М.: Гиппо.— 2008.
5. Петров Н.И. Статьи. //Стандарты и качество.—2015.—№№1—10.

КОМПЛЕКСНАЯ СИСТЕМА ОПЕРЕЖАЮЩЕЙ ПОДГОТОВКИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ

Таюрский Д. А.,

д.ф.-м.н., профессор, проректор по образовательной деятельности КФУ

Багаутдинова Н. Г.,

д.э.н., профессор, директор Института управления, экономики и финансов КФУ

Котенкова С. Н.,

к.э.н., заместитель директора по образовательной деятельности ИУЭиФ КФУ

Аннотация. Рассмотрены проблемы повышения эффективности подготовки высококвалифицированных кадров. Разработана комплексная система опережающей подготовки кадров. Предлагается комплекс мероприятий по обеспечению адаптивности системы подготовки к быстрым изменениям в экономике знаний, направленных на повышение уровня производительности труда.

Ключевые слова: рынок труда, технология обучения, парадигма образования, качество профессорско-преподавательского состава.

COMPLEX SYSTEM OF ADVANCED HIGHLY SKILLED STAFF TRAINING

Tayursky D. A.,

*Vice Rector for Education, Professor, Doctor of Science in Physics and Mathematics, Kazan
Federal University*

Bagautdinova N. G.,

*Professor, Doctor of Economics, Institute of Management, Economics and Finance Director,
Kazan Federal University*

Kotenkova S. N.,

*Associate Professor, Candidate of Science in Economics, Vice-Director for Education,
Institute of Management, Economics and Finance Director, Kazan Federal University*

Abstract:

The article considers the problems of highly skilled staff training enhancement. The paper offers the complex system of advanced staff training. The authors propose a series of actions for providing adaptability of the system to the rapid changes in the knowledge-driven economy, focused on the increase in labour productivity.

Keywords: labour market, education technology, education paradigm, quality of teaching staff.

1. Постановка задачи

Радикальные преобразования экономической системы российского государства, предопределившие становление и развитие рынка труда, изменившие требования к качеству кадрового потенциала, стали причиной всестороннего реформирования образовательной сферы как основополагающего звена системы воспроизводства трудовых ресурсов. Это предопределило необходимость изменения мер государственного регулирования сферы образования, что нашло отражение в трансформации отношений собственности, автономизации образовательных организаций, легитимации их предпринимательской деятельности, диверсификации источников финансирования.

В рамках реализации государственных программ в сфере развития образования существенно возросли объемы финансирования из средств федерального бюджета. В то же время увеличивается разрыв между качеством образования и ростом требований к объему знаний и профессиональных навыков выпускников, остается низким удельный вес России на мировом рынке образовательных услуг, сохраняются высокие темпы естественного старения профессорско-преподавательских кадров, что обусловлено низким уровнем их доходов.

Выступая решающим фактором повышения качества инвестиций в человеческий капитал, рынок образовательных услуг определяет положение человека на соответствующем сегменте рынка труда, который, в свою очередь, выступает детерминирующим фактором спроса на образовательные услуги, что актуализирует задачи определения теоретико-методических основ взаимодействия данных рынков.

Формирующийся в условиях кардинальных изменений в социально-экономической жизнедеятельности российского общества рынок труда отличается специфическим характером функционирования, высоким уровнем регионализации, наличием негативных явлений, среди которых – безработица, усиление дифференциации регионов по уровню доходов, низкая мобильность трудовых ресурсов, несоответствие уровня подготовленности работников профессиональным требованиям и реалиям современного рыночного хозяйства и др.

Модернизация российской экономики и ее перевод на инновационный путь развития базируются на новых знаниях и технологиях, применение которых в целях экономического развития предъявляет особые требования к подготовке кадров.

Таким образом, обеспечение соответствия выпускника меняющимся требованиям экономики вызывает необходимость постоянной адаптации моделей подготовки под эти требования. Это, в свою очередь, предполагает необходимость трансформации управления образовательными процессами, формирования такой системы управления, которая отслеживает изменения в требованиях экономики к выпускнику и способна обеспечить необходимую адаптацию образовательного процесса.

Система управления должна обеспечить достижение поставленных целей по подготовке современных специалистов и разрабатываться исходя из необходимости

реализации современных моделей подготовки кадров для новой экономики, охвата всех направлений деятельности, организационных уровней и включать соответствующие подсистемы, обеспечивающие управленческий цикл образовательного процесса.

Необходимость подготовки и переподготовки выпускников, соответствующих современным требованиям развития отраслей, определила целесообразность разработки и реализации комплексной системы опережающей подготовки инженерных экономических кадров для модернизации и инновационного развития важнейших отраслей национальной экономики, включающей разработки адекватных моделей подготовки таких специалистов, инновационных технологий обучения, систем оценки качества обучения, системы управления образовательными процессами.

Организационная структура комплексной системы подготовки кадров

Построение образовательного процесса строится на выполнении требований государственных образовательных стандартов (блок 1) и выявлении критериев оценки качества подготовки выпускников (блок 2); предварительном анализе состояния и тенденций развития отраслей, для которой готовятся кадры (блок 3), и требований экономики (отраслей и секторов промышленности) к выпускникам (блок 5); анализе сложившихся в национальной и мировой практике подходов к построению моделей подготовки кадров и применении их в образовательном процессе (блок 4).

С учетом полученных результатов формулируются требуемая экономикой современная модель выпускника и модель его подготовки (блок 6), разрабатываются образовательные программы (блок 7).

Разработка стратегических планов деятельности образовательного учреждения, его подразделений – институтов (факультетов) и кафедр – (блок 8) обеспечивает реализацию разработанных программ и формирование требуемой модели выпускника.

В соответствии с разработанными планами определяются учебные планы и программы учебных дисциплин (блок 11), необходимые базы образовательных ресурсов (блок 10), необходимые технологии обучения (блок 9), осуществляется интеграция научной, учебной и инновационной деятельности, которая позволяет повысить качество обучения и качество преподавательских кадров (блок 13).

В результате реализуются новые эффективные формы подготовки кадров, адекватные требованиям, предъявляемым к выпускнику (блок 14).

Обратная связь реализуется через оценку содержания и качества образования, оценку востребованности выпускников и опросы работодателей и выпускников (блок 15), что обеспечивает адаптивность подготовки кадров, трансформируемость образовательной системы под текущие задачи и перспективное развитие экономики.

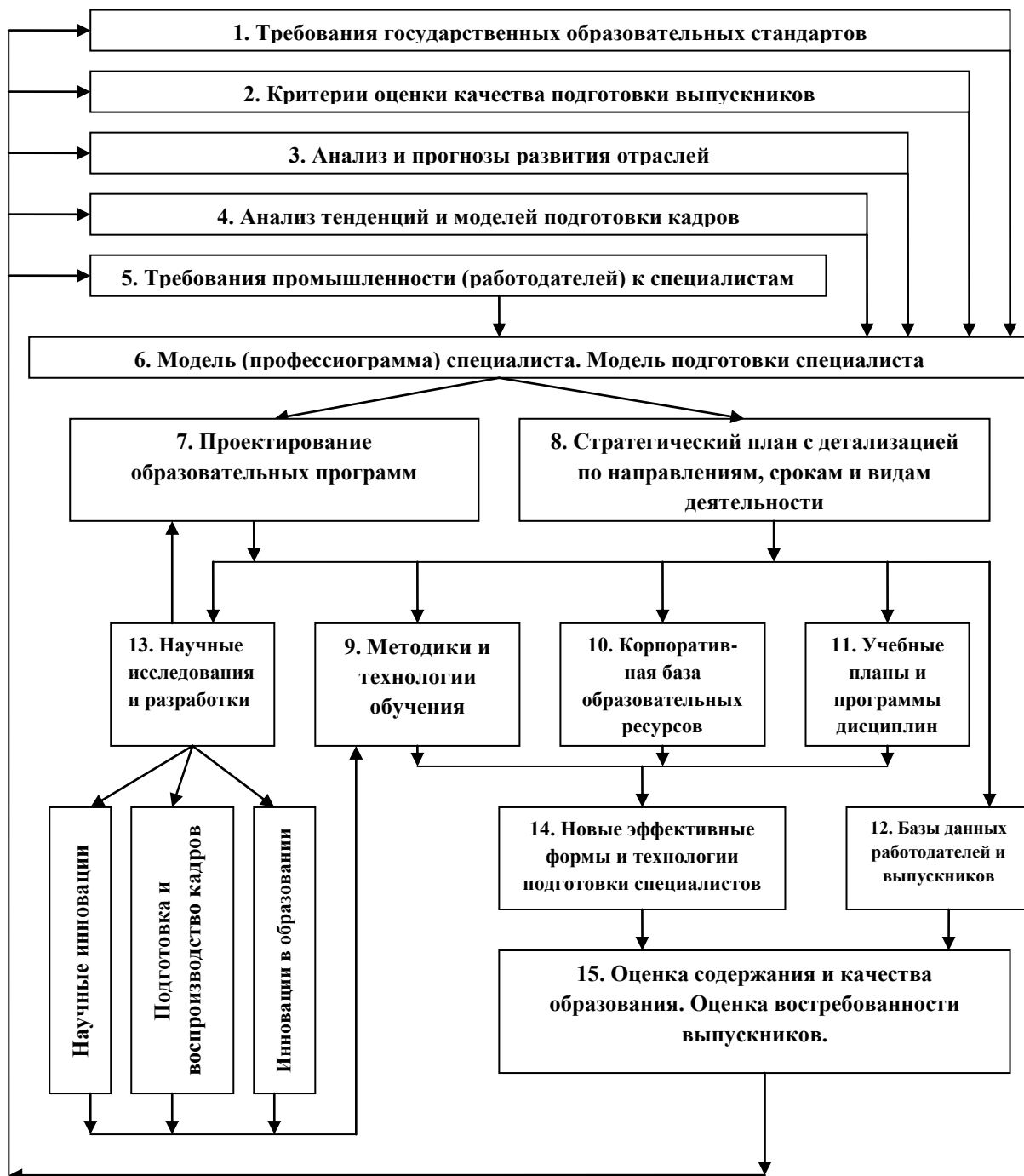


Рис. 1. Структура комплексной системы подготовки кадров

Комплексная система подготовки кадров представлена на рис. 1 [1].

В рамках структуры комплексной системы подготовки кадров выделяются подсистемы, обеспечивающие полный управленческий цикл образовательной услуги:

1) подсистема научно-аналитических исследований в области анализа и прогнозов развития отраслей национальной экономики, процессов глобализации и процессов образования (блоки 1–4);

2) подсистема формирования моделей выпускников, моделей подготовки, технологий проектирования образовательных программ, технологий обучения, корпоративных баз знаний (блоки 5–7, 9, 10, 14);

3) подсистема планирования образовательных процессов (блоки 8, 11, 13);

4) подсистема оценки качества и содержания образования, анализа и выработки управляющих воздействий (блок 12, 15), в результате реализации которой обеспечивается адаптивность подготовки кадров для актуальных задач экономики, совместно с подсистемой 3) осуществляется воздействие на блок научно-аналитических исследований (подсистему 1) и саму подготовку кадров (подсистему 2).

Взаимосвязь этих подсистем обеспечивает адаптивность системы подготовки к быстрым изменениям в экономике знаний, снижает инерционность системы образования, обеспечивает через реализацию модели «научить учиться» подготовку кадров с требуемыми знаниями, навыками и умениями.

Выводы

В результате синтеза передового отечественного и зарубежного опыта, оригинальных собственных исследований разработана, апробирована и реализована комплексная система опережающей подготовки кадров в условиях модернизации и перехода национальной экономики на инновационный путь развития.

Взаимосвязь этих подсистем обеспечивает адаптивность системы подготовки к быстрым изменениям в экономике знаний, снижает инерционность системы образования, обеспечивает через реализацию модели «научить учиться» подготовку кадров с требуемыми знаниями, навыками и умениями.

Практическая значимость состоит в реальном внедрении полученных результатов, а также в возможности широкого применения полученных результатов для подготовки кадров инженерных направлений, специальностей, профилей в целях реализации задач модернизации ключевых отраслей национальной экономики, повышения конкурентоспособности и модернизации российского образования под задачи инновационного развития страны. Результаты исследований подтверждают, что выпускники опережающей подготовки работают в ключевых и несущих отраслях национальной экономики, а также в секторах экономики с высокой добавленной стоимостью интеллектуального труда.

Список использованных источников

1. Рогалев Н. Д., Табачный Е. М. Формирование моделей подготовки специалистов для инновационной экономики: тенденции в образовании, технологии обучения, совершенствование управления образовательными процессами. – М.: Издательский дом МЭИ, 2009. – 90 с.
2. Клименко А. В., Рогалев Н. Д. Университеты в современном мире: модели образования, организации научных исследований, технологических инноваций. – М.: Издательство МЭИ, 2005. – 39 с.
3. Рогалев Н. Д., Табачный Е. М., Щевьева В. А. Использование интерактивного самообучения как ведущей организационной формы интенсификации учебной деятельности // Вестник МЭИ. 2009. – № 2. – С. 196–202.

4. Общественно-профессиональная аккредитация экономических специальностей / Л. В. Кожитов, П. А. Злапин, В. А. Демин и др. – М.: Из-во МГИУ, 2008. – 148 с.

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ВЛАСТИ КАК ДРАЙВЕРЫ ЭФФЕКТИВНЫХ МЕХАНИЗМОВ РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА И ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА УСЛУГ

Зворыкина Т. И.,

доктор экономических наук, профессор, академик РАН, руководитель Центра научных исследований и технического регулирования в сфере услуг Института региональных экономических исследований, Москва

Аннотация: В статье рассматривается комплекс эффективных механизмов развития туризма и повышения качества туристских услуг в условиях финансово-экономического кризиса. Ключевая роль в их реализации отводится региональным органам власти, а также туроператорским и турагентским компаниям.

THE REGIONAL AUTHORITIES AS DRIVERS OF EFFECTIVE MECHANISMS OF TOURISM DEVELOPMENT AND INCREASING OF SERVICE QUALITY

Zvosykina T. I.

Doctor (Economics), professor, academician of the Russian Academy of Natural Sciences, the Head of Centre of scientific researches and technical regulation in sphere of services of Institute of regional researches, Moscow

Summary: In article the complex of effective mechanisms of development of tourism and improvement of quality of tourist services in the conditions of financial and economic crisis is considered. The key part in their realization is assigned to regional authorities, and also tour operator and tourist's agency by the companies.

В настоящее время страна и ее регионы переживает финансово-экономический кризис. В связи с сокращением выездов отечественных туристов в ведущие туристские страны – Турцию, Египет, Германию, Италию и др. – в российских регионах туристская отрасль диверсифицируется: наметилась тенденция замены выездного туризма на въездной и внутренний.

Туризм обещает быть весомым источником наполнения бюджетов всех уровней, фактором повышения качества жизни российского населения и снижения социальной напряженности в обществе. Решение вопроса развития туризма должно найти отражение на национальном, региональном и предпринимательском уровнях. В то же время, положительный ответ может быть получен при условии обеспечения высокого качества и конкурентоспособности туристских услуг, которые достигаются при непосредственном участии региональных органов власти.

В настоящее время сфера туризма представлена непосредственно туристскими компаниями (туроператоры и турагенты) и инфраструктурными предприятиями: гостиницы, рестораны, кафе, экскурсионные бюро, транспортные компании, автовокзалы, страховые и консалтинговые компании и т.п. По официальным данным Росстата (таблица), численность туристских фирм с 2005 г. до 2015 г. увеличилась вдвое.

Таблица

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТУРИСТСКИХ ФИРМ

	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Число туристских фирм (на конец года) -						
всего	5079	9133	10266	10773	11324	11614
из них занимались:						
туроператорской и турагентской деятельностью	4493	8134	9686	10169	10776	11058
Число реализованных населению турпакетов - всего, тыс.	4326	4358	4427	4763	5384	4384
в том числе:						
по территории России	1578	991	1101	1025	1144	1131
по зарубежным странам	2748	3367	3326	3738	4240	3253
Стоимость реализованных населению турпакетов - всего, млн руб.	76301	167933	175366	208118	249898	243453
в том числе:						
по территории России	23574	19785	22757	24809	27896	29144
по зарубежным странам	52727	148148	152610	183309	222002	214308
Численность обслуженных туристов -						
всего, тыс. человек	5075	8430	8288	9179	10232	8779
в том числе отправленных:						
по территории России	2375	1967	1995	2029	2265	2266
по зарубежным странам	2700	6463	6293	7150	7967	6513

Несмотря на положительную динамику численности туристских компаний и рост объемов туристских услуг, в регионах России имеют место серьезные проблемы, сдерживающие развитие туризма. Основными из них являются: слабые гарантии безопасности туризма, невысокое качество обслуживания во многих секторах туристской индустрии; несоответствие цены и качества предоставляемых услуг, слабое применение современных методов и инструментов повышения качества услуг. Общемировая практика свидетельствует о том, что на качество услуг значительное влияние оказывают механизмы технического регулирования: регламентирование, стандартизация, оценка и контроль качества, формирование имиджа, конкурсы, системы менеджмента качества и др.

Для успешного решения задач повышения качества и конкурентоспособности туристских услуг как на национальном, так и на региональном уровне необходим комплексный подход и реинжиниринг существующей системной основы.

Качество быстро становится решающим конкурентным преимуществом при выборе исполнителя услуг. Оно имеет определяющее значение для жизнеспособного бизнеса, становится привлекательным инструментом для формирования устойчивого развития индустрии туризма в регионах России. Обеспечение постоянного повышения качества, будь то туристский бизнес в целом или элементы его инфраструктуры, должно быть непрерывным процессом. Это означает, что необходимо ставить цели, разрабатывать стратегию, решать задачи в области повышения качества, улучшать и проверять результаты. Стратегическая необходимость приоритетного развития качества в индустрии туризма отражена в современной экономической политике Российской Федерации, что закреплено в Федеральной целевой программе «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации (2011–2018 годы)» [1].

Проблема обеспечения качества туристского обслуживания на национальном и региональном уровне, по мнению автора, может быть решена на основе целевого подхода путем создания и реализации Национальной системы повышения качества туристских услуг.

Главной целью системы является создание условий для улучшения качества жизни российских граждан, в том числе за счет развития инфраструктуры отдыха и туризма, а также обеспечения качества, доступности и конкурентоспособности туристских услуг в регионах России на основе применения различных форм и методов государственного и общественного воздействия. Уровень качества туристской услуги должен соответствовать структуре спроса туристов с учетом платежеспособности различных групп населения, (демографических, гендерных и других особенностей). Особая роль в системе отводится органам исполнительной власти, осуществляющим политику развития внутреннего и въездного туризма в регионах. Высокое качество туристского продукта должно давать возможность удовлетворять физические и культурные потребности населения, способствовать формированию их духовных ценностей, содействовать познанию красот родного края, воспитанию патриотизма у российских граждан. На основе изучения зарубежного опыта формирования систем управления качеством, а также анализа теоретических положений в области всеобщего управления качеством (TQM) предлагается структурная модель национальной системы повышения качеством туристских услуг, основными целями которой являются: достижение высокого качества и конкурентоспособности туристских предприятий; защита жизни, здоровья граждан, имущества физических и юридических лиц; охрана окружающей среды, животных, растений; предупреждение действий, вводящих в заблуждение; создание условий для добросовестной конкуренции; обеспечение на основе научно-технического прогресса инновационной деятельности; содействие продвижению услуг на внутренний и мировой рынки; создание информационного поля о качестве туристских услуг. Модель системы включает организационную структуру участников. Руководящую роль в ней выполняет

Министерство культуры Российской Федерации. При Министерстве рекомендуется создание общественного совета по качеству туристских услуг. В состав совета могут входить все заинтересованные организации, в том числе представители технического комитета по стандартизации ТК 199 «Туристские услуги и услуги средств размещения», представители региональных органов власти и бизнес-сообщества. При общественном совете формируются секторы по качеству в соответствии с направлениями деятельности туристских предприятий.

Зарубежный опыт и опыт других отраслей российской экономики показывает, что можно применить ряд эффективных механизмов, направленных на повышение качества туристских услуг и соответственно развитие туристской отрасли в регионе. Предлагаем механизмы повышения качества туристских услуг, которые могут лечь в основу региональных программ, а также программный подход к повышению качества услуг непосредственно туристскими компаниями. Ниже приводится десять эффективных механизмов, которые могут использовать органы власти и органы местного самоуправления для повышения качества туристских услуг.

1. Эффективным механизмом повышения качества и безопасности в регионе может стать принятие органами власти субъекта Федерации стратегии повышения качества туристских услуг, которая реализуется затем путем принятия как региональных среднесрочных, так и долгосрочных программ «Качество».

2. Принятие мер по развитию добросовестной конкуренции между участниками рынка туристских услуг в регионе в соответствии с положениями законодательства в области защиты конкуренции.

3. Использование средств и методов формирования достоверной информации о качестве и безопасности туристских услуг, в том числе создание информационного портала на сайте органа власти субъекта Российской Федерации.

4. Содействие развитию оценки соответствия и классификации объектов туристской инфраструктуры. Для этого могут быть разработаны в регионе добровольные системы сертификации туристских услуг[2].

5. Активное участие в развитии туризма всей инфраструктуры, обеспечивающей полный спектр услуг для туристов в регионе.

6. Инициирование и поддержка разработки национальных стандартов в сфере туризма и стандартов организации для конкретных туристских предприятий.

7. Стимулирование и мотивация создания и внедрения туристскими предприятиями систем менеджмента качества в соответствии с ГОСТ ISO 9001-2015. Эффективным механизмом может быть материальная поддержка предприятий туристской индустрии, работающих на территории региона и прошедших сертификацию на соответствие требованиям международного стандарта ГОСТ ISO 9001-2015 «Системы менеджмента качества. Требования» [3].

8. Организация или инициирование проведения региональных и поддержка национальных конкурсов и соревнований в области качества туристских услуг.

9. Создание и применение систем мониторинга программ повышения качества туристских услуг на уровне региона на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

10. Взаимодействие со всеми участниками рынка по вопросам обеспечения безопасности и повышения качества и туристских услуг.

Эффективным механизмом взаимодействия может быть координация всех работ в регионе (дестинации) и всех участников туристского рынка в части обеспечения качества предоставляемых туристских услуг: туроператоров, турагентов, общественных организаций по защите прав потребителей, консалтинговых и страховых компаний, центров сертификации и классификации, образовательных учреждений.

Как отмечалось ранее, значительную роль в достижении качества играют туристские предприятия. Повышение качества туристских услуг является важнейшим фактором обеспечения конкурентоспособности и должно осуществляться на плановой основе. Программы повышения качества основаны на использовании программно-целевого метода планирования и являются эффективным инструментом осуществления политики в области качества туристского предприятия.

Методический и практический подход к формированию программы «Качество» на предприятии рассмотрен рядом ученых, в том числе Белобрагиным В. Я., Ворониным Г. П. и др. [4];[5]. Изучение особенностей предпринимательства в туризме позволяет предложить на основе базовых рекомендаций структуру программы «Качество» для туристского предприятия.

Библиографический список

1. Федеральная целевая программа «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации (2011–2018 годы)», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 2 августа 2011 г. № 644. (с изм. и доп.).

2. Зворыкина Т. И., Томохова И. Н., Сотникова Е. В., Коржнева Л. А, Региональные системы сертификации и категорирования в сфере услуг. – Москва: 2005

3. Салимова Т. А. Управление качеством. – М. : Омега-Л, 2013. – 384 с.

4. Белобрагин В. Я. Региональные программы «Качество»: рекомендации по разработке / В. Я. Белобрагин, А. В. Гличев, О. А. Горленко, Н. Н. Александрова, Ю. П. Симоненков. – М.; Брянск: Изд-во БГТУ, 2006. – 16 с.

5. Белобрагин В.Я. Программа «Качество» предприятия (организации): рекомендации по разработке / В. Я. Белобрагин, О. А. Горленко, Ю. П. Симоненков. – М.; Брянск: Изд-во БГТУ, 2006. – 16 с.

ОБРАЗОВАНИЕ ДЛЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ: МЕЖДУНАРОДНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ И ПРЕДПОСЫЛКИ РЕАЛИЗАЦИИ В РОССИЙСКОМ ВУЗЕ

Салимова Т. А.,

д.э.н., профессор, декан экономического факультета

МГУ им. Н.П. Огарева, Саранск

Аннотация. Рассматриваются международные инициативы в отношении образования для устойчивого развития, а также предпосылки их реализации в российских вузах.

EDUCATION OF SASTAINABLE DEVELOPMENT: INTARNATIONAL INITIATIVES AND PREREQUISITES OF REALIZATION IN RUSSIAN INSTITUTE

SalimovaT. A.,

*Doctor (Economics), professor, dean of
economic faculty*

N.P.Ogarev Mordovia State University, Saransk

Abstract. Considered international initiatives regarding education for sustainable development, as well as conditions of their implementation in Russian Universities.

Образование составляет важнейшую основу современного общества, являющуюся отражением происходящих в ней процессов, тенденций, проблем. Глобализация экономики, бурное развитие технологий, с одной стороны, и остающиеся в мире проблемы нищеты, голода, безопасности, загрязнения окружающей среды с другой, подтверждают необходимость дальнейшей реализации курса ООН на устойчивое развитие человечества.

В обобщающем докладе Генерального секретаря ООН «Дорога к достойной жизни к 2030 году: искоренение нищеты, преобразование условий жизни всех людей и защита планеты» на заседании 69-й сессии Генеральной Ассамблеи 4 декабря 2014 г. были сформулированы положения новой повестки дня в области устойчивого развития на период после 2015 г., определены 17 целей в области устойчивого развития, обязательные элементы их успешного достижения. Одной из обозначенных целей (цель 4) является «Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении жизни для всех» [3].

Еще в 2002 г. на Всемирной встрече на высшем уровне по устойчивому развитию в Йоханнесбурге было предложено рассматривать образование в области устойчивого развития в качестве одного из основных приоритетов деятельности мирового сообщества. Организация Объединенных Наций объявила Декаду ООН по образованию в интересах устойчивого развития (2005–2014 гг.). А в 2005 г. в Вильнюсе была принята «Стратегия образования для устойчивого развития» экономической комиссии ООН для Европы (ЕЭК ООН), объединяющей 55 государств Европы, Центральной Азии и Северной Евразии. В данном документе отмечалось, что образование не только является одним из прав человека,

но и выступает одной из предпосылок для достижения устойчивого развития и важнейшим инструментом эффективного управления, обоснованного принятия решений и развития демократии [6]. Обязательства международного сообщества содействовать дальнейшему укреплению деятельности в области образования в интересах устойчивого развития закреплены и в итоговом документе Конференции ООН Рио+20 «Будущее, которого мы хотим». На конференции также была подчеркнута необходимость «содействовать развитию образования в интересах устойчивого развития и активнее включать проблематику устойчивого развития в учебные программы после Десятилетия образования в интересах устойчивого развития»[2]. В связи с этим было принято решение о разработке Глобальной программы действий по образованию в интересах устойчивого развития в качестве последующей деятельности ООН по данному направлению.

В 2013 г. Генеральная конференция ЮНЕСКО одобрила данную программу, о начале ее реализации было объявлено в ходе Всемирной конференции по образованию в интересах устойчивого развития в Айти-Нагойе в ноябре 2014 г. Глобальная программа действий направлена на активизацию и расширение масштабов, связанных с образованием в интересах устойчивого развития деятельности на всех уровнях и во всех областях образования, подготовки и обучения. В Декларации, принятой на данной конференции, особое внимание было обращено на то, что образование для устойчивого развития, с одной стороны, представляет собой потенциальную возможность, а с другой – предполагает ответственность, разделяемую всеми странами мирового сообщества, в отношении деятельности по искоренению нищеты, сокращению неравенства, защиты окружающей среды, формированию справедливых и более устойчивых экономик и обществ в интересах всех стран [1]. Было подчеркнуто, что образование в интересах устойчивого развития должно носить многоуровневый характер и учитывать местный, национальный, региональный и глобальный контекст, а также роль культуры в обеспечении устойчивого развития, необходимость уважения мира, ненасилия, культурного разнообразия, местных и традиционных знаний, житейской мудрости и традиций коренных народов, а также таких универсальных принципов, как права человека, гендерное равенство, демократия и социальная справедливость [1].

Значимость активизации деятельности различных групп заинтересованных сторон в области образования в интересах устойчивого развития подчеркнута и в Дорожной карте осуществления названной Глобальной программы действия. Такое образование дает возможность прошедшим обучение принимать обоснованные решения и ответственно действовать в интересах сохранения целостности окружающей среды, обеспечения рентабельности деятельности и соблюдения принципов справедливого общества на благо живущих и будущих поколений при уважении культурного разнообразия. Основные характеристики образования для устойчивого развития приведет в таблице 1 [4].

Таблица 1. Основные понятия, характеризующие образование в интересах устойчивого развития

Понятие	Характеристика
Содержание учебных программ	Включение в программы аспектов, связанных с изменением климата, биоразнообразием, уменьшением опасности бедствий, устойчивым потреблением и производством.
Методы преподавания и образовательная среда	Интерактивное и ориентированное на интересы обучающегося преподавание и обучение, обеспечивающие исследовательский, прикладной и нацеленный на преобразования характер приобретения знаний, а также обновление образовательной среды в целях поощрения обучающихся к тому, чтобы действовать, руководствуясь принципами устойчивого развития.
Результаты обучения	Стимулирование приобретения знаний и развитие основных профессиональных качеств, таких как умение критически и системно мыслить, принимать коллективные решения и брать на себя ответственность перед нынешним и будущими поколениями.
Преобразования общества	Предоставление обучающимся независимо от возраста и формы обучения возможности самосовершенствоваться и осуществлять преобразования в обществе, в котором они живут. Образование дает возможность построения «зеленых» экономик и обществ, быть участниками создания более мирного, терпимого, инклюзивного, безопасного и устойчивого общества.

Глобальная программа действий предусматривает реализацию целостного подхода в отношении образования для устойчивого развития. Данный подход предполагает, с одной стороны, интеграцию положений концепции устойчивого развития в образовательные программы, а с другой – интеграцию образования в процесс устойчивого развития. В соответствии с этим подходом программа включает две основные задачи:

- переориентация образования для предоставления возможности каждому человеку приобрести знания, навыки, ценностные ориентиры и поведенческие установки, необходимые для участия в реализации принципов устойчивого развития,
- повышение роли образования во всех программах и мероприятиях, направленных на поощрение устойчивого развития [4].

При этом глобальная программа действий призвана мобилизовать усилия государств в сфере образования для устойчивого развития по следующим приоритетным направлениям: интеграция принципов названного образования в международную и национальную образовательную политику и политику в области устойчивого развития; соответствующие преобразования образовательной среды; укрепление потенциала преподавателей; усиление роли молодежи в отношении образования для устойчивого развития; расширение масштабов осуществляемых программ и сетевого взаимодействия в области образования для устойчивого развития на местном уровне.

На международной конференции ЮНЕСКО по образованию в интересах устойчивого развития в июне 2015 г. в Ханты-Мансийске было признано, что образование для устойчивого развития является обязательным вектором воспитания гражданина каждой страны в течение всей жизни [7].

В Российской Федерации был разработан проект Национальной стратегии образования для устойчивого развития, базирующейся на стратегии ЕЭК ООН в этой области с учетом специфики и традиций российского образования. В настоящее время многие российские вузы реализуют образовательные программы, ориентированные на различные аспекты устойчивого развития.

Исследование содержания образовательных программ бакалавриата и магистратуры, реализуемых в Мордовском государственном университете в 2014 г., на предмет включения положений устойчивого развития показало, что в 45 основных образовательных программах 10 институтов и факультетов университета рассматриваются различные аспекты устойчивого развития. В вузе изучаются более 80 дисциплин, в которых рассматриваются различные составляющие устойчивого развития: экологическая, экономическая и социальная [5].

На начало 2016 г. 13 направлений магистратуры, реализуемых в ФГБОУ ВПО «МГУ им. Н.П. Огарева», включают дисциплины, связанные с устойчивым развитием (таблица 2).

Таблица 2. Наличие аспектов устойчивого развития в основных образовательных программах магистратуры

Направление подготовки	Дисциплина
27.04.02 Управление качеством	Менеджмент устойчивого развития; Основы зеленой экономики
38.04.01 Экономика	Методология исследования качества, комфортности проживания и уровня жизни населения
38.04.02 Менеджмент	Менеджмент устойчивого развития; Устойчивое развитие бизнеса
38.04.04 Государственное и муниципальное управление	Мониторинг экологического, экономического и социального состояния территории; Управление социальной сферой; Устойчивое развитие территорий; Управление устойчивым развитием сельских территорий
11.04.02 <u>Инфокоммуникационные технологии и системы связи</u>	Менеджмент качества
06.04.01 Биология	Современная экология и глобальные экологические проблемы; Экология растений; Охрана природы и природопользование; Экологическая физиология растений; Системная экология; Прикладная экология; Стратегия сохранения биоразнообразия; Экологическое право
11.04.04 <u>Электроника и наноэлектроника</u>	Современные проблемы энергосбережения, энергоаудита и экологии
05.04.06 <u>Экология и природопользование</u>	Современные проблемы экологии и природопользования; Устойчивое развитие и международное сотрудничество в области охраны окружающей среды; Оценка состояния и устойчивости геосистем; Экологическое обоснование

	генеральных планов поселений; Инженерно-экологические изыскания
08.04.01 <u>Строительство</u>	Устойчивость и защита бетонов и других композиционных материалов от воздействия микроорганизмов; Управление охраной окружающей среды на предприятии
13.04.01 <u>Теплоэнергетика и теплотехника</u>	Экологическая безопасность
35.04.06 <u>Агроинженерия</u>	Экологическая безопасность в агроинженерии
39.04.01 <u>Социология</u>	Социальные проблемы модернизации регионов; Динамика межэтнических отношений в современной обществе; Диагностика социальных систем
39.04.02 <u>Социальная работа</u>	Развитие социального ресурса человека и общества; Социальная ответственность и социальная отчетность

Как видно из таблицы 2, значительная часть из приведенных дисциплин отражает лишь экологический аспект устойчивого развития. Социальная и экономическая составляющие представлены недостаточно, практически отсутствуют курсы по «зеленой» экономике, устойчивому производству и потреблению.

В то же время, исходя из международных инициатив в области образования для устойчивого развития, каждая образовательная программа должна в той или иной степени включать изучение положений устойчивого развития.

Образование в интересах устойчивого развития в настоящее время должно выступать как важнейшее направление подготовки высококвалифицированных кадров для «зеленой» экономики, формирования ценностей устойчивого образа жизни, устойчивого производства и потребления, глобальной гражданской ответственности.

Список использованных источников

- Айти-Нагойская декларация по образованию в интересах устойчивого развития[Электрон.ресурс]. – Режим доступа:<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002310/231074r.pdf>
- Будущее, которого мы хотим[Электрон.ресурс]. – Режим доступа: http://www.iblfrussia.org/a-conf.216-l-1_russian.pdf.pdf
- Дорога к достойной жизни к 2030 году: искоренение нищеты, преобразование условий жизни всех людей и защита планеты – Обобщающий доклад Генерального секретаря по повестке дня в области устойчивого развития на период после 2015 года [Электрон.ресурс]. – Режим доступа: http://srsg.violenceagainstchildren.org/sites/default/files/documents/docs/A_69_700_RU.pdf
- Дорожная карта осуществления Глобальной программы действий по образованию в интересах устойчивого развития [Электрон.ресурс]. – Режим доступа: http://www.geogr.msu.ru/science/projects/our/docs/doroz_karta_OUR_2015.pdf

- Салимова Т. А. Образование в интересах устойчивого развития: тенденции и перспективы // Образование через всю жизнь для устойчивого развития: материалы Междунар. конф. / редкол.: С. М. Вдовин (отв. ред.) [и др.]. – Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 2014. – С. 10-17.

- Стратегия ЕЭК ООН для образования в интересах устойчивого развития. [Электрон.ресурс]. – Режим доступа: <http://www.unece.org/env/documents/2005/cep/ac.13/cep.ac.13.2005.3.rev.1.r.pdf>.

- Ханты-Мансийские рекомендации по реализации Глобальной программы действий по образованию в интересах устойчивого развития[Электрон.ресурс]. – Режим доступа:http://russianunesco.ru/uploads/2015/08/10/Recommendations2015_RUS.pdf

Ralf Othmer

Best regards,

Director

Deutsche Management Akademie Niedersachsen (DMAN) (Celle, Germany)

On behalf of Deutsche Management Akademie Niedersachsen (DMAN) we warmly thank the Institute of business education of the Institute of economics, management and law for the invitation to the V International Scientific and Practical Forum "Effective Systems of Management — a guarantee of sustainable development".

We accepted this invitation with great pleasure because we see a definite common ground between the topic of the Forum and our own activity: since 1989 DMAN Academy has been organizing events of professional development for specialists and the managing staff from various countries in order to enhance their success on international markets. We offer practice-oriented knowledge transfer and exchange of experiences and we support companies in their strategic development and help them tap new business potentials in their countries and abroad. Along with other factors, management systems play an important role in our programs.

Management systems can indeed give essential support to the economic success of an enterprise – if they are tailored to the enterprise and its strategic objectives. On the other hand, ready made "clichéd" systems can interfere with and reduce necessary creativity and innovative potential. So there are a lot of topics for discussions, and the Forum, undoubtedly, is a fine platform for an exploration of such questions.

DMAN Academy wishes the organizers and participants of the Forum a successful event, lively discussions, interesting contacts and dialogues.

Alexey Lesnik

Vice Rector of international educational programs University of Economics and Management

Prague Director of international educational programs

CBUNI, Prague. Diplomatic academy, Prague

Board member

I am glad that I can call you friends because experience and history of our communications and relationship is written not the first year and always with causes kind memoirs and positive emotions.

The Czech Republic, despite various political collisions always has kind relations with Russia and we, educators and management, always found, find and I am sure, will find a common language, common interests and common goals.

the theme of the conference is very close to us – in the recent past we spent seminars in Prague and training for directors of MFTs of Russia, actively participated in a similar seminar in Anapa, organized carrying out training for students by the MBA program and magistracies on subjects of modern management, social protection, management and always, according to close cooperation with Institute of economics, management and law, achieved good results, big interest in establishment of professional communications that in many cases developed into a true friendship.

I and my colleagues from University of Economics and Management and Central Bohemia University who makes the speech at the Forum and spends "The workshop", we would like to express gratitude to organizers for the invitation, to greet participants and guests of the Forum and to express confidence in success and practical advantage of this meeting.

The main theme of the Forum is "Effective systems of management – guarantees of sustainable development". We are sure – if these systems are realized and introduced in life by managers of new generation who is engaged in the professional development and participate in this and similar scientific and practical events, the sustainable development is really strongly guaranteed to us.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КАМСКОЙ АГЛОМЕРАЦИИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ КЛАСТЕРНОГО ПОДХОДА

Абзалилова Л. Р.,

К.Э.Н.,

Малязина Г. В.,

Чугунова Н. П.,

Карташова А. А.

Ассоциация «Некоммерческое партнерство «Камский инновационный территориально-производственный кластер», г. Казань

Рассмотрены вопросы развития Камской агломерации на примере результатов деятельности Камского инновационного территориально-производственного кластера. В качестве перспективного приводится проект создания территориально-обособленного инновационно-производственного центра ИнноКам.

CLUSTER APPROACH IN DEVELOPMENT OF KAMA AGGLOMERATION

Abzalilova L. R.,

PhD,

Malyazina G. V.,

Chugunova N. P.,

Kartashova A. A.

Association "Non-Profit Partnership" Kama innovation regional industrial cluster of the Republic of Tatarstan", Kazan

The issues of Kama agglomeration development are considered and as an example of innovation performance Kama territorial industrial cluster is shown. As a long-term project is reviewed creation of a separate territorial innovation and production center «InnoKam».

Ключевой задачей Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года заявлено обеспечение глобальной конкурентоспособности региональной экономики в постоянно изменяющемся мире. Развитие экономики требует привлечения новых форм организации и кооперации, которые обеспечивают комплексное развитие и рост отраслей определенной территории.

Основным подходом реализации цели является государственная кластерная политика направленная на стимулирование и повышение конкурентоспособности и экономического роста в Республике Татарстан, создание зон опережающего развития на базе кластерного подхода. Это инструмент социально-экономического развития регионов, позволяющий ускорить процессы создания и развития инновационных производств, повышения производительности труда. При этом инновационные территориальные кластеры, где

сосредоточен промышленный, научный и кадровый потенциал, являются локомотивами отечественной экономики.

В Республике Татарстан на ближайшие 10 лет одним из таких «центров притяжения» определен Камский инновационный территориально-производственный кластер (далее – Камский кластер). Создание и развитие кластера на определенной территории способствует не только привлечению дополнительного федерального финансирования, но и позволяет получить синергетический эффект за счет активизации взаимодействия так называемой «тройной спирали» (связи бизнес-наука-государство).

Камский кластер расположен в северо-восточной части Республики Татарстан по обеим берегам реки Камы, включает городской округ Набережные Челны и пять муниципальных районов: Елабужский, Заинский, Менделеевский, Нижнекамский и Тукаевский.

К конкурентным преимуществам Камского кластера относятся выгодное экономико-географическое положение, наличие автомобильных и железных дорог (в том числе прохождение федеральной трассы М-7 «Волга»), международного аэропорта «Бегишево», сети трубопроводов, обеспечивающих удобные поставки сырья и продукции для российских потребителей и на экспорт. Через р. Каму, впадающую в р. Волгу, есть выход в систему судоходных каналов, через которые возможна отгрузка сырья и продукции в бассейны Черного и Балтийского морей.

Кроме того, на территории Камского кластера имеются значительные запасы минерально-сырьевых ресурсов (глина, пески строительные, карбонатные породы, песчано-гравийные материалы, бентонитовые глины, торф), углеводородных ресурсов (сырая нефть, природный газ), развитый топливно-энергетический комплекс.

Конкурентные преимущества Камского кластера определяют также выстроенные кооперационные связи и высокая степень локализации его участников (все крупнейшие предприятия расположены в радиусе 30 км). Углеводородное сырье перерабатывается в нефтехимическую продукцию, затем в автокомпоненты и автошины, которые поставляются затем на предприятия автомобилестроения, расположенные в кластере.

Отраслями производственной специализации промышленности Камского кластера являются нефтепереработка, нефтехимия и автомобилестроение.

В состав Камского кластера входят на сегодня порядка 250 предприятий-участников кластера из различных отраслей: промышленные предприятия, научно-образовательные организации, предприятия инновационной инфраструктуры, предприятия малого и среднего бизнеса, органы государственной власти.

Ключевыми участниками Камского кластера являются ОАО «КАМАЗ», ПАО «Нижнекамскнефтехим», ОАО «ТАНЕКО», ОАО «Татнефтехиминвест-холдинг», ОАО «ОЭЗ ППТ «Алабуга», нефтехимический комплекс ОАО «Татнефть», ФГБОУ ВПО «Казанский национальный исследовательский технологический университет», ОАО «Аммоний», ОАО «ТАИФ-НК», ОАО «Химический завод им. Л.Я.Карпова».

Реализация проекта создания Камского кластера позволила добиться значительных результатов, его успешная реализация позволила создать необходимый задел для запуска масштабного проекта по комплексному развитию Камской агломерации - создания в ее границах территориально-обособленного инновационно-производственного центра ИнноКам. Создание ИнноКама позволит максимально полно раскрыть промышленный и инновационный потенциал Камского кластера за счет повышения связности территории Камской агломерации, снятия ограничений в развитии транспортной и социальной инфраструктуры, создания территории высокого качества жизни, притягательной для людей из всех регионов России и мира.

Камская агломерация представляет собой компактное скопление населенных пунктов, главным образом городских, местами срастающихся, объединенных интенсивными производственными, транспортными и культурными связями, включающее территории Елабужского, Заинского, Менделеевского, Нижнекамского и Тукаевского муниципальных районов и городской округ Набережные Челны. Агломерация образована четырьмя урбанизированными ядрами: г. Набережные Челны, г. Нижнекамск, г. Елабуга и г. Менделеевск.

Сегодня – это один из крупнейших в России (по ряду товаров и в мире) центров создания добавленной стоимости в обрабатывающих отраслях промышленности со сложившимся производственным, кадровым и инновационным потенциалом. Камская агломерация является одним из ядер Волго-камского метрополиса и общероссийского полюса роста «Волга-Кама», специализирующегося на обрабатывающих производствах.

Среди основных преимуществ данной территории: развитый промышленный комплекс, высокое качество человеческого капитала, выгодное экономико-географическое положение и высокая обеспеченность природным капиталом.

Создание ИнноКама в границах Камской агломерации имеет критическую важность для сохранения и развития компетенций в российском машиностроении и нефтехимии, обеспечения национальной технологической безопасности.

Целью проводимой в настоящее время работы по созданию ИнноКама является создание ведущего в России инновационно-производственного центра за счет развития промышленных и высокотехнологичных кластеров, снятия имеющихся инфраструктурных ограничений развития и формирования устойчивого структурообразующего транспортного каркаса Камской агломерации, эффективной трансформации накопленного промышленного и технологического потенциала в высокое качество жизни населения. Обеспечение высокого качества жизни позволит создать условия для последующего накопления человеческого капитала, в том числе для привлечения высококвалифицированных специалистов из других регионов России и мира.

Важно отметить, что в рамках центра планируется создание целого ряда специализированных кластеров, в том числе:

- Автомобилестроительный кластер,
- Нефтехимический кластер,
- Кластер производителей полимерных изделий,

- Агропромышленный и пищевой кластер,
- Деревообрабатывающий кластер.

Уникальность Центра Иннокам заключается в том, что инновации будут внедряться на базе существующего промышленного комплекса, который включает в себя крупные, а во многом лидирующие предприятия отраслей экономики.

Цель проекта не создать заново город или технопарк, а провести эффективный комплекс мероприятий по повышению эффективности работы существующих производств.

ПРОГНОЗ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ СОБСТВЕННОГО КАПИТАЛА ООО ПФ «КАМА СТРОЙ МОНТАЖ» НА ОСНОВЕ СИНТЕЗИРОВАННОГО УРАВНЕНИЯ МНОЖЕСТВЕННОЙ РЕГРЕССИИ

Аглямова З. Ш.,

*старший преподаватель кафедры высшей математики
Институт экономики, управления и права (г. Казань)*

Спеваков Р. В.,

к.э.н.,

*старший преподаватель кафедры высшей математики
Институт экономики, управления и права (г. Казань)*

Фадеева Е. П.,

*к.ф.-м.н., профессор кафедры высшей математики
Институт экономики, управления и права (г. Казань)*

АННОТАЦИЯ. В работе представлен прогноз рентабельности ООО ПФ «Кама Строй Монтаж», построенный методами корреляционно-регрессионного анализа.

THE FORECAST RETURN ON EQUITY LLC PF "KAMA STROY MONTAZH" BASED ON THE GENERATED MULTIPLE REGRESSION EQUATION

Aglyamova Z. Sh.,

*senior lecturer of the Department
of mathematics "Institute of Economics, Management and Law" (Kazan);*

Spevakov R. V.,

Ph.D.,

*senior lecturer of the Department
of mathematics "Institute of Economics, Management and Law" (Kazan);*

Fadeeva E. P.,

Ph.D.,

*professor of the Department
of mathematics "Institute of Economics, Management and Law" (Kazan).*

ABSTRACT. The paper presents a forecast of profitability LLC PF "Kama Sroy Montazh", built by correlation-regression analysis.

В данной работе методом наименьших квадратов К.Гаусса было синтезировано уравнение многофакторной линейной регрессии результативного фактора $y(t)$ – рентабельности собственного капитала предприятия ООО ПФ «Кама Строй Монтаж» на факторы $x_1(t)$ – сумму собственного капитала и $x_2(t)$ – прибыль от продаж предприятия: $y(t) = a_0 + a_1 \cdot x_1(t) + a_2 \cdot x_2(t)$. При построении модели использовались поквартальные данные с 3-го квартала 2012 г. по 3-й квартал 2015 г.

Набережночелнинское предприятие ООО ПФ «Кама Строй Монтаж» осуществляет следующие виды деятельности: производство конструкций и сборных железобетонных изделий для крупнопанельного строения, сварочных металлоконструкций, стальных конструкций, товарного бетона, товарного раствора, товаров народного потребления (фундаментов, погребов, гаражей и т.д.), неармированных бетонных изделий; строительно-монтажные и ремонтные работы на объектах жилья, социальной и культурно-бытовой сферы, промышленности, сельского хозяйства; торгово-закупочная и коммерческо-посредническая деятельность; оказание услуг в строительстве жилых и промышленных зданий; разработка проектов производства работ грузоподъемными кранами при строительстве жилья и технологических карт погрузочно-разгрузочных работ.

Используя опыт авторов [1, 2, 3], на первом этапе построения модели для оценки степени связи между исследуемыми факторами были рассчитаны парные коэффициенты корреляции. При этом значение межфакторного коэффициента корреляции, оказавшееся равным $r(x_1; x_2) = 0,43 < 0,5$, согласно школе Чеддока свидетельствует об умеренной связи между размером собственного капитала и прибылью от продаж предприятия, а также об отсутствии мультиколлинеарности между изучаемыми факторами. Парные коэффициенты корреляции между результативным признаком $y(t)$ и первым и вторым факторами $x_1(t)$, $x_2(t)$, равные значениям $r(y; x_1) = 0,7$; $r(y; x_2) = 0,97$, согласно шкале Чеддока свидетельствуют о тесной прямой связи между $y(t)$ и $x_1(t)$ и об очень высокой прямой связи между $y(t)$ и вторым фактором $x_2(t)$.

При помощи инструмента «Регрессия» надстройки «Пакет анализа» Microsoft EXCEL были получены коэффициенты a_0, a_1, a_2 множественного уравнения регрессии

$$y(t) = 1,3656 - 0,001577 \cdot x_1(t) + 0,03147 \cdot x_2(t) \quad (1),$$

а также множественный коэффициент детерминации $R^2 = 0,942$. Как известно, множественный коэффициент детерминации оценивает долю вариации результирующего фактора $y(t)$ за счет содержащихся в уравнении факторов в общей вариации результата. Итак, изменчивость рентабельности собственного капитала более чем на 94 % обусловлена изменчивостью (вариацией) собственного капитала и прибылью от продаж ООО ПФ «Кама Строй Монтаж».

Значимость коэффициента множественной детерминации R^2 была подтверждена при помощи F – критерия Фишера-Снедекора, эмпирическое значение составило

$$F_{\text{эмпирич}} = \frac{R^2 : 2}{(1 - R^2) : (n - 3)} = \frac{0,942 : 2}{(1 - 0,942) : 9} = 72,54$$

Критическое значение F -критерия при уровне значимости $\alpha = 0,05$ равно $F_{\text{критич}}(0,05; 2; 9) = 4,26$. Поскольку $F_{\text{эмпирич}} = 72,54 > F_{\text{критич}} = 4,26$, то коэффициент множественной детерминации существенен, значим.

Для расширения возможностей экономического анализа были использованы частные коэффициенты эластичности, оказавшиеся равными $\mathcal{E}(x_1) = -0,4472$ и $\mathcal{E}(x_2) = 1,3199$. Это свидетельствует о том, что при изменении собственного капитала на 1 % его рентабельность $y(t)$ снизится на 0,4472 %, а при увеличении прибыли от продаж на 1 % $y(t)$ увеличится на 1,3199 %. Следовательно, рентабельность собственного капитала $y(t)$ эластична по второму фактору $x_2(t)$ – прибыли от продаж и неэластична по первому фактору $x_1(t)$ – собственному капиталу предприятия.

По синтезированной модели множественной регрессии (1) с надежностью 75 % был построен прогноз результативного фактора $y(t)$ – рентабельности собственного капитала на 4 шага вперед, т.е. на 4-й квартал 2015 г. и 1, 2, 3 кварталы 2016 г. В результате расчетов получены следующие доверительные интервалы:

$$\begin{aligned} 1,8694\% &< y_{\text{прогноз}}(1 - \text{й кв. 2016 г.}) < 4,091\% \\ 0,4696\% &< y_{\text{прогноз}}(2 - \text{й кв. 2016 г.}) < 2,691\% \\ -0,6636\% &< y_{\text{прогноз}}(3 - \text{й кв. 2016 г.}) < 1,5579\% \end{aligned}$$

Таким образом, построенные доверительные интервалы показывают, что если не изменится социально-экономическая обстановка в стране, строительной сфере и на фирме ООО ПФ «Кама Строй Монтаж», то с надежностью 75 % можно утверждать, что рентабельность собственного капитала этого ООО в указанные кварталы 2015 и 2016 гг. будет располагаться в построенных доверительных интервалах. Как видим, прогноз пессимистический, так как уже в 3-м квартале 2016 г. рентабельность собственного капитала предприятия с надежностью 75 % может стать отрицательной, а самому предприятию может грозить банкротство.

Список использованных источников

1. Эконометрика: учебник / И. И. Елисеева [и др.]; под ред. И. И. Елисеевой. – М.: Изд-во Юрайт, 2012. – 453с.
2. Костромин, А. В. Эконометрика [Электронный ресурс] / А. В. Костромин; Институт экономики, управления и права (г. Казань). – Казань, 2009.
3. Фролова, И. И. Практикум по менеджменту: учебное пособие, Набережные Челны: Издательско-полиграфический отдел НФ ГОУ ВПО НГЛУ им. Н.А. Добролюбова, 2007. – 354с.

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ИНВАЛИДОВ

Акберова Р. Р.,

старший преподаватель

Институт экономики, управления и права (г. Казань), Альметьевский филиал

В статье рассматриваются проблемы, возникающие в современном обществе с реализацией прав граждан – инвалидов на труд, даются рекомендации по совершенствованию законодательства в этой области.

PROBLEMS OF SOCIAL PROTECTION OF THE DISABLED

Akberova R. R.,

senior lecturer

Institute of Economics, Management and Law (Kazan), Almet'yevsk branch

In the article the problems arising in modern society, with the implementation of the rights of citizens with disabilities to work, recommendations on improving the legislation in this area.

В современных, к сожалению, далеко не стабильных социально-экономических условиях нашей жизни одной из важнейших задач в социальной сфере есть и остается задача социальной защиты инвалидов. Поэтому на сегодняшний день проблема адаптации инвалидов в обществе, их трудоустройство является одной из актуальных.

Сейчас в России на учете в органах социальной защиты населения состоит свыше 13 млн инвалидов (данные на 1 января 2015 года). В стране ежегодно впервые признается инвалидами более одного миллиона человек, из них более 50 % – трудоспособного возраста. Наблюдается также ежегодный рост числа детей-инвалидов.

В России права инвалидов на участие в жизни общества и защита их интересов закреплены федеральным законодательством и рядом подзаконных актов. Они направлены на предоставление инвалидам равных возможностей реализации своих политических, экономических, гражданских и других конституционных прав и свобод.

До вступления в силу Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» реализация принципа равных прав инвалидов и неинвалидов, запрещение дискриминации человека по причине инвалидности в Российской Федерации отсутствовали, что в реальной действительности затрудняло реализацию инвалидами ряда установленных для них законодательством прав. Например, во многом затруднен доступ к образованию, трудоустройству, сфере досуга, бытовых услуг, информации и каналам коммуникации, общественный транспорт практически не приспособлен для пользования лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слуха и зрения. А это приводит к тому, что инвалиды чувствуют себя как бы в изоляции, не желая кого-либо обременять.

В настоящее время происходят коренные изменения в подходах к определению и решению проблем инвалидности в соответствии с международными нормами. Инвалидами стали признаваться не только лица, у которых снижена или утрачена трудоспособность, но и граждане, имеющие другие ограничения жизнедеятельности. Это повлекло изменение

государственной политики в отношении инвалидов, а именно усиление реабилитационной направленности, структурную перестройку и реорганизацию служб экспертизы и реабилитации. Целевые программы по поддержке лиц с ограниченными возможностями пока не дали видимых результатов. В деле социализации инвалидов помогла только одна государственная мера – компаниям, где работали инвалиды, полагались налоговые льготы. Но предприниматели часто злоупотребляли этим для «оптимизации налогообложения».

В 2012 году Российская Федерация утвердила Конвенцию ООН о правах инвалидов. В связи с этим в 2013 году в некоторые законодательные акты были внесены изменения, регулирующие положения о трудоустройстве инвалидов. Данными изменениями были внесены новые правила для организаций по выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов, правила информирования о таких рабочих местах центров занятости населения, а также увеличены штрафные санкции за нарушение прав инвалидов в сфере трудовых отношений.

В этой связи особенно актуально то, что вступившая в силу для России Конвенция ООН о правах инвалидов предусматривает, что «Государства-участники запрещают любую дискриминацию по признаку инвалидности и гарантируют инвалидам равную и эффективную правовую защиту от дискриминации на любой почве... Государства-участники признают право инвалидов на труд наравне с другими; оно включает право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился, в условиях, когда рынок труда и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для инвалидов».

В качестве еще одной из первых проблем в сфере защиты прав инвалидов следует назвать проблему отсутствия единого правового акта, который бы регулировал вопросы квотирования рабочих мест. Существовавшие ранее и утратившие на сегодняшний день силу Рекомендации по квотированию рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях для лиц, особо нуждающихся в социальной защите, утвержденные Постановлением Минтруда РФ от 6 февраля 1995 г., были единственным конкретизированным правовым актом, регулирующим вопросы квотирования рабочих мест для инвалидов. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. «О социальной защите инвалидов» содержит только общие положения, которых недостаточно для такого сложного правового механизма, как квотирование рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья, кроме того, он обязывает местные органы власти обеспечить установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов.

Статьей 21 ФЗ «О социальной защите инвалидов», в частности, предусмотрено, что работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников.

Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах

установленной квоты влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей (ст. 5.42. КоАП РФ).

В Республике Татарстан принят Закон РТ от 19 июня 2006 г. № 39-ЗРТ «О реализации государственной политики в области содействия занятости населения в Республике Татарстан», который также обеспечивает гарантии занятости инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите, путем установления квоты для приема на работу инвалидов, минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов, установления организациям количества рабочих мест или резервирования в них отдельных видов работ (профессий) для граждан, особо нуждающихся в социальной защите, предусматривает меры, направленные на стимулирование работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места для граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в том числе для инвалидов,

Споры по вопросам установления инвалидности, реализации индивидуальных программ реабилитации, абилитации инвалидов, предоставления конкретных мер социальной защиты, а также споры, касающиеся иных прав и свобод инвалидов, рассматриваются в судебном порядке

ОБУЧЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА КАК ГАРАНТИЯ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА.

Алексеева М. В.,

менеджер по обучению

Павлова И. Р.,

менеджер по обучению

Институт экономики, управления и права (г. Казань)

EDUCATION ON LABOR PROTECTION AS A GUARANTEE OF SECURITY AND PROTECTION OF STAFF HEALTH

Alekseeva M. V.,

training manager

Pavlova I. R.,

training manager

Institute of Economics, Management and Law (Kazan)

«Знал бы, где упаду, соломку бы подстелил» - фраза актуальная на все времена, особенно в сфере безопасности труда и охраны здоровья.

По данным Роструда, в нашей стране за январь-июнь 2015 г. зафиксировано более 2700 несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями. В результате травм,

полученных на работе, погибло 765 человек. По оперативным данным Государственной инспекции труда в Республике Татарстан, за 9 месяцев 2015 г. произошло 102 несчастных случая с тяжелыми последствиями, погибло 50 человек. Это статистика только по официальным данным, но многие случаи не зарегистрированы, поэтому ситуация не однозначная.

Как показывает практика, большинство несчастных случаев происходит по вине работодателя. Причем основная причина чаще всего в том, что работодатели либо вообще не обучают сотрудников правилам безопасности, либо обучают их недостаточно. Почти треть всех производственных травм случается именно из-за этого. Множество трагедий происходит также из-за отсутствия средств индивидуальной защиты, неисправного оборудования, беспорядка на рабочем месте или на территории предприятия.

Как же снизить уровень несчастных случаев на производстве? У всех свои методы: у чиновников – это проверки и штрафы, у работодателей – деньги и процедуры, а у работников – иски в суд. Но самый важный способ предотвратить несчастные случаи на производстве – научить сотрудников технике безопасности, а также изменить поведение работников, научить оценивать риски перед началом любой работы, прогнозировать возможные последствия и отказываться от работы, если она небезопасна.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК) обязывает компании заниматься обучением всех сотрудников, в том числе управляющего персонала и руководителей, проверять эти знания и проводить аттестацию (это касается руководителей) в порядке, установленном уполномоченным правительством РФ федеральным органом исполнительной власти, а также одобренном трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Согласно ст.225 Трудового кодекса Российской Федерации все работники организации, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. Обучение по программе охране труда проводится каждые 3 года.

Согласно ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

Обучение и проверка знаний по охране труда проводится, прежде всего, в профилактических целях, и главной задачей является снижение уровня травмоопасности на производстве, профессиональных заболеваний и несчастных случаев. Требования к обучению так же установлено законодательством.

В Институте экономики управления и права (г. Казань) реализуется программа «Обучение работодателей и работников вопросам охраны труда» 40 ак.часов, согласно законодательству Российской Федерации и Республики Татарстан.

В программу входят такие разделы, как основы охраны труда, специальные вопросы организации охраны труда, социальная защита.

Как показывает практика, обязательное обучение требованиям безопасности труда и охране здоровья включает в себя теоретическое изучение законов и правил, что, безусловно, необходимо, но это не меняет сознание людей.

Чтобы изменить поведение работников, научить оценивать риски перед началом любой работы, прогнозировать возможные последствия и отказываться от работы, если она небезопасна, необходимо расширить программу обучения по охране труда. Наш институт предлагает включить в программу обучения психологические тренинги для мотивации работников к соблюдению мер безопасности труда. Управление мотивацией к поддержанию высокого уровня безопасности труда направлено на выработку у работников личных и групповых долгосрочных интересов и соответствующих установок на безусловное заинтересованное соблюдение требований охраны труда, а также соответствующего поведения при опасных производственных ситуациях.

Обучение персонала азам оценки рисков и прогнозированию возможных последствий, при проведении тех или иных работ, позволит значительно снизить уровень травматичности на предприятии.

При таком подходе к обучению безопасности труда и охране здоровья выиграют и работники, и работодатели. Работники сохранят свое здоровье, а самое главное – жизни, а работодатели, вложив финансы в обучение своих сотрудников, смогут сократить расходы на компенсационные выплаты и сохранят свою репутацию.

Стоит отметить, что несчастные случаи на рабочем месте исключить полностью невозможно, поэтому вспоминается фраза философа Сайруса: «В наибольшей безопасности тот, кто начеку, даже когда нет опасности».

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОПТИМИЗАЦИИ ФОРМ КОНТРОЛЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ.

Антонов С. А.,

*к.э.н., доцент отделения промышленного менеджмента,
декан факультета менеджмента и маркетинга,
исп. директор ТО МОО «Академия проблем качества», EOQ auditor*

Институт экономики, управления и права (г. Казань)

Аннотация

Статья посвящена вопросам контроля результативности в рамках построения системы управления результативностью. Рассматриваются современные подходы к организации системы контроля, а также приведена взаимосвязь различных концепций управления и специфических форм организации контроля результативности.

MODERN APPROACHES TO OPTIMIZATION OF CONTROL FORMS IN ORGANIZATIONS

Antonov S. A.,

*PhD (Economics), Associate Professor of Industrial Management Department, Dean of Management and Marketing Department, Executive Director of Tatarstan branch of Academy for Quality Issues, EOQ auditor
Institute of Economics, Management and Law (Kazan)*

Summary

The article is devoted to questions monitoring effectiveness as part of building a system of performance management. Considers modern approaches to organization of monitoring systems, as well as intercommunication of various management concepts and specific forms of organization of control of performance.

Ужесточение конкурентной борьбы в условиях развития кризисных явлений в экономике заставляет менеджмент компаний искать новые пути и подходы к повышению конкурентоспособности своих организаций. При этом все большее внимание уделяется работе с персоналом, или, используя термины стандартов менеджмента, управлению человеческими ресурсами. В данном процессе присутствует большое количество различных подпроцессов, касающихся вопросов определения необходимого уровня компетентности сотрудников, найма и обучения персонала, а также мотивации и оценки результативности. Анализ и совершенствованию данной многоаспектной деятельности посвящено достаточно много работ, как зарубежных, так и отечественных авторов. Однако все эти разработки и рекомендации не приводят к значительному изменению стилей менеджмента большинства организаций. И в первую очередь, традиционные подходы сохраняются при реализации подпроцесса «Оценка результативности» и связанного с ним подпроцесса «Мотивация персонала». Эти два подпроцесса в современной литературе объединяются в рамках системы управления результативностью персонала. С точки зрения приоритетности целесообразно проанализировать современные подходы к построению данной системы и рассмотреть возможность их адаптации к особенностям российских компаний.

Согласно исследованиям сотрудников IBM Бивена и Томпсона наиболее оптимальные системы управления результативностью имеют характер интегрированных процессов, соотносящих различные виды деятельности по управлению персоналом с бизнес-процессами и целями организации. Они приводят два варианта формирования таких систем:

- Интеграция с ориентацией на вознаграждение – поведение сотрудников регулируется изменением оплаты труда;
- Интеграция с ориентацией на развитие – основной упор делается на развитие персонала, оплата по результатам как дополнение.

Несмотря на простоту первого подхода и, ввиду этого, его распространенность, более оптимальным и действенным является второй вариант построения системы управления результативностью. Это связано с тем, что при наличии в организации системы количественной оценки результативности менеджмент организации не обращает внимание на оценку качества выполненной работы. В частности, большинство зарубежных авторов говорят о необходимости соотнесения системы управления результативностью с корпоративной культурой, то есть контроль количественных показателей будет эффективен только тогда, когда персонал в значительной мере разделяет корпоративную культуру организации. На практике это означает следующее:

- не только исполнение должностных инструкций, но и обеспечение высокого качества работы;
- не только измеряемый результат работы, но и качество общения с потребителями;
- не только управление через размер оплаты труда, но и выяснение трудностей, с которыми сталкиваются сотрудники.

К сожалению, большинство руководителей не затрудняет себя работой по внедрению и распространению корпоративной культуры среди персонала, и это приводит к формализму в оценке результативности и, в конечном итоге, снижению уровня конкурентоспособности за счет снижения мотивации персонала к развитию и улучшению своей работы.

Второй сложностью построения системы управления результативностью является формирование адекватного комплекса целей для каждой должности, который должен стать основой для данной системы. М. Армстронг и А. Бэрн выделяют следующие типы целей, которые должны входить в указанный комплекс:

- текущие цели, определяемые должностью, – прописаны в должностной инструкции;
- целевые показатели – результаты, которые поддаются количественному измерению;
- задачи/проекты;
- ценности – соблюдение корпоративной культуры;
- поведение – желаемое и нежелаемое;
- повышение результативности – индивидуальное развитие знаний и навыков сотрудника;
- развитие – личностный рост сотрудника.

Основной сложностью в данном случае является не формирование комплекса целей для каждого подразделения или даже каждого сотрудника, а организация действенного контроля за их результативным достижением.

Один из знаменитых специалистов в области менеджмента Генри Минцберг в своей книге «Действуй эффективно» таким образом формулирует роль контроля при эффективном менеджменте: обучать и направлять «подчиненных» так, чтобы они выполняли все необходимые задачи. Минцберг советует осуществлять контроль с помощью принятия решений. Процесс принятия решений является многоаспектным процессом, включающим в себя три стадии:

1. Определение проблемы.
2. Разработка возможных решений.
3. Определение окончательного результата.

На рис. 1 представлена модель контроля с помощью принятия решений.

Контроль с помощью принятия решений является примером практической реализации функции контроля в условиях необходимости поддержания и развития персонала как основы конкурентоспособности организации.

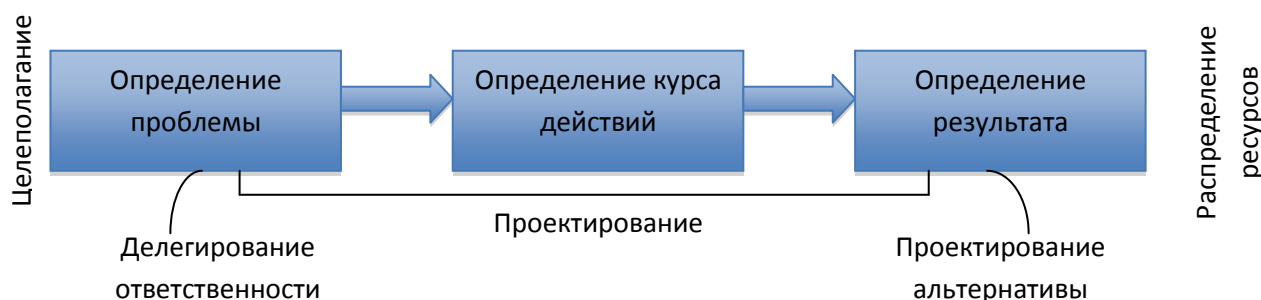


Рис.1 Модель контроля с помощью принятия

Модель, представленная на рис.1, реализуется в рамках следующих 5 аспектов: проектирование, делегирование, назначение ответственных, распределение ресурсов и целеполагание. Первый аспект – проектирование, содержащий в своем составе проектирование стратегий, проектирование структур и проектирование систем, предназначен для осуществления контроля стандартизированных процессов организации. Проектирование стратегий – формирование стратегии компании является процессом создания базы для контроля и в первую очередь контроля поведения, так как любая стратегия при ее реализации требует от сотрудников использования новых компетенций и применения новых управленческих ориентиров.

Проектирование структур – формирование организационной структуры компании, распределение полномочий и обязанностей среди персонала, создание организационной иерархии, что также является основой для контроля. Проектирование систем – разработка стандартов, положений и инструкций, касающихся формирования планов, бюджетов и различных отчетов, т.е. стандартизированных систем контроля.

Следующий аспект - делегирование. Данный подход заключается в постановке задачи конкретному сотруднику для исполнения. Делегирование осуществляется на первой стадии принятия решений, когда проблема выявлена, но не проанализирована и решение пока не выработано. Основная проблема на этом этапе заключается в доведении до исполнителя всей необходимой для выработки решения информации. Указанный аспект применяется чаще всего для принятия решения по сложной, нестандартизированной проблеме или процессу.

Другим аспектом является назначение ответственного за принятие решения в какой-то определенной сфере деятельности организации или в рамках отдельного процесса. Обычно проблемы, решаемые указанным подходом, являются нестандартизированными и простыми. Назначение ответственного происходит как официально, так и, что чаще всего, неофициально.

Распределение ресурсов в результате принятия решения также является формой контроля. Особенностью такой формы контроля является необходимость представления ресурсов в виде информационного блока, т.е. набора количественных и качественных показателей. Таким образом, если считать персонал «трудовым ресурсом», то это может привести к сведению личной уникальности каждого человека к узким функциям. Это ограничивает сферу их применения и приводит к возникновению межличностных и групповых конфликтов.

Целеполагание является одним из популярных форм контроля реализации концепции менеджмента по целям. Целеполагание осуществляется как в рамках стратегического менеджмента, так и в процессе текущей деятельности менеджера. В то же время произвольная постановка целей может стать препятствием для эффективного управления, особенно в отсутствие действенного инструмента коррекции целей. Поэтому делать целеполагание основной формой контроля нецелесообразно.

На основании вышесказанного можно соотнести предлагаемые формы контроля с существующими современными концепциями менеджмента. Взаимосвязь концепций с формами контроля представлена в таб.1.

Формы контроля	Концепции менеджмента
Проектирование	Система менеджмента качества на основе требований стандарта ИСО 9001
Делегирование	Проектный менеджмент
Назначение ответственных	Административный менеджмент или отсутствие определенного стиля управления
Распределение ресурсов	Административный менеджмент
Целеполагание	Менеджмент по целям

Таб.1 Взаимосвязь концепций с формами контроля.

Данная взаимосвязь может помочь менеджеру выбрать соответствующую условиям и стилю управления в его компании форму контроля и выработать направления совершенствования контролирующей функции менеджмента.

Список использованных источников

1. Bevan, S. and Thompson, M. (1991) 'Performance management at the crossroads', Personnel Management, November, pp. 36–9.

2. Управление результативностью. Система оценки результатов в действии / Майкл Армстронг, Анжела Бэрон; Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2012.
3. Минцберг Г. Действуй эффективно! Лучшая практика менеджмента/Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2011. – 288с.
4. Эдвардс Деминг Выход из кризиса: Новая парадигма управления людьми, системами и процессами/Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 370 с.
5. Бережливый подход к вовлечению персонала в процесс совершенствования производства. Антонова И. И., Антонов С. А., Антонов В. С., Дмитриева Г. Р., Хадиева А. Т. – Казанская наука. – 2013. – № 4. – С. 20–23.
6. Эффективная система мотивации персонала как основа «бережливого производства». Антонов С. А., Антонова И. И. – Стандарты и качество. – 2013. – № 2. – С. 82–84.

ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ПОТЕНЦИАЛА НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

Арсланова С. К.,

к.с.н., доцент

Институт экономики, управления и права (г. Казань)

В статье рассмотрены аспекты развития предпринимательского потенциала населения территории на материалах Республики Крым.

QUESTIONS OF PROGRESS OF ENTERPRISE POTENTIAL OF THE POPULATION OF REPUBLIC OF CRIMEA

Arslanova S. K.,

the candidate of sociological sciences, the senior lecturer.

Institute of Economics, Management and Law (Kazan)

The article discusses aspects of the entrepreneurial potential of the population on the territory of the Republic of Crimea materials.

На развитие конкретного региона оказывает прямое влияние экономическое состояние малого и среднего бизнеса. Малое предпринимательство выступает индикатором социального и экономического состояния страны и ее территорий [4]. В 2014 г. количество индивидуальных предпринимателей в Крыму уменьшилось в 5 раз по сравнению с численностью 2013 года[5]. Это объясняется естественными причинами: не все прошли перерегистрацию в соответствии с российским законодательством; прекращение некоторыми предпринимателями деятельности из-за потери деловых связей; потеря значительных сумм на своих расчетных счетах из-за ухода украинских банков, другие причины. В 2015 г. процесс развития предпринимательской деятельности на территории Крыма активизировался. По данным Минэкономразвития, с января по апрель 2015 г. количество зарегистрированных индивидуальных предпринимателей и юр. лиц малого и среднего

предпринимательства увеличилось на 70 %. На май 2015 года зарегистрировано 86 тыс. субъектов малого и среднего бизнеса, среди которых 56 тыс. – индивидуальные предприниматели Крыма и Севастополя[3].

В рамках нашего исследования интерес представляет фактор готовности населения включаться в предпринимательскую деятельность.

В июле-августе 2014 г. было проведено социологическое исследование в Республике Крым. Цель исследования – изучение социального потенциала работающего населения Республики Крым в современных условиях, в рамках исследования изучался и предпринимательский потенциал населения. Выборочная совокупность: $n = 462$ единицы. Для анализа выбраны промышленные и курортные города (Симферополь, Саки, Евпатория); сельские районы курортные и сельскохозяйственные (Белогорский район, Сакский район). Доли городского и сельского населения в выборке соответствуют их представленности в генеральной совокупности. Квоты – место проживания, пол, возраст – соблюдались в соответствии с местом проживания респондентов составом населения Крыма. Погрешность выборки в пределах 0,2–5 %.

В ходе опроса охвачены следующие группы населения по социальному положению: 1) рабочие – 25,3 %; 2) служащие – 36,6 %; 3) работники сельского хозяйства – 1,6 %; 4) интеллигенция (в том числе непроизводственная, ИТР, сотрудник НИИ и КБ) – 30,1 %; 5) руководитель, предприниматель, коммерсант – 4,4 %; 6) работающий студент – 0,5 %; 7) работающий пенсионер – 1,6 %.

Современная модель менеджмента постиндустриальной эпохи требует стремления к совершенствованию и инновациям. Потенциал социально-экономических систем зависит от создания таких условий в системах управления, в которых сотрудники могут проявлять инициативу и стремятся к развитию. Потребность человека в предпринимательской деятельности, организации собственного дела характеризует предпринимательский подход к ведению любой деятельности. Так, 44,6 % опрошенных задумывались о собственном бизнесе. Причины, по которым крымчане задумывались о предпринимательской деятельности, представлены на рисунке 1.

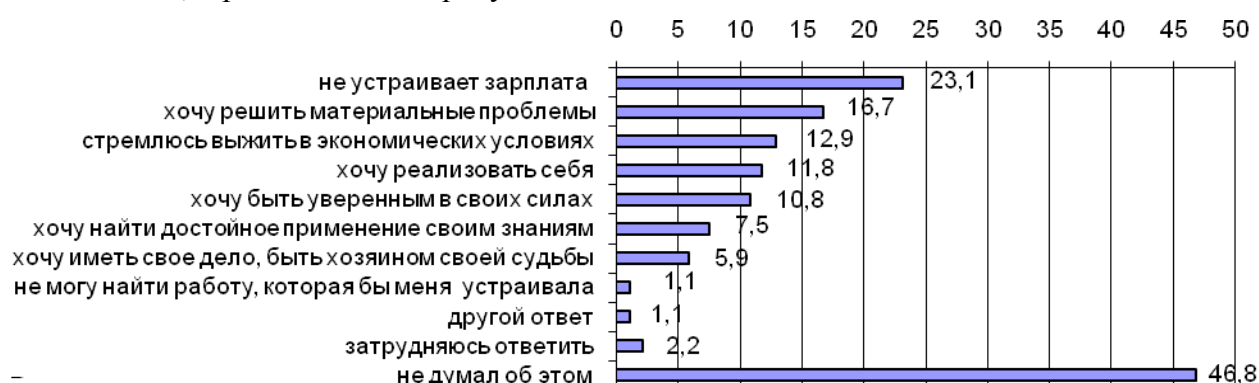


Рис.1

В ходе опроса выявлено, что половина респондентов-крымчан не думали о собственном бизнесе (46,8 %). В основном двигателем предпринимательского потенциала

выступили: желание получать достойную оплату труда (23,3 %), решить материальные проблемы (16,7 %), потребность выжить в новых экономических условиях (12,9 %). Хотят реализовать свои предпринимательские потребности 11,8 %. Профессионально реализоваться – 7,5 %. Стать хозяином своей судьбы в предпринимательской деятельности хотели бы 5,9 %. В социологическом аспекте экономический потенциал – это сфера трудовой деятельности человека и групп. Он представлен ресурсом трудовой, производственной активности субъектов. Трудовой потенциал выступает как предпринимательский. Он реализуется как исполнительский и творческий труд, как управление и как хозяйственная деятельность.

Важным фактором развития предпринимательского потенциала человека является удовлетворенность своей работой. Большинство опрошенных крымчан (64,9 %) отметили в той или иной мере удовлетворенность своей работой (34,9 % - удовлетворены полностью, 29,6 % - скорее удовлетворены, чем нет). Сотрудник, который удовлетворен своей работой, стремится выполнить ее лучше, а также старается совершенствоваться и всегда будет более конкурентоспособен. Двухмерный анализ данных выявил, что удовлетворенных работой среди жителей сельской местности больше (74,7 %), чем среди городских жителей Крыма (44,3 %). Неудовлетворенных своей работой в той или иной мере почти в три раза больше среди городских жителей, 52,4 % (в том числе скорее не удовлетворены 39,3 % и полностью не удовлетворены 13,1 %). В сельской местности неудовлетворенных трудом меньше (16,8 %).

В авторских исследованиях 2009 и 2011 гг. на материалах Республики Татарстан и России отмечалась корреляция удовлетворенности трудом и социального положения респондентов [1; 2; 3; 4]. В исследовании на материалах Республики Крым тенденции подтверждаются с некоторой разницей в процентном соотношении. Так, в большей мере удовлетворены своей работой руководители и предприниматели (75 % и 100 % в Крыму, соответственно). Чем ближе респондент к результатам деятельности организации, тем выше его удовлетворенность трудом. Важным признаком вовлеченности сотрудников в процессы предприятия являются желание улучшить свой трудовой процесс, рационализаторство. Значимая доля респондентов (45,2 %) имеет опыт предложений по улучшению своего труда. При этом мы должны обратить внимание, что материальные возможности многих крымских предприятий, особенно в последние годы, достаточно скромные, что оказывало влияние на реакцию руководства организаций и предприятий в отношении рационализаторских предложений, требующих инвестирования. По данным нашего исследования, больше половины респондентов отметили, что их руководители поддерживают инициативу сотрудников – 52,7 %. Руководители скорее положительно относятся к рацпредложениям – так ответили 18,3 % опрошенных крымчан. И только 8,6 % отметили, что их руководители в той или иной мере относятся отрицательно к рацпредложениям персонала. На предприятиях сельских поселений руководство более восприимчиво к предложениям персонала. 65,6 % опрошенных жителей сельской местности указали, что их руководители в той или иной мере положительно относятся к рацпредложениям сотрудников.

Поддержка малого бизнеса, трудовой активности населения в переходные периоды развития как общества, так и его конкретных территорий должна изучаться с целью определения направлений развития социального потенциала населения территорий в целом. Это будет способствовать реализации социального потенциала в сфере малого бизнеса и росту вклада малого предпринимательства в решение социально-экономических задач территории.

Список использованных источников

1. Арсланова, С. К. Инновационный потенциал населения Республики Татарстан в современных условиях // «Человеческий капитал». – № 9 (45). – 2012. – С. 131–134.
2. Арсланова, С. К. Инновационная деятельность населения как фактор экономического развития города // Регионология. – 2013. №2 (№83). – С. 14–19.
3. Ахметгареева, А. А. Тенденции развития сферы торговли. – Научное обозрение. – 2014. – № 9-1. – С. 40–43.
4. Мезенцева Е. В. Об основных тенденциях развития малого бизнеса в Крыму // Концепт. – 2014. – № 04.
5. Сайт журнала «Современный предприниматель». Режим доступа: <http://www.spmag.ru/article/2015/6/predprinimatelstvo-v-krymu>. Дата обращения: 08.01.2016.
6. Сайт Фонда поддержки предпринимательства Крыма. Режим доступа: <http://csfes.ru/index.php/2015-01-25-15-30-07/2015-01-25-15-39-20>. Дата обращения: 08.01.2016.

© Арсланова С.К., 2015

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ – РЕСУРС ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Ахмадишина Л. М.,

*магистр образования, заместитель начальника
управления образованием, г. Азнакаево*

Представлен опыт образовательного проекта «Образовательное воскресенье», он является частью модели управления качеством образования в Азнакаевском районе и направлен на повышение познавательной активности и самостоятельной образовательной деятельности выпускников.

EDUCATIONAL PROJECTS - RESOURCE OF IMPROVING EDUCATION QUALITY

Akhmadishina L.M.,

*Master of Education, Deputy Director
at Department of Education, Aznakaevo*

The experience of the educational project «Educational Sunday». This project is a part of the education quality management model in Aznakaevo district and it is aimed to enhance the cognitive and self-educational activity of final year students at school.

В последние годы возросли запросы родителей, учащихся к получению доступного качественного образования, со стороны государства внимание к школе усилилось, поскольку именно в ней закладываются основы к развитию человеческого потенциала. Возможность получения качественного образования является решающим фактором политической стабильности и социальной справедливости. Новые требования и задачи образования отражены в Стратегии 2030 Республики Татарстан. Для достижения новых образовательных результатов необходимы существенные изменения, прежде всего в актуализации задач формирования навыков самостоятельной познавательной и практической деятельности школьников. Мы видим основную цель образовательного процесса не только в усвоении знаний, но в овладении способами этого усвоения, в развитии познавательных потребностей школьников. Однако, как показывает практика, в погоне за результатами ГИА происходит «натаскивание» на решение задач, тестов. Из школьной практики старшей ступени образования все больше исключаются такие формы работы, как НОУ, научно-исследовательские конференции, познавательные игры и др. Школа постепенно превращается в институт «подготовки к ЕГЭ». Вместе с тем достижение личностных результатов обучения, развитие мотивационных ресурсов обучаемых требует осуществления личностно ориентированного образовательного процесса, построения индивидуальных образовательных программ и траекторий для каждого.

Понимая это, информационно-методический отдел управления образования инициировал реализацию образовательного проекта для учащихся 10-11 классов **«Образовательное воскресенье»**. Он рассчитан на тех, кто хочет непрерывно учиться. В основу программы положены такие принципы, как открытость образования к внешним запросам, применение проектных подходов, компетентностный подход в обучении. Лучшие педагоги района каждое воскресенье проводят мастер-классы для желающих развивать самостоятельность мышления. Данный проект решает проблему неравенства возможностей при подготовке к поступлению в вуз, поскольку участие в программе подготовки независимо от длительности и интенсивности бесплатно. Мы считаем, что создавая творческую атмосферу, педагог формирует позитивную мотивацию обучающихся к учебной деятельности. Поэтому формат встреч разный: это и дискуссия, и тренинг, диспут, лекция по разным предметным областям. Авторитет учителя, его профессиональная компетентность и любовь к преподаваемому предмету привлекают все больше учащихся к занятиям. И если в первые недели реализации проекта принимали участие учащиеся по «квоте», то во 2-й, 3-й месяц реализации активность и самостоятельность в выборе предмета повысилась. За 5 месяцев реализации проекта приняло участие более 35 % обучающихся. Среди отзывов слушателей «я взглянул на проблему с другой стороны», «мне понравился

азарт учителя», «решать задачи можно совсем просто», «мне захотелось познакомиться с данными исследованиями более глубоко» и др. Из результатов опроса выпускников, в частности, следует, что старшеклассники чувствуют разрыв между материалом, изучаемым в школе, и требованиями ЕГЭ, в связи с чем встает вопрос о необходимости повышения качества школьного обучения. Проведение «Образовательного воскресенья» позволило решать и другие задачи: формирование творчески работающей группы педагогов, совершенствование работы методических объединений, представление лучших образовательных практик, презентацию опыта педагогов по использованию новых технологий, поскольку в организацию и проведение привлекаются не только обучающиеся, но и учителя, которые находятся в поиске нестандартных форм.

ОСОБЕННОСТИ ИДЕНТИФИКАЦИИ И ОЦЕНКИ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ В СФЕРЕ УСЛУГ

**Байбакова Е. В.,
Аввакумова Н. Ю.**

Институт экономики, управления и права (г. Казань)

FEATURES OF IDENTIFICATION AND EVALUATION OF ENVIRONMENTAL ASPECTS IN SERVIS

**Bajbakova E.V.,
Avvakumova N.Yu.**

Institute of Economics, Management and Law (Kazan)

The article deals with the environmental aspect of the service sector, identified the problem of identification of environmental aspects in the service sector, defined tools of influence on suppliers and consumers of services in order to minimize environmental risks.

Для привлечения инвестиционной привлекательности бизнеса и расширения возможностей выхода на внешний рынок российские компании вынуждены учитывать экологические аспекты своей деятельности и на основе идентификации экологических аспектов и оценки их значимости разрабатывать экологическую политику компании. В настоящее время в научной и учебной литературе приведен и проанализирован опыт различных компаний по управлению экологическими аспектами. Однако это касается, прежде всего, крупных промышленных предприятий, энергообъектов, транспортных компаний. На наш взгляд, представляется опасной такая точка зрения, что решение экологических проблем на уровне предприятий за счет технологических решений обеспечит требования экологической безопасности и гарантирует устойчивое развитие общества и экономики. Экологические проблемы – это результат экономической деятельности и социальных процессов в целом, а во

многих развитых экономических системах они все в большей степени определяются сферой услуг. Значимость экологических аспектов в сфере услуг можно рассмотреть на следующем примере: предприятия, производящие пестициды и предлагающие препараты фермерам, предлагают опасный с экологической точки зрения продукт, но если производитель или иная компания предлагает систему контроля над вредителями, включающую использование препарата в зависимости от культуры, климатических факторов, то это уже предложение услуги, которая может быть не менее опасной.

В настоящее время нет универсального определения услуги, которое удовлетворяло бы все заинтересованные стороны, как нет и универсальной классификации услуг, отражающей их свойства, назначение и др.

Проведенный анализ научной отечественной и зарубежной литературы, позволил сделать следующий вывод: с точки зрения экологической оценки полезно разделить услуги на три типа, в зарубежной практике их определяют как альфа-, бета- и гамма-услуги. Рассмотрим их особенности с точки зрения экологической оценки.

Альфа-услуги оказываются клиентам в установленном месте, и клиент приходит к ним сам. Примером может быть химчистка, парикмахерская, мастерская по ремонту обуви, салон красоты, банк, отель, медицинский центр, фитнес -клуб, бассейн, ресторан и др. Экологическую ответственность при таком типе услуг можно оценить с точки зрения LCA, практически так же, как и в случае оценки производства. При идентификации экологических аспектов необходимо учитывать негативные воздействия, связанные с эксплуатацией не только оборудования, выбора реагентов и препаратов, но и с эксплуатацией здания, на территории которого функционирует фирма. Конечно, в компании могут быть значимыми экологические аспекты, связанные с эксплуатацией транспорта, но не в той степени, как в случае оказания бета-услуг.

Бета-услуги оказываются в том месте, где находится клиент. Например, стрижка газонов, услуги клининговых компаний, санитарная обработка помещений, установка и обслуживание сантехники и др. Поэтому, как правило, для оказания услуги необходимы не только оборудование и реагенты, а так же транспорт. При оценке значимости экологических аспектов в таких случаях большую роль играет внешняя среда компании, требования клиентов.

Развитие новых технологий привело к появлению услуг нового типа, когда клиент и поставщик услуг не встречаются друг с другом. В настоящее время, чтобы воспользоваться банковскими услугами, не обязательно идти в банк, достаточно подключить услугу «мобильный банк». Гамма-услуги дают возможность минимизировать физические перемещения и снизить отрицательные воздействия, связанные с эксплуатацией транспортных средств. Но даже и в этом случае у компаний есть еще возможности минимизировать отрицательные воздействия на окружающую среду, поскольку деятельность компаний, оказывающих гамма-услуги, основана на эксплуатации дорогостоящего и энергоемкого оборудования.

Практически все компании, оказывающие услуги, базируются на современных технологиях, сложном аппаратном обеспечении, будь то сфера образования, общественного питания или поставка Интернет-услуг. Проблема заключается в том, что сложно определить границы экологической оценки в сфере услуг. Например, идентифицируя и оценивая экологические аспекты в сфере туризма, следует оценить экологические аспекты, связанные с трансфером и размещением туристов. Если трансфер осуществляется самолетом, то в этом случае целесообразно идентифицировать и оценить экологические аспекты, связанные с перелетом, но при этом самолет – это продукт определенного авиастроительного предприятия, которое должно учитывать экологичность выпускаемой продукции. Экологические аспекты должна учитывать и авиакомпания, эксплуатирующая самолет.

Сложность при идентификации экологических аспектов в сфере услуг заключается и в том, что оказание какой-либо услуги часто требует огромного объема предварительных работ и учесть все возникающие при этом экологические аспекты сложно. В сфере гостеприимства, чтобы принять гостя, предоставить ему качественную услугу размещения, необходимо, как минимум, подготовить постельные и банные принадлежности, осуществить уборку в номере и др. Полный перечень услуг современных отелей, независимо от их звездности, весьма внушителен: размещение, питание, трансфер, Интернет, услуги салонов красоты, паркинг, бронирование и доставка билетов, услуги прачечной и др.

Наивно представлять, что услуги обязательно менее энерго- и ресурсоемки по сравнению с производственными системами, а экологический эффект, связанный с реализацией услуг, не сопоставим с промышленными системами. В целях эффективного государственного и экономического регулирования деятельности, оказывающей негативное воздействие на окружающую среду, необходимы более детальные исследования в этой области.

В условиях непростой экономической ситуации поиск решений, направленных на минимизацию экологических аспектов с минимальными издержками, является актуальным как для зарубежных, так и отечественных компаний. В этом случае очевидно, что переход компаний-производителей от продажи товара к продаже услуги имеет колоссальное значение с позиции снижения интенсивности негативных воздействий на окружающую среду. В частности, компании, производящие авто, могут покупать краску у производителей, а могут покупать и услугу покраски авто. Производитель автомобилей покупает не краску, а количество окрашенных корпусов и деталей. На первый взгляд, переход на новую модель никак не затрагивает экологические аспекты обеих компаний. Однако переход на покупку услуги повышает интерес поставщика в экономном использовании краски, качественной работе. В первом же варианте производитель краски, напротив, заинтересован в том, чтобы покупатель товара использовал товар не экономно. Таким образом, поставщик краски напрямую получает долю прибыли, которая образуется при уменьшении расхода краски на одну машину, а следовательно, и минимизации отходов.

Таким образом, услуги становятся все более важным компонентом как мировой, так и отечественной экономики. Хотя очевидно, что возможности насыщения экономики услугами ограничены: по законам естественных наук материальные и энергетические

системы – это основа любой экономической системы. Однако недооценивать экологические эффекты от деятельности в сфере услуг и не учитывать потенциал услуги с точки зрения решения экологических проблем в обществе недальновидно и даже опасно.

МЕНЕДЖМЕНТ РИСКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ СПО

Бакирова Г. А.,

*к.филол.н., заведующая отделом
научно-методической и
международной деятельности*

Файзуллина Р. Б.,

*к.т.н., доцент
заместитель директора по НИР,*

Газиуллиная С. А.,

ст. методист

ГАПОУ «Международный колледж сервиса», г. Казань

В статье представлены основные риски, с которыми сталкивается в процессе своей работы учебное заведение системы среднего профессионального образования. Представлена взаимосвязь процессов менеджмента в работе по минимизации рисков.

RISK MANAGEMENT AT THE SECONDARY VOCATIONAL INSTITUTION

Bakirova G. A.,

PhD (Philology), Head of the department

Faizullina R. B.,

PhD (Technical Sciences), Associate Professor, Deputy director

Gazizullina S. A.,

Senior Education supervisor

International College of Service, Kazan city

The article presents the main risks faced by an institution of secondary vocational education. It shows the relationship of management processes in their efforts to minimize the risks.

В ГАПОУ «Международный колледж сервиса» ежегодно проводятся внутренние аудиты процессов менеджмента, смысл которых заключается в систематическом поиске путей повышения эффективности управления. Будучи частью системы менеджмента качества, внутренний аудит оценивает ее эффективность в целом. Он играет роль обратной связи, которая делает систему устойчивой и позволяет оперативно реагировать на происходящие изменения, а в ряде случаев и прогнозировать деятельность структурных подразделений.

Однако простого прогнозирования на основе наблюдения за деятельностью и анализа документированной информации недостаточно, особенно при нестабильной экономической ситуации, создавшейся на сегодняшний день. В связи с этим назрела необходимость управления рисками в образовательном учреждении. Это тем более актуально, что менеджмент рисков является неотъемлемой частью нового стандарта ISO 9001:2015. При этом единой методики оценки рисков для учебных заведений системы среднего профессионального образования не существует. Между тем данная область имеет свою специфику, поскольку образование рассматривается одновременно и как сфера услуг, и как производственный процесс, результатом которого является уникальная социально-экономическая продукция – образование [1].

Основная задача управления рисками состоит в их идентификации, оценке степени рисков, разработке и внедрении мер по защите от рисков, а также анализе их результативности. Существует несколько способов определения и описания рисков. Например, в процессе своей деятельности ГАПОУ «Международный колледж сервиса» сталкивается с различными рисками, которые мы можем объединить в следующие основные группы [2]:

- Стратегические:
 - риск невыполнения стратегических целей по качеству;
 - риск прохождения процедуры лицензирования и аккредитации со значительными недостатками;
 - риск неудовлетворенности студентов и/или их родителей качеством предоставляемой образовательной услуги;
 - риск неудовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников;
 - риск изменения имиджа колледжа с положительного на отрицательный;
 - риск невыполнения госзаказа на прием абитуриентов;
 - риск недостаточного финансирования образовательного учреждения;
 - риск невыполнения финансовых обязательств.
- Операционные:
 - 1) риск несоответствия УМК требованиям ФГОС СПО 3+;
 - 2) риск несоответствия компетенций выпускников требованиям ФГОС СПО 3+;
 - 3) риск недостаточной результативности научно-инновационной деятельности;
 - 4) риск недостаточного учебно-методического обеспечения образовательного процесса;
 - 5) риск недостаточной эффективности воспитательного процесса;
 - 6) риск недостаточной квалификации инженерно-педагогического состава;
 - 7) риск неудовлетворенности персонала производственной средой;
 - 8) риск возникновения значительных несоответствий требованиям СМК;
 - 9) риск недостаточного информационного обеспечения образовательного процесса и различных структурных подразделений колледжа;
 - 10) риск несоблюдения правил техники безопасности;

11) риск нанесения ущерба собственности потребителя;

12) риск несогласования действий разных исполнителей, в т.ч. вследствие несоответствия выхода процесса установленным требованиям;

13) риск несоответствия запланированных результатов затраченным ресурсам.

Во многих процессах менеджмента, помимо владельца, задействованы участники других структурных подразделений. Риски одного процесса неизменно затрагивают всю систему. Соответственно, пути минимизации рисков должны быть определены с учетом различных процессов менеджмента колледжа.

Например, для процесса «Приемная кампания» существуют следующие риски: низкий уровень приема на непопулярные направления подготовки, высокая оплата при поступлении на внебюджетной основе, плохая реклама, низкий рейтинг учебного заведения / низкая репутация. Для каждого из этих рисков возможно выявить следствия, которые он вызывает. Необходимо отметить, что следствия рисков могут быть ощутимы не только непосредственно для учебного заведения, но и для других заинтересованных сторон – для потребителей, поставщиков, работодателей и общества в целом [3].

Следствиями рисков процесса «Приемная кампания» являются недостаточный прием, низкий доход педагогов, прием абитуриентов с низкими средними баллами аттестата. Следовательно, следует предпринять следующие превентивные меры:

- для процесса «Маркетинговые исследования»: исследовать рынок образования, чтобы ввести новые направления подготовки и / или обновить существующие направления подготовки,

- для процесса «Управление персоналом»: работать над качеством педагогического состава,

- для процесса «Организация и реализация учебного процесса»: рассмотреть возможность заочного и дистантного обучения, пересмотреть базы практики,

- для процесса «Дополнительное и дополнительное профессиональное образование»: рассмотреть варианты дополнительных курсов,

- для процесса «Организация и управление PR службой»: разработать план по непрерывной рекламной кампании [4].

Таким образом, программа аудитов в системе менеджмента качества должна учитывать, помимо важности аудируемых процессов и времени, прошедшего с момента последнего аудита, еще и риски в каждом процессе.

Список использованных источников

1. Чомаева М. М. Открытое образование, как сфера услуг перспективы развития [Текст] / М. М. Чомаева // Молодой ученый. – 2011. – №11. Т.1. – С. 175–177. <http://www.moluch.ru/archive/34/3914/>

2. Ермакова В. П., Тушкина Т. М., Ермилов Е. Е. Риск-ориентированное планирование внутреннего аудита вуза (в авторской редакции). <http://www.riastk.ru/stq/adetail.php?ID=79147>

3. Калита Т. Управление рисками при построении процессов СМК. <http://www.cfin.ru/finanalysis/risk/process.shtml>

• Ruzic-Dimitrijevic Ljiljana, Jelena Dakic. The risk management in higher education institutions // Online Journal of Applied Knowledge Management. – А Калита Т. Управление рисками при построении процессов СМК. <http://www.cfin.ru/finanalysis/risk/process.shtml>

• Ruzic-Dimitrijevic Ljiljana, Jelena Dakic. The risk management in higher education institutions // Online Journal of Applied Knowledge Management. – A Publication of the International Institute for Applied Knowledge Management. – Volume 2, Issue 1, – 2014. – P.137-152

КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ И СТУДЕНТАМИ В ВУЗЕ

Буренкова О. М.,

к.п.н., доцент

Фомина О. Г.,

ассистент

Институт экономики, управления и права (Казань), Набережночелнинский филиал

Статья посвящена рассмотрению партнерских взаимоотношений между преподавателем и студентами. Авторами обобщен опыт американских педагогов, а также дан прогноз развития данного вида партнерства в России.

Ключевые слова: партнерство, объединение, сотрудничество.

THE CONCEPT OF TEACHER-STUDENT PARTNERSHIP DEVELOPMENT

Burenkova O. M.,

Fomina O. G.

The article is devoted to partner relations between teacher and student ts. The authors summerize the american experience and also forcast the development of teacher-students partnership in Russia.

Key words: partnersip, community, colaboration.

Разработкой адекватных педагогических технологий, задающих систему переходов от учебной профессиональной деятельности, занимаются многие российские ученые-педагоги. Так, например, А. Вербицкий в своей теории знаково-контекстного обучения переносит акцент с обучающей деятельности преподавателя на познающую деятельность студента, последовательно моделируя в учебном процессе содержание профессиональной деятельности специалистов [10, с. 76].

Параллельные идеи по верификации учебных взаимоотношений успешно развивают и американские авторы. Прогрессивные педагоги-новаторы Е. Cohen, R. Christensen, С. Brody, D. Garwin предлагают новую модель преподавательско-учебных отношений. R. Christensen утверждает, что: «В основе преподавания лежит идея взаимности между преподавателями и студентами. Люди учатся до той степени, когда они смогут активно манипулировать

фактами в пределах неких общих рамок и смогут установить связь между общими идеями и определенными результатами в своем опыте» [102, р. 14].

И американские (Е. Cohen, D. Garwin), и российские ученые (А. А. Вербицкий, И. М. Сыроежин) рассматривают обучение как систематический способ построения контекста для учения от знаний и опыта студентов, нежели от основ дисциплинарных знаний. В связи с этим целесообразно обратиться к опыту американских ученых, которые, разрабатывая модели учебных заданий и формы деятельности студентов, проектируют и развивают адекватные примеры, во многом способствующие развитию личности будущего профессионала.

Основной идеей, на которую ссылаются американские ученые, является «активное учение», подразумевающее создание общности интересов внутри группы, в которой студенты думают о себе как о вдохновителях учебы друг друга. R. Christensen полагает, что, студенты должны нести коллективную ответственность за направление учебной деятельности, а преподаватели предоставить им эту ответственность.

Американские преподаватели определяют свои отношения со студентами как партнерские. В ракурсе данного подхода студенты рассматриваются не только как ученики, но и как участники руководства группы. R. Christensen, подчеркивая главные свойства, образно выражает основную идею партнерства: «Партнерство является окном, через которое студенты могут наблюдать за обучающимися, учебным процессом и зеркалом, которое показывает им себя.»[102,с. 19]. Углубляя личное участие, беря ответственность за качество учебного процесса и внося эмоциональный вклад в содержание материала, студенты тем самым выражают глубокую причастность к своему образованию.

Партнерство в преподавательско-студенческих отношениях предполагает разделение власти и ответственности, развитие сотрудничества. Именно поэтому американские педагоги с самого первого занятия готовят студентов к рабочим взаимоотношениям в группе, вычерчивая шаг за шагом общие наброски занятия, приглашая их определить повестку занятия. По мере того как диалог вовлекает всю группу, преподаватель реализует принцип совместного участия, прося студентов суммировать точки зрения или аргументы, или предлагая следующий вопрос для обсуждения группе.

Когда студенты действуют как со-преподаватели, их растущее мастерство организовывать фрагменты учебной деятельности (например, доклады, обсуждения, проверка простых заданий и др.) позволяет преподавателю уступить свою роль мысленно и наблюдать группу со стороны, тем самым давая себе возможность сконцентрироваться на том, как студенты слушают, реагируют, делают записи, готовятся выступить.

Таким образом, исследования и практический опыт американских педагогов свидетельствуют о том, что партнерство делает обучение более радостным, меняя иерархический характер отношения преподавателя со студентами на сотруднический и коллегиальный.

Развитие групповых отношений и партнерства предполагает создание высшей формы организаций. В российской педагогике такой формой является коллектив, который

олицетворяет высшую стадию зрелости межгрупповых отношений, принятие общих ценностей и идеалов.

Американский менталитет в силу своих исторических и этнических особенностей несколько отличается от российского, поэтому у американцев слово «коллектив» не является ключевым во взаимоотношении. Американские педагоги, чаще всего подразумевая коллектив как единую группу, используют слово *community*, которое переводится как «объединение», «сообщество» и первично означает интегрированную группу студентов и преподавателей с развитым чувством общности.

Наиболее широко контекст этого понятия представлен в работах американского педагога-новатора С. Brody. Она рассматривает объединение как результат усилия группы, объединенной общей целью. По ее мнению, парадокс объединения состоит в том, что оно затрагивает осознание различий между индивидами и группой во время работы над общей целью, понимания и оценки этих различий [94, с. 68]. Когда студенты готовы принять это через общие смыслы, это становится контекстом усилий за самостоятельность, независимость, единения каждого участка (члена группы).

С. Brody подчеркивает, что «объединение - это признание всеми членами этого объединения того, что они имеют цель, которая индивидуально определена и принимается ими. Высшая школа создает объединение, стараясь создать глубокое чувство принадлежности профессии через богатые и разнообразные связи между членами объединения, основанное на чувстве общности в моральных обязательствах их работы, идеалах дружбы и учения, также и уважение, понимание различий и перспектив.» [48, с. 32].

С. Brody акцентирует внимание также на передаче и делегировании полномочий при построении учебного объединения (коллектива). Многие опытные организаторы скептически относятся к классической пирамидальной структуре организации с президентом во главе и исполнителями вокруг. Пирамида все время качается. И почему все же класс напоминает пирамидальную структуру, а преподаватель – президента (руководителя)?

Учение и уравниловка никогда педагогически грамотно не соотносились. Когда руководитель знает, как передавать полномочия, служащие учатся, и руководитель не боится их успехов. Он дает служащим (в нашем сравнении – студентам) возможность делать ошибки, расти, принимать заслуги. И все же руководитель остается полностью ответственным за выполнение задания. Делегирование требует доверия. Это деликатное умение, далекое от рационального подхода. В ходе учебного процесса преподаватель передает энергию, энтузиазм, понимание, умение и смысл, он делится властью.

Итак, опыт С. Brody в построении учебных объединений мы считаем ценным и интересным. Такая форма организации студентов реально отражает высокий уровень развития взаимоотношений в группе и искусно моделирует способы руководства посредством делегирования полномочий.

Концепция партнерских отношений между преподавателем и студентами должна представлять интерес и найти отклик у российских педагогов, разрабатывающих различные модели группового сотрудничества, поскольку она дает уникальную возможность студентам,

участвуя в руководстве в руководстве группой, беря ответственность за качество учебного процесса и внося эмоциональный вклад, выражать глубокую причастность к их личному образованию.

Список использованных источников

1. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе: комплексный подход. – Минск: Выс.школа, 2001. – 205 с.
2. Сыроежин И. М. Управление в гибких командах. – М.: ПСИ, 2008. – 127с.
3. Brody C. Ethical and social issues in professional education. – NY.: 2004. – 231 p.
4. Brody C. Interdisciplinary studies in professional education. – NY.: Yale UP., 2008. – 167 p.
5. Cohen E. Designing groupwork: strategies for the heterogeneous classroom. – NY.: Teachers College Press, 2004. – 185p.
6. Christensen R. Premies and practices of discussion teaching in education for judgment; the artistry of discussion leadership. – Harvard Business School, 2008. – 153p.

КВАЛИМЕТРИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ АВТОСЕРВИСА

Бурылов В. С.,

аспирант

Санкт-Петербургский государственный

экономический университет, кафедра экономики и управления качеством

Аннотация. Представлена квалиметрическая модель оценки качества деятельности предприятий автосервиса; предложено использование медианы Кемени как наиболее объективного способа обработки экспертных оценок для установления удельных весов. Приведен практический пример оценки и анализа качества деятельности предприятия автосервиса.

QUALIMETRIC ESTIMATION OF QUALITY OF ACTIVITY OF ENTERPRISES OF SERVICE

Burylov V. S.,

post graduate

Saint-Petersburg state University of Economics,

Department of Economics and quality management

Abstract. The presented qualitative model for evaluation of quality of activity of enterprises car; the proposed use of Kemeny's median as the most objective method of processing of expert assessments for ascertaining specific gravities. Practical example of assessment and analysis of quality of activity of the enterprise service center.

В настоящих рыночных условиях предприятия автосервиса (ПА) могут развиваться только за счет высокого качества деятельности, определяющего оптимальный баланс между прибылью и техническим качеством предоставляемых услуг.

Квалиметрическая оценка качества деятельности ПА включает следующую последовательность этапов: определение единичных показателей, шкал их измерения и удельных весов значимости, формирование комплексного показателя, анализ результатов для дальнейшего совершенствования.

Основными показателями, характеризующими качество деятельности ПА, является целый ряд производственных и экономических показателей, отражающих качество способностей предприятия и качество полученных результатов деятельности [1, 2]. На основе анализа типового ПА для оценки уровня качества деятельности ПА было выбрано семь ключевых единичных показателей с позитивной тенденцией, т.е. чем больше единичные показатели, тем больше качество, а именно: профессионализм исполнителей ($K_{исп}$); профессионализм руководителей ПА ($K_{рук}$); уровень надежности оборудования ($K_{об}$); уровень применяемых технологий ($K_{тех}$), удовлетворенность клиентов ($K_{уд}$); удельный вес объема выработки, произведенный без жалоб клиентов, или иными словами, – удельный вес объема «правильно» оказанных, годных услуг ($K_{год}$); уровень рентабельности (K_p). Из представленных выше единичных показателей качества деятельности ПА часть показателей ($K_{об}$, $K_{год}$, K_p), так называемых расчетных, можно четко измерить, установить их базовое значение и рассчитать степень соответствия, отражающую уровень достигнутого качества. Другая часть показателей ($K_{исп}$, $K_{рук}$, $K_{тех}$, $K_{уд}$) носит так называемый характер «мягких» показателей, которые на практике трудно измерить и в этих случаях необходимы методы экспертных оценок, позволяющие установить степень соответствия. Такие показатели возможно измерить в баллах от 0 до 10, означающих: 10 баллов – наивысшее качество (соответствие); 0 баллов – отсутствие качества (соответствия).

В соответствии с квалиметрическими подходами [4] для получения комплексного показателя качества деятельности ПА на основе линейной свертки единичных показателей необходимо: во-первых, приведение всех показателей к одинаковой размерности путем перевода (на основе установленных правил) показателей, измеряемых в других единицах, например, часах, килограммах, рублях и прочих в баллы; во-вторых, всем единичным показателям надо присвоить удельные веса, т.к. каждый показатель имеет различную значимость.

Установление удельных весов наиболее объективным образом, по нашему мнению, можно производить на основе экспертного метода с использованием медианы Кемени [3,4]. Так, для расчета медианы Кемени эвристическим методом для семи выбранных показателей потребуется семь экспертов, которые должны определить ранги от 1 до 7 по всем показателям. Результаты мнений экспертов сводятся в квадратную матрицу, в которой проставлены ранги от 1 до 7 (R_{ki}), отражающие мнение k -го эксперта для i -ого показателя качества. Для нахождения медианы Кемени эвристическим методом мнения экспертов $\mathcal{E}_1, \mathcal{E}_2, \dots, \mathcal{E}_7$ по распределению важности факторов X_1, X_2, \dots, X_7 представляются в виде матриц-столбцов. Данные матрицы-столбцы затем преобразуются в семь квадратных бинарных

матриц. Далее из этих матриц строится матрица потерь, минимальная построчная сумма элементов которой будет представлять медиану Кемени. Удельные веса (a_i) затем можно определить по итоговой ранжировке показателей.

В целом комплексный показатель качества деятельности ПА(K) на основе линейной свертки единичных показателей можно определить в виде (1):

$$K = a1 * K_{исп} + a2 * K_{рук} + a3 * K_{об} + a4 * K_{тех} + a5 * K_{уд} + a6 * K_{год} + a7 * K_{р(1)}$$

Так, например, для одного из конкретных ПА установлено, что профессионализм руководителей данного ПА оценивается в 4 балла, в 6 баллов оценивается профессионализм исполнителей, надежность применяемого оборудования и рентабельность, в 7 баллов – удовлетворенность клиентов и удельный вес годных услуг, в 8 баллов – уровень применяемых технологий. В результате применения представленной методики можно сказать, что комплексное качество для рассматриваемого ПА составит $K = 6,3$. Такая оценка усредненно показывает, что качество деятельности данного ПА в целом не высокое. Также можно отметить, что наиболее низкое значение имеет показатель профессионализма руководителей, а такие весомые показатели, как удовлетворенность клиентов, удельный вес принятых заказчиком услуг и рентабельность, недостаточны, что может определить направление совершенствования деятельности.

Однако отметим, что хотя свертка единичных показателей удобна в практическом применении, вместе с тем обладает значительными недостатками, связанными с погрешностями приведения расчетных показателей к единой балльной системе оценки и «нивелированием» различных показателей и их динамики путем скалярного сложения. Для объективной оценки и выбора наилучших решений оптимизации качества деятельности необходимо применение векторного представления показателей качества и проведения многопараметрической оптимизации, в том числе с использованием медианы Кемени [3,4].

В результате данного исследования можно сделать следующие **выводы**. Представленная методика возможна для практического использования при выработке управленческих решений в области качества деятельности ПА, т.к. позволяет сформировать: 1) динамику единичных показателей и комплексного качества деятельности ПА как основы для анализа и формирования направлений совершенствования деятельности в области качества; 2) рейтинг среди предприятий ПА, при условии равенства базовых значений расчетных показателей, показывающий конкурентную позицию ПА и направления возможной стратегии развития; 3) статистическую базу совокупности данных по предприятию для применения векторного подхода к оценке комплексного качества деятельности ПА, позволяющего отслеживать динамику изменения вектора во времени как в целом, так и внутри его основных показателей для многопараметрической оптимизации вектора качества.

Список использованных источников

- Леонова, Т. И. Экономическая модель оптимизации качества [Текст] / М. С. Бабарин, Д. С. Демиденко, Т. И. Леонова // Стандарты и качество. – 2013. – №7 (925). – С. 66–72.
- Окрепилов, В. В. Экономика качества / В. В. Окрепилов. – СПб.: Наука, 2011. – 500 с.

- Орлов, А. И. Эконометрика. Учебник. / А. И. Орлов. – М.: Издательство «Экзамен», 2002. – 200 с.
- Экономико-математические методы в управлении качеством: монография. / Л. В. Виноградов, В. С. Бурылов, В. П. Семенов. – СПб.: СПбГИЭУ, 2011. – 300 с.

ПРОБЛЕМА УПРАВЛЕНИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЕМ ИНСТИТУТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РЕГИОНАХ

Галанцева И. В.,

к.э.н., доцент

ФГБОУ ВПО «КНИТУ»,

г. Бугульма

Аннотация: При изучении и классификации проблем анализа управления функционированием институтов малого и среднего бизнеса в регионах в 2010-2014 гг. был разработан авторский алгоритм.

A PROBLEM OF MANAGEMENT FUNCTIONING OF INSTITUTES OF SMALL AND MIDDLE BUSINESS IS IN REGIONS

Galantseva, I. V.

Ph.d., Associate Professor,

RUSSIAN SEI HPE «KNITU»,

city of Bugulma

Abstract: At a study and classification of problems of analysis of management functioning of institutes of small and midsize businesses in regions in 2010-2014 year an authorial algorithm was worked out.

Функционирование институтов малого и среднего бизнеса в регионе связано с целым рядом проблем, значительно различающихся как по своей сущности, так и степени проявления на региональном уровне. Исходя из этого, в рамках данного исследования был проведен комплекс работ, направленный на их детальное изучение и классификацию.

В статье был разработан авторский алгоритм исследования проблем анализа управления функционированием институтов малого и среднего бизнеса в регионах РФ в рамках каждой сферы в 2010–2014 гг. (приведен на рисунке 1). По рисунку поясним, что приведенные на нем этапы анализа последовательно объединены в единую алгоритмическую цепочку с функцией обратной связи (на рисунке 1 она обозначена в виде двойной направленной пунктирной линии, расположенной слева от номера этапа).

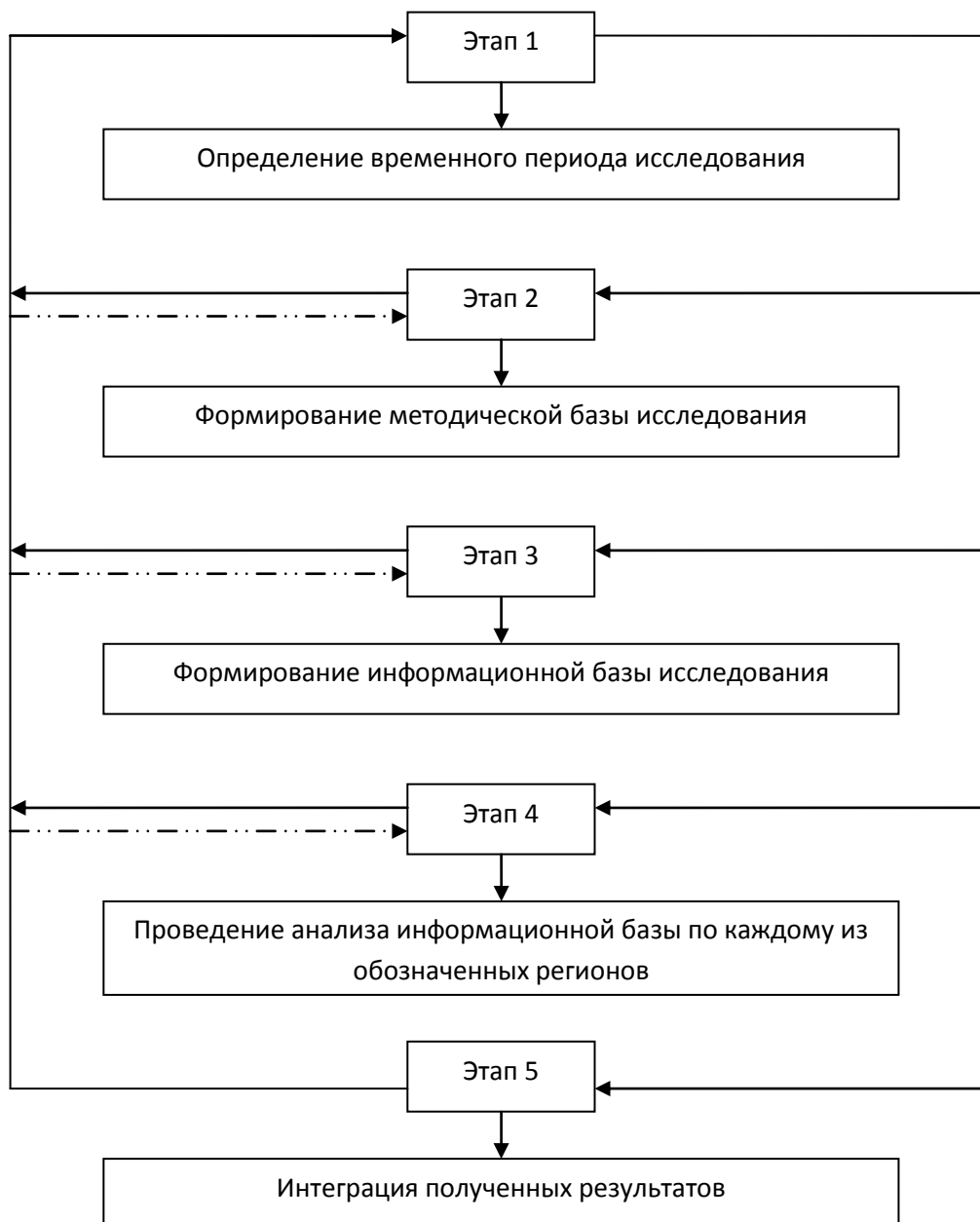


Рис. 1. Авторский алгоритм исследования проблем анализа управления функционированием институтов малого и среднего бизнеса в регионах Российской Федерации в рамках каждой сферы в 2010–2014 гг.

Сферами поиска проблем анализа управления функционированием институтов малого и среднего бизнеса в регионах РФ в 2010–2014 гг. выступили:

- финансово-экономическая сфера;
- социальная сфера;
- экологическая сфера;
- производственно-технологическая сфера.

В качестве методической базы проведения исследования выступили метод экспертных оценок, логический метод и методы экономико-математического анализа.

Информационная база исследования включала в себя данные официальной статистики на федеральном и региональном уровнях, аналитические данные консалтинговых компаний и результаты опроса привлеченных экспертов.

На основе приведенных данных был рассчитан средний по всем регионам уровень проблемности анализа каждой из обозначенных выше сфер управления функционирования институтов малого и среднего бизнеса за 2014 г. Результаты данного исследования отражены на рисунке 2. Как мы видим, большая часть проблем (порядка 44,91 %) за исследуемый период приходилось на финансово-экономическую сферу, далее следовала сфера производства и технологии, уровень проблемности которой составлял 36,21 %. Совокупная значимость двух обозначенных сфер составила более 80 %. Завершили перечень социальная и экологическая сферы, на которые приходилось 14,88 и 4,00 % соответственно.

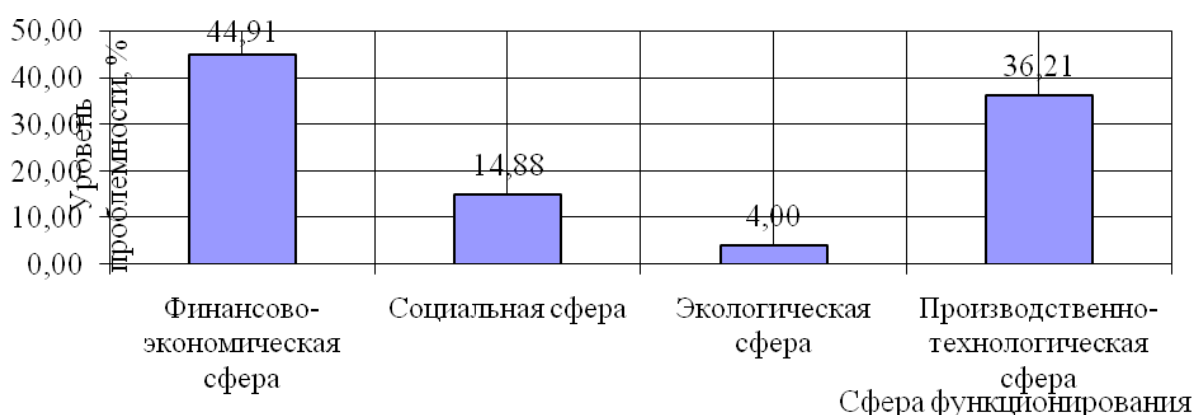


Рис. 2. Средний по всем регионам Российской Федерации уровень проблемности анализа сфер управления функционирования институтов малого и среднего бизнеса за 2014 г.

Локальные проблемы анализа управления функционированием институтов малого и среднего бизнеса, имеющие место для всех регионов Российской Федерации в 2014 г., приведены на рисунке 3. Мы видим, что в 2014 г. в Российской Федерации имели место пять локальных проблем, наиболее значимыми из которых являлись: неразвитость методической базы анализа (25,70 %), недостаток информационной базы анализа (23,80 %) и неразвитость инструментария анализа полученных данных (20,90 %).

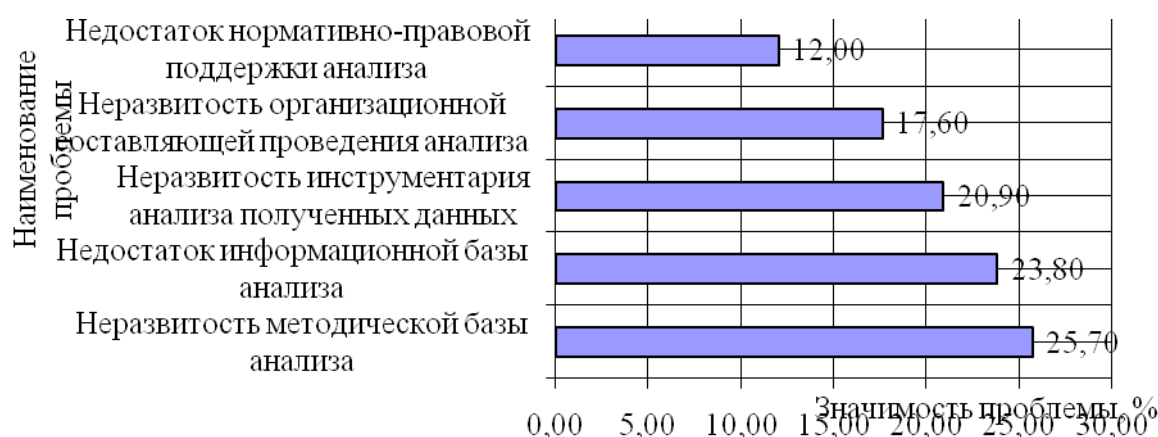


Рис. 3. Локальные проблемы анализа управления функционированием институтов малого и среднего бизнеса, имеющие место для всех регионов РФ в 2014 г.

Неразвитость методической базы анализа. Суть данной проблемы заключается в недостаточном развитии методической базы анализа управления функционированием институтов малого и среднего бизнеса в Российской Федерации. Например, методы анализа, исследуемые нами ранее, на практике используются разрозненно, без реализации интегральных вариантов их применения. Также значительные пробелы имеют место в учете специфичности малого и среднего бизнеса как такового.

Недостаток информационной базы анализа. В рамках данной проблемы отметим, что информация по деятельности субъектов малого и среднего бизнеса на региональном уровне формируется, во-первых, не оперативно (часто с задержками) и, во-вторых, уровень целостности содержащихся в ней массивов данных является низким как в качественном (с оговорками), так и количественном аспекте (существуют пробелы в рядах данных).

Неразвитость инструментария анализа полученных данных. Обозначенная проблема анализа управления функционированием институтов малого и среднего бизнеса в РФ заключается в том, что даже при условии формирования массива первичных данных необходимого уровня целостности и репрезентативности возникают проблемы, связанные с их интерпретацией и дальнейшей обработкой. Те инструменты анализа, что существуют на сегодняшний день, еще полностью не адаптированы к специфическим региональным условиям, ввиду чего полученные в процессе их применения результаты можно принимать с существенными допущениями.

Неразвитость организационной составляющей проведения анализа. Здесь поясним, что при проведении анализа управления функционированием институтов малого и среднего бизнеса на региональном уровне, ввиду его специфичности (объемность массивов данных, многомерность их представления), должна четко прослеживаться слаженность осуществляемых действий, которую в настоящее время может обеспечить лишь сбалансированная организационная составляющая.

Недостаток нормативно-правовой поддержки анализа. Завершающей из выделенных нами проблем анализа управления функционированием институтов малого и среднего бизнеса, имеющих место для всех регионов РФ в 2014 г., является проблема, связанная с недостатком нормативно-правовой поддержки анализа. Суть данной проблемы заключается в фактическом отсутствии внимания к исследуемому нами вопросу законодательной власти. Так, например, отсутствуют какие-либо нормативные значения показателей эффективности функционирования субъектов малого среднего бизнеса на законодательном уровне, также не приводятся специфические особенности проведения анализа для отдельных видов экономической деятельности.

Таким образом, можно сделать вывод, что для изучения и классификации проблем анализа управления функционированием институтов малого и среднего бизнеса в регионах РФ в 2010–2014 гг. был разработан авторский алгоритм, включающий следующие этапы:

- определение временного периода исследования;
- формирование методической базы исследования;
- формирование информационной базы исследования;
- проведение анализа информационной базы по каждому из обозначенных регионов;
- интеграция полученных результатов.

Практическая апробация разработанного алгоритма позволила прийти к выводу о превалировании проблем в финансово-экономической, производственно-технологической и социальной сферах функционирования институтов малого и среднего бизнеса в РФ.

Также было выяснено, что актуальными проблемами анализа управления функционированием институтов малого и среднего бизнеса в регионах РФ в 2010–2014 гг. стали: неразвитость методической базы анализа, недостаток информационной базы анализа, неразвитость инструментария анализа полученных данных, неразвитость организационной составляющей проведения анализа, недостаток нормативно-правовой поддержки анализа.

Список использованных источников

1. Галанцева И. В., Ющенко А. Л. Анализ предпринимательской среды регионов России / Изд-во КНИТУ (Вестник Казанского технологического университета), 2013 – Т.16 №14 – С.253–257
2. Галанцева И. В. Влияние неопределенности на эффективность инновационного проекта/LAP LAMBERT Academic Publishing, 2015г. <http://www.lap-publishing.com/>
3. Грасмик, К. И. Региональное управление как фактор инноваций в регионах России: статистический анализ / К. И. Грасмик // Вестник УрФУ. Серия Экономика и управление. – 2011. – № 1. – С. 95–107.

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МЕТОДОВ, ПОДХОДОВ И ИНСТРУМЕНТАРИЯ АНАЛИЗА УПРАВЛЕНИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЕМ ИНСТИТУТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РЕГИОНАХ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Галанцева И. В.,

к.э.н., доцент

ЛФ ФГБОУ ВПО «КНИТУ-КАИ», г. Лениногорск

Аннотация: В работе разработаны тенденции развития методов, подходов и инструментария анализа управления функционированием институтов малого и среднего бизнеса в регионах зарубежных стран в условиях неопределенности.

PROGRESS OF METHODS TREND, APPROACHES AND TOOL OF ANALYSIS OF MANAGEMENT FUNCTIONING OF INSTITUTES OF SMALL AND MIDSIZE BUSINESSES IN THE REGIONS OF FOREIGN COUNTRIES IN THE CONDITIONS OF VAGUENESS

Galanceva I. V.,

Cand.Econ.Sci. of LF FGBOU VPO «KNITU-KAI», Leninogorsk

Annotation: progress of methods trends are In-process worked out, approaches and tool of analysis of management functioning of institutes of small and midsize businesses in the regions of foreign countries in the conditions of vagueness.

В процессе усиления мирового финансового кризиса и роста неопределенности внешней среды, негативно воздействующей на институты малого и среднего бизнеса на уровне региона, особую актуальность приобретают вопросы исследования данного процесса с позиции методики и методологии.

Существующая в настоящее время в РФ методическая и методологическая база, к сожалению, не позволяют в полной мере эффективно проанализировать указанный выше процесс, в первую очередь, по причине ее недостаточной ориентации именно на региональную составляющую.

В подтверждение данного тезиса приведем выдержку из исследований консалтинговой компании Ernst&Young по вопросу уровня развития методической базы анализа управления функционированием институтов малого и среднего бизнеса в различных странах на региональном уровне в 2014 г. (рис.1) и уровня эффективности применения существующей методической базы анализа управления функционированием институтов малого и среднего бизнеса в различных странах на региональном уровне в условиях неопределенности в 2014 г. (рис.1). На рисунке видим, что РФ по исследуемому показателю практически замыкает перечень их десяти рассмотренных стран.

Наблюдается, что эффективность применения существующей методической базы анализа управления функционированием институтов малого и среднего бизнеса на

региональном уровне в условиях неопределенности в РФ за исследуемый период времени находилась ниже 50-процентного барьера и составил 35,18 %. Следовательно, существующая методическая база в исследуемой сфере, относительно зарубежных стран, является не только теоретически неразработанной, но и не позволяет осуществить ее эффективное применение на практике в условиях неопределенности.

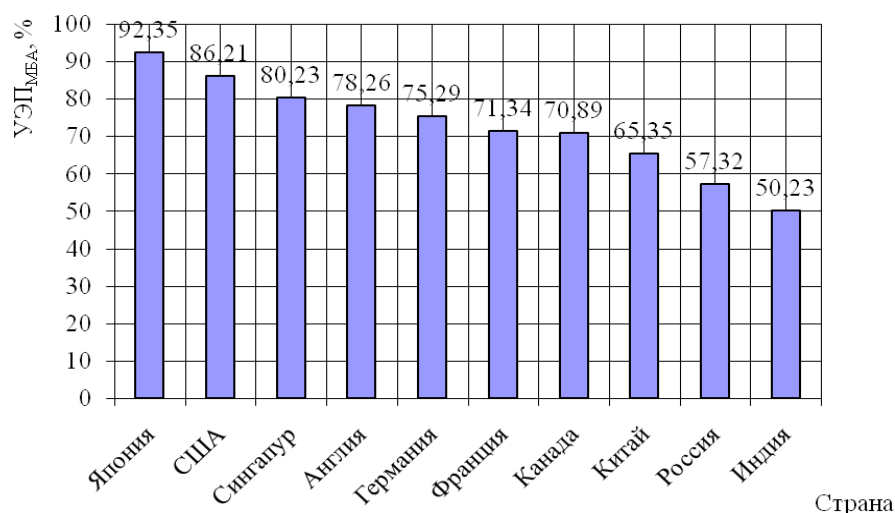


Рис.1. Выдержка из исследований консалтинговой компании Ernst&Young по вопросу уровня развития методической базы анализа управления функционированием институтов малого и среднего бизнеса в различных странах на региональном уровне в 2014 г. [2]

Исходя из этого, можно сделать вывод, что на региональном уровне в РФ актуально изучать вопросы развития методов, подходов и инструментов анализа управления функционированием институтов малого и среднего бизнеса за рубежом в условиях неопределенности.

Изучению указанных вопросов, на наш взгляд, будет способствовать выделение ряда актуальных тенденций развития исследуемой методической базы на уровне регионов за рубежом.

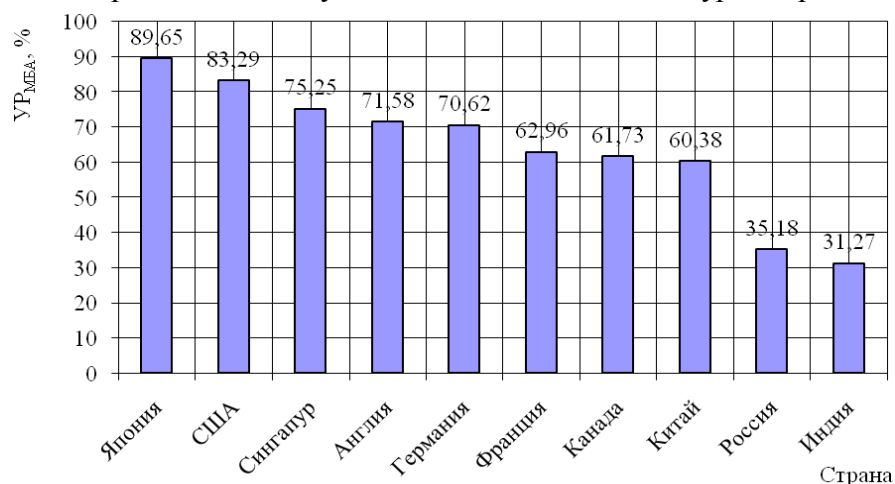


Рис.2. Выдержки из исследований консалтинговой компании Ernst&Young по вопросу уровня эффективности применения существующей методической базы анализа управления функционированием институтов малого и среднего бизнеса в различных странах на региональном уровне в условиях неопределенности в 2014 г. [2]

Было выяснено, что одной из наиболее актуальных тенденций развития методов,

подходов и инструментария анализа управления функционированием институтов малого и среднего бизнеса в регионах зарубежных стран в условиях неопределенности является активизация матричного объединения разнородных методических элементов.

Сущность первой из указанных тенденции можно рассмотреть через призму следующих тезисов:

- каждый методический элемент анализа управления функционированием институтов малого и среднего бизнеса на региональном уровне обладает индивидуальной совокупностью присущих ему недостатков и преимуществ – значимых характеристик их теоретико-практического применения в рамках той или иной ситуации;

- вся совокупность преимуществ методических элементов анализируется на предмет их независимого функционирования в сопряжении с соответствующими недостатками;

- преимущество одного методического элемента способно в той или иной мере (от 0 до 100 %, где 0 – это отсутствие компенсации, а 100 – полная компенсация) компенсировать недостаток другого;

- подобрав на основе матричного принципа определенным образом выстроенную совокупность методических элементов анализа управления функционированием институтов малого и среднего бизнеса на региональном уровне, можно достичь положительного синергетического эффекта, проявляющегося в формировании методической конструкции, обладающей максимальным количеством преимуществ и минимальным числом недостатков относительно аналогичных позиций по необъединенным элементам.

Не менее актуальной является тенденция применения в процессе анализа передового математического инструментария анализа данных – нейронных сетей. Характеризуя данную тенденцию, можно отметить, что нейронные сети представляют собой многомерные (параллельные, многослойные) методы регрессии, позволяющие выявить и в дальнейшем изучить неявные (нетривиальные) зависимости в исследуемом ряде значений показателей, что особенно актуально при проведении анализа в условиях неопределенности.

Существенной особенностью применения нейронных сетей в исследуемом процессе является их способность к гибкому изменению входных и выходных данных. Так, например, многие показатели, характеризующие функционирование институтов малого и среднего бизнеса на уровне региона, могут в значительной мере изменяться: объединяться с близкими по роду или виду показателями, обмениваться с ними элементами, взаимозамещаться. Эти особенности, при проведении анализа без применения нейронных сетей, зачастую негативно сказываются как на сроках, так и точности его проведения. Исходя из того, что нейронные сети обладают достаточно гибкими настройками в плане объединения и замещения исследуемых показателей, указанные выше проблемы при проведении анализа на практике, фактически, нивелируются.

При этом следует отметить, что нейронные сети позволяют проводить анализ не только количественных, но и качественных показателей, последние из которых для адаптивного функционирования в их среде могут быть выражены через механизмы экспертных оценок.

Завершает исследуемый перечень тенденция, связанная с применением саморегулируемых методических конструкций, суть которых заключена в наличии специализированных блоков многомерного (полиаспектного – с учетом вероятности возникновения всех возможных вариантов развития ситуации) принятия решений по всем возможным вариантам в рамках одной видовой ситуации. Фактически речь идет о программировании универсальных последовательных действий для решения конкретной практической ситуации в условиях неопределенности внешней среды.

Наличие данной тенденции продиктовано самой этимологией региональных процессов, характеризующихся сложностью, комплексностью и быстротой протекания. Возникновение данных конструкций было впервые зафиксировано в 90-х гг. в США и в дальнейшем получило развитие в таких странах, как Германия и Франция.

В целом, можно сделать вывод, что существующая методическая база Российской Федерации в сфере анализа управления функционированием институтов малого и среднего бизнеса значительно уступает аналогичным композициям относительно таких зарубежных стран, как Япония, США, Сингапур, Англия, Германия, Франция, Канада. Основной причиной указанного факта является ее недостаточная теоретическая проработанность и содержательное наполнение, учитывающее такие актуальные тенденции, как:

- активизация матричного объединения разнородных методических элементов;
- применение в процессе анализа передового математического инструментария анализа данных – нейронных сетей;
- применение саморегулируемых методических конструкций.

Исследование указанных тенденций целесообразно осуществить на основе применения разработанного авторского алгоритма, включающего десять взаимосвязанных этапов (от выбора временных и территориальных границ проведения исследования оценки качества выявленной зависимости в рамках сформированного ряда значений исследуемого показателя и формирования соответствующих выводов) и механизмов обратной связи.

Список использованных источников

1. Галанцева И. В. Авторский подход к анализу и формированию управления функционированием институтов малого и среднего бизнеса/Изд-во КНИТУ (Вестник Казанского Технологического университета), 2014 – Т. 17. № 24 – С.390–395
2. Галанцева И. В., Ющенко А. Л. Анализ предпринимательской среды регионов России / Изд-во КНИТУ (Вестник Казанского Технологического университета), 2013 – Т. 16 № 14 - С.253–257
3. Галанцева, И. В. Анализ управления функционированием институтов малого и среднего бизнеса в регионах в условиях неопределенности : монография /Галанцева Ирина Валерьевна. - Санкт- Петербург : Культ-информ-пресс, 2015. – 193 с.

ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА И ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ КАК ЗАЛОГ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ.

Галеева Л. Р.,

ведущий менеджер

Институт экономики, управления и права (г. Казань)

Аннотация: Ключевое звено любого предприятия – его персонал. Для обеспечения безопасных условий труда и избежания несчастных случаев на производстве создается служба охраны труда. Данная статья посвящена роли службы охраны труда на предприятии и ее развитию посредством применения международного стандарта OHSAS 18000.

Ключевые слова: служба охраны труда, международный стандарт, система менеджмента.

EFFECTIVE MANAGEMENT SYSTEM OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH AS A KEY TO SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE.

Galeeva L. R.,

Top manager

Institute of Economics, Management and Law (Kazan)

Annotation: The staff is a key element of any company. Occupational health service creates to ensure safe working conditions and avoid accidents at work. This article focuses on the role of labor protection at the enterprise and its development through the application of the international standard OHSAS 18000.

Keywords: occupational health service, international standard, management system.

На сегодняшний день ситуация в области охраны труда в России остается крайне напряженной. Согласно данным Министерства труда, занятости и социальной защиты РФ, по итогам 2015 г. количество погибших в строительстве, обрабатывающем производстве, сельском хозяйстве, добыче полезных ископаемых, традиционно остается наиболее высоким по сравнению с другими отраслями.

Несчастный случай на производстве или даже незначительная травма – это происшествие, влекущее за собой расследование, выплату компенсаций пострадавшему работнику, а возможно, и проверку трудовой инспекции. С целью снижения рисков возникновения несчастных случаев и обеспечения безопасности труда на производстве на предприятиях создаются службы охраны труда. Отметим, что создание данной службы – обязанность работодателя согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

Основными задачами службы охраны труда являются:

1. Организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда.

2. Контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации.
3. Организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда.
4. Информирование и консультирование работников организации, в том числе ее руководителя, по вопросам охраны труда;
5. Изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

Охрана труда – это целая система, которая, как и любая другая система, требует постоянного совершенствования и соответствия законодательным нормам. Одним из эффективных методов улучшения системы охраны труда в организации является внедрение международных стандартов, которые в свою очередь приобретают все большее значение для экономики нашей страны.

Международные стандарты охватывают все аспекты деятельности предприятия, в том числе и рассматриваемую выше охрану труда, которую регламентирует стандарт OHSAS 18000 «Система менеджмента профессиональной безопасности и здоровья» (от английского Occupational health and safety management systems). Впервые спецификация OHSAS была опубликована Британским Институтом Стандартов в 1999 г.

Серия стандартов OHSAS состоит из двух стандартов: OHSAS 18001:2007 «Система менеджмента профессиональной безопасности и здоровья. Спецификация»; OHSAS 18002:2008 «Руководство по применению OHSAS 18001». Основные достоинства данной серии:

- общие требования к документации и управлению позволяют успешно интегрировать на предприятии системы менеджмента качества, основанные на требованиях ISO 9001, системы экологического менеджмента, основанные на требованиях ISO 14001 и интегрируемые в общую систему управления предприятием;
- уменьшение издержек производства за счет контроля за опасными производственными факторами и процессами;
- формирование положительного имиджа предприятия на международной арене и как следствие – сотрудничество с международными промышленными предприятиями.

Преимущества и выгоды от применения международных стандартов OHSAS 18000 очевидны. Сертификация по системе менеджмента безопасности труда и охраны здоровья OHSAS 18000 (ГОСТ Р 54934-2012) – это долгосрочные инвестиции предприятия в безопасность труда и грамотность персонала. Примером тому служат крупные промышленные предприятия, такие как ОАО «Нижекамскнефтехим», Группа компаний Тайф – ОАО ГК «ТАИФ», ОАО «КЗСК», ОАО «Татнефть», ОАО «ТАНЕКО», ОАО «Сетевая компания», ОАО «Казаньоргсинтез» и многие другие.

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ КОМПОНЕНТ СОДЕРЖАНИЯ ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫМ ЯЗЫКАМ

Галимова Х. Н.,

к.филол. н., доцент

Институт экономики, управления и права (г. Казань), Чистопольский филиал

Аннотация: Социокультурная компетенция является шагом к адекватному владению иностранным языком. Социокультурная компетенция молодых специалистов может быть достигнута как результат социокультурного образования на занятиях иностранного языка.

SOCIO-CULTURAL COMPONENT IN THE CONTENT OF FOREIGN LANGUAGE TEACHING

Galimova Kh. N.,

PhD in philology, associate professor

Institute of Economics, Management and Law (Kazan)

Abstract: Socio-cultural competence is a step to adequate knowledge of a foreign language. Socio-cultural competence of young professionals can be achieved as a result of socio-cultural education in foreign language classes.

В сфере методики преподавания иностранных языков наиболее популярные определения слова *культура* включают в себя ценности, нравы, обычаи, праздники, ритуалы. На западе традиционно культуру разделяют на два общих компонента: элитарная и массовая культура. К элитарной относится все то, что делает человека культурным, а именно знания истории, искусства, литературы. К массовой культуре принято относить стиль жизни, привычки, типичные примеры еды, одежды, транспорта. Под частью культуры страны изучаемого языка, которую способно дать социокультурное обучение иностранным языкам, мы понимаем свод знаний и опыта, позволяющий обучающимся быть адекватными участниками межкультурной коммуникации. Это включает понимание подстрочного смысла и различной окраски высказывания, правильную интерпретацию культурных, исторических эпизодов и реалий при чтении газет, журналов и другой литературы, при просмотре фильмов и телевизионных программ, при общении с носителями языка и культуры, понимание поведения и повышенную толерантность. Носители языка не всегда готовы принять во внимание языковые трудности, с которыми сталкиваются говорящие на иностранных языках, что может оказаться решающим фактором при прохождении собеседования в процессе устройства на работу или обучения в стране изучаемого языка. Очевидно, что знания культуры придают уверенность всем владеющим иностранным языком, дают возможность осуществить выбор в действии. В некоторых случаях, зная верный ответ, просто необходимо

спросить *что* и *почему* с целью завести беседу или продолжить разговор. Данные хитрости относятся к разряду множества стратегий, используемых при общении. Поэтому социокультурная компетенция позволяет говорящим чувствовать себя практически на равных с носителями языка, что является шагом к адекватному владению иностранным языком. В структурном плане под культурой народа страны изучаемого языка мы понимаем элементы социокоммуникации, особенности национальной ментальности, духовные и материальные ценности, формирующие национальное достояние.

Рассмотрим содержание социокультурного компонента обучения иностранному языку по трем направлениям, как *1) средства социокоммуникации, 2) национальная ментальность и 3) национальное достояние*. Культуру невозможно ограничить искусственными барьерами, поэтому выделенные компоненты представляются в качестве основных направлений возможной классификации и вовсе не означают границы концептуальной категории.

В термин «социокоммуникация» мы вкладываем совокупность приемов и средств устной и письменной передачи информации представителями определенной культуры или субкультуры. К ним относится язык, в который мы включаем специфические различия между языковыми вариантами. Данные различия могут наблюдаться в лексике, грамматике, фонетике. К средствам социокоммуникации мы также относим *язык жестов и невербального общения*, требующий особого изучения. К особенностям письменной коммуникации мы относим правила написания дат, обращений, адресов, заключений, деловых писем, резюме, отчетов. В некоторых случаях отсутствие знаний средств социокоммуникации могут привести к недопониманию или к культурному конфликту.

Под национальной ментальностью мы понимаем способ мышления представителей определенной культуры или субкультуры, который определяет их поведение и ожидание подобного со стороны других. В соответствии с исследованиями в области ментальности мы рассматриваем ментальность народа страны изучаемого языка в трех измерениях: *в общем, ситуативном и культурном самоопределении*. *Общие характеристики* ментальности – знания, поведение и отношения (праздники, традиции и обряды). *Ситуативные характеристики* – такие критерии установки ментальности, как индивидуализм, ориентация на будущее, соперничество, личное пространство. При психологическом сравнении представителей двух стран (Россия и США) есть тенденции, которым нужно обучать, раскрывая ментальную палитру всех этнических и социальных культур, входящих в поликультурное сообщество. К культурно-национальным характеристикам относится определение людей по определенным признакам: по интересам, ориентации, профессии, политическим взглядам. Изучая язык, нужно ознакомиться с культурой белого среднего класса, с культурой черной, мексиканской, азиатской, турецкого населения в Германии (немецкий), северных африканцев (французский). Кроме того, культура может быть профессиональной и объединять представителей определенной профессии или занятия по всему миру, например, культура компании IBM.

Под частью национального достояния мы подразумеваем такие культурные направления, как *наука и искусство, история и религия, национальные парки, исторические заповедники и другие места туристического паломничества*. Культура также является «живой» категорией, чье развитие непосредственно связано с развитием общества. Национальное достояние – это своего рода фон национальных социокультурных знаний – концептов, представляющих культуроведческую ценность.

Таким образом, социокультурная компетенция молодых специалистов может быть достигнута как результат социокультурного образования на занятиях иностранного языка.

Дополнительные источники социокультурной компетенции – литература, средства массовой информации, Интернет, фильмы.

Список использованных источников

1. Библер В. С. Культура. Диалог культур: Опыт определения // *Вопр. философии*. – 1989. – № 6.
2. Мильруд Р. П. Порог ментальности российских и английских студентов при соприкосновении культур // *Иностранные языки в школе*. – 1997. – № 4.
3. Сафонова В. В. Изучение языков международного общения в контексте диалога культур и цивилизаций. – Воронеж: Истоки, 1996.

ФОРМИРОВАНИЕ ИНОЯЗЫЧНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СПЕЦИАЛИСТА

Галимова Х. Н.,

к.филол.н., доцент

Институт экономики, управления и права (г. Казань), Чистопольский филиал

Аннотация: Формирование иноязычной профессиональной компетенции специалиста требует изменения содержания, структуры и технологии обучения иностранному языку в неязыковом вузе. Обучение иностранному языку должно быть направлено на формирование способности к межкультурному общению и фокусировать внимание на профессионально-деловой составляющей иноязычного обучения специалиста.

FORMATION OF THE FOREIGN-LANGUAGE PROFESSIONAL COMPETENCES OF THE EXPERT

Galimova Kh. N.,

PhD in philology, associate professor

Institute of Economics, Management and Law (Kazan)

Summary: The Formation of foreign-language professional competence a specialist requires changes of the contents, structure and technology of teaching of foreign language in non-linguistic high school. Teaching of a foreign language has to be orientated on formation of ability

to cross-cultural communication and to focus attention on a professional and business component of foreign-language training of the specialist.

В условиях интенсивного развития международного сотрудничества и интеграции России в мировое экономическое сообщество растет потребность во владеющих иностранным языком специалистах, способных эффективно его использовать в ситуациях повседневного и профессионального общения. На необходимость совершенствования языковой подготовки студентов в неязыковом вузе указывается в Примерной программе курса «Иностранный язык для неязыковых факультетов и вузов» (2007), в которой отмечено, что основной задачей курса является формирование иноязычной профессиональной коммуникативной компетентности (ИПКК) специалиста на уровне, позволяющем активно применять иностранный язык в повседневном и профессиональном общении. Достижению этой цели в условиях неязыкового препятствует ряд объективных и субъективных факторов: малое количество часов, выделяемых на изучение иностранного языка (ИЯ), значительные интервалы между занятиями и пр.

Формирование ИПКК потребовало изменения содержания, структуры и технологии обучения иностранному языку для специальных (профессиональных) целей, побудило методистов, психологов, лингвистов к интенсивным исследованиям в области профессиональной лингводидактики, развитие которой расширяет новыми идеями горизонты современных педагогических наук.

Переход языка, понимаемого КАК «сумма грамматики и лексики», к практическому использованию его специалистами различных профилей, ознаменовал смену ведущего грамматико-переводного метода обучения ИЯ, долгое время господствовавшего в неязыковых вузах, на структурно-функциональный, а затем и проблемно-коммуникативный метод. В основе последнего лежит ориентация на профессиональную коммуникацию, ставшую объективной социальной потребностью для миллионов экономистов, инженеров и представителей других профессий как средство международного обмена информацией и опытом.

Переосмыслению некоторых педагогических категорий с точки зрения последних достижений теории и практики обучения ИЯ в неязыковой высшей школе способствует ряд факторов:

- повышение статуса предмета «Иностранный язык», внесение его в государственные образовательные стандарты в качестве обязательного;
- профилизация российского образования, направленная на реализацию государственного образовательного стандарта с учетом профиля вуза;
- использование в учебном процессе, наряду с образовательными программами, диктуемыми стандартом образования, факультативных, авторских программ;
- модернизация российского образования, направленная на введение двухуровневой системы обучения: бакалавр-магистр;

- включение России в Болонский процесс, основной целью которого является гармонизация национальных систем высшего образования и формирование единого европейского рынка высококвалифицированного труда.

Сегодня язык из специальности все больше превращается в язык для специальности. Таким образом, с одной стороны, знания только иностранного языка стали недостаточными для широкого круга специалистов, с другой – современному профессионалу не обойтись без владения определенным уровнем языка. Для этого требуется конкретизация и актуализация цели профессионально ориентированного иноязычного обучения, которая учитывала бы направленность на формирование способности к межкультурному общению, фокусировала бы внимание на профессионально-деловой составляющей иноязычного обучения специалиста.

Если межкультурная компетенция вскрывает различия культур и воспитывает толерантность по отношению к порой противоречивому восприятию одного и того же явления у разных народов, то профессиональная компетенция позволяет обнаружить больше сходств, чем различий. Языки науки, технологии, бизнеса, а термины в особенности, скорее роднят представителей разных профессий, чем разъединяют, и достижения в определенной области вызывают интерес специалистов всего мира, независимо от национальной принадлежности.

Если раньше содержание курса ИЯ в неязыковом вузе рассматривалось как усложняющее понимание профессионального содержания в процессе иноязычного обучения, то сегодня, грамотно представленное компетентным преподавателем, предметно-понятийное содержание иноязычного обучения вскрывает резервы опережающего обучения и вооружает обучающегося новой профессиональной информацией, тем самым доказывая, что язык может быть средством приобретения новых профессиональных знаний. Требования иноязычной профессионализации стали предъявляться не только к обучающимся, но и к преподавателям, которые сегодня не могут дистанцироваться от специальной дисциплины в ходе преподавания иностранного языка, апеллируя к полученному лингвистическому образованию. Преподаватель часто сталкивается с проблемой профессионального характера, неизвестной лингвисту, и почти полным отсутствием целенаправленной подготовки преподавателей иностранного языка для работы в неязыковые вузах.

Сложная и высокая социальная ориентированность исследуемой проблемы, заинтересованность научных кругов в фундаментальных исследованиях в данной области позволяют предположить, что данную проблему можно разрешить путем разработки профессиональной лингводидактики как теории профессионально ориентированного иноязычного обучения и дидактической системы обучения иностранному языку будущих специалистов.

Список использованных источников

1. Крупченко А. Д. Профессиональная лингводидактика / А. Д. Крупченко // Высшее образование в России. – 2006. – № 5. – С. 156.
2. Мильруд Р. П. Порог ментальности российских и английских студентов при соприкосновении культур / Р. П. Мильруд // Иностранные языки в школе. – 1997. – № 4. – С. 17.
3. Митусова О. А. Английский для аспирантов / О. А. Митусова. – Ростов-н/Д, 2003. – С. 120

СОЦИАЛЬНАЯ ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ЗНАНИЯ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ

Галимова Х. Н.,

к.филол.н., доцент

Мустафина А. А.,

студентка

Институт экономики, управления и права (г. Казань).

Аннотация: Социокультурная компетенция является шагом к адекватному владению иностранным языком. Социокультурная компетенция молодых специалистов может быть достигнута как результат социокультурного образования на занятиях иностранного языка.

THE SOCIAL DEMAND OF THE KNOWLEDGE OF FOREIGN LANGUAGES

Galimova Kh. N.,

PhD in philology, associate professor

Mustafina A. A.,

student

Institute of Economics, Management and Law (Kazan).

Abstract: Socio-cultural competence is a step to adequate knowledge of a foreign language. Socio-cultural competence of young professionals can be achieved as a result of socio-cultural education in foreign language classes.

В современном обществе возникает тенденция вкладываться в саморазвитие. Люди ходят в фитнес-клубы, посещают уроки танцев, курсы актерского мастерства и т.д. И среди всех этих приятных времяпрепровождений изучение иностранных языков занимает лидирующую строчку. Знание иностранных языков является одним из составляющих успешного человека. Иностранный язык – ключ от всех дверей, начиная от простой необходимости быть понятым во время путешествия, заканчивая расширением бизнес-горизонтов.

Согласно последним данным, 75 % опрошенных не смогли бы обойтись как в работе, так и в быту без знания, по меньшей мере, одного из иностранных языков, причем уровень владения этим языком должен быть в их случае весьма высоким.

Итак, становится очевидным, что большому количеству российских граждан сегодня или в ближайшем будущем потребуется продвинутое знание иностранного (в основном английского) языка в трех основных областях социальной коммуникации: семейно-бытовой (для успешного общения российских граждан с иностранцами в период проживания первых за рубежом и в процессе социальной адаптации вторых в российском социуме), общеделовой (для успешного осуществления официальных социально-деловых контактов) и узкопрофессиональной (для квалифицированного выполнения профессиональной работы, включающей интерпретацию узкоспециализированного иноязычного материала).

Знание иностранных языков дает каждому человеку огромное количество бесценных преимуществ:

- Отсутствие проблем в общении с иностранцами.

Едете ли вы за рубеж в туристическую поездку или на постоянное место жительства, вы сможете без проблем общаться с носителями иностранного языка и успешно избежать множества самых разных проблем, которые могут возникнуть при нахождении в другой стране. Вы будете чувствовать себя уверенно и непринужденно.

- Тренировка мозгов.

Ученые считают, что процесс освоения иностранных языков – прекрасная возможность тренировки умственных способностей в любом возрасте. Освоение второго или третьего языка способствует улучшению памяти, расширению кругозора, защищает от болезни Альцгеймера.

- Образование в России:

Владение иностранными языками поможет вам поступить в хороший вуз, так как в большинстве престижных вузов вводят иностранный в качестве вступительного экзамена. Также студентам таких вузов предоставляется возможность участия в программах культурного обмена, они могут пожить и набраться опыта в стране изучаемого ими языка. Целью таких программ являются ознакомление с культурой других стран и национальностей и полноценное общение с носителями языка.

Кроме того, в последние годы возросло количество научных публикаций российских ученых на иностранном, главным образом английском языке. С одной стороны, это подтверждает, что многие сегодняшние специалисты владеют иностранным языком по крайней мере на уровне письменного изложения своих научных идей, а с другой, - по мнению многих из них, этот уровень не является достаточным даже для работы в их специальной области, а тем более для международной коммуникации.

- Образование за рубежом:

Прекрасное владение иностранным языком позволяет получить образование за рубежом. Обучение в европейских странах, таких как Франция, Великобритания, Германия, а так же в США и Канаде является хорошим трамплином для начала успешной карьеры.

Основные трудности для российского учащегося за рубежом, связанные с языковым барьером, создают необходимость решать одновременно множество проблем различного характера, включая бытовые (аренда жилья, покупки и т.п.). Понятные проблемы, несмотря на то, что каждая из них в отдельности может показаться достаточно простой, вместе могут устроить своего рода «завал» и создать стрессовую ситуацию, вызвать «культурный шок». А ведь до стадии обучения еще нужно дойти. Абитуриент, желающий поступить, например, в американский вуз и недостаточно хорошо владеющий разговорным английским языком, скорее всего не сможет пройти даже «визовое» собеседование в американском посольстве [4].

- Карьерные преимущества:

Знание иностранного языка, а лучше нескольких, сделает вас более востребованным сотрудником на рынке труда. Владение языком выделяет вас из числа других кандидатов при поиске работы и дает вам определенные конкурентные преимущества. Плюс к тому, знание иностранных языков позволит иметь дополнительные доходы.

- Интернет станет для вас шире, как минимум, в 10 раз:

Объем иноязычного Интернета в 10 раз превышает объем русскоязычной его части. Знание иностранных языков дает вам возможность путешествовать по океану информации. Благодаря развитию науки и техники мы можем общаться с людьми, живущими на другом конце планеты, не выходя из дома. Современный мир нуждается в людях, умеющих творчески мыслить, анализировать и понимать окружающих. Освоение иностранного языка дает прекрасную возможность для развития этих навыков.

- Расширение кругозора:

Язык – это не только средство коммуникации и получения-передачи информации. Реальность мы понимаем и воспринимаем не иначе, как через язык. Языки напоминают зеркала, в которых отражается реальность, но языков много и все они разные, поэтому каждый язык отражается одну и ту же реальность по-своему. Из этого следует, что язык – это дар, расширяющий человеческие способности: мышление, восприятие, воображение и память. Изучая иностранный язык, мы начинаем лучше понимать как нас самих, так и окружающих. Чужой для нас иностранный язык пробуждает наш родной и заставляет мысль работать, быть более четкой, точной и полноценной. И чем больше языков мы изучаем, тем более богатым становится наше представление об окружающем нас мире.

- Восприятие зарубежных статей, песен, книг и фильмов в оригинале.

Зная иностранные языки, вы сможете смотреть фильм, читать книги и слушать песни в оригинале. У вас появится уникальная возможность наслаждаться естественными голосами актеров, а не голосом переводчиков, которые часто из-за неправильного перевода искажают смысл всего фильма. Вы также сможете почитать книги на языке, которые еще не вышли в переводе. А прослушав свою любимую музыку без перевода, вы лучше прочувствуете ее.

- Удовлетворение личных амбиций и интересов:

Изучение нового языка способно сделать человека счастливым. Успешно освоив иностранный язык, будете гордиться собой. Человек ощущает прилив положительных

эмоций, когда понимает, что он развивается, а не стоит на месте. Ваша самооценка повысится, как в собственных глазах, так и в глазах других людей. Человек, знающий хотя бы один иностранный язык, будет более выигрышно смотреться на фоне человека, который вовсе не занимался изучением иностранных языков.

Несколько интересных фактов об изучении иностранных языков

- Дети, выросшие в многоязычной семье, обладают лучшей памятью и интеллектом;
- 63 % опрошенных встречались с человеком, владеющим иностранным языком;
- 95 % опрошенных считают, что изучение иностранного языка улучшит их умственные способности
- студенты, изучающие иностранный язык как минимум 4 года, стоят на ступень выше своих одноклассников;
- изучение второго иностранного языка дается намного легче, чем изучение первого;
- знание двух или более языков в 4 раза снижает риск умственных расстройств;
- работники, владеющие языком, могут рассчитывать на более высокую зарплату;
- 98 % опрошенных уверены, что знание иностранного языка будет полезным для их карьеры;
- каждый год количество иностранных студентов увеличивается на 12 %;
- 270 британских агентств знакомств утверждают, что владение иностранным языком повышает привлекательность кандидатов.

Размышляя на тему социальной необходимости изучения языков, на ум приходит высказывание выдающегося немецкого писателя Й. Гете: «Тот, кто не знает иностранных языков, не знает ничего про свой родной язык». Я считаю, что в наше время знать хотя бы один иностранный язык абсолютно необходимо для каждого человека.

Список использованных источников

1. Растова Л. М. Жизненные планы выпускников школ // Социальное качество российской молодежи на рубеже веков. Материалы всероссийской научно-практической конференции «Теория и практика воспитательной работы в высшей школе». 21–23 марта, 2015. Барнаул.
2. Контарева Н. А. Совершенствование организационно-экономического механизма подготовки кадров высшей квалификации в вузах России. Автореферат дисс... канд... экономических наук. Москва, 2007.
8. Сорокина Н. Д. Перемены в образовании и динамика жизненных стремлений студентов // Социол. исслед. – 2003. – N 10.

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФГОС

Ганиуллина А. М.,

*методист информационно-методического
отдела управления образования
Азнакаевского муниципального района РТ*

В статье рассматривается задача образовательных учреждений по оценке качества образования с требованиями ФГОС и применение модульной организации учебного процесса для решения этой задачи.

EDUCATION QUALITY ASSESSMENT WITH THE GEF

Ganiullina A.M.,

*methodist of information and methodical
department upravleniya obrazovaniya
Aznakaevsky municipal district of the Republic of Tatarstan*

The article considers the problem of educational institutions to assess the quality of education with the requirements of the GEF and the use of modular organization of educational process for this task .

Качество образования – это совокупность свойств, которая обуславливает его способность выполнять выдвинутые обществом задачи по формированию и развитию личности в аспектах ее обученности и воспитанности.

Основная задача образования сегодня – сформировать у ученика умение и желание учиться всю жизнь, работать в команде, способность изменяться и самостоятельно развиваться.

Перейдя со словесного на деятельностный метод обучения, при котором ученики вместо получения знания в готовом виде будут добывать их сами в процессе собственной учебно-познавательной деятельности, и произойдет изменение школьного образования. Только добывая знания самостоятельно, ученик осознает содержание и формы своей учебной деятельности и станет активным участником образовательного процесса.

Достижение нового качества образования зависит от уровня подготовки педагогов, качества преподавания, организации образовательного процесса.

Чтобы перейти к деятельностному подходу обучения, учителю необходимо поменять роль. Теперь учитель выступает как учитель-тьютор – это учитель, создающий образовательную среду, которая позволит ученику самостоятельно получать знания и навыки, обучаясь в удобном для него режиме; учитель-фасилитатор – это учитель, который применяет технологии групповой работы для создания необходимого продукта.

Только грамотный, компетентный учитель способен повысить качество образования.

Итак, качество образования – это оценка того, каких результатов добиваются учителя при обучении учащихся, а также качество самого образовательного процесса и условий, в которых он реализуется.

Педагогические коллективы многих образовательных учреждений работают над повышением качества образовательного процесса. Но во многих случаях качество образования остается невысоким.

Для совершенствования управления качеством образования администрации школы необходимо предпринять новые шаги, возможно, ввести модульное обучение в старшей школе.

Решение этой проблемы составляет цель данной работы: разработать модель управления качеством образования в условиях введения модульного обучения в школе старшей ступени.

Модульная организация учебного процесса.

В рамках принятого учебного плана перегруженность учащихся является одной из проблем. Однако для разгрузки ученика ничего не предпринято.

При информационной, предметной перегруженности учащихся в школе, может, следует ввести модульную организацию учебных занятий как один из способов повышения качества образования. Суть этого метода состоит в следующем.

«Все предметы разбиваются на два блока. Предметы первого блока изучаются на протяжении всего учебного года. Предметы второго блока изучаются в течение только одного учебного полугодия. Например, математика и русский язык изучаются в течение всего года, а история и физика блочно. Так, при обычной организации учебного плана история и физика проходят по два урока в неделю, а при блочной: в одном полугодии история изучается 4 часа в неделю, а физика не изучается вовсе, а во втором полугодии физика изучается 4 часа в неделю, а не изучается история».

У учащихся 10–11 классов в неделю насчитывается до 15–16 предметов. Из-за перегруженности учащихся возникает необходимость оптимизации учебного плана, для того чтобы задачи по повышению качества образования были выполнимы и рациональные зерна упали на благодатную почву.

Образовательное учреждение принимает модульный учебный план в соответствии с модульным календарным планом. Завучи продумывают расписание, удобное ученику и комфортное учителю.

Таким образом, модульное расписание позволяет не сокращать годовой учебный план и одновременно уменьшает количество изучаемых учебных предметов в рамках учебной недели в два раза, а частотность занятий увеличивает в два-четыре раза. Кроме того, модульный учебный план делает упор на метапредметные связи, что особенно актуально в свете введения новых Федеральных государственных образовательных стандартов. Разумеется, обучение навыкам универсальных учебных действий, что также является одним из приоритетов нового ФГОС, также эффективнее будет проходить при условии реализации модульного учебного плана.

Модульная система имеет большое будущее, но одной только этой технологией добиться повышения качества образования все-таки недостаточно, необходим целый комплекс инновационных составляющих, направленных на выполнение этой сложной задачи.

Сегодня как никогда актуальны слова Д.Писарева: «Надо учиться в школе, но еще гораздо больше надо учиться по выходе из школы, и это второе учение по своим последствиям, по своему влиянию на человека и на общество неизмеримо важнее первого».

КАЧЕСТВО МАТЕМАТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ БАКАЛАВРОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО НАПРАВЛЕНИЯ

Гафиятова О. В.,

*к.пед.н., доцент кафедры
высшей математики*

Институт экономики, управления и права (г. Казань)

Аннотация. В статье рассматривается формирование прикладной экономико-математической компетентности в процессе качественной математической подготовки бакалавров экономического направления на основе развития проектно-конструктивных способностей.

THE QUALITY OF MATHEMATICAL PREPARATION OF BACHELORS OF ECONOMIC TRENDS

Gafiyatova O. V.,

*candidate of pedagogical sciences, associate professor department
of mathematics*

Institute of Economics, Management and Law (Kazan)

Annotation. The article deals with the formation of applied economics and mathematical competence in the process of quality of mathematical preparation of bachelors of economic trends on the basis of design and design abilities.

В настоящее время при получении экономического образования много времени отводится математическим дисциплинам. Это связано с тем, что математика, в частности, линейная алгебра, математический анализ, методы оптимальных решений, финансовая математика, эконометрика используются при решении экономических задач.

Деятельность современного экономиста непосредственно связана с использованием программных средств при решении проблем, возникающих в его профессиональной деятельности. При этом экономическую проблему необходимо формализовать, выбрать методы для ее решения и выполнить это решение. Такая деятельность требует развития

проектно-конструктивных способностей (формализационных – А, конструктивных – В, исполнительских – С) [1].

Кроме того, развитие компьютерных технологий способствует активизации использования экономико-математических методов при решении экономических проблем, то есть развитию экономико-математического моделирования. Экономико-математическое моделирование непосредственно связано с проектно-конструктивной деятельностью, то есть в процессе экономико-математического моделирования происходит развитие проектно-конструктивных способностей аналогично математическому моделированию в технике и технологии [2]:

- I этап – построение математической модели экономической проблемы. При этом развиваются и вместе с тем необходимы формализационные способности;
- II этап – изучение построенной экономико-математической модели математическими методами, что приводит к развитию конструктивных способностей;
- III этап – проверка построенной экономико-математической модели на адекватность опытным данным, то есть испытание модели критерием практики, здесь развиваются исполнительские способности;
- IV этап – уточнение экономико-математической модели или замена другой моделью в случае несоответствия опытным данным.

С другой стороны, проектно-конструктивные способности необходимы экономистам в профессиональной деятельности, не связанной с экономико-математическим моделированием, в частности, при использовании современных компьютерных средств. Например, решение задач в программе MS Excel, таких как:

- Решить систему линейных уравнений
$$\begin{cases} 2x_1 + 2x_2 - x_3 + x_4 = 4, \\ 4x_1 + 3x_2 - x_3 + 2x_4 = 6, \\ 8x_1 + 5x_2 - 3x_3 + 4x_4 = 12, \\ 3x_1 + 3x_2 - 2x_3 + 2x_4 = 6. \end{cases}$$
 методом обратной матрицы с применением матричных функций MS Excel.

- Решить систему линейных уравнений
$$\begin{cases} -x_1 + x_2 - 4x_3 = -11, \\ 3x_1 + 2x_2 + x_3 = 10, \\ x_1 - x_2 + 2x_3 = 5. \end{cases}$$
 методом Гаусса с применением матричных функций MS Excel.

- Найти матрицу поквартальной выручки ателье, если матрица расценок
$$D = \begin{pmatrix} 15 & 45 & 25 & 26 \\ 20 & 50 & 27 & 28 \\ 25 & 60 & 30 & 40 \end{pmatrix}, P = \begin{pmatrix} 45 & 50 & 40 & 50 \\ 30 & 25 & 30 & 40 \\ 30 & 35 & 40 & 30 \\ 26 & 28 & 35 & 60 \end{pmatrix}$$
 - матрица поквартального плана. Провести анализ результатов.

- Построить матрицу посещения кинотеатра «Астра» за 3 праздничных дня, если в пятницу фильм «Астрал 3» посмотрели 40 человек, мультфильм «Кунг-фу Панда 3» – 32,

мультфильм «Головоломка» – 29. В субботу зрителей фильма «Астрал 3» оказалось 45, мультфильма «Головоломка» – 36, мультфильма «Кунг-фу Панда 3» – 29, в воскресенье фильм «Астрал 3» посмотрели 36 человек, мультфильм «Кунг-фу Панда 3» - 45, мультфильм «Головоломка» – 27. Используя функций MS Excel, найти обратную матрицу к полученной.

- Имеются две отрасли A и B :

Отрасли		Потребление, ед.		Валовой выпуск, ед.
		A	B	
Производство, ед.	A	26	164	260
	B	208	82	410

Требуется определить прямые затраты, объем конечной продукции, матрицу полных затрат.

Таким образом, экономическое образование предполагает качественную профессионально ориентированную математическую подготовку и должно обеспечить развитие проектно-конструктивных способностей будущего экономиста. На решение этих задач нацелена математическая подготовка бакалавров экономического направления в ЧОУ ВПО «Институт экономики, управления и права (г. Казань)», формирующая прикладную экономико-математическую компетентность выпускника (ПЭМК) [1].

Под ПЭМК будем понимать овладение экономико-математическими методами и развитие проектно-конструктивных способностей на таком уровне, который достаточен для решения экономических задач, возникающих при выполнении профессиональных функций, и для дальнейшего творческого саморазвития бакалавра экономического направления.

Итак, рассмотрев в данной статье некоторые задачи, решаемые в MS Excel, можно сказать, что это лишь небольшая часть математических методов, используемых в экономике. Экономика и математика очень тесно связаны, и постепенно математические методы и модели начинают занимать очень важное место в экономике. Также важное значение приобретает использование компьютерных технологий при решении профессионально направленных задач. В связи с этим для бакалавров экономических направлений вузов необходимо как знание возможностей применения математических методов с помощью программных средств, так и понимание тех проблем, которые возникают при их использовании.

Список использованных источников

- Гафиятова, О. В. Основные аспекты многоуровневой математической подготовки будущих экономистов в комплексе «колледж-вуз» / О. В. Гафиятова, Л. Н. Журбенко. Институт экономики, управления и права (г. Казань). – Казань: Изд-во «Познание», 2015. – 180 с.
- Журбенко, Л. Н. Самостоятельная деятельность как составляющая математической подготовки бакалавров в контексте инженерной компетентности /Л. Н. Журбенко, Е. Д.

ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКОГО УНИВЕРСИТЕТСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПУБЛИЦИСТИКЕ И.Н. СМЕРНОВА

Гибадуллина Н. М.,

к.и.н., доцент

Институт экономики, управления и права (г. Казань), Набережночелнинский филиал

В статье рассматривается публицистика историка И. Н. Смирнова (1856–1904), посвященная обзору обсуждения в печати предстоящей реформы российской системы образования. Сделан вывод о прогрессивных общественно-политических взглядах ученого.

THE ISSUES OF RUSSIAN UNIVERSITY EDUCATION IN SOCIAL ESSAYS OF IVAN NIKOLAYEVICH SMIRNOV

Gibadullina N. M.,

PhD

Institute of Economics, Management and Law (Kazan),

Naberezhnye Chelny branch

The paper deals with social essays written by Russian historian Ivan Smirnov (1856-1904) on public discussion of forthcoming educational reforms in Russian Empire which started in Russian press. The author comes to conclusion that his social and political position was progressive.

Россия вступила в XXI век с огромным набором проблем, требующих немедленного разрешения, в числе которых реформы высшего и среднего образования. Однако переход высшей школы к стандартам Болонской системы вызвал неоднозначную реакцию и коллизии в академическом сообществе. Согласно данным Е. В. Бодровой и С. Б. Никитиной, значительная часть ученых убеждена в том, что «переход к Болонскому варианту образовательной системы неизбежно и объективно приведет сложившуюся в течение почти трех столетий российскую систему образования к системному кризису». В настоящее время существует множество подобных исследований и публикаций, авторы которых бьют тревогу по поводу ситуации в отечественном образовании, пытаясь привлечь внимание общественности и государства к данной проблеме. В этой связи представляет интерес опыт общественного обсуждения реформы высшего образования в России, состоявшегося в 1901 г.

Рост массового студенческого движения на рубеже XIX-XX вв. вынудил правительство принять меры в системе управления высшей школой. Министерство

просвещения, стремясь привлечь на свою сторону либеральную профессуру, предложило университетам обсудить ряд вопросов о желательных изменениях в университетском уставе 1884 г., предписав изложить свои соображения в срок до 1 октября 1901 г. Поскольку прессе разрешили участвовать в данном проекте, то в скором времени в центральных и местных газетах появилось множество статей на интересующую всех тему. Важным источником для изучения указанных событий является публицистика профессора Казанского университета, историка И. Н. Смирнова (1856–1904). Избранный советом университета в состав комиссии для разработки ответов на вопросы министерства, он горячо поддержал идею всенародного обсуждения и активно участвовал в нем. В течение четырех месяцев в «Казанском телеграфе» регулярно появлялись его статьи с критическим обзором материалов прессы, посвященных реформе отечественного образования.

Обзор прессы показал ему отсутствие единодушия у российской профессуры по коренному вопросу реформы – автономии университетов. Реакционные профессора отвергали идею самоуправления, основанного на выборных началах, сомневаясь в способности большинства управлять и принимать разумные решения. Представляя собою меньшинство, они боялись утратить руководящие позиции в университете. Либеральных профессоров также настораживали неизбежно возникающие при выборах партийность и конкуренция. «Здравомыслящие люди оказались большими скептиками», писал о них И. Н. Смирнов, так они боятся, что ректорами, деканами и заведующими кафедрами будут избраны бездарные ставленники большинства или «интриганы, командующие большинством». Он уподобил их доводы «карамзинским рассуждениям» об освобождении крестьян: «свобода, конечно, благо, необходимое для всякого человека, но ее нельзя дать человеку грубому, неразвитому нравственно, к ней нужно подготавливать постепенно». Противники автономии рассуждали, по его мнению, тоже по-карамзински, заранее подозревая профессоров во всяких злоупотреблениях самоуправлением: «разница только в том, что о неподготовленности «подлых людей» к свободе рассуждали люди посторонние, душевладельцы, о неподготовленности к автономии профессоров толкуют сами профессора». При этом «здравомыслящие люди» молчат о том, чего действительно нужно опасаться, отмечал И. Н. Смирнов, например, «будут ли профессора брать взятки за рекомендацию кандидата, за голос в его пользу, за голос при выборе декана или ректора или они это все будут проделывать за угощение (на крестишки или местечки нельзя же всем рассчитывать)». И. Н. Смирнов доказывал, что «сама по себе партийность не есть абсолютное зло: борьбы партий неизбежны повсюду, где кроме коллизии аппетита существуют воззрения и принципы; без борьбы не обойтись там, где люди дорожат своими идеалами и убеждениями». По его словам, профессора, даже имея одинаковые права на занятие должностей, вряд ли забудут о том, что их разделяет в вопросах научной истины, политики и этики.

Анализ прессы показал ученому, что часть консервативно настроенной общественности защищает сословный принцип образования и обеспокоена увеличением числа бедных студентов в университетах, полагая, что «умственная чернь» идет туда не за

знаниями, а ради льгот и привилегий государственной службы. Тайный смысл этих рассуждений, по словам И. Н. Смирнова, состоит в том, что, если из университетов убрать дипломы, дающие служебные привилегии, а также «умственную чернь», то тогда в них «останутся люди, бескорыстно любящие знания, которым будет некогда производить беспорядки». Но кроме интересов государства и интересов «умственной черни» существуют еще интересы общества, полагал ученый, и в силу этого «вместо чиновников-специалистов развивающаяся жизнь предъявила спрос на людей с высшим развитием, и университеты посильно покрывают его толпами наполняющих их «умственной черни».

Материалы И. Н. Смирнова также показали, что менее дискуссионными оказались вопросы о лекционной системе преподавания, практических занятиях и посещении лекций студентами. И. Н. Смирнов горячо поддержал идеи о необходимости доверия к профессорам и предоставления им права читать свой предмет «свободно, по внутреннему убеждению». Существующая академическая лекционная система выродилась в систему, не предполагавшую общения между профессорами и студентами, вследствие чего профессора часто не имели представления об интеллектуальном уровне своей аудитории, считал историк. Он предлагал ограничить лекционное время до двух-трех часов в неделю, а оставшееся время посвятить практическим занятиям. Семинары должны состоять из контрольных занятий, на которых преподаватель проверяет, что прочитали студенты в дополнение к теоретическому материалу лекций («университетское образование только тогда достигнет своих целей, когда оно будет подкреплено солидным самостоятельным чтением студентов»), а также практических занятий, на которых студенты применяют к конкретным случаям усвоенный теоретический материал.

И. Н. Смирнов обратил внимание на перемены в настроениях профессуры, произошедшие за время обсуждения университетских вопросов: от восторженно-одобрительного восприятия реформы к постепенному нарастанию скепсиса в необходимости перемен. Он писал по этому поводу: «когда прогнившее дерево пошатнулось, между лагерями союзников образовалась рознь: одни готовы свалить дерево и произвести новую посадку, другие оробели перед неизвестностью. Нового они боялись больше, чем старого. Во вчерашнем смелом реформаторе проснулся Обломов, привыкший к своему халату». Он горячо призывал читателей не бояться неудач, убеждал их в том, что «ошибка в творчестве не страшнее ошибки в подражании».

Таким образом, из статей И. Н. Смирнова видно, что верхушка профессуры, сохранившая свое привилегированное положение по уставу 1884 г., не была заинтересована в реформировании системы образования. Но большая часть либеральной профессуры, к которой принадлежал и сам И. Н. Смирнов, поддержала идею восстановления и расширения университетской автономии и демократизации учебного процесса. Профессора и преподаватели из разночинных сословий, в том числе и И. Н. Смирнов, видели идеал университетской автономии в уставе 1863 г., незначительно, но расширившего академические prerogatives выборных университетских органов. Выяснилось также, что почти не обсуждался актуальнейший вопрос о свободе научного творчества, а требования либеральной профессуры имели весьма ограниченный характер. Сам же И.

Н. Смирнов, обычно очень осторожный в выражении своих политических симпатий, в публицистике раскрылся как ученый с прогрессивными взглядами, страстный поборник демократических начал в университетской жизни.

Список использованных источников

1. Бодрова Е. В., Никитина С. Б. Кризис системы образования. Поиск новой парадигмы образования на рубеже XX-XXI веков // официальный сайт Московского Гуманитарного Университета [Электронный ресурс] / Е. В. Бодрова, С. Б. Никитина Режим доступа: <http://www.mosgu.ru/nauchnaya/publications/2009/professor.ru/Bodrova&Nikitina.pdf>
2. Смирнов И. Н. Печать об университетской реформе // Казанский телеграф. 1901. 16 мая, 7 июня, 10 июля, 23 июля, 15 августа, 13 сентября, 6 октября

НЕОБХОДИМОСТЬ СОЗДАНИЯ КУЛЬТУРЫ КАЧЕСТВА В РОССИИ

Гусарова Л. В.,

д.э.н., проф. кафедры бухгалтерского учета и аудита

Калимуллина И. М.,

магистрант

Институт экономики, управления и права (г. Казань), Альметьевский филиал

Аннотация

Статья посвящена необходимости создания концепции культуры качества, которая в национальном масштабе позволит улучшить конкурентоспособность отечественной экономики.

THE NEED TO CREATE A CULTURE OF QUALITY IN RUSSIA

GUSAROVA L. V.,

Doctor of Economics, professor of chair of Accounting and Audit

KALIMULLINA I. M.,

master student

Institute of Economics, Management and Law (Kazan), Almetyevsk branch

The article is devoted to the necessity of establishing the concept of quality culture, which at the national scale would improve the competitiveness of the domestic economy.

Современная рыночная экономика предъявляет принципиально иные требования к качеству выпускаемой продукции. Качество продукции относится к числу важнейших показателей деятельности предприятия. Повышение качества продукции в значительной степени определяет выживаемость и успех предприятия в условиях рынка, темпы технического прогресса, внедрения инноваций, рост эффективности производства, экономию всех видов ресурсов, используемых на предприятии.

В нашем понимании, качество продукта есть совокупность его особенностей, свойств и характеристик, на основании чего базируется основная польза этого продукта для потребителей и способность выполнять свои основные функции: функциональное соответствие, т.е. способность товара правильно выполнять его базовую функцию; дополнительные функции – это диапазон возможностей товара помимо базовых функций; соответствие нормам и стандартам, указанным в сертификате или паспорте; надежность, т.е. способность товара без поломок или нарушений в эксплуатации выполнять в течение гарантированного срока приданные ему функции; долговечность, т.е. полезный срок службы товара до выхода его из строя; сервис – это совокупность мероприятий, обеспечивающих эффективное использование товара с момента приобретения до окончания гарантийного срока его эксплуатации; эстетичность – качество товара, включающее субъективные составляющие, такие как дизайн, эргонометрические свойства, вкус, цвет; воспринимаемое качество, основанное на репутации фирмы-производителя: качество товара не может точно оценено до использования. Потребители полагаются на сигналы, формируемые имиджем, рекламой и брендом.

В последние годы все большее значение приобретают и такие свойства и характеристики продукции, как экологические, эргономические, эстетические.

В условиях конкурентной среды качество продукции является важным показателем деятельности предприятия, а его повышение – одна из форм конкурентной борьбы, завоевания и удержания позиций на рынке. Высокий уровень качества продукции способствует повышению спроса на нее и увеличению суммы прибыли не только за счет объема продаж, но и за счет более высоких цен, сохранения спроса потребителей и привлечения новых клиентов.

Одним из важных направлений подъема предприятий, как базиса всей экономики страны, является повышение их конкурентоспособности на мировой арене за счет улучшения качества продукции, усиления экспортной направленности, повышения технического оснащения и отдачи существующих мощностей. В данном комплексе России существуют технологии, крупные наукоемкие проекты, которые могли бы стать «точками роста», обеспечивающими подъем производства во всех взаимосвязанных с ними отраслях, предприятиях и организациях. Так же немаловажным, на наш взгляд, является «обратная связь» потребителей и производителя по вопросам качества продукции, предложения по улучшению функциональных, эргономических, эстетических, экологических свойств, и заинтересованность самих производителей в такой продуктивной обменной связи.

Одним из резервов снижения себестоимости и повышения качества продукции является концепция бережливого производства, которая направлена на решение задачи создания высококачественной продукции за счет системного управления качеством и подразумевает вовлеченность каждого конкретного работника в производство качественного продукта. Концепция основана на осознании роли ответственности непосредственного исполнителя за качество выпускаемой им продукции. Каждый на своем рабочем месте должен трудиться по принципу: исполнитель следующей операции

– твой потребитель. Огромное значение в данной связи должно придаваться компетентности специалистов всех рангов в вопросах управления качеством.

Бережливое производство на сегодня – наиболее доступный путь для повышения эффективности. Целесообразность внедрения принципов и инструментов бережливого производства связана с возможностью повысить экономическую эффективность функционирования отдельно взятого предприятия и экономики в целом. Внедрение принципов бережливого производства возможно не только на промышленных предприятиях, но и в таких сферах, как строительство, транспорт, ЖКХ, бюджетная сфера, агропромышленный комплекс. Изучение мировой практики позволяет предположить, что внедрение принципов бережливого производства позволит снизить дефекты на 90 %, снизить длительность производственного цикла на 90 %, ускорить срок выхода продукции на рынок от 50 до 75 %, снизить товарно-материальные запасы на 90 %, а затраты – на 73 %.

Таким образом, качество – многосложное понятие, и его обеспечение требует объединения научных сил, творческого потенциала и практического опыта многих специалистов. При нынешней ситуации в России проблема качества должна быть решена совместными усилиями государства, федеральных органов управления, руководителей коллективов предприятий, ученых, конструкторов, каждого рабочего. Необходимо сформировать культуру качества таким образом, чтобы каждый работник не только понимал уровень своей ответственности, но и чувствовал, что каждый продукт, произведенный им, сказывается на общем имидже и репутации не только отдельного предприятия, но и всей России.

ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАК ПУТЬ К ДОСТИЖЕНИЮ СИНЕРГЕТИЧЕСКОГО ЭФФЕКТА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Джано Джомая,

к.э.н., доцент

*Институт экономики, управления
и права (г. Казань), Нижнекамский филиал*

В статье рассматриваются группа подходов к эффективному управлению во взаимосвязи, в частности интегрированный подход к системе менеджмента, система сбалансированных показателей и процессный подход как форма отказа от подхода к менеджменту на основе бюрократических процедур.

INTEGRATED MANAGEMENT SYSTEM AS A WAY TO SYNERGIES IN ACTIVITIES OF THE ORGANIZATION

DZHANO DZHOMAA,

Institute of Economics, Management and Law (Kazan), Nizhnekamsk branch

The article deals with a group of approaches to good governance in relation in particular an integrated approach to the management system, Balanced Scorecard and process approach as a form of rejection of the approach to the management on the basis of bureaucratic procedures.

В условиях глобализации мировой экономики и бурного развития отечественного и международного рынков, а также после вступления Российской Федерации во Всемирную торговую организацию (ВТО) важным аспектом для успешной работы и дальнейшего развития любой организации является качество деятельности в целом и качество выпускаемой ею продукции или предоставляемых услуг в частности. Современная организация не может стабильно получить доход, если вопрос о качестве не является важнейшим в ее политике. При этом все аспекты качества должны неизменно соответствовать требованиям мировых (международных, национальных) стандартов систем менеджмента.

Зарубежная практика уделяет особое внимание вопросам обеспечения качества продукции и современным методам управления процессами производства путем внедрения интегрированных систем менеджмента. Проектирование интегрированных систем менеджмента в организации, в соответствии с установленным требованиям международных стандартов, является не самой простой работой. Однако оно является одним из наиболее надежных способов для достижения конкурентоспособности товаров и услуг и необходимым условием для выхода организации на мировой рынок в рамках международного сотрудничества.

Интегрированная система менеджмента (ИСМ) представляет собой совокупность двух и более систем менеджмента, функционирующих как единое целое.

Внедрение интегрированной системы менеджмента на предприятии поможет находить решения для тех проблем, которые часто возникают при параллельном или последовательном независимом внедрении нескольких международных и национальных стандартов:

- дублирование ключевых процессов и документов должностей ведущих специалистов и функций основных отделов на предприятии;
- при независимом проектировании возникает запутанность взаимосвязей между системами менеджмента качества, экологического менеджмента, профессиональной безопасностью и здоровьем персонала;
- низкая эффективность и результативность планирования, реализация, контроля, улучшения и управления деятельностью в целом;
- большое время для проектирования и внедрения совокупность стандартов в отдельности в организации;
- большая трудоемкость и потребность в различных ресурсах при отдельном внедрении группы стандартов менеджмента [5].

Преимущества внедрения интегрированных систем менеджмента не вызывает никаких сомнений. К числу явных достоинств таких систем можно отнести следующие:

- Обеспечение согласованности действий внутри организации, при этом общий результат от согласованных действий выше, чем простая сумма отдельных результатов, т.е. наличие синергетического эффекта.
- Сокращение функциональной разобщенности в организации, возникающей при проектировании отдельных систем менеджмента.
- Достижение более высокого уровня взаимодействия персонала в повышении эффективности работы организации.
- Уменьшение объема документов на систему менеджмента, по сравнению с суммарным объемом документов в нескольких параллельных системах.
- Уменьшение затрат на разработку, функционирование и сертификацию Интегрированной Системы Менеджмента, по сравнению с суммарными затратами при проектировании нескольких систем [5].

Практика показывает, что наиболее оптимальный путь для внедрения интегрированной системы менеджмента – это применение сбалансированной системы показателей (ССП), ориентированной на учет следующих четырех составляющих: финансы, клиенты, эффективность и результативность бизнес-процессов, обучение и развитие персонала, т.е. интеллектуальный потенциал работников и их отношение и лояльность к организации [4].

За последние шестнадцать лет сбалансированная система показателей стала серьезным инструментом для осуществления стратегий и непрерывной оценки их эффективности. Компании, успешно внедрившие такую систему, добились значительного роста финансовой эффективности, и многие из них заняли лидерские места на тех рынках, где функционируют.

Теоретическим и организационно-методическим основам для внедрения интегрированных систем менеджмента должны служить стандарты ИСО серии 9000. Это связано с тем, что введение в действие стандартов ИСО серии 9000 в исторической ретроспективе предшествовало введению в действие других международных стандартов на системы менеджмента и во многом предопределило методологию их построения. Кроме того, базовые понятия и принципы, сформулированные в этих стандартах, в наибольшей мере соответствуют понятиям и принципам общего менеджмента. При этом особую значимость представляет процессный подход, который не опосредованно (как это имеет место при функциональном подходе), а непосредственно отражает реальные процессы, осуществляемые в современном бизнесе [2].

Введение процессного подхода означает отказ от подхода к менеджменту на основе бюрократических процедур в пользу более гибкого, интегрированного менеджмента компании.

В основу концепции процессного подхода к управлению положены следующие группы принципов:

1. Принципы системы менеджмента качества, предложенные в МС ИСО серии 9000 версии 2015 г.;
2. Цикл Деминга, который часто называют P-D-C-A;
3. Принципы построения сбалансированной системы показателей, разработанные Нортоном и Капланом;
4. Принципы управления проектами, так как любые изменения в организациях, в том числе и внедрение процессного подхода, выполняются как проект;
5. Лучший мировой опыт в области построения систем менеджмента и улучшения деятельности организаций [3].

Между тем в настоящее время на российских предприятиях недостаточно внимания уделяется внутреннему аудиту систем менеджмента, проводимому силами самой организации. Однако именно внутренний аудит систем менеджмента в первую очередь дает возможность определить, насколько обязательные и принятые по собственному усмотрению процедуры и запланированные мероприятия правильно составлены, выполняются и направлены на предупреждение отрицательных последствий.

Главной целью внутреннего аудита следует считать предотвращение снижения результативности и эффективности действующей на предприятии системы менеджмента [1].

Результаты внутренних проверок служат основой входных данных для анализа со стороны руководства и позволяют организации декларировать свое соответствие стандартов ИСО серии 9000, принципов HAPPS и GMP, стандартов ИСО 14000, стандартов OHSAS, SA и FSC и др.

Эффективность внутреннего аудита систем менеджмента на предприятии в значительной мере зависит от его организации.

Внутренний аудит своевременно доводит до сведения руководства предприятия объективную, основанную на фактах, информацию о состоянии систем менеджмента. В этом

плане внутренний аудит играет ключевую роль в поддержании систем менеджмента предприятия на требуемом уровне.

Поэтому немаловажен вопрос, как правильно запланировать, организовать и провести проверки, а затем – проанализировать их результаты.

Список использованных источников

1. Международный стандарт ISO 9001:2008. Системы менеджмента качества - Требования.
2. Международный стандарт ISO 9001:2015. Системы менеджмента качества - Требования.
3. <http://www.kpms.ru/>
4. <http://kpi-monitor.ru/>
5. <http://tpc72.ru/>

АНАЛИЗ РИСКОВ ПРОЦЕССОВ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ

Дмитриев А. Я.,

к.т.н., доцент, зав. кафедрой «Управление качеством»

Митрошкина Т. А.,

ассистент кафедры «Управление качеством»

*ГБОУ ВПО «Самарская государственная областная академия (Наяновой)»,
г. Самара*

Аннотация. Предлагается применение метода FMEA для анализа рисков процессов СМК и реализации требований ISO 9001:2015 в части управления рисками. Приводится пример применения FMEA анализа для процесса СМК «Развитие системы менеджмента, аудиты, КД и ПД».

RISK ASSESSMENT OF QUALITY MANAGEMENT SYSTEM PROCESSES

Dmitriev A.Ya.,

PhD

Mitroshkina T.A.

Samara Region State Academy (Nayanova), Samara, Russia

Abstract. It is proposed to use the method FMEA risk analysis process and the implementation of the QMS requirements of ISO 9001: 2015 in terms of risk management. An example of the use of FMEA analysis for the process of the QMS "Development management system, audits, corrective and preventive actions."

В контексте выхода новой версии ISO 9001 деятельность по анализу и управлению рисками становится обязательной для организаций любых форм и направлений. Среди аспектов, которым уделено особое внимание в новой версии ISO 9001 по сравнению с предыдущей версией, – менеджмент знаний организации, планирование изменений, риск-ориентированное мышление [1].

Пункт 6.1 «Действия в отношении рисков и возможностей» является первым, заглавным требованием раздела 6. «Планирование» ISO 9001:2015. Существуют десятки международных и национальных стандартов в области менеджмента риска, основным из которых является ISO / IEC 31010 «Управление рисками. Методы оценки рисков» [2].

В свою очередь в автомобильной промышленности накоплен значительный опыт управления рисками в соответствии с требованиями ISO/TS 16949 с применением метода анализа видов и последствий потенциальных несоответствий FMEA [3, 4]. Доказана экономическая эффективность внедрения метода FMEA, которая заключается в значительном сокращении количества вносимых изменений в конструкторскую и технологическую документацию после начала производства. Известно, что в соответствии с правилом 10-кратного увеличения стоимости устранения дефекта на каждом последующем этапе жизненного цикла цена изменения в действующем производстве измеряется сотнями тысяч рублей, в отличие от стоимости изменения, вносимого на стадии проектирования («на бумаге»), которое составляет незначительные финансовые затраты. Деятельностью по управлению рисками авторы занимаются с 2001 г. Накоплен опыт разработки инструментов управления техническими рисками в соответствии с требованиями ISO/TS 16949, экологическими рисками в соответствии с требованиями ISO 14001, рисками профессионального здоровья и безопасности труда, в соответствии с требованиями OHSAS 18001 на основе FMEA анализа и ISO 31000 [5-10].

Применительно к процессам системы менеджмента качества, предлагается использовать методологию FMEA. Залогом успешного применения FMEA служит полное и корректное описание процесса. Как правило, в карте (паспорте) процесса СМК имеется вся необходимая информация для проведения анализа рисков (рисунок 1).

Аналогично применению FMEA для технологического процесса, в соответствии с методикой FMEA, в первую очередь подробно описывается цель и задачи процесса СМК, определяются требования. Затем определяются потенциальные несоответствия, их последствия и причины, рассчитывается приоритетное число риска и разрабатываются мероприятия по снижению риска.

Реализация предлагаемого подхода с успехом проведена на ряде предприятий автомобильной отрасли и сферы здравоохранения. Принятый в FMEA формат протокола хорошо подходит для планирования и демонстрации улучшений в отношении к рискам.

При проведении FMEA процессов СМК для унификации за элементы процессов приняты: входные данные процесса, выходные данные процесса, наличие соответствующего персонала, соответствующая документация. Приведен пример протокола FMEA для процесса менеджмента «Развитие системы менеджмента, аудиты, КД и ПД». Владелец процесса является директор по качеству.

АНАЛИЗ РИСКОВ И УЛУЧШЕНИЕ ПРОЦЕССА

ПЧР граничное = 150

Область анализа		FMEA -команда										№ FMEA		FMEA-M02				
Система	СМК	Рук. команды	Ф.И.О.	Должность	тел.	Подпись		Дата первой версии		A	нояб. 2014							
Подсистема	Процессы менеджмента		Иванова Е.В.	Директор по качеству	00-17			Дата пересмотра		B	декабрь. 2014							
Процесс	M02 Развитие системы менеджмента, аудиты, КД и ПД		Иванова Е.В.	Представитель по качеству	00-17					C								
Цели	Обеспечение функционирования системы менеджмента и соответствии со стратегическими целями, Политикой и целями в области качества		Сидоров А. Ф.	Начальник ОК	00-76					D								
Владелец процесса			Иванова Е.В.	Директор по качеству	00-17					E								
									F									
									G									
									H									
Структура процесса										Результаты действий								
№	Наименование	Перечень/Требования	Вид потенциального несоответствия	Потенциальное () несоответствие() несоответствия	Потенциальное () преимущество/выгода или несоответствия	Применяемые меры Предупреждения	Применяемые меры Обнаружения	ПЧР	Рекомендуемые действия	Ответственность и планируемая дата завершения	Предпринятые действия и дата завершения	Эксперт (S)	Владелец (C)	Согласование (S)	ПЧР			
Разработка программы качества, организация разработки и актуализации документов СМК, проведение внутренних аудитов СМК, процессов, продукции, контроль выполнения и результативности корректирующих и предупреждающих действий, подготовка входных данных для анализа СМК со стороны руководства																		
1	Входные данные процесса	Нормативные документы	Своевременно обновленные нормативные документы	Устаревшие данные	7	Некорректировка процессов	Проведение ВР по внутренним несоответствиям	9	Контроль ОК	3	100	1 Обучение методик ВР. Сентябрь 2014 2 Экспертный анализ методик внутренних аудитов и аудиторских КД и ПД	Зам.нач.пр-ва И.И. Иванова	1 Обучение методик ВР. Сентябрь 2014 2 Экспертный анализ методик внутренних несоответствий	7	7	3	147
2	Выходные данные процесса	Системные документы	Несоответствия по результатам аудитов	Остатки в развитии	5	Неустранение несоответствий по результатам внутренних аудитов	-	6	Контроль ОК при внутренних аудитах	6	100	Мониторинг результатов внутренних аудитов и аудиторских КД и ПД	Начальник бюро ОК Патрова С.Ю. Гастеева	Мониторинг результатов внутренних аудитов и аудиторских КД и ПД	5	5	5	125
3	Документация	Актуальность документов	Несоответствия по результатам аудитов	Ошибки при выполнении работ	5	Несовершенство выполнения КД и ПД	-	7	-	8	200	Ежегодный мониторинг результатов внутренних аудитов и аудиторских КД и ПД	Начальник бюро ОК Патрова С.Ю. Гастеева	Ежегодный мониторинг результатов внутренних аудитов и аудиторских КД и ПД	5	5	5	125
4	Персонал	Мотивация персонала ОК	Неадекватный персонал	Исключен недостаток информации	9	Низкая мотивация персонала	-	9	-	5	405	Ежегодный мониторинг мотивации персонала, проведение мероприятий	Начальник ОК Сидоров А.Ф. Гастеева	Проведение 2-х мероприятий по мотивации персонала. сентябрь. 2014	9	6	4	216
5	Финансовые ресурсы	Использование бюджета с получением субсидий	Недостаточное финансирование	1 Неисполнение заказов 2 Высокая себестоимость 3 Неисполнение субсидий	10 10 7	Недостаточно систематизированная информация о работе	-	5	-	6	300	Ежегодное улучшение деятельности по критерию АSES	Директор по качеству	Ежегодное улучшение деятельности по критерию АSES	10	3	5	150

Рис. 1. Пример протокола анализа рисков и улучшения процесса СМК

Для данного предприятия причиной наибольшего риска процесса СМК «Развитие системы менеджмента, аудиты, КД и ПД» является низкая мотивация персонала. Начальное значение приоритетного числа риска по данной причине составило 405 баллов. Спецификой предприятия является высокое значение среднего возраста ИТР, при котором нужна разработка специфических мотивационных мероприятий. Поэтому прием двух молодых специалистов, на которых действуют функционирующие на предприятии мотивационные мероприятия, приводит к значительному снижению баллов возникновения (О) и обнаружения (D) и, соответственно, снижению ПЧР.

Таким образом, метод FMEA является универсальным методом управления рисками и предприятия автопрома, имеющие опыт применения этого метода уже готовы к реализации требований ISO 9001:2015 по управлению рисками. Повышение эффективности применения метода FMEA в других отраслях возможно за счет его применения к процессам системы менеджмента с целью повышения конкурентоспособности предприятий и демонстрации постоянного улучшения процессов СМК как снижения потенциальных рисков.

Список использованных источников

- ISO 9001:2015 (ГОСТ Р ИСО 9001-2015) Системы менеджмента качества. Требования.
- ISO / IEC 31010:2009 (ГОСТ Р ИСО/МЭК 31010-2011) Управление рисками. Методы оценки рисков.
- Годлевский В. Е., Вакулич Е. А., Дмитриев А. Я. Система менеджмента качества на основе ИСО/ТУ 16949-2002 Под ред. д-ра техн. наук В. Е. Годлевского. Самара, 2002 . Самара: ГП «Перспектива», 2002. – 288 с.

- Годлевский В. Е., Дмитриев А. Я., Юнак Г. Л. Под ред. В. Я. Кокотова. Применение метода анализа видов, причин и последствий потенциальных несоответствий (FMEA) на различных этапах жизненного цикла автомобильной продукции. Самара: ГП «Перспектива», 2002. – 160 с.
- Дмитриев А. Я., Митрошкина Т. А., Шутимова Е. В., Кончиц А. В. Совершенствование сборочных процессов с использованием методики планирования экспериментов ЛИС-ХИН и метода анализа рисков FMEA / Сборка в машиностроении, приборостроении. – 2015. – № 8. – С. 44–48.
- Митрошкина Т. А., Дмитриев А. Я., Лаптев Н. И., Богатеев Г. Г. Современные инновационные методы структурирования качества продукции и управления рисками / Вестник Казанского технологического университета. – 2014. – Т. 17. № 8. – С. 330–332.
- Родионов В. Н., Попова Т. В., Дмитриев А. Я., Митрошкина Т. А. Метод разработки инноваций с учетом рисков в производстве автотракторных проводов / Кабели и провода. – 2011. – № 1 (326). – С. 10–14.
- Родионов В. Н., Попова Т. В., Дмитриев А. Я., Митрошкина Т. А. Инновационное преобразование рабочих мест на основе интеграции методов QFD и FMEA / Методы менеджмента качества. – 2011. – № 8. – С. 30–35.
- Пестов Ю. Д., Дмитриев А. Я., Митрошкина Т. А. Интегрированная система менеджмента как основа развития санатория / Курортные ведомости. – 2007. – № 1. – С. 6–9.
- Вашуков Ю. А., Дмитриев А. Я., Митрошкина Т. А. Анализ видов, последствий и причин потенциальных несоответствий (FMEA). Самарский государственный аэрокосмический университет имени академика С.П. Королева. – Самара, 2008. – 31 с.

ИНТЕРАКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ СОВРЕМЕННОГО ВУЗА КАК ПРИОРИТЕТНОЕ УСЛОВИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Добронравова О. В.,

*к. пед.н., доцент, директор Чистопольского филиала
Института экономики, управления и права (г. Казань)*

Шарафеева А. Ф.,

*к. пед.н., доцент кафедры методологии
обучения и воспитания Института психологии и образования,
Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань*

Аннотация. В статье анализируются сущность и основные положения Стратегии устойчивого развития образования. Как приоритетное условие реализации стратегии представлен авторский опыт применения в образовательном процессе вуза комплекса инновационных технологий обучения для студентов-магистрантов.

**INTERACTIVE TECHNOLOGIES OF VOCATIONAL TRAINING
OF THE TEACHER OF MODERN HIGHER EDUCATION INSTITUTION
AS PRIORITY CONDITION OF PROVIDING A SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF
THE HIGHER EDUCATION**

Dobronravova O. V.,

*the candidate of pedagogical sciences, the associate professor,
the director of Chistopol branch, Institute of Economics, Management and Law (Kazan),*

Sharafееva A. F.,

*the candidate of pedagogical sciences, the associate professor of methodology
of training and education of Institute of Psychology and Education, the Kazan (Volga)
Federal University, Kazan*

Summary. In this article the essence and basic provisions of Strategy of a Sustainable Development of Education is analyzed. The author's experience of application in educational process of higher education institution of a complex of innovative technologies of training for undergraduates as a priority condition of realization of strategy is presented.

Главным стратегическим ориентиром в развитии образования на современном этапе выступает общественный заказ на подготовку в стенах школ и профессиональных учебных заведений молодого поколения с выраженной установкой на успех, развитыми способностями к самостоятельным действиям в будущей профессиональной деятельности и готовностью к непрерывному образованию. В реализации названных целевых установок на практике невозможно не отметить особой значимости адекватной профессиональной подготовленности учителей школ и преподавателей вуза к работе в условиях новой парадигмы образования. На это, в частности, и были направлены введенные государственные образовательные стандарты, базирующиеся на компетентностном подходе. Как справедливо отмечает А. А. Вербицкий, «...если исследователь, преподаватель или работник управления использует, скажем, термин «компетентностная парадигма образования», он должен отдавать себе отчет в том, что речь идет не просто о введении на этой основе государственных образовательных стандартов, а о новом типе обучения, по сути, о революции в образовании» [1, с. 37].

Заостряя реалии сегодняшнего дня, требующие, несомненно, коренных трансформаций в системе образования, следует также отметить, что эти трансформации носят глобальный, общепланетарный характер, т.е. невозможны вне международного согласия и принятия ответственных решений, закрепляемых на уровне принятия международных документов. Основной стратегией развития мирового образования согласно этим документам и стала стратегия его устойчивого развития. В данном случае речь идет о документах ООН и ЮНЕСКО, разработка и внедрение которых были начаты с 1992 г. Согласно декларации ЮНЕСКО, образование должно рассматриваться в качестве фундамента создания более устойчивого общества. Практическая реализация стратегии

образования устойчивого развития (ОУР) активно обсуждается на международных конференциях и на современном этапе. Особого внимания, в частности, заслуживает Всемирная конференция ЮНЕСКО по образованию в интересах устойчивого развития, состоявшаяся в ноябре 2014 г. в Нагое (Япония), которая была посвящена теме «Обучение сегодня в интересах устойчивого будущего». Во всех международных мероприятиях данного направления представители российских вузов принимают самое активное участие. Согласно нашим позициям, ОУР содействует переносу акцентов с обеспечения учащихся знаниями на приобщение их к обучению на основе активного решения учебных проблем, что возможно при условии качественного изменения технологий преподавания и структуры учебных программ. Новый формат преподавательской деятельности требует «от педагогов отказаться от роли исключительно передаточного звена, а от учащихся – от роли исключительно получателей, вместо этого им следует действовать совместно» [2, с. 14].

В другой, на наш взгляд, очень интересной статье отечественных авторов по обсуждаемой проблеме отмечается, что на данном этапе, реализуя в России антикризисную образовательную политику, важно понять, что «...трансляционная функция образования отходит на его периферию, а на приоритетное место выходит созидательно-творческое, развивающее начало, способствующее принятию опережающих решений по выходу из кризисных ситуаций и дальнейшему выживанию. Акцент смещается из области усвоения суммы знаний в область развивающего мышления, сферу творчества – овладения методами принятия решений и опережающего антикризисного моделирования (тренинга)» [3, с. 8].

С учетом всего вышесказанного, а также рассматривая обсуждаемые вопросы в практическом плане, есть основания считать, что одним из главных условий качественного обновления образовательного процесса в высшей школе, несомненно, выступают инновационные технологии обучения, позволяющие осуществлять профессиональную подготовку студентов в интерактивном режиме. В рамках данной статьи рассматривается авторский опыт применения инновационных технологий профессионального обучения студентов-магистрантов по специальности «Педагогика высшей школы» на примере конкретной учебной дисциплины «Педагогическое мастерство преподавателя высшей школы». Представляемые технологии обучения направлены на формирование профессионально-педагогического мышления студентов и мотивации к постоянному самосовершенствованию в преподавательской деятельности, а также способствуют их творческому саморазвитию.

Обучение по дисциплине «Педагогическое мастерство преподавателя высшей школы» предполагает изучение дисциплины на аудиторных занятиях и самостоятельную работу магистрантов. Преобладающую долю вполне закономерно занимают практические занятия, т.к. данный курс носит профессионально-прикладной характер, преследуя цель формирования необходимых педагогических способностей и умений: коммуникативных, организаторских, импровизационных, познавательных, информационных и иных. Это должно помочь каждому студенту-магистранту осознать и прочувствовать свое профессионально-ролевое предназначение; суметь увидеть в себе недостатки, мешающие

эффективному выполнению преподавательских функций. В связи с этим почти каждое занятие направлено на показ путей профессионального самосовершенствования в решении практико-педагогических проблем.

При организации обучения по дисциплине «Педагогическое мастерство преподавателя высшей школы» особое значение мы придаем организации лабораторных занятий и самостоятельной работы магистрантов, поскольку курс предполагает широкое использование интерактивных технологий обучения, что вытекает из самого дидактического смысла данного учебного курса.

Функция преподавателя на интерактивных занятиях сводится к направлению деятельности магистрантов на достижение целей занятия. Преподаватель также разрабатывает план занятия (обычно это интерактивные упражнения и задания, в ходе выполнения которых магистрант изучает материал).

Интерактивные технологии предполагают демократический стиль взаимодействия между преподавателем и магистрантом и доминирование активности магистрантов в процессе обучения. Сам преподаватель также должен быть эмоционально заразительным и обладать актерской психотехникой, что позволяет создать в студенческой аудитории творческий настрой на работу в условиях дидактической игры и тренинговой деятельности.

При реализации дисциплины используются следующие интерактивные технологии проведения занятий: технология «педагогическая мастерская»; мозговой штурм (мозговая атака); организационно-деятельностная игра; метод «социодрама»; технология «Педагогический театр»; технология проектирования программы индивидуального личностно-профессионального развития.

Выбор образовательных технологий обусловлен целевой необходимостью обеспечения на занятиях целенаправленного сотрудничества преподавателя со студентами, их активной включенности в учебный процесс, стимулирование студентов к профессионально-педагогическому самопознанию, самовоспитанию и самообразованию. В связи с этим усвоение содержания данной дисциплины организуется с преобладанием диалоговых форм, введения проблемных ситуаций в преподнесении материала на лекциях. На лабораторных занятиях преимущественно используются интерактивные образовательные технологии, часть из которых являются авторскими либо адаптированными по отношению к дидактическим задачам учебного курса. Из пакета применяемых на занятиях технологий обучения остановимся на методической характеристике тех из них, которые являются в значительной степени оригинальными.

Технология «педагогическая мастерская» предполагает разделение учебной группы на несколько подгрупп (не более 5 чел.), каждая из которых на период обучения становится «именной» педагогической мастерской. В связи с этим на самом первом лабораторном занятии каждая подмастерская получает задание придумать себе название для своей команды, содержащее в себе духовно-ценностный смысл. Кроме того, мы предлагаем также придумать слоган для своей творческой команды, отражающий их жизненное кредо, с пожеланием выразить его в стихотворной форме. На следующем занятии проводится

презентация вновь созданных мастерских. Далее мы объясняем, что каждая мастерская систематически ведет свой дневник, в котором отражаются все результаты творческой работы по поставленной теме занятия. Практически на каждом лабораторном занятии выделяется время для выполнения группового задания. За организацию командной работы отвечает менеджер-студент – член подгруппы, постоянно сменяемый. Мы видим в такой организации работы следующие воспитательные, дидактические и развивающие преимущества:

приучение студентов к командному стилю работы, что важно для них, как будущих членов педагогических коллективов;

- менеджерские поручения формируют лидерские качества у студентов, что является весьма ценной чертой будущего преподавателя;

- воспитание качеств конкурентоспособности, т.к. одним из признаков этой технологии является создание ситуации соревновательности при выполнении заданий;

- создание возможности творческой самореализации для каждого и повышение статуса в учебной группе. Основные задания для работы в педмастерской касаются группового обсуждения поставленных проблем по теме занятия; совместного обсуждения проблемных педагогических ситуаций из реальной практики; разработки педагогических задач для команд-соперниц, участия в духовных поединках, обсуждения видеозаписей презентации лучших молодых педагогов вуза и др.

Организационно-деятельностная игра используется в разработке темы «Подготовка преподавателя вуза к самопрезентации в студенческой аудитории». Ее применение имеет профессиональный контекст, и при ее разработке мы ориентировались на технологию контекстного обучения А. А. Вербицкого [1, с. 123–145]. В ходе обучения по данной технологии осуществляется деятельностный подход и моделируется в аудиторных условиях *квазипрофессиональная деятельность*, отражающая содержание и динамику производственной деятельности (в нашем случае, профессионально-педагогической).

Технология «Педагогический театр» применяется в разработке темы «Использование возможностей театральной педагогики в развитии импровизационных способностей преподавателя». Педагогический театр подпитывается идеями актерской психотехники, раскрытой в учении К.С. Станиславского. Предлагаемые игровые ситуации, разыгрываемые в педагогическом театре, направлены на развитие особой тактильной чувствительности будущего преподавателя, которому предстоит сталкиваться со студентами, имеющими сложную психологическую натуру, различные комплексы, плохо идущими на контакт. Технологию «Педагогический театр» мы рассматриваем, в первую очередь, как школу воспитания у студентов качеств эмпатии, терпеливости, толерантности, уважения к личности обучаемого.

Технология проектирования программы индивидуального личностно-профессионального развития важна в преподавании данной дисциплины тем, что дает возможность оценки качества проведенной образовательной работы в целом и рассматривается нами как перспектива и стимул для дальнейшего профессионального

самосовершенствования студентов. Именно с этой целью по завершении данного учебного курса студенты получают специальное зачетное творческое задание по разработке индивидуальной программы освоения основ педагогического мастерства преподавателя высшей школы.

При работе со студентами важно сконцентрировать их внимание на двух условиях:

1. Результаты занятий во многом зависят от продолжения работы над собой во внеучебное время, используя те тренинговые методики, которые разъясняются на занятиях.
2. Особое значение имеет ведение дневника самонаблюдений, где студенты, активизируя свои рефлексивные способности, должны оставлять свои записи о недостатках или успехах, которые они в себе обнаруживают на тренинговых занятиях, и учиться ставить перед собой конкретные задачи профессионального самосовершенствования.

Список использованных источников

Вербицкий А. А. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции / А. А. Вербицкий, О. Г. Ларионова. – М.: Логос, 2013. – 336 с.

- Образование для устойчивого развития. Материалы семинара «Экологическое образование и образование для устойчивого развития» / Под ред. Н. С. Касимова. – М. – Смоленск: Универсум, 2004.
- Урсул А. Д., Урсул Т. А. Образование в интересах устойчивого развития: первые результаты, проблемы и перспективы // Социодинамика. – 2015. – № 1. – С. 11–74. DOI: 10.7256/2409-7144.2015.1.14001. URL: http://e-notabene.ru/pr/article_14001.html
- Андреев В. И. Педагогика высшей школы. Инновационно-прогностический курс: учеб, пособие. – Казань: Центр инновационных технологий, 2008.
- Станиславский К. С., Работа актера над собой // Собр.соч. – в 8 т. – Т. 3. – с. 27–59.

Интернет-ресурсы:

1. Особенности педагогического мастерства в высшей школе http://www.rae.ru/meo/?section=content&op=show_article&article_id=4786
2. Педагогические способности и педагогическое мастерство преподавателя высшей школы <http://www.pedagogics-book.ru/articles/4-html>
3. Профессионализм и педагогическое мастерство преподавателя высшей школы <http://buklib.net/books/36649/>

УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ В УСЛОВИЯХ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА: ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ

Дрешер Ю. Н.,

д. пед. н., профессор, директор

Государственное автономное учреждение

«Республиканский медицинский библиотечно-информационный центр»

Олейник О. Н.,

к. пед. н., заведующая сектором

Государственное автономное учреждение «Республиканский медицинский

библиотечно-информационный центр»

Аннотация. В статье описаны процесс создания модели системы управления знаниями, ее характеристика и перспективы использования

KNOWLEDGE MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF QUALITY MANAGEMENT SYSTEM: FORMING TECHNOLOGY

Dresher Ju. N.,

Doctor of Education, Professor, director of State Autonomic Institution

«Republican Medical Library Informational Center»

Oleynik O. N.,

Candidate of Sciences (Education),

divisional manager of State Autonomic

Institution «Republican Medical Library Informational Center»

Abstract. The process of organization of the model of knowledge management system, its characteristics and prospects of the use are described in the article.

Теория управления знаниями получает свое развитие в 50-е гг. XX в., в последующие годы последовательно распространяется во всех сферах деятельности, включая науку и образование. Не оказалась в стороне и библиотечно-информационная сфера. Уже с 1988 г. начали появляться публикации, в которых управление знаниями рассматривается как идея, заложенная в назначение библиотек с момента их создания.

Проведенный анализ разработанности теоретических и методологических основ систем управления знаниями (СУЗ) в библиотечной деятельности свидетельствует о том, что данной проблеме уделяется незначительное внимание. Из поля зрения специалистов выпадает целый комплекс важных аспектов данной проблемы (например, управление знаниями в контексте системы менеджмента), которые сегодня определяют роль, место и значимость современных библиотек в обществе.

ГАУ «Республиканский медицинский библиотечно-информационный центр» как база нашего исследования и проектирования системы управления знаниями представляет собой уникальную многофункциональную организацию, обеспечивающую максимальную интеграцию функций и процессов (библиотечно-библиографическое обслуживание и информационное

обеспечение всех категорий специалистов здравоохранения Республики Татарстан). Центр представляет собой главную составляющую в информационном обеспечении коллегий, конгрессов, конференций, семинаров, международных выставок, в издательской деятельности в отрасли. Центр располагает богатым фондом традиционных изданий (в том числе и на иностранных языках) и электронных ресурсов (691 тыс., в основном по биомедицинской тематике); 302 наименования периодических изданий, из которых 249 по медицине; 180 автоматизированных баз данных (включая и такие уникальные, как база данных ежегодно обновляемого телефонного справочника «Здравоохранение Республики Татарстан»), широкими внутрироссийскими и международными деловыми связями (Российская библиотечная ассоциация – РБА, Консорциум «АРБИКОН», г. Санкт-Петербург, Международная федерация библиотечных ассоциаций – ИФЛА).

Исходным для нас явилось определение, что управление знаниями – это комплексная информационная технология, которая связана с накоплением знаний об объекте управления, с оценкой неявного знания специалистов как существенной части интеллектуального капитала в условиях библиотечно-информационных центров, с созданием нового знания на основе информационного анализа существующего, с интеграцией и управляемым развитием информационных ресурсов, с типизацией и индивидуализацией информационного обеспечения потребителей информации [2].

При формировании системы управления знаниями в ГАУ «Республиканский медицинский библиотечно-информационный центр» исходили из положений формирующейся научной концепции управления знаниями. Это прежде всего четкая формулировка целей, задач, функций и модели системы. Важным здесь является положение, что интеллектуальные активы организации – знания и опыт сотрудников, коллективный опыт не менее ценны, чем материальные активы – финансы, имущество. Создание СУЗ должно быть ориентировано прежде всего на повышение способности организации генерировать и развивать оригинальные и полезные идеи и решения. Основываясь на высказанных выше посылах, основная цель создания СУЗ в центре была определена следующим образом: сделать скрытые знания, накопленные в центре с момента внедрения менеджмента качества (2005 г.), понятными и доступными для широкого распространения. Сформулированная цель позволила уточнить задачу управления знаниями – выявить, сохранить и эффективно использовать знания сотрудников. С этой целью проведены анализ документов, процессов, документированных процедур и анкетирование 45 сотрудников, имеющих большой стаж и опыт работы в данном центре.

Анализируя полученные данные, пришли к выводу, что определяющими причинами создания СУЗ «Система менеджмента качества ГАУ «РМБИЦ» являются: внедрение концепции обучающейся организации, которая быстрее других осмысливает процесс приобретения знаний своими сотрудниками и быстрее других использует эти знания; использование интеллектуального капитала и связанная с этим профессиональная компетенция кадров обеспечивают выживание и успех организации в современных условиях; необходимость повышения и поддержания на должном уровне

профессиональной грамотности сотрудников; потребность в создании интерактивного обучающего окружения, где люди постоянно обмениваются информацией и используют все условия для усвоения новых знаний.

Выявили также, что система управления знаниями влияет на: оперативность и качество предоставления информационно-библиотечной и библиографической услуги; имидж организации; удержание ключевых работников и экспертов.

Стандартной модели управления знаниями не существует. Для каждой организации такая модель индивидуальна и зависит от стратегических целей, имеющихся знаний, способностей и навыков персонала. В нашем исследовании предпринята попытка создать конкретную модель системы управления знаниями для конкретного ГАУ «Республиканский медицинский библиотечно-информационный центр». В любой модели и для любой стратегии можно выделить основные процессы, которые в разной степени должны присутствовать в любой модели. Прежде всего это идентификация существующих знаний, приобретение, создание и развитие, распространение и обмен опытом, сохранение и защита знаний, собственно использование. Завершается все процессами измерения и оценки результатов.

Серьезным основанием для формирования модели СУЗ «Система менеджмента качества ГАУ РМБИЦ» явились результаты, полученные центром от внедрения системы менеджмента качества.

В созданной модели СУЗ «Система менеджмента качества ГАУ «РМБИЦ» главным были управление базами знаний: база знаний традиционная (документы в бумажном виде), база знаний в электронном виде (документы в электронном виде)

Функции, выполняемые моделью СУЗ, ориентированы на: организацию доступа к традиционной БЗ (поиск, тиражирование), организацию создания знаний (поиск, извлечение, разработка, формирование), организацию наполнения БЗ, актуализацию знаний, аннулирование устаревших знаний, архивирование и восстановление БЗ, организацию доступа к электронной БЗ (поиск, отображение на мониторе).

СУЗ РМБИЦ включает 4 подсистемы: СУЗ «Система менеджмента качества ГАУ «РМБИЦ», СУЗ библиотековедения, библиографоведения, книговедения, архивоведения, ИТ-технологий, АБИС, СУЗ удаленных пользователей, СУЗ «Биомедицина».

Пользователями первых двух подсистем являются сотрудники РМБИЦ. В СУЗ «Система менеджмент качества ГАУ «РМБИЦ» знания представлены в форме полнотекстовой базы знаний (документация, обучающие материалы, знания по основам СМК и др.). Реализована эта система в виде WEB-сайта и доступна через интернет-браузер локально, только в пределах ГАУ «РМБИЦ». Включает в себя процессы обеспечения качества предоставления библиотечно-информационных и библиографических услуг. СУЗ библиотековедения, библиографоведения, книговедения, архивоведения, ИТ, АБИС содержит следующие типы знаний: электронный каталог по библиотечному делу, информационным технологиям, автоматизированным информационным системам и др. Доступна система посредством АБИС «ИРБИС» через АРМ «Клиент». С помощью этой системы предоставляются информационно-библиографические услуги персоналу организации.

СУЗ удаленных пользователей предназначена для библиотечных специалистов и специалистов здравоохранения. Реализована эта система как Web-сайт РМБИЦ (www.rmbic.ru), Web-ИРБИС, доступна через интернет-браузер. Эта система включает следующие типы знаний: электронный каталог по биомедицинской тематике, библиографические указатели нормативно-правовых документов, электронный каталог статей по библиотечному делу и пр. Она содержит также процессы предоставления информационно-библиографических услуг удаленным пользователям.

Системы управления знаниями для процессов предоставления информационно-библиотечных и библиографических услуг специалистам здравоохранения (СУЗ «Биомедицина»), а также для управления знаниями в области библиотековедения, библиографоведения, книговедения, IT, АБИС (АБИС «ИРБИС») разработаны, внедрены и не являются задачей для разработки и совершенствования в рамках нашего диссертационного исследования. Разработка СУЗ для предоставления информационно-библиографической услуги удаленным пользователям (специалистам здравоохранения и библиотечным специалистам) представляет собой предмет отдельного исследования, и мы не будем касаться этого вопроса. Мы же сконцентрируем внимание на построении модели СУЗ «Система менеджмента качества ГАУ «РМБИЦ».

В ходе исследования пришли к выводу, что знания, которые содержатся в СУЗ «Система менеджмента качества ГАУ «РМБИЦ» (СУЗ «СМК ГАУ «РМБИЦ») и СУЗ библиотековедения, библиографоведения, книговедения, архивоведения, IT, АБИС влияют на качество предоставляемой услуги и информационно-библиографических продуктов посредством мотивации персонала, развития компетенций через обучающие курсы и мероприятия.

Таким образом, управление знаниями – это особая информационная среда, интегрирующая процесс выявления и получения имеющихся знаний, необходимых для создания и формирования нового знания.

В перспективе развития исследования является актуализация СУЗ «СМК РМБИЦ» в режиме on-line для обеспечения доступа библиотек всех типов для организации форума по обмену опытом создания СУЗ.

Список использованных источников

1. Дрешер, Ю. Н. Разработка и формирование системы управления качеством в Республиканском медицинском библиотечно-информационном центре Татарстана / Ю. Н. Дрешер // Библиотековедение. – 2011. – № 1. – С. 36–41.

2. Олейник, О. Н. Управление знаниями в процессах обеспечения качества услуг библиотечно-информационных центров: автореф. дис. ... канд. пед. наук / О. Н. Олейник.— Казань, 2013. –23 с.

3. Шрайберг, Я. Л. Электронная информация, библиотеки и общество: что нам ждать от нового десятилетия информационного века?: Ежегодный доклад конференции «Крым», год 2011. – Судак-Москва, 2011. – 80 с.

СПЕЦИФИКА РЕГУЛИРОВАНИЯ КАЧЕСТВА УСЛУГ НА ТУРИСТСКОМ РЫНКЕ

Ермолаева Н. Н.,

*к.э.н., доцент кафедры гостиничного и
туристического бизнеса*

Институт экономики, управления и права (г. Казань)

В данной статье рассмотрены актуальные проблемы туристского рынка в области построения технологической цепочки формирования и реализации туров. Последовательно дифференцируются и анализируются причины банкротства туроператоров рынка. Выявлена и обоснована необходимость реформирования законодательной базы в области защиты прав и интересов туристов.

This article describes the current problems of the tourist market in the field of construction of the technological chain of formation and implementation stages. Consistently differentiated and analyzed the reasons for the bankruptcy of tour operators market. And revealed the necessity of reforming the legal framework for protecting the rights and interests of tourists.

В течение последнего времени туристский рынок в области выездного туризма испытывает серьезные проблемы. Отрасль туризма находится на старте мощных преобразований, однако не всегда они проводятся успешно и профессионально грамотно. На рынке туризма вскрываются старые проблемы отрасли, которые в целом ведут к серьезному кризису. В прошлом году банкротами на туристском рынке признаны более пяти туроператоров рынка. В ближайшее время могут обанкротиться десятки турфирм, прогнозируют эксперты. Все это привело к снижению доверия туристов по отношению к представителям отечественного туристического рынка. В преддверии нового года ряд крупных туроператоров – мощных игроков туристского рынка был исключен из реестра туроператоров, что, по сути означает их выбывание с рынка и невозможность законно осуществлять свою деятельность.

Мы попытаемся в данной статье выделить причины, которые привели к банкротству туроператоров, которые на наш взгляд необходимо обозначить, чтобы принять меры по их устранению и начать постепенное «оздоровление» рынка.

Первой причиной, на наш взгляд, являются сложность, масштабность и высокий уровень риска работы в области туроператорской деятельности. Необходимо иметь

стабильное финансовое состояние, чтобы обеспечить комплектование туров до начала их розничных продаж и потребления (во время непосредственного путешествия).

Второй причиной является следствие, плавно вытекающее из первой причины. Если финансовая стабильность туроператора слабая, то приходится работать с поставщиками услуг с максимальной отсрочкой платежа. Эта проблема и причина нам представляется наиболее серьезной, поскольку она наиболее сильно затрагивает интересы туриста, который в случае неоплаты своего путешествия вынужден повторно оплачивать отельное свое проживание. С юридической точки зрения данное требование считается незаконным, поскольку договорные отношения отеля существуют только с туроператором. Туристы же имеют только подтвержденное бронирование. Следовательно, владельцы отелей, которые работают по такой схеме (отсрочка платежа), должны самостоятельно нести бремя своих рисков, а не перекладывать ответственность на туристов.

Третьей причиной сложившейся ситуации мы считаем недостаточно четкую регламентацию деятельности участников туристского бизнеса. Так, например, Федеральный закон «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации» не рассматривает ответственность третьих лиц (поставщиков услуг), а также не предусматривает полную информированность туриста об оплате тура со стороны туроператора.

В настоящее время в качестве причин нестабильности туристского рынка многие эксперты выделяют и другие глобальные причины: падение спроса, скачки валютного курса, что, на наш взгляд, является естественными спутниками любой деятельности фирм на рынке. При этом мы считаем, что ключевой проблемой является слабая защищенность прав туристов на этапе бронирования и его приобретения (оплаты) тура. Предлагаем обратиться к статье 6 Федерального закона «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации», где речь идет о правах туристов, в частности турист имеет право на:

- необходимую и достоверную информацию о правилах въезда в страну (место) временного пребывания и пребывания там, об обычаях местного населения, о религиозных обрядах, святынях, памятниках природы, истории, культуры и других объектах туристского показа, находящихся под особой охраной, состоянии окружающей среды;
- свободу передвижения, свободный доступ к туристским ресурсам с учетом принятых в стране (месте) временного пребывания ограничительных мер;
- обеспечение личной безопасности, своих потребительских прав и сохранности своего имущества, беспрепятственное получение неотложной медицинской помощи;
- обеспечение в соответствии с настоящим Федеральным законом экстренной помощи за счет средств компенсационного фонда объединения туроператоров в сфере выездного туризма;
- возмещение убытков и компенсацию морального вреда в случае невыполнения условий договора о реализации туристского продукта туроператором или турагентом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- содействие органов власти (органов местного самоуправления) страны (места) временного пребывания в получении правовой и иных видов неотложной помощи;
- беспрепятственный доступ к средствам связи.

Как показывает анализ содержания данной статьи закона, права туриста не отличаются высокой степенью защищенности и информированности о финансовой стороне вопроса – подтверждения оплаты его тура в 100 % объеме.

Согласитесь, ситуация в цепочке: турист–турагент–туроператор более чем непрозрачная. Турист вносит оплату за тур заранее (особенно эта разница заметна при раннем бронировании туров), а далее и туроператор и турагентство не могут гарантировать того, что тур оплачен туроператором в полном объеме и произошел расчет со всеми поставщиками услуг. В информационном вакууме находится как турист, так и турагентство. При этом наиболее высокую степень незащищенности от финансовых потерь имеет именно турист, поскольку оплата тура произведена, ваучеры на путешествие турагентством предоставлены, вылет в одном направлении тура также может состояться.

Нам представляется возможным в скором времени полное пересмотрение закона «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации», где по аналогии действий «ПОТРЕБИТЕЛЯ» в случае покупки некачественного товара (закон «О защите прав потребителей») турист сможет предъявить претензии как «ПРОДАВЦУ» так и «ПРОИЗВОДИТЕЛЮ» товара. В сфере туризма роль производителя тура играет туроператор, роль продавца – турагент. Получается, что в случае «срыва» путешествия ответственность будет лежать и на турагентстве тоже. В этом случае и турагентство вынуждено будет тщательнее анализировать рынок туроператоров, составлять прогнозы, чтобы не нести финансовые потери.

Таким образом, мы постепенно выделяем четвертую, важную причину нестабильности рынка выездного туризма – отсутствие хорошей финансовой аналитики и контроля как в фирмах-туроператорах, так и в турагентской сети. Так, по нашим собственным наблюдениям, не все турагентства продавали туры компании «Лабиринт», так как первые вестники ее нестабильности появились задолго до ее банкротства. Жалобы туристов на частые переносы рейсов, замены отелей, слабо организованный отдых – все это насторожило турагентства, и они по собственной инициативе не рекомендовали своим туристам бронироваться от данного туроператора. Известны случаи, когда ряд социально ответственных турагентств (в период банкротства туроператора) самостоятельно выплатили все потери туристам от отдыха, чтобы сохранить доверие постоянных клиентов.

В скором времени произойдут серьезные перемены на рынке туризма. Несмотря на то, что создана Ассоциация «Турпомощь», которая по своим действиям напоминает роль спасателя утопающих после полностью испорченного отдыха. Мы считаем, что этих мер явно недостаточно. Турист должен быть заранее до начала путешествия информирован туроператором о подтверждении брони в отеле, а затем о полной оплате его тура. Турагентская сеть также должна нести ответственность перед туристом за реализацию тура. Ведь тур – это своего рода товар, и поэтому в сфере его продаж должны, на наш взгляд, действовать механизмы, аналогичные последствиям продажи некачественного товара. Это позволит вытеснить с рынка те турагентства, которые не желают анализировать ситуацию на рынке, получая свое комиссионное вознаграждение и не неся никаких рисков и ответственности перед туристами.

Несомненно, что уже сейчас есть предпосылки к росту в 2016 г. самостоятельного туризма. Специалисты рынка уже сейчас прогнозируют переориентацию спроса в сторону самостоятельного онлайн-бронирования (через Booking.com, Expedia.COM.) и спада спроса на готовые турпакеты. Но и в этом случае количество проблем при пользовании этими сервисами не будет меньше. Юридически требовать ответственности от нерезидентов России сложнее, чем с отечественных компаний. Те, кто путешествует самостоятельно, подвергаются индивидуальному риску, а также зачастую стоимость самостоятельно сформированного тура выше турпакета, предложенного туроператором.

Таким образом, анализ причин банкротства туроператоров в летний сезон 2014 г. позволил выявить глубокие проблемы в области построения технологической цепочки формирования и реализации туров: слабую защищенность российских туристов в случае продажи «неоплаченного» тура, пробелы в законодательной базе по защите прав туристов. Туристский рынок России в области выездного и внутреннего туризма находится на пороге больших изменений, которые произойдут уже в ближайшее время.

Список использованных источников

1. Об основах туристической деятельности в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.11.1996 г. №132-ФЗ (в послед. ред. Федерального закона от 03.05.2012 № 47-ФЗ) // Собрание законодательства РФ – № 19. – Ст. 2281.

СОЗДАНИЕ СТУДЕНЧЕСКОГО СОВЕТА ПО КАЧЕСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ

**Есенбулатова М. И.,
Плющай Е. И.**

В статье представлены основания для создания студенческого совета по качеству образования. Авторы раскрывают направления его деятельности, цели и задачи совета.

THE CREATION OF THE STUDENT COUNCIL ON THE QUALITY OF EDUCATION

**Esenbulatova M.I.,
Plyushchai E.I.**

The article presents the reasons for the creation of the Student Council on the quality of education. The authors reveal the directions of its activities, goals and objectives of the Council.

Мониторинг и повышение качества образования являются актуальными задачами политики государства в образовательной сфере. Включение обучающихся в процесс контроля качества образования обусловлено последовательной модернизацией системы

образования: участие студентов во внутреннем контроле качества высшего образования является одним из требований Болонской декларации.

С одной стороны, студенты являются основными стейкхолдерами образовательной организации и имеют право на участие в процессе ее управления. В то же время образовательная организация заинтересована в сотрудничестве со студенческим сообществом как внутренним потребителем ее деятельности. Студенты достаточно осведомлены о реалиях жизни вуза, могут предоставлять актуальные и достоверные сведения, способствующие принятию эффективных управленческих решений.

Ежегодно оценка качества образования в университете осуществлялась структурными подразделениями вуза. Однако в данный момент непосредственное участие в оценке качества образования принимают и студенты вуза в лице Совета обучающихся по качеству образования (СОКО).

Совет обучающихся по качеству образования СурГПУ был создан 27 января 2015 г. Его появлению предшествовала большая подготовительная работа.

Целью деятельности Совета является повышение качества образования в СурГПУ.

Задачами деятельности Совета являются:

- формирование у студентов представлений о качестве учебной, воспитательной, будущей профессиональной деятельности;
- формирование у студентов осознанного отношения к получению высшего образования и мотивации к осуществлению самоконтроля качества образования;
- вовлечение студентов в деятельность по оценке качества образования в СурГПУ и ее отдельных компонентов;
- участие в вузовских мероприятиях по мониторингу качества образования;
- участие в организации исследований по оценке удовлетворенности обучающихся различными аспектами образовательной деятельности СурГПУ;

С целью ознакомления студентов СурГПУ с общими основами студенческого контроля качества образования представители СОКО посетили Всероссийский студенческий семинар-практикум «Качественное образование – путь к успешной карьере». По итогам семинара-практикума была разработана предполагаемая схема работы студенческого сообщества по контролю качества образования в СурГПУ.

Студенты познакомились с разработанным и функционирующим механизмом студенческого контроля качества образования. Это было осуществлено в рамках участия в форуме Уральского федерального округа «Включение студентов в процесс повышения качества образования», который состоялся в ноябре 2014 г. в Екатеринбурге при поддержке Всероссийского общественного движения «За качественное образование». Итогом форума стала разработка дорожной карты для совета по качеству образования.

Инициативная группа определила вид студенческого сообщества, которое будет контролировать качество образования в СурГПУ – Совет обучающихся по качеству образования. Выбор данной формы обусловлен тем, что комиссия, которая создается при

другом студенческом сообществе, подчиняется ему и не является независимой структурой, тогда как совет является самостоятельным органом.

Инициативной группой был создан проект Устава Совета. При содействии председателей студенческих советов факультетов было произведено информирование студентов. Проведены рекламные акции. В социальной сети создано сообщество, в котором размещается необходимая информация о российской системе студенческого контроля качества, а также о деятельности Совета. Результатом стало привлечение заинтересованных студентов в количестве 15 человек в состав Совета. На данный момент в Совете 25 человек. Структура Совета основана на модели, разработанной и апробированной в российских вузах представителями движения «За качественное образование». Она представлена двумя уровнями: комиссии на факультетах и уровень вуза.

Совет успешно интегрировался в структуру университета. И взаимодействует с Ректором СурГПУ Коноплиной Надеждой Васильевной по вопросам, имеющим отношение к оценке и повышению качества образования в вузе. Совет при ректоре – эталон, к которому стремятся студенческие сообщества, контролирующие качество образования.

По вопросам сбора и предоставления необходимой информации, касающейся деятельности Совета, мы сотрудничаем со следующими структурными подразделениями: Отдел управления качеством, Отдел мониторинга качества обучения, Психологическая служба. По вопросам молодежного самоуправления Совет взаимодействует с Управлением воспитательной работы и молодежной политики, в частности с Центром молодежных инициатив.

Был проведен цикл деловых встреч, на которых были определены основы сотрудничества и внесены коррективы в проект Устава.

В марте 2015 г. Советом было проведено анкетирование, направленное на определение причин неуспеваемости студентов «группы риска». Выбор данной категории обучающихся обусловлен возможностью получения наиболее достоверной информации о существующих проблемных вопросах. Членами Совета были выявлены некоторые причины неуспеваемости студентов «группы риска», а также определены пути преодоления академических трудностей. Студенты также продемонстрировали высокую заинтересованность вопросом качества собственного образования и наличие учебной мотивации, что может в дальнейшем стать основой для более успешной учебы.

В апреле 2015 г. был осуществлен мониторинг качества проведения индивидуальной работы. Проведено анкетирование, направленное на выявление особенностей проведения консультаций в СурГПУ, удовлетворенности студентов качеством проведения индивидуальной работы, а также определение ряда вопросов, рекомендованных для рассмотрения администрацией вуза. Для проведения анкетирования членами Совета был разработан собственный диагностический материал.

Пути решения проблемных вопросов определяются в рамках проведения рабочих собраний.

Следует отметить, что на протяжении всего времени функционирования Совета студенты повышали свою компетентность в вопросах качества образования, изучая

нормативно-правовые акты федерального и местного (университетского) уровня (в частности, ФЗ «Об образовании в РФ», Устав СурГПУ и документы системы менеджмента качества вуза).

Приобретенные знания и компетенции позволили членам Совета принять участие в обмене опытом организации студенческого контроля качества образования. Представители Совета приняли участие в разработке студенческого стандарта качества педагогического образования в рамках III Международного форума студенческих общественных объединений «Мы строим свое будущее сами».

Таким образом, за год работы Совет обучающихся по качеству образования Сургутского государственного педагогического университета приобрел богатый опыт осуществления различных видов мониторинга, экспертной оценки, взаимодействия с представителями структур вуза и внешних организаций.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ В СОВРЕМЕННЫХ СИСТЕМАХ МЕНЕДЖМЕНТА БИЗНЕСА

Жевнерович И. В.,

*старший преподаватель кафедры маркетинга и экономики
Институт экономики, управления и права (г. Казань)*

Аннотация. В статье рассмотрены связь удовлетворенности потребителей системой качества современного предприятия и ее возможности в решении экономических и социальных проблем предприятия.

Ключевые слова: удовлетворенность потребителя, ожидание потребителей.

SATISFACTION OF CONSUMERS IN MODERN SYSTEMS OF MANAGEMENT OF BUSINESS

Zhevnerovich I. V.,

Institute of Economics, Management and Law (Kazan)

The article discusses the connection of customer satisfaction with the quality system of modern enterprise and its ability to address economic and social problems of the enterprise.

Keywords: satisfaction of the consumer, expectation of consumers.

Удовлетворенность потребителей в современных системах менеджмента становится основным показателем успешности деятельности компаний. Сегодня успешность бизнеса напрямую зависит от степени удовлетворенности потребителей качеством производимых товаров и оказываемых услуг.

Некоторые авторы [2, 3, 4, 5] акцентируют внимание на том, что организация качественной работы с потребителями может обеспечить работоспособность и конкурентоспособность предприятия на локальном рынке.

Согласно классическому определению, удовлетворенность клиентов – это общая оценка опыта клиентов компаний по приобретению и использованию продуктов, сервисов или услуг, предоставляемых этими компаниями.

В маркетинге удовлетворенность потребителя в первую очередь рассматривается как степень соответствия товара или услуги его ожиданиям. Если ожидания потребителя не оправдались и воспринимаемая характеристика оказывается ниже его ожиданий, то он остается неудовлетворенным. Если воспринимаемое свойство совпадает с ожиданиями, то клиент удовлетворен. При условии того, что воспринимаемая характеристика превзошла ожидания, потребитель может перейти в категорию «лояльного клиента».

Современные стандарты менеджмента качества не могли обойти стороной такой важный вопрос. Именно поэтому был разработан и активно внедряется в деятельность современных предприятий ГОСТ Р 54732-2011/ISO/TS10004:2010. «Менеджмент качества. Удовлетворенность потребителей Руководящие указания по мониторингу и измерению».

Согласно стандарту, удовлетворенность потребителей (customersatisfaction) – это восприятие потребителями степени выполнения их требований [1, с. 3]. Удовлетворенность потребителей определяется расхождением между ожиданиями потребителей и восприятием потребителями продукции, поставляемой организацией. Именно поэтому компании должны предугадывать ожидания своих клиентов. Это позволит компании производить продукцию соответствующую ожиданиям клиентов, что будет способствовать повышению степени их удовлетворенности. А поскольку удовлетворенность потребителей может меняться, организация должна разработать процессы регулярного мониторинга и измерения удовлетворенности потребителей.

Зарубежные компании активно используют методики для оценки удовлетворенности своих клиентов. Американский индекс удовлетворенности потребителей охватывает многие сектора бизнеса, такие как автомобильный, рынок гостиничных и косметических услуг, телекоммуникационный и рынок авиаперевозчиков и т.д. Участвующие компании могут оценить свой показатель как в сравнении с показателями конкурентов по отрасли, так и в сравнении с показателями компаний из других отраслей. Британский индекс удовлетворенности потребителей охватывает 13 секторов экономики, включая банки, автомобили и государственные услуги.

В России индекс удовлетворенности потребителей чаще всего измеряют банки, сотовые операторы, автосалоны и предприятия сферы услуг.

Таким образом, маркетинг позволяет предприятию «понимать» своего клиента, а система качества ISO позволяет систематизировать эти знания в конкретные алгоритмы действий. Например, ГОСТ Р 54732-2011/ISO/TS10004:2010 дает подробное описание процедуры сбора информации по удовлетворенности потребителей, ее анализа и использования в деятельности компаний, что упрощает работу маркетологам компаний и позволяет им повышать эффективность деятельности не только своего отдела, но и всей компании в целом.

Список использованных источников

- ГОСТ Р 54732-2011/ISO/TS 10004:2010. Менеджмент качества. Удовлетворенность потребителей. Руководящие указания по мониторингу и измерению. – М.: Стандартинформ, 2012. – 28 с.
- Аглиева В. Ф. Система менеджмента качества вуза и оценка ее результативности // Проблемы и перспективы развития образования в России. – 2010. – № 6. – С. 325–329.
- Файзханова А. Л. Развитие конкурентных преимуществ лечебно-профилактических учреждений на основе программы лояльности // Актуальные проблемы экономики и права. – 2013. № 4 (28) – С. 191–197.
- Фролова И. И. Оценка удовлетворенности потребителей качеством услуг газоснабжения // В сборнике: Инновации, качество и сервис в технике и технологиях Сборник научных трудов 5-ой Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Горохов А. А.. Курск, 2015. С. 319–322.
- Фролова И. И. Оценка качества стоматологической услуги в частном кабинете // Адлеровские социологические чтения. 2014. Т. 7. № 1-1. С. 86–89.

ОБЗОР КОМПЕТЕНТНОСТИ КАК СОЦИОКУЛЬТУРНОГО ЯВЛЕНИЯ

Жукова В. Ф.

*доцент, к. психологических наук,
директор филиала Российского государственного
социального университета в г. Сургуте*

Родермель Т. А.,

*к. филос. наук,
ст. преподаватель кафедры «Социальная работа и социальное право»,
филиал Российского государственного
социального университета в г. Сургуте*

Аннотация

В данной статье рассматриваются философско-социально-педагогические аспекты социокультурного пространства. Выявлены причины современного подхода к способам вовлечения человека в культуру. Представлены рассуждения надпредметной деятельности через организацию компетентностного подхода, который формирует социально-психологический запрос к поиску ресурсов человека.

Ключевые слова: картины мира, смыслотворчество, темпоральное развитие, культура, плюралистичность, постнеклассическая модель, декультурация личности.

REVIEW OF COMPETENCE AS A SOCIOCULTURAL PHENOMENON

Zhukova V. F.,

*Associate Professor, Candidate of Psychological Sciences,
Director of the branch of the Russian State
Social University in Surgut
Rodermel T. A.,
Candidate of Philosophical Sciences,
Senior Lecturer at the Department of Social Work and Social Rights,
a branch of the Russian State
Social University in Surgut*

Abstract

This article discusses the philosophical-socio-pedagogical aspects and cultural space. Reasons of modern approach to ways of engaging in human culture. Presents the reasoning nadpredmetnoj activities through the Organization of a competence-based approach, which builds social-psychological inquiry to search for human resources.

Keywords: picture of the world, smyslotvorčestvo, time evolution, culture, plûralističnost', postneklassičeskaâ, dekul'turaciâ model of personality.

Современный образовательный дискурс формируется под влиянием процессов, связанных с интенсификацией информационных преобразований, изменяющих повседневность существования человека. Идентифицирующееся современное пространство культуры характеризуется аксиологическим плюрализмом, смешением разных традиций и норм и сознательным изменением и трансформацией предельных полюсов, задающих привычные ориентиры в жизни человека: клиповость, фрагментарность и принцип монтажа; интертекстуальность и цитатность; смешение жанров, стилевой синкретизм; языковую игру; культурные шаблоны, неясности, ошибки, пропуски, пародийность. Исследования Н. В. Громыко об особенностях влияния Интернет на культурное пространство, показывает тождественность происходящих процессов в Интернет и в образовании. Хотя и автор указывает на то, что Интернет влияет на формирование ценностей, на развитие теоретического мышления и целевого проектного действия. Автор высказывает сомнения о том, что поиск информации может повлиять на заранее заданный алгоритм суждения человека. В условиях «плейбоизации» современного общества как никогда раньше актуализируется необходимость развития духовно-нравственного потенциала человека, способности мыслить, рефлексировать, действовать и жить не виртуально, а реально. Это все наводит на определенные размышления [2. С.177].

В отличие от традиционного понимания образования, которое базировалось на видении в нем способа вовлечения человека в культуру через освоение норм, идеалов, ценностей данной культуры, претендующих на универсальное значение и общезначимость, современное образование ориентировано на конкретную жизнь единичной личности. Какую истину в

ситуации ее гетерогенности, того, что возможной практикой существования в современном мире выступает субъект, может и должно нести образование?

Наиболее вероятным для ситуации плюрализма является осознание ценности разнообразия, плюралистичности подходов в создании собственного культурного мира человеком. Современные образовательные практики предполагают новое понимание и способ существования образования, которое не ограничивается функцией адаптирования личности к социальной реальности, поскольку последняя динамична и переменна.

Предназначением образования становится не определение себя как механизма воспроизводства образов существующей культуры, но квалификация образовательного пространства в качестве фактора, опережающего и обуславливающего их формирование и становление. Как утверждает М. Фуко, именно практики субъективации должны занимать существенное место в жизни любого человека, если он претендует жить активной и рациональной жизнью [6. С. 284].

Онтология современного образования обусловлена общими трансформациями в постметафизическом мышлении. Формирующаяся постнеклассическая модель образовательного процесса ориентирована на создание условий для становления множественной субъектности, позволяющих взаимодействовать с различными социокультурными контекстами.

Имманентная социуму образовательная деятельность человека развивается в соответствии с пониманием того, каким должен быть человек и что знать и уметь. Сегодня удовлетворение этой потребности связано с компетентностью, соотносимой с ситуацией, проблемой, являющейся рефлексивным образованием, необъектоцентричной по своей сути [3. С. 13].

Эволюционный смысл применения компетентностного подхода в современном образовании заключается не столько в традиционном аспекте создания условий адаптации человека к решению широкого спектра типовых жизненных задач, в том числе профессиональных, сколько в инновационном обеспечении условий расширения возможностей развития личности в ситуациях роста разнообразия и неопределенности, закрепляя идеалом образования – развивающегося субъекта деятельности. Согласно концепции В. Л. Иноземцева, все более доминирующим направлением в современном обществе является «становление условий для максимального развития личности и внутреннего ее роста» [4. С. 76].

Компетентность как социокультурное явление проявляется в требованиях к сформированности посредством образования основных социально значимых компетенций, новых типов функциональной грамотности, адаптивности к быстро идущим переменам в жизни, выступая неотъемлемым качеством человека. Посредством компетентностного подхода к организации и функционированию современного института образования формируется социальный запрос к поиску ресурсов человека (интеллектуальных, физических, эмоциональных, волевых, моральных и пр.), способствуя тем самым, выявляя и удовлетворяя предпочтения конкретного человека, преодолению массовой декультурации личности.

Осмысливая феномен компетентности, обратимся к концепции культуры Х. Ортеги-и-Гассета [4]. Жизнь сравнивается им с кораблекрушением, а яростное стремление удержаться на плаву и стремительные взмахи рук («плавательные движения»), которыми человек отвечает на свое бедствие, он называет культурой, полагая, что только в таком смысле культура отвечает своему назначению – человек спасается из своей бездны [136. С. 436]. Культура получает смысл, лишь став частью жизнедеятельности индивида. Мир, рассматриваемый как сумма наших возможностей, приобретает структуру и перспективу в результате активности человека, неразрывного с ним. У каждого человека свой индивидуальный «плавательный стиль», но универсальная задача – человек должен ощущать ответственность за собственную жизнь, «плыть», понимать значимость усилий, которых требует культурная жизнь для своего постоянного осмысления и воспроизводства.

Жизнь современного человека в хаосе распавшихся и ставших гетерогенными истины и сущности есть выбор и постоянный поиск себя. Данное понимание полностью совпадает в своем объеме с понятием «компетентность» как надпредметной деятельностью. Здесь компетентность выступает как естественное продолжение самого человека, для которого образование является потребностью в самоосуществлении. Это обусловлено тем, что в образовании человек способен достичь реального результата, то есть с помощью образования стать самим собой. Образование выступает, таким образом, не просто способом трансляции знаний, а индивидуальным экзистенциалом личности.

Чтобы понять причину актуализации данного феномена на современном этапе, поместим его в контекст новой реальности. «Трансцендентная геология» (Э. Гуссерль) культурного пространства, в котором живет современный человек, формируется под влиянием процессов, связанных с интенсификацией социокультурных изменений, происходящих во всех сферах жизни современного общества, стремительно изменяющих его облик. [1. С. 448–449].

Современное производство постмодернизм рассматривает не только как производство материальных благ и услуг, но и креативной личности, что предполагает возможность включения в рамки этого процесса фактически всех сторон жизни человека.

Формируется в современных условиях – работник нового типа, относящийся к работе как к способу реализации своих способностей, которые он постоянно взращивает через образование. Для его подготовки нужна система образования, в которой человек научился бы производить знания, а не просто усваивать сумму имеющегося, готового, которого в условиях современного темпорального развития просто нет, и в условиях динамично развивающейся природно-социальной синергетической системы его нужно постоянно синтезировать.

Воспроизводство человека в мире культуры невозможно без построения собственной картины мира и определения своего места в нем. Человек должен быть подготовлен к жизни в нестабильном, постоянно меняющемся мире. В этих условиях важнейшее значение приобретает проблема формирования мировоззрения субъекта образования, основной целью которого становится овладение способами обнаружения знаний, их приобретения и

порождения. Переход от традиционализма, монологичности к неопределенности становления, культурной полифонии, множественности способов постижения мира, самоопределения и языков самовыражения трансформируют образовательное пространство. Прямая трансляция культурных стереотипов, знаний и умений, предполагающее простое запоминание и механическое воспроизведение, уступает место процессу построения собственного образа жизни, индивидуальной жизненной и образовательной траектории [5].

Таким образом, в изменившихся условиях образование нуждается в адекватных педагогико-антропологических основаниях, базирующихся на современных научных, философских, духовно-нравственных представлениях о Человеке, его сущности, бытии, его принципиальной незавершенности, открытости, о человеке как Потенции. Таким основанием на современном этапе выступает компетентностный подход, рассматривающий образование как личностное смыслотворчество, фиксируемое в компетенции как особом комплексном качестве, связанном с развитием человека.

Список использованных источников

- Балханов В. А. Неклассическая фундаментализация образования / В. А. Балханов // Философия и будущее цивилизации. Тезисы докладов и выступлений IV Российского философского конгресса, Москва, 24–28 мая 2005 г. – М.: Современные тетради, 2005. – Т. 4. – С. 448–449.
- Громыко Н. В. Интернет и постмодернизм – их значения для современного образования / Н.В. Громыко // Вопросы философии. – 2002. – № 2. – С. 175–180.
- Ключко, В. Е. Самореализация в психологических системах: проблемы становления ментального пространства личности / В. Е. Ключко. – Томск: Изд-во Том. ун-та, 2005. – 174 с.
- Ортега-и-Гассет, Х. Эстетика. Философия культуры / Х. Ортега-и-Гассет. – М.: Искусство, 1991. – 588 с.
- Родермель, Т. А. Компетентность как объект социокультурного исследования / Т.А. Родермель // журнал «Ученые записки», изд. Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения ВПО «Российский государственный социальный университет», 2012 г., №3. – С. 59–63
- Фуко М. П. Воля к истине: по ту сторону знания, власти и сексуальности / М. П. Фуко. – М.: Касталь, 1996. – 448 с.

ПРЕПЯТСТВИЯ И БОЛЕЗНИ В КАЧЕСТВЕ ПРОЕКТИРОВАНИЯ

Загрутдинов М. Р.,

начальник службы системы менеджмента качества

ПАО СНГЕО, г. Самара

Аннотация. В статье затронуты смертельные болезни и препятствия в проектировании, озвученные Эдвардсом Демингом в книге «Выход из кризиса» и характерные для отечественных предприятий.

OBSTACLES AND ILLNESSES IN THE QUALITY DESIGNING

Zagrutdinov M. R.

PJSC SNGEO, Samara, Russia

Abstract. In article fatal illnesses and obstacles in the designing, sounded by Edwards Deming in the book «Out of the Crisis» and characteristic for the domestic enterprises are mentioned.

Поводом для написания данной статьи послужили смертельные болезни и препятствия, о которых Эдвардс Деминг предостерегал в своей книге «Выход из кризиса» в далеких 80-х гг. прошлого века и которые являются спутниками отечественных предприятий на протяжении всего этого времени.

Обо всех смертельных болезнях и препятствиях можно написать отдельную книгу, я лишь затрону тему проектирования.

Правило десятикратных затрат напоминает о важности применения на этапе проектирования качества идей Эдвардса Деминга, а также командных подходов в инженерных методиках QFD и FMEA [1 – 4].

Все нижеописанное мне пришлось увидеть на нескольких предприятиях, руководство которого всем сердцем декларирует свою любовь к менеджменту качества и бережливому производству.

Главной причиной проблем при проектировании продукции и процессов является нежелание менеджмента следовать 14 пунктам доктора Деминга, например, девятому пункту:

«Разрушайте барьеры между подразделениями. Сотрудники исследовательских, проектных, торговых и производственных подразделений должны работать как команда, чтобы предотвратить возможные проблемы при производстве и эксплуатации продукции и предоставлении услуг» [5].

Это выливается в следующее:

«Конструкторы вместе с сотрудниками отдела продаж и инженерами-технологами разработали новый дизайн продукции. Продавцы демонстрировали прототипы оптовым

покупателям, которые делали заказы. Перспективы были радужными до тех пор, пока не пришли плохие вести: для завода производство этой продукции оказалось неэкономичным. Чтобы сделать производство безубыточным, требовалось ввести небольшие изменения в приемы работы и в допуски. Но эти переделки привели к задержке производства. Более того, продавцам пришлось объяснять оптовым покупателям, что и почему изменено в продукции. В результате было упущено время и сократились продажи на быстро меняющемся рынке. Командная работа вместе с производственниками с самого начала могла бы предотвратить эти потери» [5].

Смертельной болезнью качественного проектирования является менеджмент на основе количественных показателей:

«Инженеров вечно ругают за постоянные переделки. Я и сам критиковал их за то, что они не могут пойти в цех и устранить трудности производства деталей, которые они разработали. Но дело в том, говорят они мне, что в процессе разработки их принуждают «срезать углы», чтобы не сорвать запланированные сроки выпуска новой продукции. У них никогда нет времени на то, чтобы хоть что-нибудь довести до конца. Постоянное давление, оказываемое сроками выпуска, не позволяет им пойти в цех и узнать о проблемах, возникших в конструкциях, которые они создали. Работу этих людей оценивают на основе голых цифр» [5].

Вспомним страх наказания?

«Команды, включающие людей из проектного, технологического, производственного отделов и службы продаж, могли бы создавать конструкции, опережающие сегодняшний день, достигать существенных улучшений свойств, сервиса, качества существующих продуктов, если бы работали без страха и не боялись риска» [5].

А как насчет аттестации и ранжирования персонала?

«Командная работа крайне необходима во всей в компании. Она позволяет компенсировать сильными качествами одних слабые стороны других, и каждый может отточить свой ум благодаря вопросам, которые ставят коллеги. К сожалению, ежегодные аттестации и рейтинги разрушают командную работу. Командная работа – это рискованный бизнес. Тот, кто старается помочь другим людям, может не получить таких больших личных результатов для представления на ежегодной аттестации, как если бы он работал один» [5].

Проблемы в проектировании, а кто всегда виноват?

«Затраты на гарантийное обслуживание в основном определяются разработкой; причины – спешка с передачей нового изделия в производство, урезанные программы тестирования, неправильная интерпретация результатов испытаний. Однако на практике за затраты на гарантийное обслуживание чаще всего ругают производственников, обвиняя их в том, что они не обеспечивают соответствия нормам допусков» [5].

Дорога выхода из кризиса в проектировании, указанная Демингом и проложенная японцами, ведет к прогрессу и успеху. Сколько кризисов еще должно наступить, чтобы руководители наших компаний с заросшей извилистой тропинки ступили на верный путь вслед за японцами?

Список использованных источников

- Родионов В. Н., Попова Т. В., Дмитриев А. Я., Митрошкина Т. А. Метод разработки инноваций с учетом рисков в производстве автотракторных проводов / Кабели и провода. 2011. № 1 (326). С. 10–14.
- Родионов В. Н., Попова Т. В., Дмитриев А. Я., Митрошкина Т. А. Инновационное преобразование рабочих мест на основе интеграции методов QFD и FMEA / Методы менеджмента качества. 2011. № 8. С. 30–35.
- Вашуков Ю. А., Дмитриев А. Я., Митрошкина Т. А. Анализ видов, последствий и причин потенциальных несоответствий (FMEA) Самарский государственный аэрокосмический университет имени академика С. П. Королева. Самара, 2008. – 31с.
- Дмитриев А. Я., Митрошкина Т. А., Вашуков Ю. А. Развертывание функции качества (QFD). Самарский государственный аэрокосмический университет имени академика С.П. Королева. Самара, 2009. – 54 с.
- Эдвардс Деминг. Выход из кризиса: Новая парадигма управления людьми, системами и процессами; Пер. с англ. – 5-е изд. – М.: Альпина Пабlishер, 2012 – 419 с.

ПРОБЛЕМЫ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ И ПОТРЕБИТЕЛЕЙ ЭНЕРГИИ, БАЛАНС ИХ ИНТЕРЕСОВ

Закиров Д. Г.,

д.т.н.,

профессор, главный научный сотрудник Горного

института УрО РАН, генеральный директор Ассоциации энергетиков Западного

Урала

Ахатов Р. М.,

главный инженер Ассоциации энергетиков Западного Урала

Николаев А. В.,

к.т.н., Пермский государственный национальный исследовательский университет

Кисляков А. В.,

инженер ООО «Уралкалий»

Проблема обеспечения баланса интересов потребителей и производителей энергии остается актуальной задачей.

В ходе проводимых реформ и реструктуризации энергетической отрасли в формах и методах госрегулирования до настоящего времени не удалось избежать методических ошибок в нормативно-правовом отношении, относительного обеспечения законных прав и экономических интересов промышленных потребителей электроэнергии и производителей тепла для населения, в создании действительно конкурентных условий поставок электроэнергии потребителям с механизмами эффективного сдерживания роста цен (тарифов) для конечного потребителя. Хотя предложение над спросом по мощности превышает уже 30 ГВт! при достаточном уровне резервов в пределах 12–15 % от годового

максимума нагрузки ЕЭС. Следовательно, потребители электроэнергии в нашей стране за счет цен (тарифов) на электроэнергию содержат свыше 25–30 млн кВт установленных на электростанциях лишних устаревших мощностей и, соответственно, десятки тысяч км линий электропередачи разных классов напряжения для выдачи в сеть и распределения их мощности. (1)

Все это наряду с неадекватно выстроенной структурой оптовой и розничной торговли электроэнергии обусловили безудержный, ничем не сдерживаемый рост цен (тарифов) на электроэнергию. В настоящее время создалась парадоксальная ситуация, при которой в нашей стране – экспортере топливно-энергетических ресурсов цены (тарифы) на электроэнергию для отечественных промышленных потребителей выше, чем в странах – импортерах нашего топлива! (1)

Правительство РФ время от времени тормозит рост цен (тарифов) на некоторое время, но их динамика после разморозки быстро восстанавливается, потому что механизмы ценообразования и хозяйствования в отрасли в свое время инициативно узаконены энергетиками «под себя» и остаются неизменными, а потребители на этом «празднике благополучия» остаются бесправными и вынужденными плательщиками всех «хотелок» энергетиков.(1)

В настоящее время государством реализуется принцип – чем быстрее и дороже будут стоить для нашего потребителя энергоресурсы, тем быстрее и эффективнее он начнет заниматься энергосбережением. А все разговоры о неких мерах поддержки государством энергосбережения и энергоэффективности пока остаются на уровне благих намерений.

Поставщик энергии, потребитель, продавец, покупатель. Зачастую их интересы противоположны. Одному нужно как можно больше и дороже продать, другому подешевле купить ровно столько, сколько нужно. Обычный рынок с легкостью дает ответы на эти вопросы с помощью конкуренции. Поскольку нет конкуренции, кто-то должен регулировать их отношения и надо находить баланс их интересов

В принципах рыночной экономики должен работать железный закон – потребитель всегда прав, и его интересы на рынке диктуют правила для производителя, а не наоборот, как в нашем случае. На нашем отечественном рынке электроэнергии, к сожалению, реализован другой принцип – все для энергетики, для ее опережающего развития, а поэтому и не могут и не работают механизмы здоровой конкуренции и сдерживания роста цен для потребителей.(1)

При вводе в действие долгосрочного рынка мощности (ДРМ) весь прирост новых энерго мощностей практически полностью решили обеспечить за счет строительства крупных энергоблоков по заказу ныне существующих ОГК, ТГК, ГЭС-генерации и АЭС. Правительство одобрило такой подход, заодно и обязав промышленные предприятия не только оплачивать вновь созданную мощность по правилам формирования маржинальных цен на рынке мощностей, но и вернуть безвозмездно указанным энергокомпаниям затраченные ими капиталовложения в заданные сроки окупаемости.

В себестоимости выпускаемой продукции доля энергоносителей в Пермском крае составляет более 15 %, а на некоторых производствах достигает 50 % и имеет тенденцию к росту. При этих условиях необходимо обеспечивать конкурентоспособность выпускаемой продукции.

Поэтому потребитель заинтересован в дешевом, удобном, надежном энергообеспечении. Чтобы снизить энергоемкость производства, он вынужден строить собственные энергетические источники и заниматься энергосбережением. Строительство собственной генерации для него не самоцель, это технически сложный непрофильный вид высокотехнологичной деятельности, который ему необходимо осваивать заново, и поэтому он – потребитель – всегда отдаст предпочтение поставкам энергии от энергосистемы при относительно равных показателях ее стоимости.

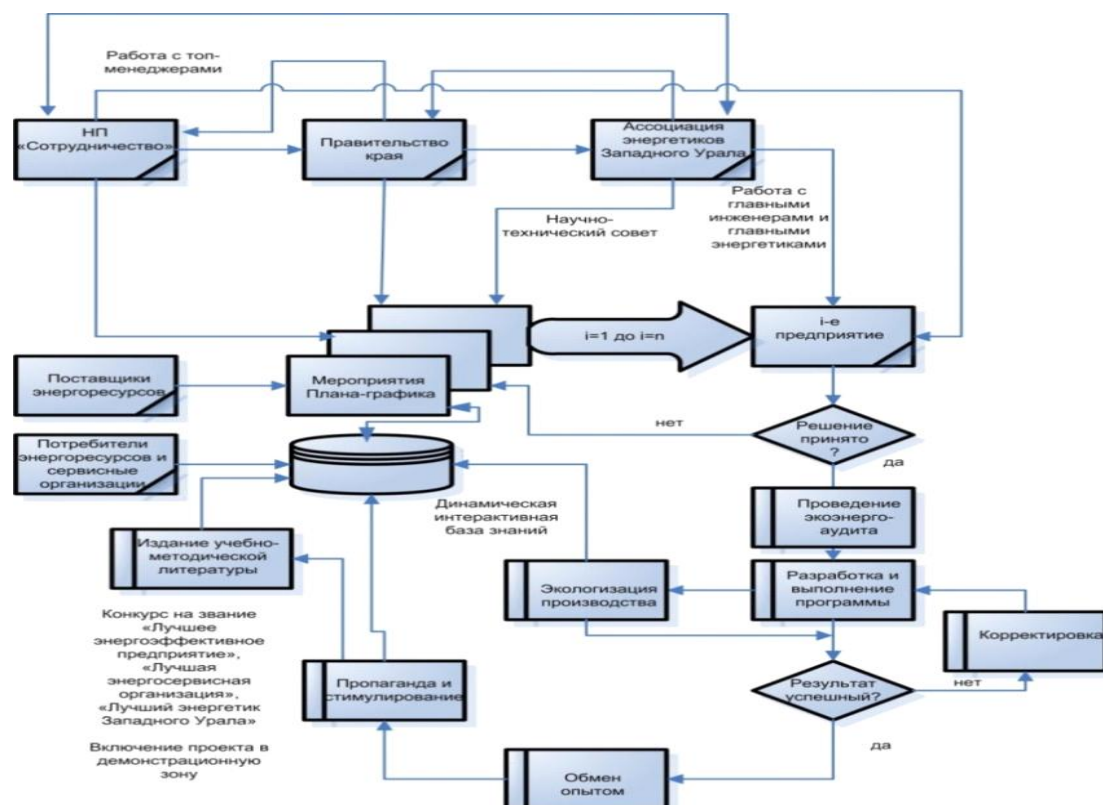
Сегодня Лысьвенский металлургический завод на 90 % обеспечивает электроэнергией собственное производство. ОАО «Соликамскбумпром» половину электрической энергии вырабатывает сам, поставлена задача обеспечить собственное производство на 100 %. Свои объекты генерации имеют ОАО «Уралкалий», ЗАО «Сибур-Химпром», ООО «Пермские моторы», ОАО «Машиностроитель». ОАО «АВИСМА» построило высоковольтную линию «Северная-Космос» и подстанцию «Космос», присоединившую ее к федеральным линиям электропередачи, и экономит только на сетевом тарифе 20 млн руб. в месяц. От федеральных сетей получает электроэнергию Чусовской металлургический завод. Идут по пути самостоятельного энергообеспечения нефтяники. ОАО «Березниковский содовый завод», ОАО «Соликамский магниевый завод» и ряд других предприятий. Доходит до абсурда. ООО «Промнефтесинтез» построил электростанцию на 200 мегаватт рядом с ТЭЦ-9, ПАО Т-Плюс. А последний не знает, кому предлагать освободившуюся мощность.

России необходимо повышение энергоэффективности, энергосбережение. Об этом заявляет руководство страны, на это нацеливает закон. Необходимо снизить энергоемкость производства.

Экономия энергоресурсов выгодна всем, кроме энергопроизводителей и перепродавцов энергоресурсов, которые заинтересованы продать как можно больше и подороже.

Поэтому в промышленных предприятиях проводится активная работа по энергосбережению.

Горный институт УрО РАН, Ассоциация энергетиков Западного Урала во взаимодействии с органами власти Пермского края, местного самоуправления, общественными объединениями и хозяйствующими субъектами разработала и научно обосновала комплексную систему управления энергосбережением, снижением энергоемкости выпускаемой продукции и экологизацией производства, систему энергоменеджмента.



Структурные алгоритмы системы не имеют аналогов в других регионах, в основном направлены: на модернизацию энергетических объектов, максимальную выработку собственных энергоресурсов путем внедрения автономных источников энергии, максимально возможную утилизацию вторичных энергоресурсов, реализацию мероприятий, обеспечивающих сокращение энергетических затрат, внедрение энергосберегающих технологий, создание АСУ энергосберегающих комплексов. Система активно внедряется на предприятиях Пермского края.

По нашему мнению необходимо предлагать исполнительной и законодательной власти разработать меры срочной ликвидации дискриминационного положения промышленных предприятий на рынках электроэнергии, так как это сегодня снижает конкурентоспособность наших экспортных товаров и грозит стагнацией нашей экономики в период кризиса. По всей видимости, не обойтись без существенного и эффективного вмешательства государственного аппарата в формирование интереса энергетиков в сокращении энергопотребления у потребителя.

Список использованных источников

- Кутовой Г. П.. Распределенная генерация. Региональная энергетика и энергосбережение. – № 2. – 2015 г. – С 86–89.
- Закиров Д. Г. Опыт организации внедрения системы управления энергетической эффективностью в условиях модернизации экономики региона. – Журнал «Промышленная энергетика». – № 2. – 2014 г.
- Закиров Д. Г. Энергосбережение в Пермском крае. – Журнал «Энергонадзор», №1/2 (53/54), январь-февраль. – 2014 г. – С.16–17.

• Закиров Д. Г., Слаутин Ю. А. Повышение энергетической эффективности на основе энергоменеджмента для модернизации экономики. – Журнал «Энергетик Татарстана». – № 12. – 2014.

• Закиров Д. Г. Влияние территориальной энергосберегающей политики на результаты деятельности промышленных предприятий. Материалы седьмой международной конференции «Энергопроизводство, энергопотребление, энергосбережение: проблемы, решения». – 2004 г. – С. 10–15

ТОЧКИ СОПРИКОСНОВЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ УСЛУГ В СФЕРЕ ЖКХ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ОТРАСЛИ

Замалетдинова Э. Н.

к.э.н., доцент

Институт экономики, управления и права (г. Казань)

Айбедуллова Г.Р

Ведущий менеджер ЧОУ ВПО «ИЭУП (г.Казань)»

Аннотация: большую роль в оказании качественных услуг в сфере ЖКХ играет его эффективное финансирование.

THE POINTS OF CONTACT OF QUALITY OF SERVICE IN THE FIELD OF HOUSING AND COMMUNAL SERVICES AND THE EFFECTIVENESS OF THE FINANCIAL SECTOR

Zamaletdinova E. N.,

PhD in Economic sciences, associate professor

Institute of Economics, Management and Law (Kazan)

Aibedullova G.R.

Top manager

*PEI HPE BB «Institute of Economics,
management and law (Kazan)», Kazan*

Abstract: a great role in the provision of quality services in the field of housing and communal services is its effective financing.

Теоретический и практический интерес данного вопроса обусловлен тем, что жилищная и коммунальная сфера России - это многоотраслевой комплекс, в котором переплелись все социально-экономические вопросы жизнеобеспечения городов и иных населенных мест. Он включает в себя взаимозависимые, но в то же время и достаточно автономные предприятия и организации социальной и производственной сферы, чья деятельность прямо или косвенно связана с удовлетворением потребностей населения в жилье и коммунальных услугах. Однако за

последние десятилетия экономическая ситуация в данной сфере требует радикальных изменений его финансирования вследствие устаревшей материально-технической базы, убыточности предприятий ЖКХ и неэффективностью управления.

В частности, анализ источников финансирования жилищно-коммунального хозяйства в России показывает, что данная отрасль финансируется, во-первых, из федерального бюджета по разделу 0500 «Жилищно-коммунальное хозяйство», при этом объем финансирования за 2012–2012 гг. снизился на 48,3 %. Снижение объема финансирования на жилищно-коммунальное хозяйство из федерального бюджета в основном обусловлено сокращением расходов по подразделу 0501 «Жилищное хозяйство» на реализацию ряда ФЦП в связи с их завершением, а также на обеспечение военнослужащих служебным и постоянным жильем.

При этом основная доля финансирования расходов на жилищно-коммунальное хозяйство приходилась на подраздел «Жилищное хозяйство» – 39,3 % в 2014 г.

Кроме того, финансирование расходов в сферу жилищно-коммунального хозяйства осуществляется также на основании государственной программы Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации», с использованием программно-целевых методов управления, которая была обновлена в апреле 2014 года.

Анализ финансирования жилищно-коммунального хозяйства за счет средств бюджетов различных уровней бюджетной системы говорит о том, что основная доля финансирования расходов в отрасль осуществляется из консолидированных бюджетов субъектов федерации, но их объем снижается с 881,3 млрд руб. в 2012 г. до 698,4 млрд руб., что связано с завершением отдельных целевых программ.

Динамика финансирования жилищно-коммунального хозяйства в Республике Татарстан показывает, что финансирование жилищно-коммунального хозяйства за период 2012–2014 гг. увеличилось на 9,5 %, основная доля расходов на финансирование отрасли осуществляется из бюджета субъектов РТ, в целом доля расходов на жилищно-коммунальное хозяйство в общих расходах бюджета республики за 2014 г. составила 3,1 %, тогда как в федеральном бюджете удельный вес финансирования отрасли – 0,9 % в 2014 г.

В целом можно отметить, что российское жилищно-коммунальное хозяйство в настоящее время столкнулось с множеством сложных проблем. Основной проблемой отрасли является практически нулевая экономическая эффективность, и как следствие – низкая производительность труда, слабый менеджмент и крайне высокое потребление ресурсов. Это напрямую сказывается на качестве и стоимости услуг, а средства, поступающие от потребителей в оплату услуг, часто не покрывают затраты предприятий ЖКХ, а это приводит к необходимости более внимательного и тщательного построения «бюджетной вертикали», обеспечивающей сбалансированность расходных полномочий, закрепленных за каждым уровнем бюджетной системы, с доходными источниками.

Кроме того, опережающий рост расходов тарифов на услуги жилищно-коммунального хозяйства ведет к падению реальных доходов населения, а рост ставок и

тарифов по оплате услуг ЖКХ повлечет за собой дополнительные меры социальной защиты населения и, прежде всего, семей с низкими доходами.

С уверенностью можно сказать, что существует взаимосвязь между динамикой изменения тарифов на ЖКХ и реальной заработной платой населения, снижение роста тарифов на ЖКХ на 1 рубль ведет к увеличению реальных доходов населения на 0,52 рубля, и наоборот, увеличение тарифов на ЖКХ ведет к снижению реальных доходов населения.

С нашей точки зрения, для совершенствования механизмов финансирования жилищно-коммунального хозяйства в России необходима реализация комплекса мероприятий, связанных с совершенствованием государственного регулирования отрасли, реструктуризацией жилищно-коммунальных предприятий, ценообразования на жилищно-коммунальные услуги, межбюджетных отношений по поводу развития и модернизации объектов жилищного и коммунального обслуживания:

1. Расширение каналов поступления бюджетных средств в жилищно-коммунальное хозяйство ставит в повестку дня задачу их концентрации. В качестве институциональных инвесторов могут выступать Пенсионные фонды. В соответствии с реформой пенсионной системы средства накопительной части этих фондов могут инвестироваться в надежные и доходные инвестиционные проекты. Кроме того, возможно использование средств паевых инвестиционных фондов. Средства страховых компаний также могут создать финансовый источник для реконструкции, модернизации жилых домов с целью поддержания их в надлежащем состоянии и уменьшения возможности наступления страховых случаев. Это также могут быть средства, заимствованные собственниками помещений у подрядных или управляющих организаций под обязательства длительных договорных отношений с последними. Также капитальный ремонт может быть произведен управляющей или подрядной организацией в аванс с отсрочкой платежей.

2. Последовательно реализовать принцип дифференциации оплаты жилищно-коммунальных услуг на основе установления платы за наем в зависимости от благоустройства, качества и местоположения жилья и других критериев, в том числе: цены на участки под жилстроительство с учетом дохода; налог на недвижимость; тариф на подключение.

3. Совершенствовать механизм социальной защиты населения при оплате жилищно-коммунальных услуг, провести инвентаризацию численности льготных категорий граждан с целью перехода на персонифицированный их учет и обеспечение адресности предоставления льгот по оплате жилищно-коммунальных услуг с введением единой электронной системы учета льгот в разрезе их видов и численности льготных категорий граждан.

4. Оптимальным механизмом практической реализации финансового оздоровления отрасли, на наш взгляд, является структурное финансирование проектов, связанных с привлечением инвестиций в ЖКХ, позволяющее объединить характеристики одного или нескольких активов предприятий ЖКХ, участвующих в проектном финансировании, в единый базовый актив – инструмент, обладающий оптимальными параметрами доходности и риска.

5. Проблемы коммунального сектора должны решаться с учетом всего рынка жилищно-коммунальных услуг, особенно в части обеспечения аккумулирования средств на инвестиции и их целевой направленности. В рамках инвестиционно-инновационного механизма управления сферой жилищно-коммунального хозяйства необходимо определить условия предоставления инвестиционного налогового кредита и/или отсрочки (рассрочки) по уплате налога.

6. В рамках совершенствования управления ЖКХ в целом необходимо:

а) упорядочить цены на энергоресурсы с учетом географии регионов;

б) системно повышать квалификацию управленцев отрасли по всем аспектам городского хозяйства и ЖКХ;

в) максимально внедрять экономические методы управления, добиваясь экономии ресурсов и повышения качества предоставляемых услуг.

Представленные направления позволят значительно улучшить финансирование отрасли, а результатом реформы жилищно-коммунального хозяйства должно стать обеспечение всего населения страны качественными, надежными и доступными жилищно-коммунальными услугами.

Комбинация представленных источников финансирования сферы жилищно-коммунального хозяйства, в конечном итоге, приведет к улучшению качества жизни непосредственных потребителей услуг сферы ЖКХ, будет способствовать повышению инвестиционной привлекательности данной сферы, положительно повлияет на уровень и качество самих услуг.

РОЛЬ ИННОВАЦИЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Зинурова Г. Х.,

к.э.н., доцент

Институт экономики, управления и права (Казань), Набережночелнинский филиал

Практика бизнеса постоянно заставляет каждую компанию вводить различные новшества и рационализировать производство, так как постоянно изменяется внешняя среда, устаревают выпускаемые продукты, поэтому значение инноваций все время растет.

THE ROLE OF INNOVATION IN THE ENTERPRISE

Zinurova G. H.,

Ph. D., associate Professor

Institute of Economics, Management and Law (Kazan), Naberezhnye Chelny branch

Business practice is constantly forcing each company to introduce various innovations and rationalize production, as well as constantly changing external environment, products become obsolete, so the importance of innovation is growing all the time.

Проблемы устойчивого экономического роста, базирующегося на инновациях, формируются на стыке науки и производства, фундаментальных и прикладных разработок, и этим вызвана их сложность и неоднозначность.

Инновации, воплощенные в новых научных знаниях, изделиях, технологиях, услугах, оборудовании, квалификации кадров, организации производства, являются главным фактором конкурентоспособности во всех экономически развитых странах. Доля прироста валового внутреннего продукта (далее - ВВП) за счет инноваций этих стран составляет более 75 %. 1 % процент прироста ВВП дает в экономически развитых странах 0,7 % прироста дохода бюджета, поэтому обеспечение устойчивого инновационного развития позволит решать такую важную задачу реализации государственной политики, как поддержание конкурентоспособности экономики Татарстана и достижение высокого уровня жизни его населения.

Вместе с тем существует ряд общефедеральных тенденций в рамках инновационной деятельности, нашедших свое отражение и в Татарстане. К негативным тенденциям в экономике Татарстана относятся:

- истощение объема наукоемких продуктов и технологий, наработанных за время существования СССР;

- утечка прогрессивных отечественных технологий за рубеж из-за неразвитости рынка инноваций в Татарстане;

- преимущественное вложение ресурсов в инвестиционные, а не инновационные проекты промышленными предприятиями, финансовыми институтами и фондами, что создает реальную угрозу экономической безопасности как региона, так и государства в целом из-за увеличения зависимости экономического роста страны от нерегулируемых факторов и утраты инновационных возможностей экономической системы Татарстана;

- все большее отставание Татарстана от развитых стран из-за низкого технического и технологического уровня производства, что не способствует повышению конкурентоспособности продукции, производимой в регионе, и выходу республиканских предприятий на международные рынки.

Спрос на продуктовые и технико-технологические инновации со стороны российских организаций остается крайне низким. В течение последнего десятилетия масштабы инновационной деятельности в российской экономике весьма скромны.

В Республике Татарстан ситуация в инновационной сфере характеризуется следующими показателями: доля инновационно-активных предприятий в 2013 г. составила 12,5 %. В целом по России аналогичный показатель равнялся в 2013 г. 9,0 %. Удельный вес инновационной продукции в общем объеме продукции, отгруженной инновационно-активными предприятиями, составляет 12 % (в России – 9,1 %). Доля выручки от реализации инновационной продукции в общей выручке от продажи товаров, продукции предприятий Республики Татарстан составила в 2013 г. 2,7 %.

Затраты на технологические инновации предприятий Татарстана сократились на 2 % в 2014 г. по сравнению с 2013 г. В структуре затрат на технологические инновации преобладают расходы на закупку оборудования и технологических процессов (73,8 % затрат

на инновации) и лишь 7,7 % – непосредственно на исследования и разработки. Все это усиливает тенденцию к инновационной зависимости от экономически развитых стран.

Структура затрат на финансирование инноваций отличается значительными отраслевыми диспропорциями. Так, 53 % затрат сосредоточены в топливной промышленности, более трети – в машиностроении и металлообработке (34,1 %). Эти отрасли являются бюджетобразующими. На другие отрасли приходится 12,9 %). Вместе с тем ряд отраслей с высоким инновационным потенциалом, такие как информатизация и связь, пищевая и деревообрабатывающая промышленность, требуют к себе особого внимания. Их инновационное развитие может стать основной предпосылкой увеличения конкурентоспособности экономики республики.

В настоящее время существует множество определений понятия «инновация». Из всего этого множества остановимся на некоторых из них, которые охватывают основные аспекты:

- любой новый подход к конструированию, производству или сбыту товара, в результате чего инноватор и его компания получают преимущество перед конкурентами;
- продукт творческого труда, имеющий завершённый вид товара, готового к применению и распространению на рынке;
- новый способ удовлетворения сложившихся общественных потребностей, обеспечивающий прирост полезного эффекта.

Инновация – это коммерческое использование результатов творческой деятельности, нацеленной на разработку, создание и распространение новых конкурентоспособных видов продукции, технологий, форм и методов управления, основу которых составляют объекты интеллектуальной собственности. Принято считать, что понятие «нововведение» является русским вариантом английского слова *innovation*. Буквальный перевод означает «введение новаций» или, в нашем понимании, «введение новшеств». Исходя из этих определений, выделяются два подхода к определению сущности нововведения.

Согласно первой точке зрения нововведения – это идея, практика, продукт, воспринимаемые как новое. Это результат чьей-либо деятельности по обновлению или преобразованию, т.е. это новые, относительно стабильные объекты. Корректнее в данном случае использовать термин «новшество».

А согласно второй точке зрения нововведение – это генерирование, принятие и внедрение новых идей, процессов, продуктов и услуг, т. е. это процесс, характеризующий переход системы из одного состояния в другое за счёт введения отдельных новшеств. И в этом случае правомерно использовать собственно термин «нововведение, инновация».

Новшество, задействованное в динамике и до определенной степени развившееся, становится нововведением. Новшества формируют рынок новшеств (новаций), инвестиции – рынок капитала (инвестиций), нововведения (инновации) – рынок чистой конкуренции нововведений. Эти три основных компонента и образуют сферу инновационной деятельности.

Управление инновационной деятельностью может быть успешным при условии длительного изучения инноваций, что необходимо для их отбора и использования. Прежде

всего, необходимо различать инновации и небольшие видоизменения в продуктах и технологических процессах (например, эстетические изменения, то есть цвет и т.п.); незначительные технические или внешние изменения в продуктах, оставляющие неизменными конструктивное исполнение и не оказывающие достаточно заметного влияния на параметры, свойства, стоимость изделия, а также входящих в него материалов и компонентов; расширение номенклатуры продукции за счет освоения производства не выпускавшихся прежде на данном предприятии, но уже известных на рынке продуктов, с целью удовлетворения текущего спроса и увеличения доходов предприятия.

Инновационная деятельность – это комплекс научных, технологических, организационных, финансовых и коммерческих мероприятий, направленных на коммерциализацию накопленных знаний, технологий и оборудования.

Результатом инновационной деятельности являются новые или дополнительные товары/услуги или товары/услуги с новыми качествами. Также инновационная деятельность может быть определена как деятельность по созданию, освоению, распространению и использованию инноваций.

Необходимым условием совершенствования управления инновационной системой в условиях рыночной экономики является развитие инновационного менеджмента. Изучение теории и практики инновационного менеджмента позволяет:

- сформулировать представление о сущности инноваций и их классификации;
- понять особенности инновационного менеджмента;
- выработать умение оценить инновационный потенциал предприятия, экономики в целом;
- проводить анализ инновационного климата и использовать его элементы;
- обеспечивать снижение риска и неопределенности в инновационной деятельности.

Таким образом, инновация – это результат инновационной деятельности в виде нового продукта или процесса, внедрение на рынок которого может повысить конкурентоспособность предприятия, а также привести к качественным локальным и глобальным хозяйственным изменениям. Инновационная деятельность – это комплекс научных, технологических, организационных, финансовых и коммерческих мероприятий, направленный на коммерциализацию накопленных знаний, технологий и оборудования. Результатом инновационной деятельности являются инновации, т.е. новые или дополнительные товары/услуги или товары/услуги с новыми качествами.

СПОСОБ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ ИЗМЕНЕНИЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Зотов Ф. П.,

доцент, к.т.н., в.н.с.

УГЛТУ, г. Екатеринбург

Аннотация. В статье анонсирован способ управления проектами изменений системы управления предприятием, который основан на методологии *хосин канри* и содержит последовательность управленческих действий первого руководителя предприятия по реализации стратегических задач предприятия.

THE METHOD OF PROJECT MANAGEMENT CHANGES IN THE MANAGEMENT SYSTEM OF INDUSTRIAL ENTERPRISE

Zotov F. P.,

Associate professor,

PhD in Technical Sciences, Leading researcher

USFEU, Yekaterinburg

Summary. The method of the project management changes of enterprise management system is announced, which is based on the methodology of *hoshin kanri* and contains a sequence of administrative actions of the first head of the company to implement of the strategic objectives of the enterprise.

В настоящей статье предложен путь реализации управленческих намерений по изменению текущего состояния системы управления предприятием. Такие намерения, уже достаточно часто изъясняемые высшим руководством российских предприятий, сопровождаются ожиданиями усовершенствованного состояния системы управления с набором средств и компонентов, способных генерировать улучшенные результаты в хозяйственно-экономической деятельности предприятия. В проделанной автором работе осуществлен подбор методологий, направленных на поддержку преобразований в системах управления предприятиями. Выбор пал в пользу положений методологии *хосин канри*, предназначенной для установления и решения стратегических задач предприятия. Отмечены 3 аргумента в пользу *хосин канри*. Во-первых, важно отметить, что применение *хосин канри* позволяет идентифицировать системные проблемы в управлении и тем самым отразить исходное состояние системы управления предприятием. Во-вторых, применение *хосин канри* способно сориентировать управленческие действия на получение сильного результата в мероприятиях стратегического характера. И, наконец, в-третьих, применение *хосин канри* позволяет построить коммуникации на всех уровнях управления предприятием, концентрируя потенциал управленческих действий.

Опираясь на упомянутые аргументы, автором сформирован способ управления проектами преобразований в системе управления предприятием, состоящий из следующих положений:

- организации командной структуры управления проектами изменений системы управления промышленным предприятием;
 - вовлечения персонала предприятия в проекты изменений системы управления;
 - создания обучающих программ, приближенных к рабочим местам;
 - освоения персоналом методик и инструментов современных управленческих технологий;
 - формирования межфункциональных команд обученных участников проектов;
- командного достижения целей проектов изменений системы управления;
- создания инновационного потенциала управленческих действий.

Способ написан для компьютерной программы. В способе описывается алгоритм активных действий проектного характера группой лиц, включая первого руководителя предприятия. Это случаи, когда текущее управление предприятием директор оставляет без своего прямого участия и инициирует работы проектного характера. При этом он сам активно участвует в этом цикле, вовлекая в проекты персонал предприятия и ограниченное число должностных лиц и подразделений. По завершении очередного цикла проектных работ директор возвращается опять к своей рутинной работе. И так до нового цикла проекта, положенного в основу механизма совершенствования системы управления предприятием (рисунок 1).

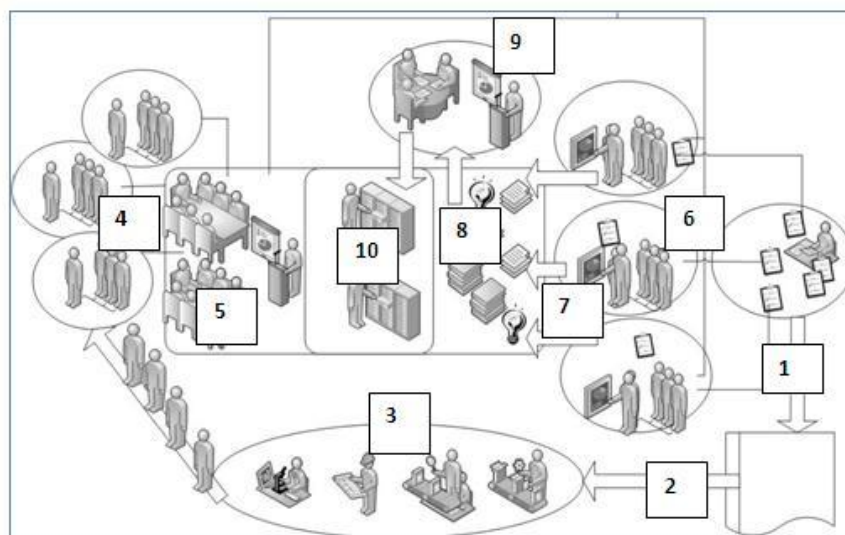


Рисунок 1 - Иллюстрация действий первого руководителя предприятия по совершенствованию системы управления предприятием:

- 1 – формирование руководителем пакета проектов по совершенствованию системы управления предприятием; 2 – распоряжение на создание межфункциональных команд (МФК); 3 – повседневная работа персонала;
- 4 – исполнение распоряжения на создание МФК; 5 – организация обучения;

6 – получение задания на работу в рамках проектов изменений и назначение лидеров МФК; 7 – работа МФК в рамках проектов изменений; 8 – отчетность о результатах проектов; 9 – защита результатов проектов (аттестация); 10 – архивирование проектов.

Подход, ориентированный на вовлечение персонала предприятия в решение управленческих задач перспективного характера, поддерживается многими современными концепциями менеджмента и находит признание в деловой среде.

Апробация предложенного способа проведена на примере реализации проектов изменений системы управления ОАО «УКЗ», г. Екатеринбург.

ОТ РАННЕЙ ПРОФОРИЕНТАЦИИ – К КАЧЕСТВУ ПОДГОТОВКИ СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА

Иванова С. Л.,

*кандидат социологических наук, проректор по научно-методической работе, доцент
кафедры менеджмента и маркетинга*

Набережночелнинский государственный торгово-технологический институт, г.

Набережные Челны,

Тетерина О. С.,

главный специалист по качеству и стратегическому развитию.

Набережночелнинский государственный торгово-технологический институт, г.

Набережные Челны

В статье рассматривается система профессиональной ориентации детей, начиная с дошкольников и младших школьников и заканчивая учащимися старших классов. Представлен опыт проведения профессиональных проб в ГАОУ ВО «НГТТИ».

FROM THE EARLY CAREER COUNSELING - QUALITY TRAINING OF MODERN SPECIALIST

Ivanova S. L.,

*candidate of sociological Sciences, associate Professor of management and marketing
Naberezhnye Chelny State Institute of Trade and Technology, Naberezhnye Chelny,*

Teterina O. S.,

*chief specialist of the Department of quality and strategic development, Naberezhnye
Chelny State Institute of Trade and Technology, Naberezhnye Chelny*

The article considers the system of professional orientation of children, it starts with preschool and Junior school and ends with high school students. Naberezhnye Chelny State Institute of Trade and Technology presented the experience of the professional samples.

Сегодня почти каждая отрасль экономики испытывает нехватку квалифицированных кадров, призванных работать на высокопроизводительных рабочих местах, с высокой производительностью труда, с учетом технологической модернизации производства.

В современных предприятиях и организациях претендентов на вакансии достаточно много, а качественных, компетентных специалистов найти крайне сложно, они остаются «штучным товаром». Выпускники даже лучших учебных заведений, имеющие высокие оценки и, казалось бы, по требованиям новых ФГОС освоившие определенные компетенции, не всегда готовы соответствовать всем требованиям работодателя и сразу включиться профессионально в производственную деятельность. Поэтому модернизация экономики не может быть успешной без модернизации системы образования.

В Республике Татарстан принята Программа развития образования республики Татарстан на 2014–2020 годы». Эта программа разработана в контексте перехода Республики Татарстан к новой модели экономического роста, повышения инвестиционной и деловой привлекательности республиканской экономики, усиления инновационной составляющей экономического развития, расширения использования преимуществ международной интеграции.

Основными драйверами инновационного развития республиканской экономики призваны выступать крупные отраслевые предприятия, которые и раньше, и в настоящее время продолжают испытывать кадровый голод в качественных трудовых ресурсах.

Подпрограмма «Развитие системы профессионального образования республики» ставит своей целью: обеспечить во взаимодействии с работодателями опережающее развитие человеческого потенциала региона и широкие возможности для различных категорий граждан в приобретении необходимых квалификаций на протяжении всей жизни в интересах реализации социально-экономической стратегии развития Республики Татарстан. Реализация данной цели позволит укрепить сотрудничество и интеграцию производства и образования, а также удовлетворить потребности современного рынка труда в высококвалифицированных специалистах и рабочих кадрах. Решение задач программы, направленных на достижение этой цели, является чрезвычайно актуальным как для предприятий, так и для образовательных организаций.

Профессиональное образование сегодня должно стать как можно более открытым. «Открытое профессиональное образование предполагает его широкое взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами, включенность в рыночные отношения, привлечение новых субъектов к формированию нового содержания образования. Также в современных условиях возрастает роль и дополнительного профессионального образования.

Именно поэтому ГАОУ ВО НГТТИ одной из стратегических своих целей ставит: создание эффективной системы дополнительного профессионального образования, обеспечивающей качественное развитие кадрового потенциала Закамского региона и широкие возможности для различных категорий граждан в приобретении необходимых

компетенций на протяжении всей жизни с учетом технологической модернизации и инновационного развития экономики Республики Татарстан и Российской Федерации.

Осуществляя в институте системный подход к развитию дополнительного профессионального образования и оценивая важность каждого направления в этой системе: повышение квалификации и переподготовка инженерно-педагогических работников; подготовка по краткосрочным программам, переподготовка, повышение квалификации населения региона; параллельное дополнительное образование студентов, смыслообразующим и первоначальным в этой системе мы видим такое направление, как профессиональные пробы в рамках ранней профориентации дошкольников и учащихся школ всех возрастов к рабочим профессиям и специальностям.

В институте с 2013 г. проводится и совершенствуется данное направление деятельности, вдохновителями, организаторами и исполнителями которого являются преподаватели, мастера в составе цикловой методической комиссии по специальности «Технология продукции общественного питания» факультета среднего профессионального образования и специалисты факультета дополнительного профессионального образования.

В институте создана система профессиональных проб, включающая в себя ряд этапов, которые позволяют последовательно развивать и совершенствовать определенные знания, умения и навыки в будущей профессии (Рис. 1).

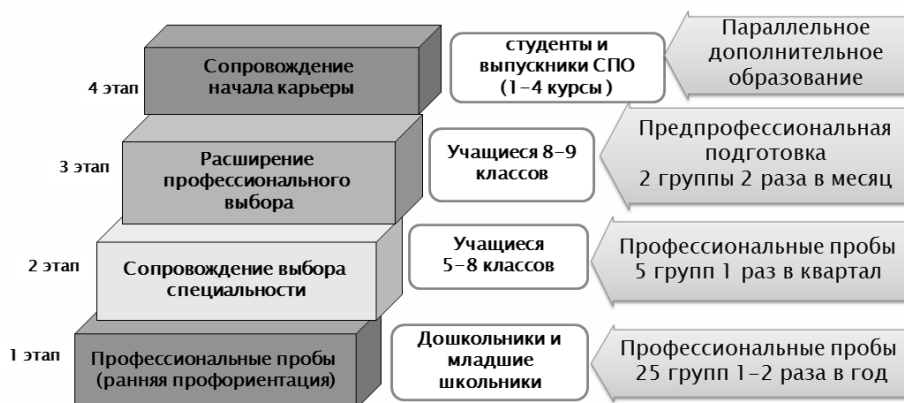


Рисунок 1. Система профессиональных проб НГТТИ

Мы рассматриваем профессиональную пробу как определенное задание, испытание, имитацию какого-либо действия или деятельности, но обязательно имеющее завершенность и результат в виде какого-либо продукта деятельности. Профессиональные пробы могут проводиться в разнообразных формах: как трудовое задание, имитационная игра, творческое задание, как комплекс каких-либо действий и по разным профессиям.

Для дошкольников и школьников моделируются задания, которые позволяют им участвовать в процессе приготовления булочек, коктейлей, сервировки стола, получая пусть небольшой, но опыт профессии повара, кондитера, пекаря, бармена.

Дети пока только искусственно включаются в возможно свою будущую профессию, но здесь уже зарождается или даже формируется интерес к этой рабочей профессии, уважение к людям такого интересного, трудного, но такого важного для всех дела. В то же время дети получают бесценный эмоциональный положительный заряд, отклик в своей

душе, радость от того, что «они смогли сделать, и у них получилось то, чего они никогда до этого не делали».

Бесценный опыт и совершенствование своих компетенций в процессе проведения профессиональных проб приобретают и наши студенты:

- Уже на этапе подготовки мероприятия из числа студентов создаются несколько проектных групп: группа по организации мероприятия; группа по подготовке сценария; группа по созданию рекламной и имиджевой продукции; ведущие; те, кто непосредственно ведет мастер-класс и помогает детям в изготовлении продукта; это пекари, бармены, организаторы обслуживания.

- Вся эта разносторонняя многообразная деятельность помогает студентам отрабатывать теоретические знания, практические навыки, но с несравнимо большей пользой, чем просто на уроке. Ведь здесь уже он (студент) в роли наставника, учителя. Это он объясняет, показывает, его слушают, спрашивают. А мы знаем из результатов многочисленных исследований, что лучше всего мы можем научиться чему-то, когда будем обучать этому другого.

- Это большой опыт работы для студентов в малых и большой общей команде. Здесь формируются командный дух, переживание за общее дело, ответственность, чувство сопричастности, стремление не подвести и себя и своих товарищей.

- Проектные группы могут меняться, поэтому опыт студентов обогащается и расширяется.

- Эта деятельность формирует у студентов коммуникативную компетентность, они учатся общаться с людьми разного возраста, статуса, учатся слушать другого, понимать его чувства.

- Общее дело позволяет студентам почувствовать себя причастными к деятельности всего института к формированию положительного имиджа своего учебного заведения во внешней среде. Мастер-класс «Кулинарный калейдоскоп» сразу же (стоило провести его лишь первый раз) нашел своего заказчика, и его уже не надо было рекламировать никому и нигде. Работал сарафанный маркетинг.

Таким образом, профессиональные пробы дают возможность детям соотнести свой природный и накопленный потенциал с требованиями конкретной практической деятельности в различных сферах труда. Профориентация, начиная с дошкольников и младших школьников и заканчивая учащимися старших классов, должна найти свое определенное место. Выбор правильного пути в жизни непосредственно связан с ранней профориентацией школьника и умелым использованием его потенциальных способностей. В данном случае ответственность в большей степени ложится на профильные образовательные организации, в интересах которых развивать систему ранней профориентации, для того чтобы не работать «впустую» и не заниматься профессиональной подготовкой людей, которые не станут в будущем работать по профессии.

Список использованных источников:

- Как наладить взаимодействие вузовского и корпоративного образования / Качество образования. – 2015. – № 4. – С. 56–59.
- Лещенко С. И. Дополнительное профессиональное образование как источник оперативного пополнения компетенций педагогов и руководителей СПО / Среднее профессиональное образование. – 2015. – № 12. – С 21–26.
- Подпрограмма «Развитие системы профессионального образования Республики Татарстан на 2014–2020 годы»
URL:http://www.hse.ru/data/2013/12/30/1342089800/Презентация_%20Программы.pdf (дата обращения 25.01.2016 г.)
- Профессиональные пробы URL:<http://ocrpo-ural.ru/documenti/proforientacionnaya-deyatelnost> (дата обращения 25.01.2016 г.)

ВНЕДРЕНИЕ ЭНЕРГОСБЕРЕГАЮЩИХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРАКТИКУ ГОСТИНИЧНОГО ХОЗЯЙСТВА

Кабилов И. С.,

*к.э.н., доцент кафедры гостиничного
и туристического бизнеса*

Институт экономики, управления и права (г. Казань)

В статье исследуются теоретические вопросы применения энергосберегающих технологий в практику гостиничного хозяйства, позволяющие значительно сократить затраты гостиничного предприятия и повысить качество предоставления услуг.

THE INTRODUCTION OF ENERGY SAVING TECHNOLOGIES IN THE PRACTICE OF HOSPITALITY MANAGEMENT

Kabirov I. S.,

*Ph.D. in Economics, the senior lecturer of chair
of hotel and tourist business*

Institute of Economics, Management and Law (Kazan)

The article examines the theoretical issues of application of energy saving technologies in the practice of the hotel industry, which helps to significantly reduce the cost of the hotel enterprise and improve the quality of service provision.

Эффективность функционирования гостиничного предприятия оценивается уровнем затрат на производство услуг, реализуемых на уровне соответствия типу классификации средства размещения, при использовании имеющихся в гостинице ограниченных ресурсов. В период проявления кризисных явлений вопросы энергосбережения стали особенно актуальными и востребованным для гостиничного хозяйства.

Затраты на энергетические ресурсы, электроэнергию и коммунальные услуги значительно влияют на экономическую составляющую гостиничного предприятия. В структуре энергопотребления средств размещения доля затрат на освещение приходится в

среднем порядка 20 %. Актуальным становится вопрос: сколько же энергетических ресурсов необходимо для обеспечения требуемого уровня комфорта и сколько можно сэкономить без ущерба для качества предоставляемых услуг.

На сегодняшний день многие гостиничные предприятия применяют энергосберегающие осветительные приборы, однако это всего лишь небольшая доля энергосбережения. Основной ее компонент заключается в применении инновационных систем управления освещением. Одним из наиболее простых путей сокращения затрат на потребляемую электроэнергию является управление освещением.

Применяя эффективные решения по управлению освещением, можно сэкономить до 30 % средств, расходуемых на электроснабжение, по сравнению с традиционными способами энергосбережения. Управление светом обычно осуществляется с помощью специальных датчиков.

Способы управления освещением позволяют задавать минимальное время освещения в коридорах при помощи реле выдержки времени, которые включают лампы с одного или нескольких пунктов управления, поддерживают освещение в течение заданного времени, автоматически выключают освещение и т.п.; включать электрическое питание в номерах с помощью карточки – ключа гостя, а также автоматически управлять освещением и вентиляцией ванных комнат с использованием датчиков и сберегающих алгоритмов, а также отключать вентиляцию по таймеру.

В зависимости от категории гостиницы могут применяться различные системы – от локальных автоматов до систем, интегрированных в единую сеть управления с инженерным оборудованием здания. Для больших и средних по размерам гостиниц выгоднее интегрированные системы, т.к. они позволяют существенно сократить количество обслуживающего персонала без ущерба для оперативности обслуживания.

Для малых гостиниц применяются более простые системы и локальные решения. Энергосбережение при этом является одной из основных целей применения автоматизации, наряду с обеспечением комфорта, оперативности, удобства управления и обслуживания.

Основой систем управления светом являются датчики. Наиболее часто используются датчики присутствия и датчики освещенности. Они выпускаются как в автономном варианте, так и в составе оборудования систем управления инженерным оборудованием зданий.

Автономное использование датчиков присутствия имеет техническую особенность – каждый датчик обладает конкретным временем задержки, которое регулируется в определенных пределах, устанавливаемых производителем. Например, датчики присутствия срабатывают при появлении в зоне их действия гостя в режиме включено/выключено. Для автономных датчиков это означает, что если гость не двигается в зоне их действия, то через установленное таймером время свет выключится, и чтобы он включился снова, гостю придется начать двигаться.

Отличительной особенностью датчиков присутствия является то, что они могут работать и в составе систем управления. При помощи таких датчиков в гостиницах можно автоматически включать свет в подсобных помещениях, коридорах, на лестницах и т.п.

Причем в длинных коридорах датчики позволяют сформировать так называемую «бегущую волну», когда включение света следует за посетителем, освещая зону его присутствия. Это одновременно удобно, эффективно и обеспечивает оптимальный режим энергосбережения.

Датчики освещенности бывают как пороговые, которые срабатывают при переходе через установленный уровень освещенности, включая или отключая светильник, так и аналоговые, которые постоянно выдают сигнал, соответствующий измеренному уровню освещенности. Это дает возможность включать или выключать светильник при определенной освещенности или плавно регулировать уровень освещенности, создаваемый светильником в заданной зоне.

Таким образом, датчики присутствия и датчики освещенности являются неотъемлемыми элементами эффективных решений по энергосбережению и управлению светом, которые также способны создавать дополнительный комфорт для посетителей.

Современное инженерное оборудование предлагает целый ряд перспективных решений по электрообеспечению гостиниц. На сегодняшний день нетрадиционным и перспективным источником энергии, позволяющим реально осуществлять экономию энергоресурсов, являются системы, использующие солнечное излучение. К примеру, в Германии половина всех нагревателей воды в домах приходится на солнечные коллекторы. Правительство Германии стимулирует своих граждан на приобретение солнечных батарей, освобождая их от уплаты процентов за кредит под покупку солнечных батарей мощностью от 3 до 5 киловатт. В странах Средиземноморья, в Европе и США действуют аналогичные программы. В нашей стране такие системы еще не получили широкого распространения.

Применение на практике нетрадиционных источников энергии способствует автономному и резервному электропитанию зданий; электрификации прилегающих территорий (бассейнов, дорожек и т.п.); энергообеспечению систем наружной безопасности и охранной сигнализации и обеспечению бесперебойной работы высокочастотного оборудования, компьютерной техники и бытовых приборов.

Кроме того, во многих средствах размещения принята практика размещения информации, призывающая сознательно выбирать необходимость ежедневной замены белья, полотенец. Безусловно, это должно быть самостоятельным решением гостя, а не ужесточающий призыв гостиничного предприятия. С одной стороны, гостиничное предприятие экономит на электроэнергии, а с другой – гость вносит небольшой вклад в сохранение окружающей среды.

Одним из инновационных способов минимизации расходов на электроэнергию является управление отходами и утилизацией, которые с недавних пор начали применять крупные гостиничные комплексы. Многие гостиницы разработали и реализуют эффективные меры по сортировке и утилизации отходов (бумаги, стекла, металла, пищевых отходов), сокращению использования бумажной продукции в гостевых номерах, применению экологически безопасных продуктов и технологий. Ряд отходов (бумага, коробки, картонные ящики и т.п.) прессуется с помощью компактора, позволяющего уменьшить объем отходов примерно на 60 %, что в свою очередь также ведет к сокращению энергетических расходов. Большинство отходов, не подлежащих переработке на месте, сдаются на переработку и

утилизацию специализированным организациям, имеющим лицензии на данный вид деятельности. Для повышения эффективности управления отходами применяется международный опыт отказа от излишней упаковки продуктов, особенно индивидуальной, повторного использования тары расходных материалов, используемых в гостинице. Руководители гостиничных предприятий проводят обучающие тренинги с целью вовлечения каждого сотрудника в программу утилизации отходов.

Сокращению энергетических ресурсов в гостиничном предприятии способствует в немаловажной степени использование аутсорсинга. Аутсорсинговая компания в своей деятельности применяет современные энергосберегающие технологии и оборудование, что позволяет минимизировать расходы на электроэнергию при уборке номерного фонда и помещений. Многие крупные гостиничные предприятия пользуются услугами аутсорсинговой хаускипинговой компании «Аготель».

Таким образом, нами была представлено лишь незначительная часть способов, позволяющих сократить издержки гостиничного предприятия на электроэнергию. Любое гостиничное предприятие, внедрившее энергосберегающие технологии, получит дополнительный плюс от экономии энергоресурсов, конкурентные преимущества, сможет не только расширить спектр и повысить качество предоставляемых услуг, но и обеспечить будущее развитие сервисов и существенную экономию эксплуатационных расходов. В условиях конкурентной борьбы для гостиничного предприятия необходим комплекс решений по применению энергосберегающих технологий для получения полноценного эффекта сокращения издержек.

ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ КАК ФАКТОР СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ПОДРОСТКОВ

Квасова Ю. А.,

к.псих.н., доцент кафедры общей психологии

Институт экономики, управления и права (г. Казань), Набережночелнинский филиал

Позова Г. Р.,

к.псих.н., ст.преподаватель кафедры общей психологии

Институт экономики, управления и права (г. Казань), Набережночелнинский филиал

В статье приводятся результаты эмпирического изучения связи субъективного благополучия, тревожности и самоотношения подростков.

PERSONAL PECULIARITIES AS A FACTOR OF SUBJECTIVE WELL-BEING OF ADOLESCENTS

Kvasova Y.A.,

competition k.psihol.n., Associate Professor

Institute of Economics, Management and Law (Kazan), Naberezhnye Chelny branch

Pozova G. R.,

competition k.psihol.n., Senior Professor

Institute of Economics, Management and Law (Kazan), Naberezhnye Chelny branch

The paper presents results of an empirical study Communication subjective well-being, anxiety and self-teens.

В последнее время все более популярным в отечественной и зарубежной психологии становится изучение субъективного благополучия личности (К. Рифф, Н. М. Брэдберн, Е. Скриптунова, Л. В. Куликов, Р. М. Шамионов, А. Н. Лук и др.). Термин «субъективное благополучие» сравнительно нов, поэтому не имеет однозначной трактовки. Наиболее часто в научной психологической литературе данное понятие употребляют как показатель счастья, удовлетворенности жизнью, оптимизма. Анализируя факторы, влияющие на субъективное благополучие, исследователи выявляют различные детерминанты (материальное обеспечение, самоактуализацию личности, социальные отношения, состояние здоровья, образование и пр.).

Особое внимание изучение субъективного благополучия требует в подростковом возрасте как наиболее «трудном» и сложном в детском возрасте, характеризующемся интенсивными физиологическими и психологическими изменениями. В этот период происходит формирование ценностей подростка, перестраиваются его межличностные отношения, изменяется отношение к себе. Исследование факторов, влияющих на субъективное благополучие подростка, позволит узнать, какие составляющие необходимы ему для того, чтобы ощущать себя счастливым, удовлетворенным жизнью.

С целью изучения личностных особенностей как фактора субъективного благополучия подростков нами было организовано и проведено исследование 31 учащегося 7-х классов в возрасте 13–14 лет г. Набережные Челны. В качестве диагностического материала были использованы следующие методики: «Шкала субъективного благополучия» G. Perrudet-Badoux, Mendelssohn и Chiche (адаптация М. В. Соколовой), «Многомерная оценка детской тревожности» Е. Е. Ромициной и «Методика исследования самоотношения личности» С. Р. Пантелеева.

Как показало исследование, большинство подростков (61,3 %) имеют высокий уровень субъективного благополучия. Это говорит об их умеренном эмоциональном комфорте: они не испытывают серьезных эмоциональных проблем, достаточно уверены в себе, активны, успешно взаимодействуют с окружающими, адекватно управляют своим поведением.

9,7 % подростков испытывают субъективное неблагополучие, которое выражается в склонности к тревогам, пессимизму, зависимости, неуверенности, замкнутости, в возможном наличии комплекса неполноценности, в отсутствии доверия к окружающим, негибкости.

Остальные 29 % подростков нашей выборки демонстрируют среднюю степень выраженности такого качества, как «субъективное благополучие». Умеренное субъективное благополучие указывает на то, что серьезные психологические проблемы у таких людей, как правило, отсутствуют, однако и о полном эмоциональном комфорте тоже говорить нельзя.

Статистически значимые корреляционные связи установлены между низким уровнем субъективного благополучия и повышенными показателями тревожности, вызванной страхом не соответствовать ожиданиям окружающих ($p \leq 0,01$), возникающей при общении с учителями ($p \leq 0,05$), связанной с потребностью в достижении успеха и успешностью обучения ($p \leq 0,01$) и низкой психофизиологической сопротивляемостью стрессу ($p \leq 0,05$). Соответственно, повышенная школьная тревожность предполагает низкий уровень субъективного благополучия.

Низкий уровень субъективного благополучия статистически значимо связан с такими факторами самоотношения, как закрытость ($p \leq 0,05$), неуважение к себе ($p \leq 0,01$), неразвитое саморуководство ($p \leq 0,05$), неспособность вызвать уважение у окружающих ($p \leq 0,01$), недооценка своего духовного «Я» ($p \leq 0,001$) и внутренняя конфликтность ($p \leq 0,05$).

Обобщая вышесказанное, отметим, что подростки с низким уровнем субъективного благополучия более склонны к тревожным переживаниям. Для них характерны повышенная чувствительность, впечатлительность, страх не соответствовать ожиданиям окружающих. Общий эмоциональный фон отношений со взрослыми в школе, как правило, отличается неустойчивостью. Такие подростки напряжены и встревожены при общении с отдельными учителями, проявляют повышенное беспокойство и неуверенность, что может негативно сказываться на успешности обучения в целом. Как неблагоприятный они оценивают психологический фон, позволяющий реализовать им свои потребности в достижении высоких результатов. Имеют место повышенная чувствительность, впечатлительность, ощущение собственной неполноценности, ревностное отношение к успехам других.

Подростки с низким уровнем субъективного благополучия хуже переносят стрессовые ситуации, более не уверены в себе и менее активны. Обычная школьная нагрузка может являться непосильной, и в данной ситуации она не только не стимулирует учебу, но и непосредственно «разрушает» психику и снижает работоспособность и самооценку. Внутренняя конфликтная ситуация, как правило, разрешается ценой утраты здоровья.

Самооценка подростков с внутренним субъективным эмоциональным дискомфортом характеризуется защитным поведением, повышенным желанием соответствовать общепринятым нормам, недостаточностью навыков рефлексии, поверхностным видением себя, нежеланием раскрывать себя и признавать существование личных проблем. Уверенность в себе и своих силах либо недостаточная (сомнение в своих способностях), либо чрезмерно неадекватная (самоуверенность и неадекватные амбиции). Механизмы саморегуляции ослаблены. Волевой контроль недостаточен для преодоления внешних и внутренних препятствий на пути к достижению цели. Основным источником происходящего с человеком признаются внешние обстоятельства. Такие подростки значительно недооценивают свое духовное «Я». Неуверенность в себе ослабляет сопротивление средовым влияниям. Повышенная чувствительность к замечаниям и критике окружающих в свой адрес делает подростков обидчивыми и ранимыми, склонным не доверять своей индивидуальности.

В ходе исследования установлено, что те подростки, у которых в целом позитивное самопринятие и самоуважение, открыты, обладают развитой саморегуляцией, воспринимают себя принятыми окружающими людьми, и при этом у них низкий или умеренный уровень тревожности, испытывают ощущение субъективного благополучия.

Субъективное благополучие характеризуется переживанием как удовлетворенности собой, так и межличностными отношениями с другими людьми. Оно складывается из социального, духовного, физического, материального и психологического благополучия. Стремление к эмоциональной гармонии присутствует на протяжении всей жизни человека, но в каждый период образ субъективного благополучия наполняется конкретным содержанием. Для подросткового возраста внутренняя неуверенность, повышенная тревожность и, как следствие, наблюдаемая дисгармония межличностных отношений (например, с учителями) ведут к стрессу и утрате ощущения субъективного благополучия. Для достижения «обновленного» состояния необходима психолого-педагогическая работа с учащимися, направленная на коррекцию неадекватной самооценки и повышенной тревожности.

РОЛЬ И МЕСТО СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНА В КОНТЕКСТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Комарова Н. Н.,

Магистр, вед. менеджер ИБО

Институт экономики, управления и права (Казань)

Аннотация

Устойчивое развитие региона – это комплексный процесс, ведущий к решению проблем населения на региональном уровне. Концепция устойчивого развития социальна ориентирована. Социальная составляющая устойчивого развития региона предполагает обеспечение стратегически приоритетного развития – повышение качества жизни населения региона. Одним из приоритетных компонентов улучшения качества жизни населения является уровень здоровья населения региона.

ROLE AND PLACE OF THE SOCIAL SPHERE IN IMPROVEMENT OF QUALITY LIFE POPULATION OF THE REGION IN THE CONTEXT OF PROVIDING A SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Komarova N. N.,

Magister, leading manager IBE

Institute of Economics, Management and Law (Kazan)

Summary

The sustainable development of the region is the complex process conducting to the solution of problems population at the regional level. The concept of a sustainable development is socially oriented. The social component of a sustainable development of the region assumes ensuring strategically priority development – improvement of quality of life population of the region. One of head components of improvement quality of life population is the level of health population of the region.

Термин «устойчивое развитие» («sustainable development») получил широкое распространение с 1987 г., когда был опубликован доклад Всемирной комиссии ООН по окружающей среде и развитию «Наше общее будущее», известный как доклад Г. Х. Брундтланд, возглавившей ее работу. По словам Г. Х. Брундтланд, «международная комиссия пришла к заключению, что устойчивое развитие должно составлять основополагающий элемент в глобальной стратегии изменений». В докладе Всемирной комиссии по окружающей среде и развитию, устойчивое развитие определено как развитие, при котором нынешние поколения удовлетворяют свои потребности, не лишая будущие поколения возможности удовлетворять собственные нужды, собственные потребности.

Концепция устойчивого развития социально ориентирована. Социальная составляющая устойчивого развития региона предполагает обеспечение стратегически

приоритетного развития – повышение качества жизни населения региона. Несмотря на определенные успехи в улучшении благосостояния общественной жизни, достигнутые в России за годы экономического роста, в настоящее время проблема низкого качества жизни населения стоит достаточно остро. На современном этапе концепция «устойчивого развития» в нашей стране является актуальной и роль регионов в обеспечении устойчивого развития РФ постоянно возрастает.

Кардинальное повышение степени удовлетворенности жизненных потребностей ныне живущих людей и для будущих поколений является одной из главных целей результативности национальной политики России. Удовлетворение потребностей населения исходит из достижения целей развития региона: увеличение доходов, улучшение образования, питания и здравоохранения, уменьшение нищеты, оздоровление окружающей среды, равенство возможностей, расширение личной свободы, обогащение культурной жизни и так далее.

Возрастание уровня качества жизни населения опирается на социальные потребности и возможности их удовлетворения. Измерение степени удовлетворенности предполагает использование определенных объективных критериев оценки. Разработка критериев оценки качества жизни на основе эффективной системы мониторинга является важной задачей, решение которой позволяет устанавливать тенденции изменения и определять направления стратегического развития улучшения качества жизни населения в регионе.

Различают огромное количество показателей измерения качества общественной жизни, единой общепринятой системы показателей не существует. Однако приоритетными являются интегральные показатели. Интегрирование осуществляется на базе различных структурных компонентов, чаще всего используют такие показатели, как образование, здоровье, доход, инфраструктура, реже – экономическое и политическое состояние региона, уровень окружающей среды, культурное наследие региона и так далее.

Одним из приоритетных компонентов улучшения качества жизни населения является уровень здоровья населения региона, так как с риском ухудшения здоровья тесно связан риск снижения уровня жизни населения. Влияние последнего на ухудшение здоровья проявляется через ограничение возможности хорошо питаться, иметь безопасное и качественное жилье и пользоваться услугами здравоохранения. Следовательно, в свою очередь ухудшение здоровья влечет за собой последствия, такие как потеря работы, то есть появление безработицы в регионе, снижение доходов, падение уровня и качества их жизни, что ведет к повышению численности бедного населения. Все эти показатели создают преграды на пути роста качества жизни населения.

Поэтому органом, отвечающим за уровень здорового населения, является орган здравоохранения, где главной целью его, включенного в число приоритетных национальных проектов, является удовлетворение потребности населения в услугах сферы здравоохранения, на уровне не ниже государственных минимальных социальных стандартов, выполнение которых законодательно гарантируется государством.

В современном мире оценка качества жизни населения носит перспективный характер, она дает возможность точнее оценить нарушения состояния здоровья пациентов, яснее представить суть его клинической проблемы, определить наиболее рациональный метод лечения, а также оценить его ожидаемые результаты по параметрам, которые находятся на стыке научного подхода специалистов и субъективной точки зрения пациента.

Для поддержания уровня здоровья населения в регионах должны быть выделены средства со стороны федерального бюджета для строительства высокотехнологичных объектов здравоохранения, обеспечения современным диагностическим и лечебным оборудованием и лекарствами, совершенствования системы медицинского обслуживания населения, что сможет впоследствии повысить уровень оказания медицинских и социальных услуг для жителей региона.

Наряду с главной целью в конкретных условиях финансирования системы здравоохранения в целом или ее отдельных элементов могут формироваться локальные цели управления муниципальным здравоохранением. Они выражаются, например, в удовлетворении потребностей населения в услугах здравоохранения на принципах общедоступности, в соблюдении гарантий предоставления объемов медицинских услуг и качестве лечения в соответствии со складывающимся спросом населения на лечебно-профилактические, оздоровительные, медико-диагностические и другие виды услуг в рамках территориальной программы обязательного медицинского страхования.

Таким образом, устойчивое развитие региона – это комплексный процесс, ведущий к решению проблем населения на региональном уровне, повышению условий жизни жителей региона путем достижения сбалансированности экономического и экологического развития, в особенности полного комплекса социального развития, осуществляемого на основе рационального использования всего ресурсного потенциала региона, включая географические особенности региона, а также особенности экономики, инфраструктуры, промышленности и один из приоритетных аспектов - уровень развития сферы здравоохранения в регионе.

ДИСТАНЦИОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Кудряшов К. А.,

ст. преподаватель

Институт экономики, управления и права (г. Казань), Нижнекамский филиал

Аннотация: Рассмотрены основные функции, преимущества и проблемы развития дистанционных образовательных технологий высшей школы.

DISTANCE LEARNING TECHNOLOGIES AS A FACTOR QUALITY OF EDUCATIONAL SERVICES

Kudryashov K. A.,

Institute of Economics, Management and Law (Kazan), Nizhnekamsk branch

Abstract: The main features, benefits and problems of distance learning technologies in higher education.

Развитие информационных технологий вывело процесс образовательных услуг на качественно новый уровень. Наступил этап Интернет-технологий и появились понятия: «электронное обучение» (e-learning) и «дистанционные образовательные технологии».

Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: под дистанционными образовательными технологиями (ДОТ) понимаются образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. Под электронным обучением понимается организация образовательной деятельности с применением содержащейся в базах данных и используемой при реализации образовательных программ информации и обеспечивающих ее обработку информационных технологий, технических средств, а также информационно-телекоммуникационных сетей, обеспечивающих передачу по линиям связи указанной информации, взаимодействие обучающихся и педагогических работников.

Таким образом, электронное обучение – это обучение с помощью Интернет и средств мультимедиа. А дистанционные образовательные технологии существовали еще до использования интернет и означали проведение занятий на расстоянии без виртуальных образовательных сред.

Целью использования ДОТ является предоставление студенту возможности освоения образовательных программ независимо от места его нахождения и времени.

Развитие технологий дистанционного обучения, реализуемых программами высшего профессионального обучения, осуществлялись в направлении возрастания объема использования различных телекоммуникационных и сетевых технологий, поддержки самостоятельной работы обучающихся, разработки электронных учебно-методических пособий и мультимедийных учебников.

На этапе становления дистанционного обучения в качестве основной образовательной технологии использовалась «кейс-технология», когда студенты все задания получали на CD/DVD дисках и по электронной почте.

Сегодня активно применяются сетевые системы дистанционного обучения (ДО), которые позволяют перейти к реализации учебных программ с помощью дистанционных образовательных технологий в полном объеме. Примером ДО является Moodle – модульная объектно-ориентированная динамическая обучающая среда. На базе Moodle созданы сайты для онлайн-обучения многими образовательными организациями РФ и мира. Для работы с системой Moodle необходимо наличие компьютера и выход в Интернет.

Студент, поступивший в вуз на заочную форму обучения с применением дистанционных технологий, в первую очередь получает доступ (логин и пароль) к информационно-образовательной среде Moodle. Система Moodle позволяет создавать электронные курсы преподавателями, хранить данные каждого обучающегося: сделанные им работы, оценки и комментарии преподавателя к работам, сообщения в форуме. Преподаватель может создавать и использовать в рамках курса любую систему оценивания.

Система дистанционного обучения (СДО) Moodle включает следующие функции:

- Регистрация и ведение базы данных учащихся;
- Создание электронных образовательных курсов на основе УМКД, в частности лекций, методических пособий, презентаций, видеоуроков;
- Выполнение заданий (контрольных, рефератов, презентаций) и их загрузка на проверку через СДО Moodle ;
- Оценивание выполненных работ в электронном журнале успеваемости;
- Электронное автоматизированное тестирование;
- Наличие средств коммуникации между преподавателями и студентами: форумы, чат, сообщения;
- Организация и ведение дистанционного образовательного процесса.

Дистанционное обучение становится все более распространенной формой получения знаний. Современные информационные технологии в образовании могут существенно повысить эффективность образовательных услуг.

Можно выделить следующие преимущества ДОТ в высшей школе:

Студенты могут обучаться при совмещении с основной трудовой деятельности, то есть «без отрыва от производства».

- Обучение независимо от города, региона и страны проживания.
- Организация инклюзивного образования студентов с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья.
- Каждый студент, исходя из своих индивидуальных способностей, самостоятельно определяет время, которое ему необходимо для освоения той или иной дисциплины.

- Студенты-дистанционники имеют доступ к разнообразным источникам учебной информации по изучаемым курсам для получения необходимых знаний по направлению подготовки или специальности.

Оценка качества дистанционного образования во многих отношениях должна быть близкой к оценке качества обычного очного или заочного образования. Так, качество образования как комплекса знаний и умений должно отвечать одним и тем же требованиям, вне зависимости от формы обучения.

Наряду с преимуществами есть и проблемы дистанционного обучения:

- Недостаточная компетенция преподавателей в области применения современных инфокоммуникационных технологий.

- Отсутствует на законодательном уровне система повышения квалификации преподавателей в области инфокоммуникационных технологий.

- Отсутствуют общие требования к разработке электронных курсов и учебников, общих правил по их оценке и проведению аудита качества предоставляемых услуг в сфере ДО.

Качество образовательных услуг во многом будет зависеть, насколько выпускаемые бакалавры и специалисты окажутся способными к реализации тех задач, которые встанут у них в их профессиональной деятельности по полученной специальности. Применение дистанционных технологий в образовательном процессе – это неотъемлемая составляющая современного инклюзивного образования.

Список использованных источников

- Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»// «Российская газета», N 303, 31.12.2012.

- Приказ Минобрнауки России от 09.01.2014 N 2 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ» (Зарегистрировано в Минюсте России 04.04.2014 N 31823)// «Российская газета», N 86, 16.04.2014.

- Валеева Р. З. Дистанционное обучение как фактор повышения качества образования в системе высшего профессионального образования // Вестник Казанского государственного университета культуры и искусств. – № 4. – 2013.

- Киян И. В. Оценка качества педагогических технологий в системе дистанционного обучения // Успехи современного естествознания. – 2012. – № 2 – С. 76–84

ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ КАЧЕСТВА В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ СООБЩЕСТВ

Кузьмина С. Н.,

д.э.н., ФБУ «Тест-С.-Петербург»

Аннотация

Современный этап развития человеческой цивилизации характеризуется рядом уникальных тенденций. Например, впервые основным конкурентным преимуществом страны выступает высокое качество жизни населения. Неоспоримым является тот факт, что повышения качества жизни можно добиться только при устойчивом развитии страны.

SCIENCE AND EDUCATION IN THE SPHERE OF ECONOMY OF QUALITY IN INTERESTS OF A SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF COMMUNITIES

Kuzmina S. N.,

Doctor of Economics, The federal budgetary institution State Regional Center for Standardization, Metrology and Testing in St.Petersburg and Leningrad Region (TestSt.Petersburg)

Summary

The present stage of development of a human civilization is characterized by a number of unique tendencies. For example, for the first time as the main competitive advantage of the country high quality of life of the population acts. Indisputable is that fact that improvement of quality of life can achieve only at a sustainable development of the country.

В 1926 г. выдающийся отечественный ученый, академик В.И. Вернадский ввел в научный оборот понятие **«устойчивость жизни»**. Под ним он понимал способность жизни не прекращать своих функций и способность организмов к выживанию. Сегодня это понятие преобразовалось в термин **«устойчивое развитие»**. Международное сообщество признает его в числе важнейших ориентиров в организации жизни на нашей планете. Владимир Иванович подчеркивал, что *«возникает задача разумной организации труда (производства) с целью все более полного удовлетворения растущих материальных и духовных потребностей населения всей планеты»*. Разумная организация труда как раз и означает управляемое развитие, которое должно заменить стихийное развитие человечества.

В. И. Вернадский фактически наметил основные составляющие устойчивого развития:

- сохранение и развитие биосферы благодаря устойчивости экологических систем;
- достижение необратимости экономического роста;
- социальное развитие человека, вооруженного научным знанием.

С учетом вышеуказанных приоритетов развития разрабатываются различные программные документы, прогнозы, планы, стратегии. Так, например, главной целью реализации Стратегии Санкт-Петербурга являются обеспечение стабильного улучшения качества жизни горожан и повышение глобальной конкурентоспособности Санкт-Петербурга, а именно:

- развитие человеческого капитала;

- развитие и эффективное использование инновационного потенциала Санкт-Петербурга;
- обеспечение устойчивого экономического роста;
- обеспечение эффективности управления и развитие гражданского общества.

Для обеспечения устойчивого экономического роста необходимо сделать ставку на инновационно-технологическое развитие промышленности и повышение ее эффективности.

А для этого определены 4 программно-целевых установки:

- Повышение конкурентоспособности промышленности.
- Развитие и эффективное использование инновационного потенциала Санкт-Петербурга.
- Создание благоприятных условий для развития агропромышленного комплекса Санкт-Петербурга в целях обеспечения населения качественными продуктами питания.

По нашему мнению, добиться устойчивого развития можно только на основе стратегического планирования, главной задачей которого является научно-технологическое развитие. Научно-технологическое развитие обеспечивает развитие экономической, экологической и социальной сфер – трех составляющих устойчивого развития, влияющих на повышение качества жизни. Следует отметить имеющееся взаимовлияние составляющих устойчивого развития на составляющие качества жизни. Так, экономический рост влияет и на ВВП на душу населения, и на продолжительность жизни, и даже на уровень образования (в рыночных условиях). Социальное развитие влияет на продолжительность жизни и уровень образования, а уровень охраны окружающей среды (экологическая обстановка) непосредственно влияет на продолжительность жизни.

В целом, сегодня необходимо продолжать работу по повышению темпов социально-экономического и научно-технического развития, уровня качества и конкурентоспособности продукции и услуг, созданию механизмов достижения экономической безопасности и социальной стабильности. Поскольку от этого зависит качество жизни населения.

В рамках работ по данной проблематике имеются результаты анализа положения Санкт-Петербурга в России и мире, на основе материалов ежегодного доклада ООН «О развитии человека», где представлены данные по 187 странам.

По средней продолжительности жизни 1-е место в мире занимает Япония (83,6 года). Россия находится на 121-м месте в мире (чуть больше 70 лет). Разумеется, ситуация по данному показателю требует радикального улучшения. В первую очередь, речь идет о модернизации системы здравоохранения, повышении уровня качества и доступности медицинской помощи, внедрении инноваций в данной сфере.

По уровню образования Россия занимает 50-е место мирового рейтинга. На первом месте – Австралия. По уровню доходов на душу населения, то есть по доходам, Россия занимает лишь 57-е место. А самые богатые люди, как показывают результаты исследования, живут в Катаре.

Как отмечено в Глобальной программе действий по образованию в области устойчивого развития (ОУР), образование в интересах устойчивого развития является

существенным средством реализации устойчивого развития. Поэтому сегодня так важно сосредоточить внимание на сфере образования и усовершенствовать ее так, чтобы она достойно отвечала на вызовы времени. Концепция образования для устойчивого развития предполагает переход от профессионального технического, экономического, экологического и иных видов образования к такой модели обучения, в основе которой должны лежать широкие междисциплинарные знания, базирующиеся на комплексном подходе к развитию общества, экономики и окружающей среды, а главной целью является укрепление центральной роли образования в осознании и содействии переходу к устойчивому развитию и повышению качества жизни.

Этим требованиям отвечает такая наука, как **экономика качества**, которая, с одной стороны, основана на междисциплинарном синтезе и комплексном использовании методов различных дисциплин (ведь чем сложнее явление, качество которого необходимо изучать, тем больше отраслей знаний приходится применять), а с другой – все возрастающее внимание к проблемам качества, в том числе и качества жизни – настоятельная необходимость нашего времени. Поэтому процесс образования в области экономики качества должен предусматривать не только общетехнические, инженерные дисциплины, но и такие предметы, как психология, социология, иностранный язык, изучение национальных и профессиональных традиций и, конечно, специальные разделы математики, экономики и т.д. Рассмотрим, каким же образом составляющие экономики качества влияют на общую экономическую обстановку.

Метрология обеспечивает единство, точность, достоверность и воспроизводимость измерений показателей продукции, позволяет достичь высокого уровня качества и надежности продукции при ее конструировании, серийном выпуске и эксплуатации.

Об экономической эффективности метрологии говорят следующие цифры:

- В США была введена программа измерения холестерина – экономический эффект от нее за 13 лет составил 13,5 млрд долл.

- Европа больше 13 млрд евро ежегодно тратит на проведение измерений в сфере медицины – и каждый такой евро приносит три евро, потому что пациенты возвращаются на рабочие места.

Исследования показывают, что финансирование измерений ежегодно увеличивает внутренний валовой продукт государства на 0,8–1,5 %. По количеству позиций, включенных в базу данных Международного бюро мер и весов и характеризующих признанные на международном уровне калибровочные и измерительные возможности национальных метрологических институтов, Россия делит с Германией 2-е и 3-е место, уступая лишь США.

Стандартизация. Без нее невозможно научно-технологическое развитие, т.к. именно стандарты устанавливают перспективные показатели продукции, процессов ее жизненного цикла, выполнения работ или оказания услуг на основе наилучших отечественных достижений научно-технического прогресса, а также обеспечивают гармонизацию требований с лучшими международными практиками (уровень гармонизации российских стандартов с европейскими составляет 49 %).

Стандартизация дает следующие экономические преимущества:

- рост ВВП в среднем на 0,8 % – 1 %;
- снижение технических барьеров в торговле;

- распространение новых идей, продукции и технологий;
- информационный фундамент для научно-технологического развития.

Более 50 % предприятий отмечают улучшение экономических показателей своей деятельности за счет использования методов стандартизации.

По оценкам Международной организации по стандартизации ISO, суммарные выгоды от использования стандартов для большинства случаев варьируются на уровне от 0,5 до 4 % годового дохода компаний от продаж. Применение стандартов позволяет экономить до 6 % от затрат пяти основных бизнес-процессов: закупки, логистика, производство, дистрибуция и сервисное обслуживание.

Следует отметить также понимание важности и эффективности стандартизации в решении вопросов устойчивого развития. Так, в 2012 г. в ИСО был создан Международный технический комитет № 268 «Устойчивое развитие в сообществах». Его деятельность направлена на разработку стандартов в области устойчивого развития и повышения качества жизни людей.

В этом же году нами был создан национальный технический комитет 115, являющийся зеркальным по отношению к 268-му, который занимается проблематикой обеспечения устойчивого социально-экономического развития страны и ее регионов.

Управление качеством является инструментом инновационного развития экономики на всех уровнях управления – предприятия, региона, государства.

Управление качеством – это методы и виды деятельности оперативного характера, используемые для выполнения требований к качеству; а также разработка, внедрение и, обеспечение работоспособности и совершенствование систем менеджмента, которые позволяют использовать системный подход к устойчивому развитию.

Одной из наиболее эффективных современных моделей управления качеством являются системы менеджмента качества.

Управление качеством, в том числе внедрение систем менеджмента качества), способствует:

- ускорению научно-технологического развития страны посредством совершенствования технологий (до 6 %) и внедрения инноваций (4,5 %) на предприятиях и в организациях;
- повышению конкурентоспособности предприятий и организаций на внутреннем и внешнем рынках (7-10 %);
- повышению доверия потребителей (до 70 %);
- улучшению экономических показателей деятельности организаций (до 30 %).

В настоящее время по стандарту ИСО 9001 работают более 1 млн организаций различных отраслей и сфер деятельности в 178 странах мира. Доверие к нему высказали более 70 % внедривших.

По данным зарубежных исследований, до 90 % фирм, внедривших и сертифицировавших систему менеджмента качества, считают, что она необходима для поддержания высокой конкурентоспособности, а 73 % уверены, что системы обеспечивают

стабильную прибыль. Важно отметить, что, как и на экономику в целом, составляющие экономики качества оказывают положительное влияние и на обеспечение устойчивого развития.

Объектом устойчивого развития может выступать регион, территория и т.д. По каждому объекту устойчивого развития можно выделить несколько направлений, по которым можно оценить устойчивость его развития. Такими направлениями являются, например, энергоснабжение, водоснабжение, дорожное хозяйство, информационные технологии, вывоз и утилизация отходов.

Стандартизация предоставляет нам возможность нормировки и оценки показателей устойчивости развития, а также методов управления.

Метрология – предоставляет единые методы измерения этих показателей. В ходе измерения мы получаем информацию, на основе которой будут приниматься решения по управлению.

Каким образом эти решения будут приниматься – это находится в ведении **управления качеством**. Оно предлагает нам системный подход к управлению, что и позволяет добиться устойчивого развития.

Вся деятельность по трем элементам экономики качества (стандартизация, метрология и управление качеством) находит свое отражение в конкретных стратегических документах и мероприятиях социально-экономического и научно-технологического развития, в разработке которых принимают участие многие организации.

В зарубежных странах преподавание в области качества начало развиваться в 1970–1980-е гг. Одним из пионеров в этом направлении стал Университет Линкопинга в Швеции, который еще в 1976 г. внедрил в образовательные программы эти курсы. И к 1983 г. он уже имел педагогов в области управления качеством. В 1992 г. в Западной Европе насчитывалось уже более 70 высших учебных заведений, где читались курсы по дисциплинам качества. Сегодня образование в области качества вошло неотъемлемой частью в учебные планы многих университетов, школ бизнеса, а также колледжей и средних школ Западной Европы и США. Однако там подготовка специалистов по качеству идет, в основном, в двух направлениях. А именно: подготовка профессионалов качества за счет получения специального второго высшего образования и создание системы непрерывного обучения работников всех категорий, от которых зависит обеспечение качества продукции (услуг).

Большой опыт по образованию в сфере качества накоплен и в нашей стране. Так, в Санкт-Петербурге с середины 1990-х гг. начала создаваться уникальная многоуровневая система непрерывного обучения кадров по экономике качества в системе среднего, высшего и дополнительного профессионального образования. Во многих школах и колледжах проводятся уроки качества. В более чем 20 вузах города введены специальности по стандартизации, метрологии и управлению качеством, в трех университетах созданы базовые кафедры. Также в городе действует Институт управления качеством, осуществляющий повышение квалификации специалистов.

В России упор при подготовке специалистов по качеству сделан на профессиональном акценте. То есть необходимый объем знаний как о качестве в целом, так и о конкретных путях его достижения варьируется в зависимости от профессии и должностного уровня обучающегося. И всех

специалистов, проходящих такое обучение, можно разделить на следующие категории: 1) специалисты службы качества, отдела технического контроля, испытательных подразделений; 2) специалисты проектных и конструкторских подразделений, производственных цехов и участков, технологи, руководители кружков качества; 3) специалисты служб маркетинга, плановой, финансово-бухгалтерской, кадровой, материально-технического снабжения, сбыта, технического обслуживания и т.д. Что касается должностного уровня обучающихся, то таковых можно выделить три: 1) высшее звено руководства предприятием (организацией) – директор и заместители директора; 2) руководители служб, отделов и цехов предприятия; 3) цеховой персонал, специалисты служб.

Деятельность по повышению устойчивости развития страны, региона или любого другого объекта невозможна без соответствующего кадрового обеспечения. Например, созданная в Санкт-Петербурге и развивающаяся до сих пор уникальная **многоуровневая система по подготовке специалистов по управлению качеством**, ее автор – известный ученый, академик РАН Окрепилов В. В.

Эта система охватывает все уровни образования, начиная со школ и колледжей, в которых проводятся уроки качества. В большинстве высших учебных заведений введены специализации по стандартизации, метрологии, управлению качеством. Важное место занимает подготовка специалистов высшей научной квалификации – докторов и кандидатов наук. С 1995 г. в Санкт-Петербургском государственном экономическом университете действует первый в стране специализированный Совет по защите докторских диссертаций по специализации «Управление качеством». Большую роль в системе подготовки кадров имеет последипломное образование. Так, например, в некоммерческом образовательном учреждении дополнительного образования «Институт управления качеством» проходят подготовку специалисты разных отраслей со всех регионов России.

Таким образом, была создана научная школа по исследованиям в области экономики качества, которая изучает одну из наиболее актуальных проблем современного мира – взаимосвязь качества с ключевыми направлениями социально-экономического развития общества.

Однако сегодня сфера деятельности специалистов в области качества расширяется, что требует как большей универсальности самого специалиста, так и новых критериев определения его компетенции. Потребность в качестве испытывают все отрасли экономики, не только промышленные предприятия и организации. При переходе к устойчивому развитию человек сам должен участвовать в процессах, которые формируют сферу его жизнедеятельности, содействовать принятию и реализации решений, контролировать их исполнение. А этого невозможно достичь без соответствующего образования в сфере качества. В связи с повышением актуальности и значимости вопросов устойчивого развития, повышения качества жизни людей это направление последовательно развивается в рамках Многоуровневой системы подготовки кадров в области качества.

Планируется создать при Санкт-Петербургском государственном политехническом университете им. Петра Великого кафедру ЮНЕСКО «Устойчивое развитие территорий и обеспечение качества жизни людей».

По нашему мнению, создание кафедры будет способствовать:

- распространению знаний в области устойчивого развития и обеспечения качества жизни на всех уровнях и во всех областях образования, их распространению за пределы дисциплинарных границ,

- активизации развития данного направления,

- вовлечению в деятельность по обеспечению устойчивого развития молодежи как ключевой заинтересованной стороны.

Проект развивает имеющиеся достижения ученых Политехнического университета в области исследования вопросов устойчивого развития и качества жизни, где опубликована первая в России монография академика РАН Окрепилова В. В. «Управление качеством жизни» (2008 г.). Учитывая значительные разработки (научные, методические, организационные), имеющиеся в Университете, создание кафедры будет способствовать трансферу знаний в области устойчивого развития и обеспечения качества жизни на всех уровнях и во всех областях образования, их распространению за пределы дисциплинарных границ, активизации развития данного направления и вовлечению в деятельность по обеспечению устойчивого развития молодежи как ключевой заинтересованной стороны.

Подводя итог вышесказанному, хотела бы отметить все возрастающее внимание к проблемам качества, в том числе и качества жизни, – настоятельная необходимость нашего времени. Их решение видится только при условии применения составляющих экономики качества: метрологии, стандартизации и управления качеством. По нашему глубокому убеждению, именно экономике качества в будущем предстоит сыграть ведущую роль в решении задач обеспечения устойчивого развития России и ее регионов.

СИСТЕМА ЭКОНОМИКИ КАЧЕСТВА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

Леонова Т. И.,

д.э.н., проф.

*ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский
государственный экономический университет,*

Мамедов Э.Э.,

к.э.н., ген. директор

*ООО строительная
организация «Компания 60-ая Параллель»,*

Аннотация: Авторами сформирована система элементов экономики качества в строительстве по трем основным признакам: объекта качества в строительстве, направлениям в области качества и экономическим категориям затрат и результатов. Определена специфика категорий экономики качества в строительстве.

THE SYSTEM OF ECONOMY OF QUALITY IN CONSTRUCTION

Leonova T. I.,

*Doctor of Economics, Professor Federal STATE budgetary
educational institution IN St.-Petersburg State University of Economics,*

Ehtiram Mammadov Etibaroglu,

Ph. D., gene. Director of construction company

The Company the 60-th Parallel

Abstract: The authors built a system of elements of Economics of quality in construction on three major grounds: the object of quality in construction areas in the field of quality and economic categories of costs and benefits. The specificity of the categories of the Economics of quality in construction.

Современное развитие строительной отрасли происходит в непростое для экономики России время, поэтому наблюдаются отрицательные тенденции в строительстве, заключающиеся в снижении темпов роста, финансовой нестабильности, низкой квалификации работающих, отсутствии обновления основных фондов и вложений инвестиций в основной капитал.

Поэтому особенно большой интерес в условиях кризиса и финансовой нестабильности вызывают экономические вопросы качества в строительстве, в частности, вопросы, связанные с определением затрат на качество и эффективности деятельности в области качества, как факторы, позволяющие преодолевать негативные тенденции. Эти проблемы исследуются в рамках самостоятельной науки экономики качества (ЭК) [2], которую для

строительства можно выделить как самостоятельную область исследований с позиции влияния качества объектов строительной деятельности на ее экономические показатели.

Система элементов экономики качества в строительстве может быть построена по трем ключевым признакам, а именно: по объекту качества в строительстве; направлениям деятельности в области качества; экономическим категориям.

Объекты качества в строительстве могут подразделяться по таким классификационным позициям, как:

- уровень управления - организация, отрасль, регион, государство;
- вид строительной деятельности - жилищная, коммерческая, ремонтная и прочая деятельность;
- строительный объект - здания, сооружения, инфраструктура и пр.,
- признак результата или процесса, включающий продукты – строительный заказ или строительные услуги (как заверченный целевой результат) на различных стадиях процессов и сами строительные процессы (как непрерывную деятельность).

Вторым признаком для построения системы экономики качества в строительстве являются направления деятельности в области качества, наиболее важными из которых являются: менеджмент качества в строительстве; стандартизация и сертификация в строительстве; метрология и измерения в строительстве; мотивация и обучение в строительстве [1,2].

Третьим признаком системы экономики качества выступают ключевые категории экономической теории, основными из которых являются затраты и результаты, которые для экономики качества выступают как затраты и результаты, связанные с качеством. Все другие экономические показатели, включая показатели эффективности, строятся на основе этих двух понятий.

Для строительства затраты, связанных с качеством, содержатся в строительных сметах строительных заказов, текущих издержках, капитальных вложениях (инвестициях), себестоимости строительной продукции, бюджетах, статьях, элементах и других составляющих затрат; результаты, связанные с качеством, включают как стоимостные результаты: объем реализации, цены, прибыль, денежные потоки, стоимостные эффекты, обусловленные качеством, а также и нестоимостные результаты: удовлетворенность, лояльность, социальные и рыночные эффекты и другие показатели результата, обусловленные качеством.

Принципы формирования категорий экономики качества заключаются в следующем.

- Принцип выделения затрат, связанных с качеством, основывается на выявлении величины изменения полных затрат под воздействием фактора качества, который может влиять на уменьшение или увеличение экономических норм затрат на создание объектов качества. Т. о. затраты на качество – это часть полных затрат на создание объекта качества (продуктов или процессов). Так же, с нашей точки зрения, все затраты на качество можно разделить по экономической сущности (текущие, единовременные, денежные, неденежные и пр.) и содержанию с точки зрения управления: на управляемые (неуправляемые) затраты

(текущие затраты, связанные с проведением контроля и потерями вследствие низкого качества) и управляющие затраты (инвестиционные затраты на мероприятия по предупреждению потерь).

- Принцип экономической эффективности, связанный с качеством, предполагает соотношение эффектов с ресурсами (затратами), потребленными на получение данных эффектов.

Теоретические основы экономики качества состоят в разработке экономических моделей и механизмов формирования затрат и результатов, связанных с качеством для каждого элемента системы экономики качества. С нашей точки зрения, экономический механизм должен отражать взаимосвязь факторов внешней и внутренней среды с позиции, связанной с удовлетворенностью требованиями к качеству всех заинтересованных сторон и возможностью управления на основе экономических критериев. В самом общем виде концептуальный экономический механизм формирования качества на любом организационном уровне всех сфер включает целевое качество и удовлетворенность качеством как результирующий показатель и необходимые ресурсы для создания любых объектов качества. Концептуальный механизм формирования качества в строительной организации включает взаимосвязь основных категорий экономики качества: требования к качеству для удовлетворенности (лояльности) заинтересованных сторон; экономические потери, связанные с качеством; инвестиций в качество; результатов, обусловленных повышением качества.

Представленная система экономики качества в строительстве позволяет:

- установить цель экономического управления качеством в строительстве как достижимый результат повышения удовлетворенности заинтересованных сторон и, в первую очередь, заказчиков и потребителей строительных услуг;
- идентифицировать потенциал экономических потерь, связанных с качеством в строительстве, и инвестиций в качество, направленных на реализацию мероприятий по предотвращению этих потерь;
- определить экономическую эффективность инвестиций в качество в строительстве;
- сформировать инвестиционную стратегию качества в строительной отрасли (организации) и планы по ее реализации с целью роста удовлетворенности (лояльности) потребителей и экономических показателей развития, определяемых деятельностью в области качества.

Список использованных источников

- Леонова, Т. И. Координаты экономики качества / М. С. Бабарин, Д. С. Демиденко, Т. И. Леонова // Стандарты и качество. – 2013. – № 5 (911). – С. 74–77.
- Окрепилов, В. В. Экономика качества / В. В. Окрепилов. – СПб.: Наука, 2011. – 632 с.
- Экономика качества. Основные принципы и их применение / Под ред. Дж. Кампанеллы / пер. с английского А. Раскин / Науч. ред. Ю. П. Адлер и С. Е. Шепетова. – М.: РИА «Стандарты и качество», 2005. – 232 с.

ДЕТЕРМИНАНТЫ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Лузина Т. В.,

к.пед.н., доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита

Институт экономики управления и права

(г. Казань), Набережночелнинский филиал

Шулаева М. В.,

к.псих.н., кафедра психологии труда и

предпринимательства

Институт экономики управления и права (г. Казань),

Набережночелнинский филиал

Аннотация: ведущим фактором деловой активности предпринимателей является успешность их предпринимательской деятельности.

DETERMINANTS OF SELF-EMPLOYMENT

Luzina T.V.,

Ph.D., Associate Professor in the department of Accounting and Auditing

Institute of

Economics, Management and Law (Kazan), Naberezhnye Chelny branch

Shulaeva M.V.,

PhD in Psychology, Associate Professor in the department of Labour and Entrepreneurship

Institute of Economics, Management and Law (Kazan), Naberezhnye Chelny branch

Annotation: The leading factor in business activity of entrepreneurs is success of their self-employment.

В настоящее время в нашей стране наблюдается повышенный интерес к сфере предпринимательства, который вызван поддержкой со стороны правительства, активностью лиц, пытающихся заниматься данной деятельностью, интересом со стороны представителей различных сфер науки: экономики, юриспруденции, психологии, менеджмента и других. В современной науке до сих пор отсутствует единство в понимании сущности явления «предпринимательство». Основными причинами этого обстоятельства является следующее: предпринимательство – сравнительно новый, по крайней мере, в масштабах исторического развития общества, феномен. Это стремительно развивающееся явление, которое подвержено множеству изменений. Данный феномен достаточно сложен, является

многоаспектным явлением, в котором тесно переплетаются экономические, социальные и психологические стороны.

Одним из ведущих факторов деловой активности предпринимателей является успешность их предпринимательской деятельности. Следовательно, без изучения успеха, т.е. эффективности их работы невозможно исследование особенностей предпринимательства как целостного психологического феномена. Вместе с тем успешность деятельности является интегральным показателем, что раскрывает сложность проверки данного качества. Таким образом, изучение успешности позволяет лучше понять как особенности личности предпринимателя, так и психологические основы предпринимательства в целом.

Объектом данной работы являются индивидуальные предприниматели.

Предметом данной работы – детерминанты индивидуальной предпринимательской деятельности.

Целью данной работы является изучение ценностных ориентаций как детерминант индивидуальной предпринимательской деятельности.

Задачи:

Проанализировать психологическую литературу по проблеме исследования роли ценностей в предпринимательской деятельности;

- Оценить успешность предпринимателей;
- Изучить ценностные ориентации индивидуальных предпринимателей;
- Сравнить связи ценностных ориентации с успешностью деятельности у мужчин и женщин предпринимателей.

Гипотеза: Успешность предпринимательской деятельности и ценностные ориентации мужчин и женщин различны. Существует связь между успешностью предпринимательской деятельности и ценностными ориентациями мужчин и женщин предпринимателей.

Методы и методики исследования: эмпирические (анкета для изучения эффективности индивидуальной предпринимательской деятельности); тест смысловых ориентаций Джеймса Крамбо и Леонарда Махолика; методика «Ценностные ориентации» (М. Рокича); Методы интерпретации и обработки данных – Т-критерий Стьюдента, угловое преобразование Фишера и коэффициент корреляции Пирсона.

Проанализировав психологическую литературу, посвященную исследованию роли ценностей в предпринимательской деятельности, выявили достаточно полную характеристику качеств личности предпринимателей и ценностных ориентации. Так же нами было отмечено отсутствие в литературе связей ценностных детерминант с успешностью предпринимательской деятельности у мужчин и женщин, то есть что именно детерминант помогает предпринимателям быть успешными. Поэтому мы видим необходимость дальнейшего изучения данной проблемы.

Для мужчин и женщин предпринимателей были выявлены различия в успешности предпринимательской деятельностью. Различия касаются удовлетворенности (субъективной оценки) предпринимательской деятельностью. Женщины-предприниматели в меньшей

степени удовлетворены успешностью, экономической и материальными сторонами предпринимательской деятельности.

Изучение ценностных ориентаций индивидуальных предпринимателей привели к следующим результатам: смысложизненные ориентации, терминальные и инструментальные ценности мужчин и женщин предпринимателей различаются. Женщины-предприниматели в большей степени удовлетворены жизнью и считают важным ее контролировать. Мужчины-предприниматели создают условия для стремления самостоятельно принимать жизненно важные решения и нести ответственность за их осуществление. Из терминальных ценностей у женщин доминируют ценности любви и познания. У мужчин – ценности общественного признания и максимально обеспеченной жизни. Из инструментальных ценностей у женщин доминируют ценности терпимости, широты взглядов, чуткость. У женщин ценности эффективности – в целях и высоких запросах.

Для мужчин и женщин – предпринимателей установлены различия на уровне связей ценностных и смысложизненных ориентаций с эффективностью деятельности. Успешность предпринимательской деятельности, ценности и смысложизненные ориентации предпринимателей связаны между собой. Ценности помогают предпринимателям достигать целей, у мужчин средством достижения целей является материальное благополучие, у женщин – общение. Предприниматели удовлетворены предпринимательской деятельностью, если удовлетворены своей работой и занимаются любимым делом, которое приносит им постоянный доход. Более успешны в предпринимательской деятельности те предприниматели, которые творчески подходят к своей деятельности, ориентированы на жизнь и удовлетворены ею.

Исходя из выводов, полученных на основе данного исследования, следует рекомендовать: желающим открыть собственное дело рекомендуется пройти психологические тесты на личностные качества и тесты склонности к риску (например: тест «Исследование склонности к риску» (Шмелев А. Г.) или методику диагностики степени готовности к риску Шуберта). Данные мероприятия позволят выявить, имеются ли у претендента качества, необходимые для реализации и поддержания индивидуального предприятия. Также стоит напомнить, что есть и те качества, которые человек может в себе развить с помощью больших усилий и большого труда.

АНАЛИЗ КОМПОНЕНТОВ МАРКЕТИНГОВОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ: ПОНЯТИЕ МАРКЕТИНГОВОЙ АНАЛИТИКИ

Матвеева Я. А.,

аспирант

Машков К.А.,

аспирант

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н.

Ельцина, г. Екатеринбург

Аннотация: В статье рассмотрены текущие изменения в экономике, связанные с ростом преобладания информационных технологий в деятельности хозяйствующих субъектов. Рассматриваются предпосылки возникновения маркетинговой информационной системы и проводится разделение понятий маркетинговой информационной системы и системы маркетинговой бизнес аналитики.

IMPROVEMENT OF A CONTROL SYSTEM OF QUALITY ON THE BASIS OF LOGIKO-STRUCTURAL APPROACH

Matveeva Ya. A.,

The post-graduate student

Ural federal university of a name of the first Russian president B.N.Eltsina

Mashkov K. A.,

The post-graduate student

Ural federal university of a name of the first Russian president B.N.Eltsina,

Yekaterinburg

Abstract: Theses describes the current changes in the economy, associated with an increase in the prevalence of information technologies in the activities of economic entities. Consider prerequisites of marketing information system. Spend separation of the concepts of marketing information systems and marketing intelligence.

Вступление человечества в эпоху информационного общества сопровождается качественными изменениями в экономической сфере деятельности человека. Неуклонно растет значимость информации и творческих способностей человека. Значительные изменения претерпевает система управления предприятием. В своем стремлении адаптироваться к переменам во внешней среде, она вынуждена использовать новые инструменты и внедрять новые механизмы управления. Информационные технологии на предприятии – это в первую очередь автоматизированные системы, предоставляющие помощь менеджерам в принятии управленческих решений. Но если до недавнего времени внедрение подобных систем происходило лишь в одной функциональной зоне предприятия, а именно непосредственно производственной, то теперь перед управленцами возникает

необходимость искать применение информационным технологиям и в других областях. Таким образом, именно функциональная зона маркетинга в первую очередь обращает на себя внимание.

Потребность в применении информационных технологий в маркетинге появилась далеко не вчера. Последние 15–20 лет маркетинговые специалисты обсуждают проблему отсутствия формализованной системы, позволяющей осуществлять информационную поддержку принятия маркетинговых решений [1]. Предыдущие механизмы работы, основывающиеся на интуиции и социально-медийном маркетинге, ушли в прошлое. В настоящий момент маркетинг нуждается в информационно-ориентированном подходе к процессу принятия маркетинговых решений. На передний план выходит маркетинговая информационная система [2].

Бизнес-словарь дает следующее определение маркетинговой информационной системы: «Система, анализирующая и оценивающая маркетинговую информацию, собранную в течение времени из внешних и внутренних источников организации. Своевременная маркетинговая информация предоставляет основу для принятия решений в области развития или улучшения продукта, ценообразования, расфасовки, дистрибьюции, выбора медийного сопровождения и рекламного продвижения» [3]. Таким образом, мы имеем представление о системе, осуществляющей сбор, анализ, хранение и последующую оценку маркетинговой информации, необходимой для принятия маркетинговых решений. В таком случае что же представляет маркетинговая аналитика и в чем заключаются ее ключевые отличия от маркетинговой информационной системы?

Термин маркетинговая аналитика, наряду с маркетинговой информационной системой, является новым и англоязычным, поэтому встречаются трудности, связанные с переводом близкородственных понятий. В результате возникновения так называемой подмены понятий одному термину предписывают функциональные особенности другого или вообще полностью отождествляют друг с другом, используют как синонимы. Тем не менее, несмотря на схожесть этих двух понятий, отличия между ними все-таки существуют. На данный момент принято выделять маркетинговую аналитику в качестве компонента маркетинговой информационной системы.

В практическом руководстве по маркетинговой аналитике приведено следующее определение: «Маркетинговая аналитика - это процесс приобретения, обработки и анализа ключевой информации о потребителях, потенциальных потребителях и рынках. Маркетинговая аналитика так же включает в себя сравнение данных их различных источников, таких как данные систем CRM, социально-экономические данные, данные исследования рынка труда, данные полученные в ходе проведения опросов и фокус групп» [4]. Данное определение позволяет выделить ключевое отличие маркетинговой аналитики от маркетинговой информационной системы. В основе данного процесса заложен анализ, позволяющий расчленять целое на части.

Маркетинговая аналитика анализирует внушительный объем информации, полученный из внешних источников. Маркетинговая информационная система – это в первую очередь

система, цель функционирования которой – принятие наиболее эффективного маркетингового решения. Ее компоненты позволяют работать с внутренними информационными потоками, планировать и осуществлять маркетинговые исследования, а также предоставлять программную поддержку. Таким образом, понятие маркетинговой аналитики является составной частью маркетинговой информационной системы, осуществляющей одну из важнейших функций системы – анализ информации из внешних источников.

Список использованных источников

1. Ira Kalb. 8 Steps To Creating An Effective Marketing Information System [Electronic resource] - Marshall School of Business, USC– 2013. - Mode of access: <http://www.businessinsider.com/the-marketing-information-system-the-missing-link-for-greater-success-2013-11>
2. Angela Hausman. 5 Steps to a Marketing Information System [Electronic resource] - Hausman marketing letter – 2012 - Mode of access: <http://www.hausmanmarketingletter.com/5-steps-to-marketing-information-system>
3. Businessdictionary [Electronic resource] - Mode of access: <http://www.businessdictionary.com/definition/marketing-information-system.html#ixzz3pEM28xWX>
4. Peter Munday. An Effective Practice Guide for Further Education Colleges/ Making the best use of market intelligence data/ - LSIS - 2012 , August (Version 1.0) - p.5

ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА НА ОСНОВЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Машкова Н. В.,

к.э.н., доцент

Матвеева Я. А.

аспирант

Корсунов П. П.,

аспирант

*Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина,
г. Екатеринбург*

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы совершенствования инновационной политики хозяйствующего субъекта с целью его успешного развития и стабильного роста его конкурентоспособности. На основании проведенного анализа предложены пути и целевые ориентиры реализации базовой стратегии инновационного развития предприятия.

INCREASE OF COMPETITIVENESS OF THE ECONOMIC ENTITY ON THE BASIS OF IMPROVEMENT OF INNOVATIVE POLICY OF THE ENTERPRISE

Mashkova N. V.,
Cand.Econ.Sci., the senior lecturer
Matveeva Ya.A.,
The post-graduate student
Korsunov P. P.,
The post-graduate student

Ural federal university of a name of the first Russian president B.N.Eltsina, Yekaterinburg

Abstract. In article questions of improvement of innovative policy of an economic entity for the purpose of its successful development and stable growth are considered. On the basis of the carried-out analysis ways and target reference points of realization of basic strategy of innovative development of the enterprise are offered.

Проблемы повышения конкурентоспособности товаров, деятельности национальных хозяйствующих субъектов и, как следствие, экономики страны в целом занимают важнейшее место среди экономических проблем современного мира. Стабильный и уверенный рост конкурентоспособности производства становится чрезвычайно важной задачей в период становления стабильных регулируемых условий ведения активной маркетинговой деятельности для предприятий, осуществляющих поставки товаров на внутренний рынок Российской Федерации. Противостояние в конкурентной борьбе на рыночном пространстве в современных условиях возможно только на основе использования противозатратной потребительско-стоимостной модели повышения качества продукции.

По нашему мнению, основными факторами, способствовавшими формированию условий стабилизации и выхода хозяйствующего субъекта на траекторию устойчивого развития, началу успешной адаптации к рыночным условиям, являются:

- активная инновационная и инвестиционная политика;
- диверсификация производства и выпуск новых видов продукции,
- формирование эффективной системы ее сбыта,
- совершенствование маркетинговой деятельности.

Известно, что рост конкурентоспособности фирмы сегодня, как правило, прослеживается через показатели увеличения ее доли на рынке и уровня рентабельности. То есть в основном формируется из показателей конкурентоспособности технологий, товаров и финансов. Отсюда следует, что необходима разработка нового подхода к оценке инновационной активности организации как основного фактора, оказывающего влияние на основные показатели формирования конкурентоспособности предпринимательской структуры.

Нельзя не отметить, что учет влияния инновационной активности на повышение конкурентоспособности фирмы подразумевает обязательную детализацию и системный

подход к организации внешней и внутренней среды организации. С этой целью нами предложена многоуровневая модель формирования конкурентоспособности инновационно-активного хозяйствующего субъекта, представляющая собой четырехуровневую систему, характеризующую диалектическое единство процессов формирования конкурентоспособности организации: инновационной активности, конкурентоспособности инновационных технологий, товаров и финансов, основой которой является инновационная активность организации, от которой зависит дальнейшее формирование уровней конкурентоспособности хозяйствующего субъекта: технологий (второй уровень), товаров (третий уровень) и финансов (четвертый уровень) (рис.1).

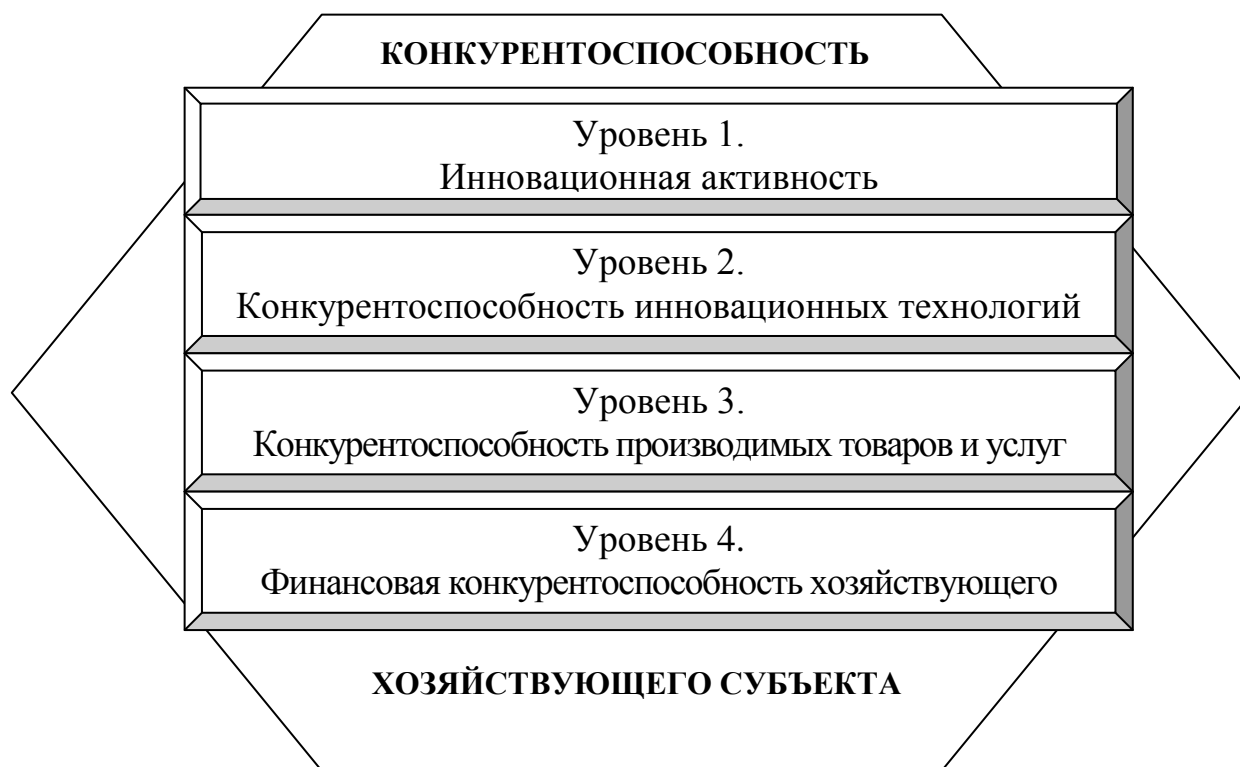


Рис. 1. Модель конкурентоспособности инновационно-активного хозяйствующего субъекта

Отсюда следует, что от того, насколько эффективной будет инновационная активность предприятия, настолько высок будет уровень конкурентоспособности организации.

Системный анализ позволяет оценить весь комплекс факторов, определяющих интегральный потенциал предприятия и конкурентоспособность. Но для эффективного управления конкурентоспособностью предприятия нужно ориентироваться на ряд принципов:

- системность (поведение каждого элемент системы является определяющим для всей системы в целом);

- комплексная оценка факторов (в этом случае показатели должны строиться с учетом комплекса факторов, обеспечивающих конкурентоспособность организации);

- функциональная направленность (принцип предполагает использование показателей, которые характеризуют уровень планирования, учета, контроля, организации, мотивирования персонала, стимулирования, координации и регулирования);
- учет специфики деятельности (система показателей должна учитывать отраслевые особенности организации);
- ранжирование показателей (учет иерархии показателей от общих к частным);
- информационное обеспечение (активное использование возможностей и данных статистической отчетности организации);
- сопоставимость показателей (возможность сопоставить показатели по их основным характеристикам, единицам измерения, способам расчета, а также методам получения информации);
- непрерывность (возможность корректировки показателей системы либо включения дополнительных маркеров в систему).

В целом использование данных принципов позволяет иметь научно обоснованную систему оценки уровня конкурентоспособности предприятия.

Исходя из вышесказанного, можно сделать следующие выводы:

1. Непрерывный рост конкурентоспособности хозяйствующего субъекта должен являться базовым вектором, определяющим траекторию перспективного развития организации. Для этого первоначально необходимо формирование базовой стратегии, исполнение которой позволит решить существующие противоречия, существенным образом снижающие инновационную активность предприятия.

2. Для реализации базовой стратегии инвестиционного развития хозяйствующего субъекта необходимо использовать следующие целевые ориентиры:

- повышение конкурентоспособности организации за счет развития его инновационного потенциала и его реализации в виде создания новых и усовершенствованных товаров и услуг, а также разработки четких и сбалансированных механизмов их продвижения и реализации на рынке;
- увеличение доходности хозяйствующего субъекта за счет уменьшения затрат на инновационные проекты, обусловленного снижением налоговой нагрузки на хозяйствующие субъекты, осуществляющие инвестиции в инновации;
- упрощение процедур выхода на рынок инновационно-ориентированных хозяйствующих субъектов, инициации ими проектов создания нововведений.

3. Нельзя не отметить и большую роль государства в формировании траектории устойчивого роста хозяйствующего субъекта.

Таким образом, современная система управления инновациями должна носить гибкий и комплексный характер, ориентироваться на перспективу, обеспечивая «сквозное» управление процессом – от идеи до реализации. Совершенствование инновационной политики хозяйствующего субъекта должно стать определяющим фактором развития устойчивого роста конкурентоспособности организации, что возможно при точном определении потребности и проблемы развития предприятия, оптимальной оценки его

инновационного потенциала, выбора приоритетов и распределения ресурсов на их реализацию.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОРА КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Михайлова Г. Н.,

к.э.н., доцент

Институт экономики управления и права (г. Казань),

Нижнекамский филиал

В статье рассматривается возможность совершенствования системы адаптации персонала как фактора качества деятельности предприятия

IMPROVING THE SYSTEM OF PERSONNEL ADAPTATION AS A FACTOR OF QUALITY OF ACTIVITY OF THE ENTERPRISE

Mikhailova G. N.,

Institute of Economics, management and law (Kazan), Nizhnekamsk branch

The article discusses the possibility of improving the system of personnel adaptation as a factor of quality of activity of the enterprise

Актуальность данного исследования обусловлена необходимостью понимания важности и значимости организационной адаптации персонала. В настоящее время существует практическая потребность в адаптивности работников промышленных предприятий, при этом должен использоваться комплексный подход к решению этой проблемы, в противном случае неуправляемая адаптивность персонала может привести к негативным последствиям [1].

Адаптированность человека в конкретной трудовой среде проявляется: в его поведении, в показателях трудовой деятельности, эффективности труда, в усвоении и реализации практической социальной информации. Так же адаптация проявляется в росте всех видов активности и в удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности (содержанием труда, заработной платой, организацией и условиями труда и так далее). [10]

Действенность системы управления адаптацией ПАО «Нижнекамскнефтехим Станция очистки воды» начинается с первых дней трудоустройства работника. Кадровая политика по адаптации персонала поставлена таким образом, что каждый работник при приеме на работу в «НКНХ», во-первых, проходит обязательное собеседование с руководством, которое заинтересовано именно в «долгосрочном» приобретении

квалифицированных кадров, чем в содержании безответственных рабочих, которые приносят убытки [12].

В ходе собеседования выявляются цели, ожидания, потребности работника от предстоящей работы и выясняются нормы поведения при выполнении своих обязанностей. Руководством с первых дней ставятся цели и обязанности перед рабочими и объясняются все нюансы по поводу оплаты и режиму труда. Так как сотрудники предъявляют свои определенные требования к организации труда: к условиям труда и его мотивации. Все это делается для того, чтобы определить период адаптации работника и ожидаемые результаты [16].

Система управления адаптацией на данном предприятии поставлена таким образом: при трудоустройстве нового сотрудника руководство старается уточнить личные цели, желания, стремления и ожидания того, что работники хотят получить от трудоустройства на данное производство. Нами было проведено исследование причин трудоустройства новых сотрудников в течение 5 лет и было выяснено, что они ожидают в будущем от предприятия.

Нами были выявлены основные ожидания работников от трудоустройства (100 %) на данное производство оказались. Это:

- 1) ожидание достойного уровня заработной платы – 39 % из 100 % трудоустроенного персонала;
- 2) уверенность в постоянстве рабочего места – 20 %;
- 3) получение социальных выплат (женщинам по беременности и по декретному отпуску, больничные дни, отпускные, санатории и другое) – 19 %;
- 4) ожидание по сохранности здоровья от безвредного производства;
- 5) уверенность в завтрашнем дне.

В целом процесс адаптации вновь принятых сотрудников проходит в 3 этапа: 1) подготовительный, или этап профессиональной ориентации и отбора кандидатов на работу; 2) этап профессиональной адаптации; 3) этап профессионального саморазвития новых сотрудников в коллективе [12].

Накануне официального выхода принятого сотрудника на рабочее место непосредственный руководитель выполняет следующие процедуры: подготавливает должностную инструкцию работника и все информационные материалы, которые будут ему выданы в первый день работы; информирует заранее будущих коллег о приходе нового работника. Эти процедуры (действия) непосредственного руководителя направлены на снижение тревожности и неуверенности, испытываемых новым работником в первые дни работы. [23]

Профессиональная адаптация на данном предприятии заключается в активном освоении профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых навыков, приемов, способов принятия решений для начала в стандартных ситуациях. Она начинается с того, что после выяснения опыта, знаний и характера новичка для него определяют наиболее приемлемую форму подготовки, например, прикрепляют наставника, имеющего высокий уровень профессионального мастерства на срок до 4 месяцев.

В самом начале в течение трех недель наставник обучает вновь прибывшего работника всем основам выбранной профессии. После чего работник проходит аттестацию на соответствие знаний по выбранной профессии.

. Лицам, прошедшим обучение и успешно сдавшим в установленном порядке экзамены по ведению конкретных работ на объекте, кроме свидетельства, выдается соответствующее удостоверение о допуске к данным работам. Последняя стадия адаптации работника заключается в прохождении аттестации в виде собеседования с начальником цеха. Начальник перепроверяет знания и навыки работника, уточняет, как вновь прибывший сотрудник познакомился с коллективом, как он себя чувствует (комфортно ли ему), работая в данной смене. Руководитель заслушивает пожелания сотрудника по поводу того, в какой смене ему было бы работать удобнее и с каким коллективом легче общаться.

После начальник цеха анализирует беседу с подчиненным и делает выводы о том, допускается ли он к выполнению самостоятельной работы, учитывая его пожелания по поводу вывода сотрудника в выбранную смену. Результат документально оформляется и передается в отдел кадров управления. После сотрудник приступает к выполнению своих обязанностей [21].

На современном этапе социально-экономического развития одним из главных направлений кадровой политики предприятия ПАО «Нижнекамскнефтехим» является привлечение и закрепление на предприятии соответствующих требованиям работодателя молодых специалистов – выпускников высших и средних специальных учебных заведений. Компания принимает на работу молодых специалистов, которые могут поступить на вакантные должности по открытому конкурсу. Программы, адресованные этой категории работников, направлены в первую очередь на их адаптацию, успешное профессиональное развитие и реализацию творческого потенциала [21].

Современные организации, в которых хорошо поставлено дело управления, считают, что набор подходящих людей является лишь началом. Одной из проблем работы с персоналом в организации при привлечении кадров является управление трудовой адаптацией. В ходе взаимодействия работника и организации происходит их взаимное приспособление, основу которого составляет постепенное вхождение работников в новые профессиональные и социально-экономические условия труда.

Адаптированность вновь прибывшего работника на предприятие ПАО «НКНХ» к конкретной трудовой среде руководители определяют при анализе реального поведения сотрудника, в конкретных показателях трудовой деятельности: эффективности труда; усвоении социальной информации и ее практической реализации; росте всех видов активности; удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности [21].

Оценка эффективности системы адаптации является неотъемлемой частью управления персоналом на данном предприятии и является требованием разработанного «Положения по адаптации работников «НКНХ». В соответствии с данным положением эффективность системы адаптации следует определять на основе комплексного анализа процессов.

Критериями для оценки эффективности системы адаптации на выбранном предприятии служат: число аттестованных вновь прибывших сотрудников, показатель повышения квалификации работников, их личные показатели собственных достижений, показатели труда, удовлетворенность сотрудников качеством трудовой жизни, показатель текучести кадров среди новых работников и нарушения данной категорией рабочих трудовой дисциплины. Так же необходимо проводить анализ влияния показателей адаптированности работников на качество выпускаемой продукции и на эффективность производства в целом.

Основанием проведения улучшения процессов являются: анализ показателей результативности действующей системы адаптации персонала; информация по результатам аудитов, проверок инспектирующих организаций.

Компетентный персонал составляет основу успешной организации. В таком принципе работает кадровая служба данного предприятия, которая заинтересована в «долгосрочном» приобретении квалифицированных кадров.



Рис. 1 Достижения вновь прибывших сотрудников

На диаграмме приведены личные достижения принятых на работу работников в 2014 г. Здесь мы видим, что из 23 человек трудоустроенных молодых специалистов – 12 человек мало того, что были аттестованы за анализируемой период и у которых прошел процесс адаптации благополучно, но и были удостоены наградами, поощрениями и награждениями. Два новых сотрудника получили денежные выплаты за лучшие инженерное и техническое решения при внедрении рационализаторских предложений (в 2014 г.). Фотографии этих молодых специалистов были размещены на доске почета, им объявлена благодарность, а также вручены почетные грамоты [23].

Руководству «Нижнекамскнефтехим» следует понимать, что управление адаптацией – это активное воздействие на факторы, влияющие на работоспособность человека, предупреждение неблагоприятных последствий. И для того чтобы система адаптации персонала стала действенной и эффективной, данному предприятию необходимо организовать комплекс мероприятий в этом направлении.

Список использованных источников

1. ГОСТ Р ИСО 9000-2008 Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. – М.: Стандартиформ, 2009.
2. ГОСТ Р ИСО 9001-2008 Системы менеджмента качества. Требования. – М.: Стандартиформ, 2009
3. ГОСТ Р ИСО 9004-2010 Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации. Подход на основе менеджмента качества. – М.: Стандартиформ, 2011.
6. Конституция Российской Федерации с комментариями для изучения и понимания. Лозовский Л. Ш., Райзберг Б. А. М.: Инфра – М, 2008. – 128 с.
7. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ. Статья 223. «Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников». Консультант Плюс, 1992–2012.
8. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2012. – 407 с.
9. Артаманова Н. В. Кадровый менеджмент: Учеб. метод. пособие / СПбГУАП. СПб., 2010. – 124 с.
10. Аширов Д. А., Резниченко Л. А. Управление персоналом. / Учебное пособие для ВУЗов. М.: 2013 – 193 с.
11. Банько Н. А., Карташов Б. А., Яшин Н. С. / Управление персоналом. Часть 1: Учеб. пособие / ВолгГТУ, Волгоград, 2011. – 96 с.
12. Вит О. С. Социально-экономическая сущность адаптивности работников: учебно-методическое пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 303с.
13. Волков Ю. Е. Социология труда: учебное пособие / академик РЕАН, д-р наук Ю.Е. Волков. – М.: Издательский дом «АТИСО», 2009. – 536 с.
14. Канаплев С. П. Управление качеством: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 252 с. – (Высшее образование).
15. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом. М.: ИНФРА-М, 20013. – 304 с.
16. Годовой отчет ПАО «НКНХ» 2008–2012 года.
17. Годовой отчет ПАО «СОВ-НКНХ» 2007–2014 года.
18. Отчет о прибылях и убытках ПАО «СОВ-НКНХ» за 2007–2014 годы.
19. Документация СМК и системы управления персоналом ПАО «НКНХ» СТП 4.2.3.-01.
20. Социологическое исследование: удовлетворенность персонала трудовой жизнью в ПАО «НКНХ» 2008–2014 года.
21. Социологическое исследование: удовлетворенность персонала трудовой жизнью в ПАО «СОВ-НКНХ» 2008–2014года.
22. Политика ПАО «НКНХ» в области качества управления.
- 23.. Положение о мотивации и повышения квалификации персонала ПАО «СОВ-НКНХ».
24. Устав ПАО «НКНХ».
25. Экологическая политика ПАО «НКНХ».
26. Стандарты предприятия ПАО «СОВ-НКНХ».

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ
РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ДОУ В УСЛОВИЯХ ВВЕДЕНИЯ ФГОС**

Мотыгуллина Г. С.,

*методист информационно-методического отдела
управления образования*

Азнакаевского муниципального района РТ

Саитова Э. Д.,

*методист информационно-методического
отдела управления образования Азнакаевского*

муниципального района РТ

В данной статье рассматривается проблема повышения компетентности руководителей дошкольных образовательных учреждений, рассматриваются новые подходы к организации методического сопровождения руководителей в рамках введения стандартов в дошкольном образовании.

**ORGANIZATIONAL-PEDAGOGICAL CONDITIONS PROMOTING
DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF HEADS DOW IN THE
INTRODUCTION OF GEF**

Motyullina G. S.,

*methodologist of information and methodical
management department of education Aznakaevsky
municipal district of the Republic of Tatarstan*

Saitova E. D.,

*methodologist of information and methodical management
department of education Aznakaevsky municipal district of
the Republic of Tatarstan*

This article discusses the problem of improving the competence of heads of preschool educational institutions are considered new approaches to methodological support managers in the framework of the introduction of standards in preschool education.

Процесс стандартизации социальных, в том числе образовательных систем – общемировая тенденция. Нормативно-правовые документы федерального уровня последних лет, в первую очередь Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ, приказ Министерства образования и науки России от 17.10.2013 №1155 «Об утверждении федерального образовательного стандарта дошкольного образования» (далее - Стандарт), привели к серьезным изменениям в системе дошкольного образования. В ходе проводимых реформ в области образования возникла острая необходимость подготовки специалиста-руководителя образования, способного творчески мыслить и анализировать свои действия, быстро реагировать на происходящие изменения в обществе и образовании, принимать ответственные решения.

На основе многократных исследований нами был сделан вывод о том, что уровень профессиональной компетенции большинства руководителей недостаточен для выполнения изменившихся управленческих функций.

Мы отчетливо понимали, что главным результатом повышения квалификации следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие профессиональную готовность к реализации нового образовательного Стандарта.

По итогам мониторинга нами выявлено, что руководители испытывают трудности:

- в проектировании;
- в принятии стратегических и тактических решений и их реализации;
- в прогнозировании и разработке основной образовательной программы дошкольного образования;
- в создании условий для внедрения инноваций;
- в умении выстраивать траекторию развития организации с учетом потребностей родителей и социума и др.

Введение ФГОС ДО требует принципиально нового подхода к организации методического сопровождения руководителей, так как образовательные стандарты определяют качественно новые положения о целях, содержании образования, требованиях к результатам освоения и условиях реализации образовательных программ.

Как отмечает И. Д. Чечель, технология развития компетенций предполагает не традиционные лекции и семинары, а активные деятельностные методы, включающие проблемно-поисковый анализ: case-study; виртуальные сети, объединяющие обучаемых, и тьютора – наставника, с которым анализируются различные управленческие проблемы и проводится коллективный поиск решения конкретной проблемы; коучинг и тренинги. Для руководителей ОУ также весьма эффективны индивидуально-групповые занятия, построенные по методике цикла Д. Колба.

Методическая служба района ведет целенаправленную работу по подготовке введению ФГОС ДО, используя эффективные формы методических мероприятий. В итоге мы смогли достичь максимальной активизации руководителей для достижения поставленной цели через различные методы обучения.

Одним из них является экспозиционный метод (когда содержание обучения организуется и представляется слушателям посторонним источником). На семинары, конференции приглашались преподаватели, лекторы ведущих вузов, которые освещали актуальные для руководителей темы, просматривался опыт работы регионов.

Следующий метод, который мы использовали, – управленческий, когда лидеры (ведущие дискуссий, руководители игр) организуют и направляют учебный процесс таким образом, чтобы слушатели достигли заранее определенных целей. На базе ДООУ, являющихся инновационными, экспериментальными площадками, а также в рамках работы «Школы молодого руководителя» были организованы деловые игры, дискуссии, круглые столы, которые были направлены на формирование необходимых компетенций.

Использование проблемных методов в ходе семинаров, семинаров-практикумов позволило нам вовлечь руководителей в мыслительную деятельность. В этом случае восприятие содержания обучения, или информации, происходило в процессе «мышление – изучение проблемы – решение проблемы».

Формирование в межкурсовой период компетентности руководителей, позволяющей организовать воспитательно-образовательный процесс с учетом требований ФГОС ДО, стало возможным через использование интерактивных методов обучения (кейс-технологии, коллективный способ обучения В. К.Дьяченко, технологии проектного обучения, технологии педагогических мастерских и др.).

Кейс-технология – это разновидность исследовательско-аналитической технологии. Она выступает как способ коллективного обучения. Реализация этой технологии предполагает разработку модели по определенным правилам конкретной ситуации, произошедшей в реальной жизни (анализ деятельности ДОУ, публичный отчет руководителя, программа развития ДОУ, образовательная программа ДОУ). Технология является одновременно и техническим заданием, и источником информации для создания вариантов эффективных действий.

Технология педагогических мастерских – это особая технология обучения, которая создает творческую атмосферу, здесь обучаемый сам выстраивает собственные знания. Образовательный процесс выстраивается в диалоге «обучающий – обучающийся». Ценность технологии заключается в наличии разных точек зрения, проблемности рассуждений.

Активное участие руководителей в работе семинаров, семинаров-практикумов позволяет нам отслеживать рост профессиональной компетентности руководителей, исходя из ранее выявленных затруднений.

Мы отмечаем мотивированный подход руководителей к повышению профессиональной компетентности и готовности к введению Стандарта ДО.

Персонифицированная система повышения квалификации позволяет руководителям выбрать тематику курсового обучения, исходя из их потребностей.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Насырова Р. Г.,

*к.т.н., доцент кафедры «Интегрированных систем менеджмента»,
Институт экономики, управления и права (г. Казань)*

Антонова И. И.,

*к.ф.-м.н., доцент, зав. отделением промышленного менеджмента,
Институт экономики, управления и права (г. Казань)*

Погодин Д. В.,

*к.т.н., доцент кафедры «Радиоэлектроники и информационно измерительной техники»
КНИТУ-КАИ им. А.Н.Туполева*

Хадиева А. Т.,

*ст. препод. кафедры «Интегрированных систем менеджмента»,
Институт экономики, управления и права (г. Казань)*

В статье рассматривается лабораторный практикум для проведения элективных курсов в средней общеобразовательной школе с использованием технологии виртуальных приборов для углубленного изучения профильных дисциплин. Сочетание технологии виртуальных приборов и возможностей компьютерной техники позволяет повышать качество усвоения знаний учащихся и решать многообразные задачи учебного эксперимента при изучении дисциплин без использования реального дорогостоящего оборудования.

THE INCREASING OF EFFECTIVENESS OF SYSTEM OF ADDITIONAL SECONDARY EDUCATION WITH USING INFORMATION TECHNOLOGIES

Nasirova R. G.,

PhD (Technics), associate professor of Department of Integrated management systems of Institute of Economics, Management and Law (Kazan)

Antonova I. I.,

PhD (Physics and Mathematics), the Head of Department of industrial management of Institute of Economics, Management and Law (Kazan)

Pogodin D. V.,

PhD (Technics), associate professor of Department of Radio electronics end information measuring equipment of KNRTU-KAI after A.N. Tupolev

Khadijeva A. T.,

senior teacher of Department of Integrated management systems of Institute of Economics, Management and Law (Kazan)

The laboratory practical work for spending elective courses in secondary school using technologies of virtual devices for deep study of profile disciplines is studied in the article. The combination of

technologies of virtual devices and opportunities of computer equipment allows to increase quality of students' assimilation of knowledge and solve different tasks of educational experiment during study of disciplines without using real expensive equipment.

Подготовка кадров для инновационной экономики начинается еще в школе, а затем по схеме непрерывного образования продолжается в системе начального, среднего и высшего образования. Чем раньше начинается профессиональная ориентация школьников, тем успешнее и качественнее будет решение задачи подготовки кадров.

Специалистам любого профиля необходимо овладевать базовыми знаниями и умениями в области электронной и вычислительной техники как неотъемлемой частью общей технической культуры человека. Элементарные сведения по вопросам радиоэлектроники излагаются в курсе физики средней школы. Углубление и расширение знаний возможно в старшей школе в рамках курсов по выбору.

В соответствии с концепцией профильного обучения элективные курсы – обязательные для посещения курсы по выбору учащихся, входящие в состав профиля обучения на старшей ступени школы. Элективные курсы реализуются за счет школьного компонента учебного плана и выполняют две функции. Одни из них могут «поддерживать» изучение основных профильных предметов на заданном профильном стандартом уровне. Например, элективный курс «Математическая статистика» поддерживает изучение профильного предмета экономики. Другие элективные курсы служат для внутрипрофильной специализации обучения и для построения индивидуальных образовательных траекторий. Например, курсы «Информационный бизнес», «Основы менеджмента» и др. в социально-гуманитарном профиле; курсы «Химические технологии», «Экология» и др. в естественнонаучном профиле. Количество элективных курсов, предлагаемых в составе профиля, должно быть избыточно по сравнению с числом курсов, которые обязан выбрать учащийся.

Предлагаемая система не ограничивает общеобразовательное учреждение в организации того или иного профиля обучения (или нескольких профилей одновременно), а школьника в выборе различных наборов базовых общеобразовательных, профильных предметов и элективных курсов, которые в совокупности и составят его индивидуальную образовательную траекторию.

Нами была поставлена задача разработки элективных курсов «Основы электротехники» и «Основы радиоэлектроники» для школ и лицеев с углубленным изучением физики[1]. На их основе учащиеся могут овладеть «радиолобительским» минимумом знаний и практических умений. Первые шаги в этом направлении – это ознакомление с основами электротехники и радиотехники, т.к. путь в профессию начинается с изучения принципов работы полупроводниковых диодов, транзисторов, интегральных микросхем.

Учащиеся должны уметь:

- вычерчивать и читать принципиальные схемы различных радиотехнических устройств;

- определять при помощи справочников основные характеристики радиотехнических материалов и рабочие параметры радиодеталей, параметры электронных, ионных и полупроводниковых приборов по их маркировке, устанавливать по условным обозначениям на шкалах электроизмерительных приборов особенности их эксплуатации и параметры измерения;

- пользоваться радиотехническим оборудованием и инструментами, основными электроизмерительными приборами (амперметром, вольтметром, омметром, авометром) и радиоизмерительной аппаратурой (испытателем ламп и полупроводниковых приборов, электронным вольтметром, измерительными генераторами и электронным осциллографом);

- собирать и исследовать различные радиоэлектронные устройства;

- производить простейшие расчеты.

При подготовке и проведении учебных занятий элективных курсов должен использоваться качественно новый подход к изучению основ электротехники и радиоэлектроники. Иные черты обретает и методика проведения лабораторного практикума. Новое в организации занятий связано с применением новейших достижений в области информационных компьютерных технологий обучения (ИКТ). Разумное сочетание слова, демонстрационного и лабораторного эксперимента (в том числе автоматизированного), углубленное теоретическое изучение материала, отработка и закрепление навыков при выполнении модельных практических работ с использованием компьютера в сочетании с инновационной методикой обучения – вот мощный локомотив учебного процесса.

ИКТ расширяют возможности изучения электрических физических явлений и основ электронной техники. Одной из программ, широко применяемых в лабораторных практикумах, является программа Electronics Workbench Multisim компании National Instruments.

Возможности программы в части создания виртуальных исследовательских работ, как показала практика, безграничны – от задач визуализации результатов эксперимента до построения сложных измерительных установок. Эти работы активно и самостоятельно выполняются самими учащимися и одновременно вносят элементы игры – исходные параметры решаемой измерительной задачи только рекомендуются, а любопытство позволяет уйти в область экстремальных значений и получить неожиданный результат. Одним из таких программных продуктов National Instruments и является специально предназначенная для моделирования схмотехнических устройств программа Electronics Workbench Multisim.

Особенностью программного обеспечения является наличие обширной библиотеки виртуальных контрольных измерительных приборов, по внешнему виду и характеристикам приближенных к промышленным аналогам. Программа легко усваивается и удобна в работе.

В нашей практике использована программа Multisim фирмы National Instruments[2] для моделирования схмотехнических устройств следующих лабораторных работ:

1. Исследование соединения элементов и их эквивалентные преобразования;
2. Изучение законов Ома и Кирхгофа;
3. Исследование одиночного колебательного контура;

4. Законы электромагнитной индукции;
5. Исследование полупроводниковых приборов;
6. Исследование характеристик диода и стабилитрона;
7. Исследование биполярных транзисторов;
8. Применение операционного усилителя и схем его включения;
9. Исследование усилительного каскада с RC-связями;
10. Амплитудная модуляция и детектирование;

Система схемотехнического моделирования Multisim предназначена для моделирования и анализа электрических схем. Работа в реальной лаборатории требует больших временных затрат на подготовку эксперимента. Ошибки экспериментатора в реальной лаборатории могут привести к большим материальным потерям. В то время как, работая в Multisim, учащийся застрахован от случайного поражения током, а приборы не выйдут из строя из-за неправильно собранной схемы.

Multisim позволяет строить аналоговые, цифровые и цифро-аналоговые схемы различной степени сложности.

Исследуемая схема собирается на рабочем поле при одновременном использовании мыши и клавиатуры. Применение в работе только клавиатуры невозможно. Последовательность создания схемы следующая:

Прежде чем создавать чертеж принципиальной схемы средствами программы Multisim, необходимо на листе бумаги подготовить ее эскиз с примерным расположением компонентов и с учетом возможности оформления отдельных фрагментов в виде подсхем.

- Соединение элементов производится в автоматическом режиме: курсор подводится к выводу элемента, появляется точка, затем, после нажатия ЛКМ, к курсору привязывается конец прямой линии, который можно присоединить к выводу другого элемента или участку другой ветви, нажав ЛКМ еще раз.

- Для запуска собранной схемы и проведения виртуального эксперимента в правом верхнем углу окна программы Multisim находятся кнопки: предназначенные для остановки, запуска и приостановки процесса работы модели электрической схемы. Под запуском работы модели понимается включение источников сигналов и контрольно-измерительных приборов. Кнопка паузы служит для временной остановки процесса работы модели электрической схемы.

Результаты любого эксперимента виртуального лабораторного практикума наблюдаются на экране монитора.

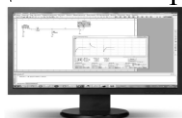


Рис. 1

Электронная лаборатория Multisim позволяет проводить большое количество лабораторных работ с небольшими временными затратами и наглядным графическим представлением на мониторе. Авторами разработаны подробные методические рекомендации по

работе с виртуальными приборами с учетом интерфейса программных продуктов [3]. В качестве примера ниже приведены фрагменты лабораторной работы по изучению полупроводниковых диодов и свойств электронно-дырочного перехода с помощью виртуальных приборов. Формулировка и содержание заданий на экспериментальные исследования в лабораторной работе содержат следующее.

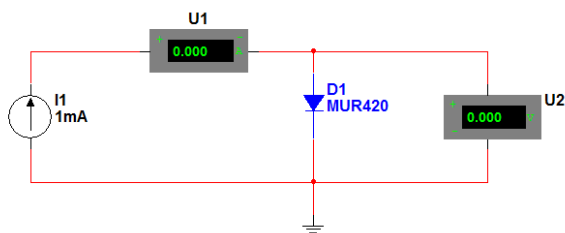
Каждый из учащихся выполняет вариант таблицы 1 (по заданию преподавателя):

Таблица 1

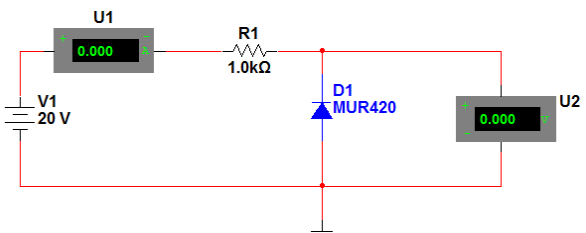
Вариант №	1	2	3	4	5	6
Диод - Si	1N914	1N914A	1N4009	1N4150	1N4152	1N4154
Диод - Ge	mbrb1040	mbrb1060	mbrb7030	mbrb4030	mbr340	mbr835
Стабилитрон	1N4372	1N4773A	1N4733A	1N4735A	1N4740A	1N4742A
Диодный мост	MDA2500	MDA3510	3N248	3N248	1G4B42	1J4B42

Задание 1. Снять по точкам статическую вольт-амперную характеристику (ВАХ) диода

- Снять прямую ветвь ВАХ диода на основе кремния (1N914).



а)



б)

Рис.2

Для ее измерения: собрать схему (рис.2а), последовательно устанавливая значения прямого тока $I_{пр}$ диода, задающего источника тока (0 - 10мА), записать значения напряжения $U_{пр}$ и тока $I_{пр}$ в табл.2.

Таблица 2

$I_{пр}(mA)$	0	1	2	4	6	8	10
$U_{пр}(V)$							

Таблица 3

$I_{обр}(mA)$							
$U_{обр}(V)$	0	5	10	20	30	40	50

2) Снять обратную ветвь ВАХ диода на основе кремния (1N914). Собрать схему (рис.2б). (Перевернуть диод). Последовательно устанавливая ЭДС источника равной 0 - 50В, записать значения тока $I_{обр}$ и напряжения $U_{обр}$ в табл.3.

3) По полученным данным построить графики $J_{пр}(U_{пр})$ и $J_{обр}(U_{обр})$ и сделать выводы.

4) Рассчитать дифференциальное сопротивление диода по графику прямой ветви ВАХ по формуле $R_{диф} = \Delta U / \Delta I \big|_{I_{пр}=const}$, при $I_{пр} = 8$ мА. Прodelать ту же процедуру для $I_{пр} = 4$ мА,

$I_{пр} = 2 \text{ мА}$ и $I_{пр} = 0.5 \text{ мА}$. Результаты расчетов записать в отчет: $R_{диф} = \Delta U / \Delta I \big|_{I_{пр}=8 \text{ мА}} = \dots$. Построить график зависимости $R_{диф} = f(I_{пр})$.

5) Исследовать статическую ВАХ диода на основе германия. Повторить пункты 1.1 – 1.6 для диода mbrd835.

Задание 2. Исследовать работу однополупериодного выпрямителя

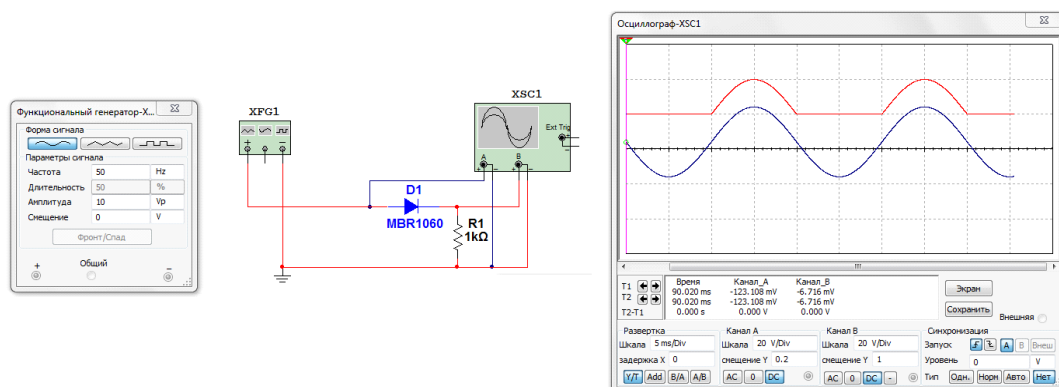


Рис.3

- Собрать схему однополупериодного выпрямителя (рис.3).

Зарисовать временные диаграммы входного и выходного напряжения, а также напряжения на диоде. Объяснить процесс однополупериодного выпрямления.

Отчет должен содержать:

название работы, ф.и.о. учащегося;

1. схемы измерений;
2. таблицы экспериментальных данных и графики ВАХ диодов.
3. анализ полученных результатов и ответы на вопросы самоконтроля.

Занятиями по изучению схем в компьютерном классе можно существенно повысить у учащихся мотивацию: опредмечивание знаний, приобретение навыков, экспериментальные исследования, глубокое понимание электронных процессов, происходящих в современном оборудовании и сложной бытовой технике.

Разработанный авторами лабораторный практикум прошел апробацию в учебном процессе профессионального колледжа Института экономики, управления и права (г. Казань). Результаты внедрения виртуальной лаборатории в учебный процесс позволили улучшить знания по физике в области электротехники, электроники, радиотехники, электродинамики и прочее. Проведение занятий в такой лаборатории стимулирует техническое творчество, способствует ранней профессиональной ориентации школьников. Изложенный в статье материал может быть рекомендован для организации проведения элективных курсов в школе и колледже, а также для занятий по профориентированию обучающегося.

Список использованных источников

1. Физика: учеб. Пособие для 10 кл. шк. и классов с углубл. изуч. физики / О. Ф. Кабардин и др.: под ред. А. А. Пинского. – М.: Высш.шк., 1988. – 468с.
- Карлашук В. И. Электронная лаборатория на IBM PC – М.: Солон – Р, 2001. – 726с.

- Евдокимов Ю. К., Погодин Д. В., Насырова Р. Г., Методическое обеспечение виртуальной лаборатории для ООШ КНИТУ-КАИ, кафедральное издание.

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ НА ОСНОВЕ CAD СИСТЕМ.

Насырова Р. Г.,

*к.т.н., доцент кафедры «Интегрированные системы менеджмента»,
Институт экономики, управления и права (г. Казань)*

Антонова И. И.,

*к.ф.-м.н., доцент, зав. отделением промышленного менеджмента,
Институт экономики, управления и права (г. Казань)*

Насыров Р. И.,

к.т.н., доцент кафедры «Системы информационной безопасности» КНИТУ-КАИ

Информационные технологии все больше влияют на нашу жизнь. И все больше информационные технологии интегрируются в образовательные технологии. Наша цель – выявить эффективные технологии в образовании с использованием информационных технологий.

THE INCREASING OF QUALITY OF PROFESSIONAL EDUCATION OF STUDENTS BASING ON CAD SYSTEM.

Nasirova R. G.,

*PhD (Technics), associate professor of Department of Integrated management systems,
Institute of Economics, Management and Law (Kazan)*

Antonova I. I.,

*PhD (Physics and Mathematics), the Head of Department
of industrial management,
Institute of Economics, Management and Law (Kazan)*

Nasirov R. I.,

PhD (Technics), associate professor of Department of Systems of information safety

Information technologies more and more influence our live. And more and more information technologies are integrated in educational technologies. Our aim is to identify effective technologies in education using information technologies.

В настоящее время, образовательный процесс тесно связан с информационными технологиями. В вузах основной целью стало привитие профессиональных навыков студентам, особенно студентам технического направления. Под профессиональными навыками имеются в виду не только те навыки, что пригодятся в профессиональной

деятельности на месте работы, но также и общие навыки, присущие любому инженеру-менеджеру.

В связи с этим на студентов ложится большая ответственность изучения большого количества дисциплин и освоения навыков, связанных с этими дисциплинами.

Ярким примером такой дисциплины является «Электротехника». По новому стандарту ФГОС-3, дисциплина «Электротехника» является обязательной для студентов-программистов, студентов-инженеров разных направлений и прикладных сфер. На занятиях по данной дисциплине активно изучаются физические законы электричества и их применение на практике, например, в электродвигателях, генераторах, силовых линиях и трансформаторах. Но вместе с этим дисциплина требует от студентов освоения навыков пользования электроприборами, измерительными приборами и стендами, умения составлять и рассчитывать простые электрические схемы и уметь их реализовывать на практике.

Объем информации требуемый для освоения студентами очень большой, и для его закрепления введено большое количество лабораторных работ, призванных для закрепления материала и профессиональных компетенций, описанных в образовательном стандарте.

В целом, лабораторные работы рассчитаны на реализацию с помощью сборочных стендов и макетных плат. Однако в большинстве случаев быстрое обновление затруднительно. Для упрощения процесса и экономии времени существуют очень эффективные технологии, а именно компьютерное моделирование.

Использование компьютерного моделирования позволяет экономить время и прививать дополнительные навыки расчета и моделирования электрических цепей. Для моделирования применяются САД-программы (САПР-системы). Под этим термином понимается автоматизированная система, реализующая информационную технологию выполнения функций проектирования, представляет собой организационно-техническую систему, предназначенную для автоматизации процесса проектирования, состоящую из персонала и комплекса технических, программных и других средств автоматизации его деятельности. Такие системы моделирования физических процессов в лабораторных условиях осуществляются использованием «тонких клиентов».

САПР-системы, в частности, системы ориентированные на моделирование электрических схем, позволяют правильно подобрать элементы схемы, измерить характеристики, такие как переходные процессы электрических цепей первого и второго порядка. Такая технология позволяет быстро смоделировать и протестировать электрические схемы перед реализацией их в виде текстолитовых плат.

В образовательном процессе можно использовать различные системы. О них мы поговорим по порядку:

Proteus VSM. Программный пакет Proteus VSM позволяет собрать схему любого электронного устройства и симулировать его работу, выявляя ошибки, допущенные на стадии проектирования и трассировки. Программа состоит из двух модулей. ISIS – редактор электронных схем с последующей имитацией их работы. ARES – редактор печатных плат, оснащенный автотрассировщиком Electra, встроенным редактором библиотек и

автоматической системой размещения компонентов на плате. Кроме этого ARES может создать трехмерную модель печатной платы.

Proteus VSM включает в себя более 6000 электронных компонентов со всеми справочными данными, а также демонстрационные ознакомительные проекты. Программа имеет инструменты USBCONN и COMPM, которые позволяют подключить виртуальное устройство к портам USB и COM компьютера. При подсоединении к этим портам любого внешнего прибора виртуальная схема будет работать с ним, как если бы она существовала в реальности. Proteus VSM поддерживает следующие компиляторы: CodeVisionAVR и WinAVR (AVR), ICC (AVR, ARM7, Motorola), HiTECH (8051, PIC Microchip) и Keil (8051, ARM). Существует возможность экспорта моделей электронных компонентов из программы PSpice.

Программный пакет платный, лицензия на одно рабочее место стоит примерно 5000 рублей.

NL5 CircuitSimulator. Кусочно-линейный симулятор электронных схем. NL5 CircuitSimulator предназначен как для студентов и начинающих радиолюбителей, так и для опытных инженеров. GUI программы базируется на стандартной архитектуре MDI и поддерживает большинство горячих клавиш и команд, используемых в Windows-приложениях. Остальные функции интуитивно понятны, интерфейс удобен и информативен, позволяя редактировать схему даже во время процесса симуляции. Приложение поддерживает множество стандартных, а также уникальных математических функций, некоторые из которых отзываются на разные имена (к примеру, lg и log10). Софт использует специализированные расширения файлов для схем (*.nl5) и данных анализов. Программа позволяет проводить индивидуальную настройку различных элементов пользовательского интерфейса. Внесенные изменения хранятся в файле nl5.nlp и загружаются из него при каждом запуске NL5 CircuitSimulator. Имеется возможность создавать для разных задач разные профили с быстрым переключением между ними. Приложение поддерживает около шестидесяти типов компонентов, каждый из которых имеет свою букву (идентифицирующую его функциональную группу), модель и символ. Основанный на C скриптовый язык позволяет использовать NL5 CircuitSimulator как «расширение» для таких популярных пакетов, как Python, MATLAB и других.

Micro-Cap. Профессиональная программа аналогового, цифрового и смешанного моделирования и анализа цепей электронных устройств средней степени сложности. Интуитивно понятный интерфейс, нетребовательность к вычислительным ресурсам персонального компьютера и большой спектр возможностей послужили основой популярности Micro-Cap среди радиолюбителей, студентов и преподавателей микроэлектроники. Алгоритм работы включает в себя создание электрической цепи в графическом редакторе, задание параметров анализа и изучение полученных данных. Программа самостоятельно составляет уравнения цепи и проводит моментальный расчет. Любое изменение схемы или параметров элементов приводит к автоматическому обновлению результатов. Все номиналы и параметры элементов могут быть как неизменными, так и зависящими от температуры, времени, частоты,

состояния схемы, параметров других компонентов. Анимированные детали (светодиоды, реле, семисегментные индикаторы и некоторые другие элементы) изменяют состояние в соответствии с поступающими на них сигналами. Моделирование включает в себя целый набор различных анализов: переходных процессов, передаточных характеристик по постоянному току, малосигнальных частотных характеристик, чувствительностей по постоянному току, нелинейных искажений, метода Монте-Карло и многих других. Опытные пользователи могут создавать свои макромодели, которые облегчают имитационное моделирование без потерь информации. Допускается одновременно использовать различные стандарты элементов схемы.

NI Multisim. Главная особенность NI Multisim – простой наглядный интерфейс, мощные средства графического анализа результатов моделирования, наличие виртуальных измерительных приборов, копирующих реальные аналоги. Библиотека элементов содержит более 2000 SPICE-моделей компонентов NationalSemiconductor, AnalogDevices, Phillips, NXP и других производителей. Присутствуют электромеханические модели, импульсные источники питания, преобразователи мощности. NI Multisim выпускается в двух вариантах – Professional и Education. Версия MultisimEducation предназначена для учебных заведений и включает в себя обучающие курсы, подготовленные аппаратные решения и рабочие учебники. Основная задача – закрепить теоретический материал, наглядно продемонстрировав работу тех или иных законов и процессов в реальных проектах. Для этого помимо интерактивных компонентов программа способна взаимодействовать с аппаратными платформами NI myDAQ (библиотека контрольно-измерительного оборудования) и NI ELVIS (виртуальный инструментальный для учебной мастерской), что делает возможным создание целых виртуальных лаборатории систем управления, энергетики, мехатроники и силовой техники.

AutoCADElectrical. AutoCADElectrical включает в себя большинство функций программного обеспечения AutoCAD, а кроме того, содержит уникальные инструменты для автоматизации процессов создания схем, компоновки чертежей, генерации отчетов и многого другого. Приложение работает как с целыми проектами, так и с отдельными компонентами (двигателями, клеммами, реле и т.д.); проводами, жгутами, кабелями; программируемыми логическими контроллерами. Проекты могут включать в себя принципиальные схемы, схемы автоматизации, чертежи компоновок, схемы соединений, монтажные планы, разнообразные отчеты. Модуль «Диспетчер проектов» координирует совместную работу, позволяя рабочим группам на всех стадиях проекта использовать одну цифровую модель. Программа поддерживает международные стандарты по оформлению чертежей, включает в себя обширнейшие библиотеки компонентов и условных обозначений, в частности свыше 2000 УГО элементов электрических схем стандартов ГОСТ, IEC, JIS, JIC, GB, AUS. Имеется опция самостоятельной разработки и добавления графических образов. Базы данных каталога содержат более 370 тысяч наименований изделий известных производителей, их компоновочные образы и каталожные данные.

ElectronicsWorkbench. Один из самых известных пакетов схематического моделирования цифровых, аналоговых и аналогово-цифровых электронных схем высокой

сложности. Данная система схемотехнического моделирования показала достаточно высокую гибкость и точность вычислений, найдя широкое применение более чем в 50 странах мира, как на предприятиях, так и в высших учебных заведениях. ElectronicsWorkbench включает инструменты для моделирования, редактирования, анализа и тестирования электрических схем. Программа имеет простой интерфейс и идеально подходит для начального обучения электронике. Библиотеки предлагают огромный набор моделей радиоэлектронных устройств от самых известных иностранных производителей с широким диапазоном значений параметров. Кроме этого, есть возможность создания собственных компонентов. Активные элементы могут быть показаны как идеальными, так и реальными моделями. Всевозможные приборы (мультиметры, осциллографы, вольтметры, амперметры, частотные графопостроители, динамики, светодиоды, лампы накаливания, логические анализаторы, сегментные индикаторы) позволяют делать измерения любых величин, строить графики. ElectronicsWorkbench может провести анализ цепи по постоянному и переменному току, исследовать переходные процессы при любом внешнем воздействии с помощью генераторов сигнала разной формы.

Вышеуказанные продукты являются мощными инструментами для моделирования и конструирования электрических схем. Введение и изучение данных продуктов внутри вуза позволит повысить квалификацию выпускников технического направления. Изучив программные продукты, выпускник вуза спокойно сможет перейти на профессиональные программы, используемые в промышленности, в частности в производстве летательных аппаратов и сложных систем содержащих электрические схемы.

Опыт внедрения в образовательный процесс продукта ElectronicsWorkbench показал, что внедрение подобных продуктов увеличивает усвоение информации студентами, а также прививает профессиональные навыки смежных дисциплин. Новый лабораторный курс «Электротехника», разработанный для направления 10.03.01 «Информационная безопасность» Института экономики, управления и права (г. Казань), включает в себя лабораторные работы на реальных стендах и лабораторных работ в среде ElectronicsWorkbench[1]. Перечень лабораторных работ охватывает основные разделы электротехники, связанные с исследованием цепей постоянного и переменного тока, их эквивалентных преобразований, частотной избирательности и переходных процессов в электрических цепях.

После прохождения данного лабораторного практикума студенты получили важные навыки в работе с измерительными приборами и моделировании электрических схем. Расширение данного курса возможно в пределах дисциплины «Электроника и схемотехника», а именно обучение студентов разрабатывать микросхемы, электронные платы и электрические схемы, что очень востребовано в промышленности.

В итоге можно сделать вывод, что использование программных продуктов для моделирования помогают студентам быстрее осваивать материал и обучаться важным навыкам, присущим техническим профессиям. Использование профессиональных продуктов

облегчает переход от образовательной деятельности к трудовой на рабочих местах в промышленных предприятиях и конструкторских бюро.

Список использованных источников

- Насырова Р. Г., Погодин Д. В. «Электротехника». Лабораторный практикум для направления 090900.62 «Информационная безопасность» Казань: Изд-во КНИТУ-КАИ, 2014. 214 с.
- Электронный ресурс. <http://e-library.kai.ru/reader/hu/flipping/Resource-2169/265.pdf/index.html>

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА В УСЛОВИЯХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Нурмухаметова В. В.,

к.филос.н., доцент кафедры философии и социально-политических

дисциплин

Институт экономики, управления и права (г. Казань)

Аннотация: Изучен механизм преобразования информационных потоков в образовательные через отбор социально значимого опыта и организацию процесса его передачи.

Ключевые слова: устойчивое развитие, образование, образовательная среда, образовательные потоки.

EDUCATIONAL ENVIRONMENT IN THE CONDITIONS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Nurmukhametova V. V.,

The candidate of philosophical Sciences,

Assistant professor of department of philosophy and socio political

Disciplines

Institute of Economics, Management and Law (Kazan)

Keywords: sustainable development, education, educational environment, educational streams.

Annotation: Here is studied the way of transformation of informative flows into educational ones by means of selection of socially significant experience and the arrangement process of its delivering.

Устойчивое развитие – это такое развитие, которое удовлетворяет потребности настоящего времени, но не ставит под угрозу возможности будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности [3, С. 53]. Оно предполагает не только развитие природной, но и социальной среды, в которой осуществляется деятельность человечества. Социальная среда имеет разветвленную структуру в силу существования разнообразных взаимоотношений между людьми. Она расслаивается на политическое, экономическое, духовное, социальное пространства, которые в свою очередь также имеют сложное внутреннее строение. Особое место в общественном бытии принадлежит образованию. Принципиально новой идеей в современном мире является включенность человека в непрерывный образовательный процесс (поток). В этой связи система образования выступает не только как сфера подготовки к жизни человека в социуме, а как социокультурный организм, в который включен человек в своем бесконечном развитии. Образование, таким образом, можно рассматривать как способ бытия человека, как способ собственного развития и эволюции [4, с 118]. Образовательная среда – это место встречи объективного социокультурного опыта и активной преобразующей субъективности человека. Это специфическая форма человеческой практики, направленная на преобразование жизнедеятельности людей с целью организации поддерживающих развитие человека условий, в

которых ему предоставляются возможности для разрешения важных задач своей жизнедеятельности и образовательных задач, позволяющих Человеку познавать Мир и себя в Мире [1, С. 201]. Исходя из этого образовательная среда – область социокультурного пространства, находящаяся в постоянном движении и развитии, определяемыми основными тенденциями развития общества и творческой человеческой сущностью.

Человек как познающее существо окружен информацией. Под информацией мы понимаем объективированные данные, отделенные от познающего субъекта, а под знанием – некий фрагмент сознания человека, всегда имеющий субъективную окраску и не существующий вне его. Отделенное от субъекта объективированное знание превращается в информацию. Образуется целая сеть информационных потоков самого различного характера. Информационные потоки – разнообразные конгломераты информации, окружающие человека, исходящие от объективной реальности, как природной, так и социальной. В современном обществе циркулируют массы информации, непрерывно движущейся, изменяющейся, быстро устаревающей и обновляющейся. Информация становится в таком обществе главным фактором его экономического развития и даже условием государственной безопасности. Усиление роли информации, появление инфокоммуникационных технологий и их стремительное внедрение во все сферы жизнедеятельности общества создали ситуацию постоянной окруженности человека информацией и направленными на него со всех сторон информационными потоками разного характера и содержания.

Образование – явление социальное, а значит, искусственное, не существующее в естественно-природном бытии. Поэтому общество в процессе своего исторического развития научилось преобразовывать информационные потоки и придавать им институционализированные формы. По мнению Фроловой И. И., образование – это процессы и одновременно результаты этих процессов, представленные в виде определенного набора знаний, навыков, умений, культурных и нравственных установок, приобретаемых личностью [6, С. 13]. Таким образом, специально отобранные и обработанные информационные потоки преобразуются в образовательные. Возникает организованный процесс познания как общественно-историческая практика. Образовательные потоки – массы информации, имеющие важнейшее социальное значение в качестве основы общественного бытия, передача которых организована в специальный социальный процесс, протекающий в разнообразных формах. Эти массы информации, преобразуемые людьми в знания, убеждения, ценности, передаваемые из поколения в поколение посредством языка и письменности, становятся не чем иным, как культурой.

Образовательные потоки в современном обществе многообразны и неиссякаемы. Сегодня существуют такие институционализованные формы образования, как семейное образование и поучения родителей, формальное образование (школа, вуз), повышение профессиональной квалификации (послевузовское образование в многообразных формах). Особое место имеет стихийная образовательная среда (СМИ, Интернет, книги и т.д.), она наполнена многообразными информационными потоками. Причем организованная образовательная среда четко регламентирована, находится под контролем государства, тогда

как стихийная образовательная среда не поддается жесткому контролю и цензуре. Система формального образования организует процесс передачи социально значимого опыта, помогающего поддерживать нормальное развитие общества и вести его к дальнейшему процветанию. Неформальные образовательные потоки способны нанести вред моральному облику или психике человека, предлагая деструктивную информацию.

По М. Кастельсу, информационное общество – это сетевое общество: оно создано сетями производства, власти и опыта, которые формируют «культуру реальной виртуальности» [2]. Инфокоммуникационные сети сегодня – это и межличностное общение, и средство решения профессиональных задач, и арена развлечений, и возможность получения образования. Поэтому важную роль в современном обществе играет виртуальная образовательная среда, которая представлена в институционализированных и стихийных формах. Создание и функционирование виртуальной образовательной среды предусматривает владение инфокоммуникационными технологиями и их использование. Первоначально виртуальное образовательное пространство имело признаки хаотичности и не включалось в ресурс формального образования. Но в современных условиях и требованиях к образовательному процессу, в связи с его информатизацией и использованием инфокоммуникационных технологий, идет активный процесс включения виртуальной формы образования в необходимый компонент образовательного процесса.

Анализ образовательной среды и особенностей ее функционирования в современном обществе приводит к осознанию проблемы – человек окружен всевозможными информационными потоками, на основе которых он должен сделать вывод о том, что и зачем ему надо знать и уметь, что представляет для него ценность и что поможет ему выживать в условиях современного общества. Из этой проблемы проистекают другие: проблема системы ценностей общества, проблема создания методик отбора информации и ее использования, проблема «забывания». Наливайко Н. В. пишет: «Низовые ценности» начинают доминировать и играть роль ценностей определяющих, а ценности, изначально подлинные, абсолютные, оттесняются на культурную периферию» [4. с. 264]. Эти «низовые ценности» сосредоточены во всех возможных и доступных образцах современной культуры и широко транслируются посредством информационных и даже образовательных потоков. Проблема «забывания», о которой писал Э. Тоффлер, очень актуальна в современном мире [5]. Многообразные мощные информационные потоки, льющиеся из различных источников на современного человека, развиваются, постоянно обновляясь. Знания, полученные в средней школе, в высшем учебном заведении, с течением времени устаревают, перестают быть актуальными и востребованными. От человека требуют использовать инновационные технологии, новых знаний в профессиональной сфере, постоянно учиться и переучиваться, а значит, забывать старое и неактуальное. Общество развивается столь стремительно, что на протяжении одного поколения могут меняться технологии, ценности, цели, идеологии.

Современная ситуация такова, что институционализированное образование потеряло прерогативу передачи знаний. Само наличие информации не является проблемой в

современном обществе, проблемой становится поиск конкретной информации, ее отбор, систематизация и использование.

Список использованных источников

- Бережнова, Л. Н. Полиэтническая образовательная среда / Л. Н. Бережнова. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена. – 2003. – 203 с.
- Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс. – М: ГУ ВШЭ, 2000. – 606 с.
- Кузнецов, О. Л. Мировоззрение устойчивого развития / О. Л. Кузнецов, Б. Е. Большаков. – М.: РАЕН: Дубна: Ун-т «Дубна», 2013. – 221 с.
- Наливайко, Н. В. Введение в философию образования / Н. В. Наливайко, В. В. Щелищева. – Новосибирск: Изд. НГПУ, 2012. – 272.
- Тоффлер, Э. Третья волна / Э. Тоффлер. – М.: АСТ, 1999. – 261 с.
- Фролова, И. И. Качество подготовки специалиста как конкурентное преимущество вуза : монография / И.И. Фролова. – Набережные Челны : Издательско-полиграфический отдел НФ ГОУ ВПО НГЛУ им. Н.А.Добролюбова, 2010. – 124 с.

ИЗ ОПЫТА ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА, ЭКОЛОГИЕЙ И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ЭЛЕМЕНТОВ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

Опря Г. В.,

преподаватель-практик

Институт экономики, управления и права (г. Казань)

Статья посвящена вопросам построения организационной структуры, методик, процессов и ресурсов, необходимых для общего руководства охраной труда, промышленной и экологической безопасностью промышленного предприятия. Автор освещает деятельность по планированию, распределению ответственности, процедуры, процессы и ресурсы для разработки, внедрения, достижения целей, анализа результативности политики и мероприятий по охране труда в организации.

FROM THE EXPERIENCE OF THE CONSTRUCTION OF THE MANAGEMENT OF LABOR MANAGEMENT SYSTEM, ENVIRONMENTAL AND INDUSTRIAL SAFETY WITH THE USE OF ELEMENTS OF THE QUALITY MANAGEMENT SYSTEM

The article is devoted to questions of organizational structure, procedures, processes and resources required for the general management of labor protection, industrial and environmental safety of industrial enterprises. The author covers the planning, responsibilities, procedures, processes and resources for developing, implementing, achieving goals, analysis of the impact of policies and measures for the protection of labor in the organization.

Отличительной особенностью республиканских промышленных предприятий является тот фактор, что большинство из них носят признаки опасных производственных объектов, то есть в той или иной мере подпадают под действие Федерального закона №116-ФЗ от 21.07.1997 «О промышленной безопасности опасных производственных объектов».

Опыт моей работы в должности начальника отдела охраны труда, экологии и промышленной безопасности на таком предприятии, сертифицированном на соответствие международному стандарту ИСО 9001: 2000, позволяет мне сделать некоторые выводы о необходимости рассмотрения вопроса о внедрении системы управления охраной труда в едином комплексе с системами управления промышленной и экологической безопасностью.

В связи с тем, что федеральные нормы и правила требуют от работодателя разработки и внедрения большого количества локальных нормативных актов предприятия, это ведет к увеличению документооборота на предприятии. Поэтому я считаю, что в таком случае необходима разработка Положения о единой системе управления охраной труда, промышленной и экологической безопасностью.

Это Положение должно устанавливать, в первую очередь, цели и задачи проведения мероприятий по производственному и экологическому контролю в зависимости от специфики конкретного предприятия, применяемого сырья и технологий.

Следующим этапом должен быть определен состав структурных подразделений предприятия, должностных лиц, привлекаемых организаций, участвующих в реализации обязанностей работодателя в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ, а также в осуществлении производственного и экологического контроля. На этом этапе необходимо определить их основные функции и порядок взаимодействия этих подразделений и должностных лиц между собой, с органами управления предприятием, с контролирующими органами.

Далее приступаем к разработке функциональных обязанностей должностных лиц, ответственных за организацию работы по охране труда, а также производственного и экологического контроля, определению их прав. Для успешной реализации этого этапа необходимо утвердить перечень положений и правил, направленных на стимулирование развития должного контроля на предприятии и повышение его эффективности. Кроме того, необходимо обеспечить наличие нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, промышленной, экологической безопасности в соответствии со спецификой деятельности предприятия.

Немаловажное значение имеет обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение соответствующих инструктажей, стажировки на рабочем месте и проверки знаний у персонала. На этом этапе необходимо отработать четкость в разработке и составлении инструкций не только по охране труда и пожарной безопасности, но и технологических.

Для того чтобы обеспечить контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также осуществлять производственный контроль за соблюдением требований промышленной безопасности и за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, необходимо планировать не только ежедневный и

многоуровневый контроль, но и целевые и комплексные проверки. Для выполнения этой задачи необходимо перспективное планирование в зависимости от специфики предприятия, например, дважды в год – осмотр зданий и сооружений (перед весенне-летним и осенне-зимним периодом).

Такие методы контроля позволяют решить следующие задачи:

- обеспечение соблюдения требований безопасности в организации;
- разработка мер, направленных на улучшение состояния охраны труда, промышленной безопасности и предотвращение ущерба окружающей среде;
- контроль за соблюдением требований и норм безопасности, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- координация работ, направленных на предупреждение несчастных случаев, инцидентов и аварий на производственных объектах и обеспечение готовности к локализации аварий и ликвидации их последствий;
- контроль за своевременным проведением необходимых испытаний и технических освидетельствований технических устройств, применяемых на объектах, ремонтом и поверкой контрольных средств измерений;
- контроль за соблюдением технологической дисциплины и выявление опасных факторов на рабочих местах;
- доведение до сведения работников информации о состоянии условий труда на их рабочих местах и об изменении требований безопасности, устанавливаемых вновь вводимыми нормативными правовыми актами.

В Положении необходимо определить порядок представления отчетов о результатах проведения мероприятий, включенных в производственный и экологический контроль, руководству предприятия и подразделений, а также контролирующим органам. Как приложения к этому документу могут идти должностные инструкции ответственных лиц или положения о структурных подразделениях предприятия, участвующих в осуществлении контроля и в обеспечении его функционирования.

Применение Положения о единой системе управления охраной труда, промышленной и экологической безопасностью, на мой взгляд, позволяет организации совершенствовать мероприятия по обеспечению безопасности труда, в том числе и на основании результатов СОУТ. Кроме того, я полагаю, что результативный контроль позволит предприятию осуществлять оценку профессиональных рисков, а это, в свою очередь, будет способствовать снижению вероятности причинения вреда здоровью работающих и успешно взаимодействовать с фондом социального страхования.

ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ (НА ПРИМЕРЕ ООО «АЙ-ПЛАСТ»)

Осипов Д. В.,

к.э.н., доцент

Институт экономики управления и права (г. Казань),

Нижнекамский филиал

В статье рассматривается возможность применения информационных систем управления организацией на примере промышленной компании – ООО «Ай-Пласт».

THE USE OF INFORMATION SYSTEMS IN THE MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION (ON THE EXAMPLE OF «AI PLAST»)

Osipov D. V.,

Institute of Economics, Management and Law (Kazan), Nizhnekamsk branch

The article describes the application of management information systems in organization on the example of the industrial company AI-Plast.

ООО «Ай-Пласт» (iPlast) – это молодое, быстро растущее предприятие, широкий ассортимент продукции которого представлен не только полимерными контейнерами для синтетического каучука, но и всевозможными пластиковыми поддонами, ящиками, различными видами полимерного листа [1, с.10].

В ООО «Ай-Пласт» применяется информационная система класса ERP под названием «1С: УПП» (Управление производственным предприятием) версия 8.2. Данная система является комплексным прикладным решением, охватывающим основные контуры управления и учета на производственном предприятии. Система создает единое пространство для отображения финансово-хозяйственной деятельности компании, а также возможности для осуществления каких-либо действий, в зависимости от отделов в компании. Использование данной системы рассматривается в отделе бухгалтерии, отделе логистики, отделе продаж.

В результате анализа сильных и слабых сторон программных продуктов для ООО «Ай-Пласт» предлагаем использовать DIRECTUM - систему электронного документооборота и управления взаимодействием, нацеленную на повышение эффективности работы всех сотрудников организации в разных областях совместной деятельности.

DIRECTUM является полноценной системой и поддерживает полный жизненный цикл управления документами, при этом традиционное «бумажное» делопроизводство органично вписывается в электронный документооборот. Система обеспечивает эффективную организацию и контроль деловых процессов [3, с.21].

Решение описанных задач обеспечивают следующие модули системы с использованием различных компонентов представления и управления информацией:

1. Управление электронными документами, в частности: создание и хранение различных неструктурированных документов (тексты/таблицы Microsoft Word/Excel, схемы, рисунки, видео и пр.); поддержка версий документов и электронно-цифровая подпись (ЭЦП); структурирование документов по папкам; назначение прав доступа на документы; история работы с документами; поиск документов.

2. Управление деловыми процессами, в частности: поддержка процессов согласования и обработки документов на всех стадиях жизненного цикла; выдача электронных заданий и контроль их исполнения; взаимодействие между сотрудниками в ходе деловых процессов.

3. Канцелярия. Регистрация бумажных документов в соответствии с требованиями Государственной системы документационного обеспечения управления (ГСДОУ); ведение номенклатуры дел с гибкими правилами нумерации; рассылка и контроль местонахождения бумажных документов; организация обмена электронными документами с ЭЦП с другими организациями;

4. Управление взаимодействием с клиентами, в частности: ведение единой базы организаций и контактных лиц; ведение истории жалоб, звонков и переписки с потребителями; сопровождение процесса и анализ оказания услуг.

Руководители получают возможность анализировать работу сотрудников (оценивать загрузку, сравнивать количество назначенных и проведенных встреч), планировать и контролировать деловые процессы в организации, анализировать потребности клиентов и т.д.

Набор средств интеграции DIRECTUM позволяет интегрировать систему с уже существующими на предприятии системами и решениями. Значительно облегчаются следующие процессы:

- синхронизация справочников (двухсторонняя передача данных из интегрируемой системы в DIRECTUM и из DIRECTUM в интегрируемую систему);

- сохранение документов и отчетов интегрируемой системы в системе DIRECTUM.

Система DIRECTUM также интегрирована с офисными приложениями – Microsoft Office. Существует возможность работать с содержанием документа (автоматически вставлять текст из полей карточки документа, вставлять штрих-код, сравнивать версии документов) [2, с.13].

При внедрении программного продукта DIRECTUM в данное учреждение появится ощутимая экономия материальных, энергетических ресурсов, а именно:

- сократятся расходы на бумагу и оргтехнику за счет уменьшения числа копий бумажных документов и преобразования их в электронный вид, что позволит хранение миллионов различных документов;

- сократятся расходы на канцелярские товары и принадлежности за счет сокращения количества бумажных документов, сокращения письменного оформления документации, за счет исключения некоторых более не нужных операций;

- сократятся расходы на печати, штампы, факсимиле за счет расширенной реализации механизма электронной цифровой подписи, в том числе с использованием сертифицированных в Российской Федерации средств криптозащиты. Система DIRECTUM имеет лицензии ФСБ РФ на право предоставления услуг в области шифрования, распространения и технического обслуживания шифровальных (криптографических) средств;

- сократятся расходы на телефонные переговоры между подведомственными учреждениями за счет высокой масштабируемости системы, обеспечивающей работу тысяч пользователей;

- сократятся расходы, связанные с факсом, транспортом за счет возможности организации территориально распределенной работы с применением Интернета;

- сократятся расходы на различное дополнительное программное обеспечение за счет ввода документов из различных источников, преобразования и хранения документов в различных форматах;

- сократятся расходы на компьютерные комплектующие за счет создания и управления в единой системе хранилища документов практически неограниченного объема для разного вида контента на протяжении всего жизненного цикла документов;

- сократятся расходы на компьютерное оборудование за счет использования серверного принципа работы системы и объединения рабочих станций в единую сеть;

- сократятся расходы на электроэнергию за счет сокращения оргтехники и компьютерного оборудования;

- сократятся расходы на обучение персонала в области основных офисных программ за счет универсального механизма интеграции, упрощающий работу DIRECTUM с Microsoft Office и другими программными продуктами. Наличие двух способов работы пользователей с системой: через desktop-клиент (полноценный Windows-интерфейс) и через веб-клиент (с помощью веб-браузера). Компания DIRECTUM является партнером корпорации Microsoft и имеет статус Microsoft Gold Certified Partner;

- сократятся расходы на утилизацию компьютерного оборудования, оргтехники, сдачу бумаги на вторсырье, что в свою очередь уменьшит сборы по экологии;

- сократятся затраты на расширение рабочих мест при увеличении количества оказываемых услуг и расширении сферы деятельности.

Кроме того, ООО «Ай-Пласт» получит социально-экономический эффект - DIRECTUM имеет комплексную природу сочетания экономической выгоды и социальной стабильности и спокойствия, например, улучшение условий работы.

Список использованных источников

1. Сельская О. В. Методология и практика оценки конкурентоспособности продукции химических предприятий // Нефтепереработка и нефтехимия. – 2013. – № 7. С. 10–13.

2. Макаренко М. В. Планирование производственной деятельности структурных подразделений химических предприятий // Нефтепереработка и нефтехимия. – 2014. – № 9. С. 13–15.

3. Козлов И. Применение информационных систем в деятельности предприятия / И. Козлов // PLAST, The Chemical Journal. – 2013. – № 11. – С. 20–23.

ДОСТОВЕРНАЯ БУХГАЛТЕРСКАЯ (ФИНАНСОВАЯ) ОТЧЕТНОСТЬ –ОСНОВА ПРИ ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Панферова Л. В.,

к.э.н., доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита

Чувашский государственный университет

им. И.Н.Ульянова, г. Чебоксары

Аннотация. В статье рассматривается роль достоверной и качественной бухгалтерской (финансовой) отчетности при принятии управленческих решений.

RELIABLE ACCOUNTING (FINANCIAL) REPORTING IS THE BASIS FOR MANAGEMENT DECISIONS

Panferova L.V.,

candidature of economic sciences, the docent of accounting record, analysis and audit chair,

Chuvash state university, Russia, Chebocsary

Abstract. In this article considers the role of reliable and quality accounting (financial) reporting in management decisions.

В современных условиях руководитель организации не может рассчитывать только на свою интуицию, он должен принимать управленческие решения, основанные на точных расчетах, глубоком, всестороннем анализе. Любое организационное, техническое и технологическое решение должно осуществляться с учетом его экономической целесообразности.

Для принятия различных управленческих решений требуется достоверная детализированная бухгалтерская (финансовая) отчетность. Бухгалтерская отчетность, составленная в соответствии с действующим законодательством, позволяет снизить риск принимаемого решения, становясь источником информации при заключении договоров и выборе системы расчетов с партнерами. Дискуссии о достоверности и прозрачности финансовой отчетности в последние годы стали одной из наиболее острых и актуальных проблем, которые активно обсуждаются на профессиональных форумах, на страницах профессиональных газет и журналов.

В соответствии с Федеральным законом «О бухгалтерском учете» бухгалтерская (финансовая) отчетность должна давать достоверное представление о финансовом положении экономического субъекта на отчетную дату, финансовом результате его деятельности и движении денежных средств за отчетный период, необходимое пользователям этой отчетности для принятия экономических решений. Достоверной считается бухгалтерская отчетность, сформированная на основе данных, содержащихся в регистрах бухгалтерского учета, а также информации, определенной федеральными и отраслевыми стандартами [3].

Согласно Международным стандартам финансовой отчетности отчетность отвечает требованиям достоверности тогда, когда она свободна от значимых ошибок и необъективности и пользователи могут полагаться на нее в той мере, в какой полно и беспристрастно она может отражать или ожидается, что будет отражать, истинное положение дел.

Распространенными ошибками, нарушающими принципы достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности, являются:

- необоснованное завышение сумм, указанных по строке «Прочие», во всех формах годовой бухгалтерской отчетности, что искажает как структурные характеристики, так и расчетные коэффициенты, характеризующие финансовую устойчивость и платежеспособность организаций;
- ошибки учета основных средств;
- искажения и формальный подход в составлении отчетов по формам «Отчет об изменениях капитала», «Отчет о движении денежных средств», «Пояснения к бухгалтерскому балансу»;
- отражение информации по инвестиционной и финансовой деятельности в разделе по текущей деятельности в отчете о движении денежных средств;
- неверное распределение прочих доходов и расходов и др.

В настоящее время организации имеют право самостоятельно формировать отчетность, т.е. включать (исключать) в формы из типовой отчетности дополнительные строки и графы, если это позволяет более полно понять содержание их экономической деятельности. Однако это право в большинстве случаев остается невостребованным. Особое значение имеют данные дополнений и пояснений к отчетности, в которых необходимо отразить бизнес-процесс, его структуру и участие в нем отдельных предприятий. Для руководства организации пояснения к отчетности должны показать различия темпов изменения и объемов данных по корпоративной структуре в целом и по отдельным предприятиям, входящим в ее состав. Это важно при анализе финансовых результатов и капитала.

Таким образом, данные бухгалтерской (финансовой) отчетности являются основой при принятии важных управленческих решений. Руководители и специалисты финансово-бухгалтерских служб должны стремиться к повышению информативности и аналитических возможностей финансовой отчетности, что подразумевает расширение пояснений и

дополнений к формам отчетности, предоставляющих не только количественные, но и качественные характеристики. Объективная необходимость пояснений и дополнений к отчетности проявляется в процессе анализа отчетных данных, когда необходимо разъяснить причины, в результате которых изменились финансовые показатели, их случайность, устойчивость и возможность регулирования.

Список использованных источников

- Федеральный закон от 06.12.2011 №402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (с изм. 04.11.2015) // Консультант плюс, 2015.
- Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 № 34н «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ»
- Панферова Л. В. Бухгалтерская (финансовая) отчетность: учебное пособие / Панферова Л. В. – Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2012.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ АДАПТАЦИИ ШКОЛЬНИКОВ К ОБУЧЕНИЮ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА В СРЕДНЕЕ ЗВЕНО ШКОЛЫ

Паньков А. В.,

к. пед. н., доцент

Институт экономики, управления и права (г. Казань)

Аннотация. В тезисах представлены материалы по опытно-экспериментальному исследованию по проблеме психолого- педагогического сопровождения адаптации младших школьников к обучению в условиях перехода в среднее звено.

PSYCHO-PEDAGOGICAL SUPPORT OF ADAPTATION OF PUPILS TO LEARNING IN SCHOOL

Pankov A.V.,

Candidate of Pedagogical Science,

Institute of Economics, Management and Law (Kazan)

Annotation. The theses presented materials on pilot studies on the issue of psychological - pedagogical support of adaptation of younger schoolboys

Динамичность общественных отношений влечет за собой необходимость быстро реагировать на процессы социального и экономического развития общества, готовность эффективно действовать в соответствии с новыми требованиями ситуации практически для всех групп населения. Особенно остро это переживается школьниками, чья личность только начинает формироваться и развиваться. Тем не менее уже к окончанию школьного обучения

выпускники должны быть готовы самостоятельно и активно включиться в динамичные социальные, профессиональные, семейные и т.д. отношения, требующие от них осуществления новых ролей и функций, реализации своих личностных резервов. На всем протяжении школьного обучения происходят значительные изменения в отношениях между учеником и средой.

Понятие адаптации широко применяется как теоретическое понятие в психологических концепциях, которые трактуют взаимоотношения индивида и его окружения как процессы гомеостатического уравнивания. Такой подход характерен для бихевиоризма, считающего, что новая двигательная реакция закрепляется благодаря освобождению организма от потребности, нарушившей его гомеостаз [1]; для концепции Ж. Пиаже, признающей, что умственное развитие происходит в процессе уравнивания организма со средой [2]; для теории «поля» К. Левина, согласно которой, мотивация возникает весной «системе напряжений» [3]; для гештальтпсихологии, отмечающей, что в случае нарушения баланса между компонентами психической системы она стремится к его восстановлению[4]. Психическую адаптацию как процесс оптимального соотношения личности и окружающей среды (психический гомеостаз) необходимо рассматривать как важный фактор личностного развития. И. И. Мамайчук предлагает ввести понятие психической адаптации в категориальный аппарат психологического исследования, что, по ее мнению, будет способствовать углублению представлений о детерминирующих факторах и механизмах формирования личности в онтогенезе [5].

В психологии достаточно широко распространено узкое понимание адаптации, которая связано с тем, что уравнивание (и, в частности, адаптация) рассматривается как процесс, направленный на сохранение или воспроизведение некоторого заранее данного отношения, и поэтому не может быть механизмом развития: ведь суть последнего состоит в качественном изменении рассматриваемой системы. Однако, с точки зрения диалектической философии, понятия сохранения и изменения относительны.

Для выявления особенностей психолого-педагогического сопровождения в период адаптации школьников было проведено опытно-экспериментальное исследование по выявлению формирования внутренних познавательных мотивов, развития коммуникативных навыков общения с учителями и одноклассниками на уровень школьной тревожности. Экспериментальную базу составили 40 младших школьников.

Для исследования ведущих мотивов учения нами была выбрана методика М. Лукиной «Ведущие мотивы учения». Данная методика позволяет распределить мотивы по видам на познавательные мотивы и социальные мотивы.

В результате анализа диагностического обследования в конце обучения в четвертом классе нами была составлена характеристика классов, на основе которой мы определили, что контрольная группа имеет более низкие показатели готовности к переходу в среднее звено, чем экспериментальная.

На контрольном этапе в экспериментальной группе интеллектуальная сфера осталась на уровне 15 %, эмоционально-волевая увеличилась с 10 % до 15 %, изменилось состояние мотивационной сферы, наблюдается повышение с 10 % до 15 %.

При этом надо отметить, что эти изменения не настолько качественны. Это определяется тем, что для формирования устойчивых учебных мотивов требуется более длительное время, с учетом всех факторов влияющих на их развитие и формирование.

Далее нами была проведена следующая диагностика, с использованием методики «Тест школьной тревожности Филипса», которая направлена на изучение уровня и характера тревожности, связанной со школой, у детей младшего и среднего школьного возраста

Результаты, полученные на контрольном этапе, показали, что в экспериментальной группе снизился уровень переживания социального стресса (55 % – 50 %), улучшилось эмоциональное состояние детей связанное с изменившимися условиями обучения. Учащиеся адаптировались, так как у них снизилась так же фрустрация потребности в достижении успеха (55 % – 45 %), изменился эмоциональный фон, который не позволял развивать потребности в успехе. Изменилось состояние страха не соответствовать ожиданиям окружающих (60 % – 40 %) – произошла переориентация на значимость других в оценке своих результатов, по поводу оценок, даваемых окружающими.

Результаты, полученные на констатирующем и контрольном этапах исследования психолого-педагогического сопровождения, были подвергнуты статистическому анализу. Полученные показатели доказывают нашу гипотезу о том, что данный вид работы, направленный на снижение школьной тревожности и развитие коммуникативной и мотивационной сфер способствует адаптации младших школьников к обучению в среднем звене.

Список использованных источников

- Андреева Г. М. Социальная психология: учеб. для высш. шк. – М.: Аспект-Пресс, 2003. – 357с.
- Балашова Е. Ю. Успешность обучения школьников в современных условиях. // Педагогика и психология. – 2008. – № 10. – С. 36–38.
- Божович Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте. – М., Просвещение, 2008. – 398с.
- Выготский Л. С. Собрание сочинений: В 6-ти т. Т. 4 Детская психология / Под ред. Д. Б. Эльконина. – М.: Педагогика, 2004. – 378с.
- Горянина В. А. Психология общения. Учеб. пособие для студ. высш. учеб. зав. – М, 2002. – 390 с.

**ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА
(НА ПРИМЕРЕ ФИЛИАЛА ОАО «СЕТЕВАЯ КОМПАНИЯ» НИЖНЕКАМСКИЕ
ЭЛЕКТРИЧЕСКИЕ СЕТИ)**

Потапова С. А.,

к.с.н., доцент

Институт экономики управления и права (г. Казань),

Нижнекамский филиал

В статье рассматриваются особенности процесса управления высвобождением персонала (на примере филиала ОАО «Сетевая компания» Нижнекамские электрические сети)

**THE PROCESS OF MANAGING THE RELEASE OF STAFF
(ON THE EXAMPLE OF THE BRANCH OF "GRID COMPANY" NIZHNEKAMSK
ELECTRIC NETWORKS)**

Potapova S. A.

Institute of Economics, Management and Law (Kazan), Nizhnekamsk branch

The article discusses the features of the process of managing the release of staff (on the example of the branch of "grid company" Nizhnekamsk electric networks)

Высвобождение персонала это уход работников из организации, обусловленный ликвидацией рабочих мест или их реорганизацией, а также в связи с расторжением трудового договора или выходом на пенсию [1, с.56].

Критерием классификации видов увольнений выступает степень добровольности ухода работника из организации, это:

- увольнение по инициативе сотрудника (по собственному желанию);
- увольнение по инициативе работодателя;
- выход на пенсию.

В зависимости от вида увольнения функции выполняемые службой УП различны [2, с.87].

Как показал анализ, управление процессом высвобождения работников (выхода на пенсию) в ОАО СК «НкЭС» ограничивается лишь соблюдением требований законодательства. Службой УП не проводятся никакие курсы подготовки к выходу на пенсию и не организуется «скользящее пенсионирование» (последовательный переход от полноценной трудовой деятельности к окончательному уходу на пенсию).

Результаты нашего исследования показали, что высвобождение работников еще не является в полной мере включенным в систему управления персоналом организации.

С целью изучить отношение работников к процессу высвобождения (выхода на пенсию) также был проведен опрос сотрудников вышеуказанной организации с помощью метода анкетирования.

В опросе принимали участие сотрудники филиала ОАО «Сетевая компания» Нижнекамские электрические сети. В возрастную группу опрашиваемых входили женщины от 53 до 55 лет, мужчины от 58 до 60 лет, т.к. лицами предпенсионного возраста являются граждане, которым осталось не более двух-трех лет до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости или до назначения досрочной трудовой пенсии, при наличии необходимого стажа на соответствующих работах, предусмотренной ст. 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 ред. от 02.07.2013 N 162-ФЗ).

В ходе проведенного исследования было опрошено 49 человек, из них 17 женщин (34,7 %) и 32 мужчин (65,3 %).

Благодаря анализу результатов исследования было получено множество различных данных, с помощью которых можно будет сделать вывод об управлении процесса высвобождения персонала (выхода на пенсию) в ОАО СК «НкЭС».

На вопрос «Удовлетворены ли Вы своей работой?» 82 % респондентов ответили «да», 2 % – неудовлетворены и 16 % – затруднились ответить. Необходимо заметить, что из 83 % – большинство удовлетворенных респондентов – мужчины.

На вопрос «Определите, пожалуйста, в какой мере Вас удовлетворяют различные стороны Вашей работы?» были даны следующие ответы. 66 % респондентов оценили по большинству критериев (размер заработка, режим работы, санитарно-гигиенические условия, уровень организации труда, отношения с непосредственным руководителем) как полностью удовлетворительные, 20 % – «скорее удовлетворительные, чем нет» и 14 % затруднились ответить.

А вот по критерию «отношения с коллегами» неудовлетворенных респондентов намного выше – 51 %. 7 % респондентов ответили, что «скорее удовлетворительны, чем нет», 42 % – удовлетворены своими отношениями с коллегами. В беседе на эту же тему респонденты сказали, что они чувствуют недоброжелательное отношение молодых коллег к ним, т.к. их считают старыми и неспособными к активной работе.

Ранжирование ответов по степени удовлетворенности своим трудом в процентном соотношении, ответы распределились следующим образом: 55 % респондентов отметили 80 % удовлетворенности, 31 % респондентов – 70 %, 14 % респондентов – 60 % удовлетворенности.

Можно сделать вывод о том, что большинство лиц предпенсионного возраста удовлетворены своим трудом, что говорит о хороших условиях труда на предприятии и большом опыте работы данных сотрудников.

Анализируя планы на ближайшие 1–2 года, респонденты указали следующие виды деятельности: продолжать работать в той же должности планируют 77 % сотрудников;

перейти в другую организацию со сменой специальности – 12 %; выйти на пенсию – 11 % респондентов

Очень важно понимать, что в предпенсионном возрасте у людей могут возникать различные болезни, связанные не только с соматическими причинами, но и психологическими. Поэтому человеку предпенсионного возраста полезно самому оценить уровень своей профессиональной трудовой работоспособности. Для этого был задан следующий вопрос, который направлен на самооценку уровня своей трудовой активности в процентах с помощью линейной шкалы.

Большинство респондентов 80 % оценили свою трудовую работоспособность в 80 %. Только 18 % респондентов оценили в 60 % и 2 % респондентов – в 50 %.

Это говорит о том, что у большинства сотрудников работоспособность нормальная. Никто из сотрудников не оценил свою работоспособность ниже 50 %. При нормальной работоспособности сотрудник полностью выполняет ежедневное, месячное, годовое задание, не перенапрягаясь и не переутомляясь.

При оценке своей квалификации 69 % респондентов оценили уровень квалификации как высокий, остальные 31 % как достаточный для работы в нынешней должности. Никто не оценил свой уровень квалификации как «низкий».

Выясняя планы на будущее, мы задали вопрос о дополнительной, другой профессии, которой владеют опрашиваемые сотрудники. Большинство респондентов (89 %) ответили, что у них есть другая профессия, кроме своей основной. Это говорит о том, что сотрудники предприятия постоянно работали над своим профессиональным саморазвитием и самосовершенствованием. Этот факт свидетельствует и о том, что после выхода на пенсию они могут работать и по другой профессии.

На вопрос «Есть ли у вас хобби?» 96 % респондентов ответили утвердительно и только 4 % ответили отрицательно. Можно предположить, что респонденты, выйдя на пенсию, заполняют свою жизнь любимым занятием.

На вопрос «Что для Вас выход на пенсию?» 66 % респондентов ответили, что это переход в систему новых социальных ролей, 10 % – период ненужности и отчужденности, 24 % затруднились ответить на этот вопрос.

Однозначно решить вопрос о том, что же представляет собой выход на пенсию, испытывает ли человек при этом чувство освобождения или, наоборот, ущемления, не представляется возможным. Для каждого конкретного пожилого человека этот вопрос решается по-своему. В том случае, когда жизнь в позднем возрасте наполнена смыслом, делами и интересами, значимыми для данного человека, утрата прошлого, привычного стереотипа не представляется тягостной и наоборот.

На вопрос «Испытываете ли Вы беспокойство, связанное с перспективой выхода на пенсию?» 97 % респондентов дали утвердительный ответ, 3 % – затруднились ответить.

Мы выяснили, что почти все опрошенные испытывают страх перед выходом на пенсию, считают этот период бесперспективным, хотя и оценивают пенсию как долгожданный заслуженный отдых. Возможно, это связано с тем, что на пенсии они

столкнутся в первую очередь с материальными трудностями, проблемами со здоровьем и одиночеством.

На вопрос «Планируете ли Вы работать после выхода на пенсию?» 82 % респондентов ответили утвердительно, затруднились ответить – 6 %, 12 % ответили «нет» (Рис.18).

Большинство респондентов хотят продолжить трудовую деятельность после выхода на пенсию, т.к. либо боятся материальных трудностей, либо боятся стать «ненужными» людьми.

Анализ материального положения респондентов опирался, прежде всего, на собственную оценку опрошенными своего благосостояния. Оценивая свое материальное положение, 76 % респондентов на сегодняшний день дали оценку его как «хорошее», 6 % – как «отличное» и 18 % – как «плохое, испытывают материальные трудности».

Больших различий в материальном положении мужчин и женщин нет, хотя женщины оказались все же чуть беднее, и среди них нет тех, кто бы оценил свое материальное положение как «отличное».

Материальное положение оказалось напрямую связанным и с уровнем образования респондентов: чем он выше, тем лучше живут отвечающие.

Рассмотрим распределение опрошенных по уровню образования: 24 % имеют среднее профессиональное образование; 8 % – незаконченное высшее; 42 % – высшее и 26 % – два высших образования. Ни у кого из респондентов нет общего среднего образования и нет ученой степени.

Большинство респондентов предпенсионного возраста (68 %) имеют высшее и два высших образования. Это свидетельствует о том, что эти люди – высококвалифицированные специалисты.

Таким образом, результаты исследования позволяют говорить о том, что существует объективная необходимость в разработке проекта поэтапной подготовки лиц предпенсионного возраста к выходу на пенсию. Люди, относящиеся к данной возрастной категории, при подходе к пенсионному рубежу должны быть готовы к нему во всех отношениях.

Список использованных источников

- Егоршин А. П. Основы управления персоналом: учебное пособие для студентов вузов. 3-е изд., перераб. и доп. М. : ИНФРА-М, 2011.
- Управление персоналом: учеб. / под ред. И. Б. Дураковой. М. : ИНФРА-М, 2010.
- Кибанов А. Я. Управление трудовыми ресурсами: учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова ; под ред. А. Я. Кибанова. М. : ИНФРА-М, 2009.
- Маслова В.М. Управление персоналом: учебник для бакалавров. М. : Юрайт, 2012.

«ОТКРЫТАЯ КАЗАНЬ» – ПРОЕКТ «МУДРЫХ ПЕРЕМЕН»

Репина Ю. А.,

к.с.н., доцент,

Институт экономики,

управления и права (г. Казань), Нижнекамский филиал

Бардебанов Е. В.,

руководитель проекта "Открытый Город",

Группа Компаний "ФИКС"

Проект «Открытая Казань» – это система, автоматизирующая деятельность и объединяющая организации и службы сферы ЖКХ города в единую сеть. Данный проект отвечает принципам бережливого мышления, что приведет к ряду положительных изменений в жилищно-коммунальной сфере.

«THE OPENING OF KAZAN» – PROJECT «WISE CHANGE»

Repina J. A.,

PhD (Sociology), Associated Professor,

Institute of Economics, Management and Law (Kazan), Nizhnekamsk branch

Bardebanov E. V.,

head of the project «Open City» Group of Companies «FIX»

The «Open Kazan» – a system that automates operations and uniting organizations and services housing and utilities sector of the city in a single network. This project responds to the principles of lean thinking, which will lead to a number of positive developments in the housing sector.

В России бережливые технологии только завоевывают популярность. Число предприятий, которые извлекают выгоду из использования бережливых систем, пока не так велико, как за рубежом, но постоянно увеличивается.

Республика Татарстан, по результатам мониторинга, проведенного Департаментом социологии Финансового университета при правительстве РФ, признан регионом с самым высоким креативным потенциалом. Поэтому неудивительно, что Республика Татарстан первым принял программу «Бережливого развития» региона и в настоящее время выступает одной из наиболее успешных площадок по внедрению бережливого производства. Машиностроительные предприятия республики с 2009 г. и по сегодняшний день активно используют и внедряют инструменты бережливого производства.

Методика бережливого производства – инновационный подход к менеджменту и управлению качеством, включающий в себя оптимизацию производственных процессов, ориентированную на пожелания потребителя, улучшение качества продукции, сокращение издержек.

Бережливое производство предполагает вовлечение в процесс оптимизации бизнеса каждого сотрудника и максимальную ориентацию на рынок. Самые известные и часто используемые инструменты бережливого производства – это, например, 5S, Andon, Kaizen, Muda, PDCA и др., – могут быть с легкостью тиражированы в сферу ЖКХ.

Так, «кайдзен» в переводе с японского означает «непрерывное совершенствование» или проект «мудрых перемен».

Внедрение подхода бережливого производства в сферу муниципального управления, особенно в сферу ЖКХ, – вопрос актуальный.

Для правильной адаптации бережливых технологий в сферу ЖКХ важно выделить специфические черты процессов в этой сфере услуг:

- важность информации, и эта информация должна быть полной, понятной и достоверной;
- значительная вариативность задач;
- большое число этапов передачи информации;
- скрытые выгоды и издержки от более эффективного предоставления услуг;
- отсутствие явной мотивации для ускорения оказания услуг.

По приблизительным оценкам, от 30 до 50 % затрат в организациях сферы услуг – это затраты, вызванные низкой скоростью удовлетворения нужд потребителя или переделками.

Проект «Открытая Казань» по праву можно назвать проектом «мудрых перемен», который займет достойное место в программе «Бережливого развития» региона.

Проект «Открытая Казань» - это система, автоматизирующая деятельность и объединяющая организации и службы сферы ЖКХ города в единую сеть. Система была запущена в декабре 2011 г. на базе управляющей компании Московского района города Казани, а в феврале к системе уже подключили управляющую компанию «Уютный Дом», одну из крупнейших в России, и далее были подключены все крупные управляющие компании города. На данный момент в системе работает более 200 организаций различных форм собственности, также система содержит подробные технические данные более чем о 4 тыс. многоквартирных домов города. Изначально система обеспечивала прием и диспетчеризацию заявок от населения по предоставлению жилищно-коммунальных услуг, со временем система развилась и стала полноценным информационным и аналитическим инструментом для работы сферы ЖКХ города.

Проект помог переломить ситуацию в сфере ЖКХ г. Казани, которая мало чем отличалась от многих других муниципалитетов страны, поскольку все сталкивались с одними и теми же проблемами. Во-первых, это отсутствие прозрачности работы с населением, потому что нет четких инструментов получения обратной связи от населения, и, во-вторых, отсутствие неких единых стандартов работы всех участников процессов. Также необходимо отметить, что многие инструменты для работы содержали лишь часть каких-либо данных или устаревшую и неактуальную информацию.

Перевод в информационное пространство систем ЖКХ и использование передовых решений позволил повысить эффективность принятия решений и улучшения качества оказания коммунальных услуг.

Информационно-аналитическая система (ИАС) «Открытая Казань» при поступлении заявки автоматически по адресу заявки определяет, к какой управляющей компании относится заявка, управляющая компания в свою очередь передает заявку тому или иному исполнителю или, в зависимости от проблемы, может отправить заявку в какую-либо ресурсоснабжающую организацию, например, водоканал. Исполнитель после выполнения заявки оставляет в системе бланк заказ-наряда с подтверждением о выполнении заявки, после чего управляющая компания подтверждает выполнение или отправляет на доработку этому или другому исполнителю. Но в итоге для отправки заявки в архив житель должен подтвердить выполнение заявки или сам через Интернет или коллцентр обзвонит жителя для получения обратной связи. Все не подтвержденные жителем заявки автоматически попадают в отчет для комитета ЖКХ города для усиленного контроля и автоматически отправляются на доработку обратно в управляющую компанию. Инструмент получения обратной связи от жителя по каждой проблеме был успешно внедрен.

Реализация принципа «ориентация на клиента» также прослеживается. «Открытая Казань» предоставляет на каждом уровне необходимую и полезную информацию. Житель получает возможность отслеживать свои заявки, подавать показания счетчиков и оплачивать ЖКУ через интернет.

Управляющие компании получили возможность контролировать собственных подрядчиков, кроме того, разрешена проблема отчетности перед муниципалитетом. Управляющие компании получили инструмент, автоматизирующий их реальную деятельность при работе с населением.

Муниципалитет же в свою очередь получил возможность обобщенной аналитики, контроля работы и получения необходимой отчетности. Вследствие этого система позволила учесть интересы потребителей и других заинтересованных сторон, а значит, повысить их удовлетворенность.

Статистика «Открытая Казань» говорит сама за себя.

За 4 года работы от жителей города в системы поступило более 1 млн жалоб. Заявки в сфере ЖКХ города Казани, по данным разработчиков системы, выполняются на 99 %.

Внедрение системы привело снижению в 3,5 раза среднего срока реагирования на заявку со стороны УК И ТСЖ; на 1/3 (28 %) уменьшилось число обращений в интернет-приемную мэра города по проблемам предоставления ЖКУ; более чем в 4 раза – число просроченных заявок.

В результате внедрения проекта город получил, во-первых, автоматизированный процесс работы с заявками от населения; во-вторых, стандарт деятельности по работе с заявками граждан по ЖКУ, в-третьих, реальную статистику и аналитику по работе УО, РСО и подрядных организаций с обращениями жителей, а также аналитическую информацию по проводимым видам работ и их востребованности в различные временные периоды. Но

самым важным эффектом работы данного проекта стало повышение удовлетворенности граждан качеством услуг ЖКХ, достигнутого благодаря как возможности оперативной оценки эффективности и качества выполнения работ каждого исполнителя, так и контролирования сроков исполнения работ в режиме реального времени всеми участниками данной системы.

После достижения определенных результатов начался процесс тиражирования системы, опыт с успехом применяется в таких городах, как Грозный, Нижнекамск. Проводятся обучающие семинары в рамках Ассоциации городов Поволжья.

Таким образом, проект «мудрых перемен» – «Открытая Казань» отвечает таким принципам бережливого мышления, как:

- ориентация на клиента;
- вовлечение служащих и внешних стейкхолдеров в деятельность по постоянному улучшению и решению проблем;
- нацеленность на уменьшение сложности процессов и вариаций в выходах процесса;
- использование метрик производительности и визуального контроля для обеспечения быстрой обратной связи и улучшения процесса принятия решений в режиме реального времени для решения проблем.

Бережливое мышление – своего рода философия деятельности в любой сфере, которая направлена на непрерывное совершенствование и устранение всех потерь, не добавляющих ценность в процессах.

СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Роджерс А. А.,

*методист информационно-методического отдела муниципального казенного учреждения
«Управление образования» исполнительного комитета Азнакаевского муниципального
района РТ*

Галимзянова М. Б.,

*методист информационно-методического отдела муниципального казенного учреждения
«Управление образования» исполнительного комитета Азнакаевского муниципального
района РТ*

Статья посвящена актуальной на сегодняшний день проблеме - оценке качества образования в образовательных учреждениях. Здесь обобщен опыт работы по данной проблеме и предложены пути и формы их решения.

THE SYSTEM OF EDUCATION QUALITY MANAGEMENT

Galimzyanova M. B.,

educational supervisor (Methodist) at Education Department, Aznakaevo.

Rogers A. A.,

educational supervisor (Methodist) at Education Department, Aznakaevo.

This article deals with the important issue of assessing education quality in secondary schools: Here is the summed up experience on this issue and the ways and forms of solving them.

Совершенствование контроля и управления качеством образования является актуальным направлением модернизации российского образования.

В образовательной практике использовалась лишь внутренняя оценка качества, а для получения внешней оценки качества ввели ЕГЭ для всех выпускников школ.

В систему оценки качества образования следует включить следующие показатели: оценка знаний школьников, организация питания, внеурочная деятельность учащихся, учебно-методическое обеспечение образовательного процесса, доступность школьников, наличие ресурсов для сопровождения и поддержки развития одаренных детей.

Задача формирования механизмов оценки качества и востребованности образовательных услуг реализуется путем создания: открытой системы информирования граждан об образовательных услугах; прозрачной, объективной системы оценки индивидуальных образовательных достижений учащихся; механизмов участия потребителей и общественных организаций в осуществлении оценки качества образования. Необходимость разработки системы оценки качества образования обусловлена следующими причинами: в образовательном учреждении необходимо сопоставить результаты внешней и внутренней оценки качества образования; на школьном уровне обеспечить выполнение социального заказа.

В российском образовании только начала создаваться система оценки качества образования. На сегодняшний день не сформирован единый методологический подход к его измерению. Отсутствует необходимое научно-методическое сопровождение ОКО. Достаточно часто в школах используются неапробированные, нестандартизированные инструменты.

Роль тьюторского сопровождения в процессе оценки качества образования.

Тьютор – это наставник, сопровождающий, поддерживающий процесс самообразования участников образовательного процесса. Он осуществляет поддержку разработки и реализации индивидуальных образовательных проектов и программ.

На практике хорошо себя показали следующие формы тьюторского сопровождения в Азнакаевском муниципальном районе:

- Индивидуальная тьюторская консультация в школах – беседа, связанная с личным развитием, образованием и выстраиванием индивидуального образовательного маршрута для как для школы (в лице директора), так и для педагога.

- Групповая тьюторская консультация в рамках районного методического объединения, школьного методического объединения учителей по одному предмету, по одной проблеме.
- Тьюториал (учебный тьюторский семинар) – это активное групповое обучение и открытое учебное занятие с применением методов интерактивного и интенсивного обучения.

В Азнакаевском муниципальном районе развита программа тьюторского сопровождения учителей. В рамках программы проводятся методические месячники, обучающие семинары, мастер-классы по представлению опыта работы.

Из опыта работы по проведению месячника в начальной школе по теме: «Совершенствование качества образования в XXI веке».

№ п/п	Наименование мероприятий	Дата проведения	Ответственный
1	Применение обучающих структур в начальной школе. Занятие 1.	05.02.2016 г.	Тьютор
2	Из опыта работы. Мастер-класс по применению обучающих структур на уроках математики	12.02.2016 г.	Руководители ОО
3	Применение обучающих структур в начальной школе. Занятие 2.	19.02.2016 г.	Тьютор
4	Из опыта работы. Мастер-класс по применению обучающих структур русского языка и чтения	26.02.2016 г.	Руководители ОО

Одним из условий для оценивания качества образования является система профессиональной подготовки учителей. Через выстраивание системы оценки качества образования и его преподавания может планироваться индивидуальное профессиональное развитие учителей, их готовность к использованию новых оценочных подходов и инструментов.

АНАЛИЗ ИЗМЕРИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЛЯ НАЛАДКИ КЛЮЧЕВЫХ ХАРАКТЕРИСТИК АВТОПРОВОДА

Родионов В. Н.,

к.т.н., начальник службы качества АО «Самарская Кабельная Компания»,

Попова Т. В.,

главный специалист по системам управления АО «Самарская Кабельная Компания»,

Самойлова И. В.,

студент-магистр СГАУ, инженер по качеству АО «Самарская Кабельная Компания»,

г. Самара

Аннотация. Предлагается применение анализа измерительной системы как инструмент реализации требования ISO/TS 16949:2009 в части верификации наладок. Приводится пример применения данного метода при наладке экструзионной линии, а именно, при измерении диаметра дорна.

ANALYSIS OF MEASURING SYSTEM CONTROL FOR INSTALLATION OF KEY PERFORMANCE AUTOMOTIVE WIRE

Rodionov V. N.,

Popova T. V.,

Samoilova I. V.

Samara Cable Company, Samara, Russia

Abstract. It is proposed to use the analysis of the measuring system, as a tool for the implementation of ISO / TS 16949: 2009 in terms of setup verification. An example of this method when setup the extrusion line, namely, the measurement of the diameter of the mandrel.

Наладка является сложным, но очень важным процессом, который обеспечивает высокое качество выпускаемой продукции. Наладка – последовательность действий, состоящих из элементов и переходов, выполняемых для настройки оборудования после выпуска одного вида изделия на выпуск другого.

Одним из требований ISO/TS 16949:2009 (п. 7.5.1.3) является верификация наладок. Организация должна применять, по возможности, статистические методы при верификации [1].

Для современных российских предприятий-изготовителей автомобильных компонентов существует, по меньшей мере, три причины применения статистического анализа измерительных процессов:

- выполнение требований зарубежных потребителей;
- снижение затрат на поверку средств измерительной техники;
- развитие средств измерительной техники.

MSA (аббревиатура от Measurement System Analysis, анализ измерительных систем) – это метод, призванный дать заключение относительно приемлемости используемой измерительной системы через количественное выражение ее характеристик [1].

АО СКК одним из первых кабельных заводов России успешно прошла сертификацию на соответствие требованиям автомобильного стандарта ISO/TS 16949:2009. Настоящий стандарт совместно с ISO 9001:2008 устанавливает требования к системе менеджмента качества при проектировании и разработке, производстве и, если это применимо, монтаже и обслуживании продукции, относящейся к автомобильной промышленности [3]. В пункте 7.6.1 данного стандарта обозначается применение анализа измерительных систем, а в пунктах 8.1.1. и 8.1.2. – статистического управления процессами.

Для проведения экспериментов [1, 2] был выбран процесс измерения диаметра дорна, входящего в состав экструзионной линии.

Изначально был проведен предварительный анализ средств измерения диаметра дорна и составлено описание измерительного процесса с указанием следующих данных:

- об измеряемом параметре: № детали (600), наименование детали (дорн), измеряемый параметр (диаметр), номинал и допуск на параметр с единицей измерения ($1,17^{\pm 0,02}$ мм);
- о средстве измерения: наименование (Большой микроскоп инструментальный БМИ-1), дата последней поверки/калибровки (12.02.15г.), разрешающая способность (0,005 мм);
- об операторах: количество (3), требования к квалификации операторов (образование средне-специальное, категория не ниже 4-го разряда).

Исследование измерительного процесса на стабильность и линейность смещения признаков нестабильности и линейности смещения измерительного процесса не обнаружило.

Анализ сходимости и воспроизводимости измерений (Gage R&R (Crossed)) выполнили с помощью статистического программного обеспечения Minitab 16. Результаты показали, что данный измерительный процесс является неприемлемым, так как наблюдается неприемлемая сходимость и воспроизводимость. Поэтому необходимо разработать и внедрить корректирующие действия, направленные на снижение рисков этих видов изменчивости [3] и устранение соответствующих причин.

Предлагаются следующие корректирующие действия:

1. Разработка методики по измерению диаметров отверстий дорна на БМИ-1.
2. Разработка рабочей инструкции контролера на основе методики.
3. Проведение обучения и аттестации операторов, участвующих в измерениях.
4. Изучение факторов: оператор, средство измерения, окружающая среда, метод. Разработка рекомендаций по улучшению указанных факторов.

Таким образом, применение анализа измерительных систем помогло выявить и рассмотреть 4 основных фактора, влияющих на изменчивость измерительного процесса и дать рекомендации по улучшению каждого из них:

1. Для проведения MSA привлекать операторов, не являющихся постоянными исполнителями данной операции и иметь в запасе 1–2 обученных специалиста.

2. Проводить MSA в помещении с кондиционером, чтобы обеспечить температуру в диапазоне $20 \pm 3^\circ\text{C}$. Необходимо использовать оснастку (пинцет/перчатки, не проводящие тепло), чтобы обеспечить достоверность измерений.
3. Сменить средство измерения на более точное (с разрешающей способностью 0,001). Разрешающая способность БМИ-1 равна 0,005 мм и неприемлема по эмпирическому правилу (1/10), так как больше одной десятой допуска на измеряемый параметр – 0,004 мм.
4. Разработать методику измерений на основе данных паспорта на БМИ-1 и опыта контролера и визуализированную рабочую инструкцию контролера, которая поможет исключить вариант ошибки при измерениях.

После выполнения предложенных корректирующих мероприятий и рекомендаций по улучшению факторов проведен повторный MSA анализ, в результате которого удалось снизить R&R в пределах от 10 % до 30 %.

Список использованных источников

- Годлевский В. Е., Вакулич Е. А., Дмитриев А. Я. Система менеджмента качества на основе ИСО/ТУ 16949-2002 Под ред. д-ра техн. наук В. Е. Годлевского. Самара, 2002. Самара: ГП «Перспектива», 2002. - 288с.
- Дмитриев А. Я., Митрошкина Т. А., Шутемова Е. В., Кончиц А. В. Совершенствование сборочных процессов с использованием методики планирования экспериментов ЛИС-ХИН и метода анализа рисков FMEA / Сборка в машиностроении, приборостроении. – 2015. – № 8. – С. 44–48.
- Родионов В. Н., Попова Т. В., Дмитриев А. Я., Митрошкина Т. А. Инновационное преобразование рабочих мест на основе интеграции методов QFD и FMEA / Методы менеджмента качества. – 2011. – № 8. – С. 30–35.

ПРОБЛЕМЫ КАЧЕСТВА МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Савельчева Э. М.,

старший преподаватель

кафедры гражданского и предпринимательского права

Институт экономики, управления и права (г. Казань)

В работе автор рассматривает понятие «качество медицинской помощи», а также проблему кадрового обеспечения учреждений здравоохранения как одного из факторов, влияющих на качество медицинской помощи.

PROBLEMS OF QUALITY OF CARE IN HEALTHCARE

Savelcheva E. M.,

*senior lecturer of the Department of civil and entrepreneurial law
Institute of Economics, management and law (Kazan)*

In work the author considers the concept of "quality of care", as well as the problem of staffing of health care institutions as one of the factors influencing the quality of medical care.

Качество медицинской помощи – актуальная проблема, которой на международном уровне занимается Всемирная Организация Здравоохранения (ВОЗ), ученые многих стран уделяют большое внимание ситуации, сложившейся в области стандартизации здравоохранения.

По нашему мнению, качество медицинской помощи ненадлежащего качества является фактором, оказывающим негативное влияние как на показатели смертности, утраты трудоспособности и рождаемости, так и на эффективность применения бюджетных средств, выделяемых на здравоохранение.

Важным достижением последнего времени является введение в нормативно-правовую базу отечественного здравоохранения и медицинского страхования института качества медицинской помощи, который нужно рассматривать как новую и дополнительную юридическую гарантию реализации, охраны и защиты права каждого на медицинскую помощь. По современным представлениям управление качеством медицинской помощи представляет собой важнейший инновационный механизм не только реализации, но и охраны и защиты этого права.

Нормы, направленные на обеспечение осуществления права каждого на медицинскую помощь с помощью института качества медицинской помощи, изложены в положениях Федерального закона от 29 ноября 2010 г. № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» (далее - ФЗ № 326-ФЗ) и Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (далее - ФЗ № 323-ФЗ).

В ФЗ № 323-ФЗ среди основных принципов охраны здоровья определен принцип доступности и качества медицинской помощи (п. 6 ст. 4). Указанный принцип определяет основу для более эффективной реализации конституционного права каждого на медицинскую помощь. После вступления в силу этого Закона право гражданина Российской Федерации на доступную и качественную медицинскую помощь нужно рассматривать как гарантии действующего права, обеспеченные в том числе возможностью его охраны и защиты.

Важнейшим юридическим нововведением, на наш взгляд, является появление в федеральном законодательстве определения самих понятий «качество медицинской

помощи», «экспертиза качества медицинской помощи», «эксперт качества медицинской помощи» и определение основных правил проведения такой экспертизы.

Так, в соответствии с п. 21 ст. 2 ФЗ № 323-ФЗ под качеством медицинской помощи понимается совокупность характеристик, отражающих своевременность оказания медицинской помощи, правильность выбора методов профилактики, диагностики, лечения и реабилитации при оказании медицинской помощи, степень достижения запланированного результата.

Оценка своевременности медицинской помощи действительно является важнейшим показателем ее качества, и она на практике оказывается тесно связанной с понятием показанности или обоснованности медицинской помощи, как соотношение необходимости медицинского действия (бездействия) и нуждаемости в них пациента в конкретный момент времени.

Кроме того, невыполнение показанного медицинского вмешательства, включенного в стандарт, утвержденный нормативным актом федерального органа исполнительной власти, с современных позиций является показателем ненадлежащего качества медицинской помощи по признакам неправильности выбора методов диагностики и лечения.

К сожалению, в определении «качество медицинской помощи» отсутствует такая характеристика, как правильность выполнения методов профилактики, диагностики, лечения и реабилитации. Однако если рассматривать это определение в системном единстве с другими положениями ФЗ № 323-ФЗ и рядом других федеральных законов и подзаконных актов, то становится очевидной необходимость проведения оценки (правильно, неправильно) этой важной как для пациента, так и для медицинского работника характеристики как критерия для объективного суждения о качестве медицинской помощи.

В ст. 10 ФЗ № 323-ФЗ определено, что качество медицинской помощи обеспечивается применением порядков оказания медицинской помощи и стандартов медицинской помощи (п. 4), а также предоставлением медицинской организацией гарантированного объема медицинской помощи в соответствии с программой гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи (п. 5). Медицинская помощь организуется и оказывается в соответствии с порядками оказания медицинской помощи, обязательными для исполнения на территории Российской Федерации всеми медицинскими организациями, а также на основе стандартов медицинской помощи (п. 1 ст. 37).

Необходимо отметить, что в настоящее время существует несколько факторов, влияющих на повышение качества медицинской помощи. На наш взгляд, одним из значимых факторов, влияющих на качество медицинской помощи, является кадровое обеспечение учреждений здравоохранения.

Указ Президента РФ от 31 декабря 2015 г. № 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» определяет, что повышение доступности и качества медицинской помощи является одной из стратегических целей развития здравоохранения и укрепления здоровья населения Российской (п. 71).

В Республике Татарстан Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 1 июля 2013 г. № 461 утверждена Государственная программа «Развитие здравоохранения Республики Татарстан до 2020 года». Целью программы является обеспечение доступности медицинской помощи и повышение эффективности медицинских услуг, объемы, виды и качество которых должны соответствовать уровню заболеваемости и потребностям населения, передовым достижениям медицинской науки

В течение последних лет в здравоохранении Республики Татарстан успешно решается ряд проблем, влияющих на доступность и качество медицинской помощи. Улучшена материально-техническая база, активно внедряются новые технологии, имеется позитивная динамика показателей здоровья населения. Несколько по-иному обстоит дело с медицинскими кадрами.

Проблема кадрового обеспечения учреждений здравоохранения становится одной из главных проблем здравоохранения республики и при сохранении ситуации на прежнем уровне в ближайшее время может приобрести масштабы выраженного кадрового неблагополучия.

Серьезное негативное влияние на деятельность системы здравоохранения республики оказывают растущий дефицит медицинских кадров, стойкое снижение укомплектованности медицинским персоналом, как врачебным, так и средним, что уже сейчас приводит к снижению доступности и качества медицинской помощи населению. Так, за последние 5 лет наблюдается уменьшение числа врачей, работающих в системе Министерства здравоохранения Республики Татарстан. Необходимо отметить, что дефицит медицинских кадров ведет к перегруженности в работе, что не может не влиять на качество и доступность медицинской помощи населению.

По нашему мнению, качество медицинской помощи зависит в первую очередь от мастерства и профессионализма врача-исполнителя, медицинского персонала, от их добросовестности и умения, от наличия соответствующих современных медико-технических средств, от адекватных научно обоснованных приемов консультирования и лечения, от соблюдения врачами и медицинским персоналом этических норм.

ОБУЧЕНИЕ УЧАЩИХСЯ НА ОСНОВЕ МЕТОДА ПРОЕКТОВ – СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Саттарова Л. Х.,

учитель технологии высшей квалификационной категории

МБОУ «Гимназия №3» г. Чистополь

Качественное образование – это прежде всего становление человека, обретение им себя, своего образа: неповторимой индивидуальности, творческого начала. Сегодня очень важно помочь человеку жить в мире и согласии с людьми, природой, культурой.

“STUDYING OF STUDENTS ON THE BASIS OF PROJECTS AS MEANS OF IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATION”

Sattarova L. Kh.,

the teacher of technology higher category

MBOU Gymnasium № 3. Chistopol

Quality education is first of all the establishment of the person, finding of yourself. Today it is important to help the person to live in peace and harmony with people, nature and culture.

Работая над проблемой повышения качества знаний учащихся в учебно-воспитательном процессе, максимум усилий необходимо направлять на формирование интереса к учебе. Выдающийся педагог В. Д. Шадриков назвал это умением создавать ситуации, обеспечивающие успех в учебной деятельности.

В условиях реформирования системы образования, смене приоритетов в процессе обучения перед учителями встает проблема коррекции содержания учебного материала и методов преподавания. Развитие ключевых компетенций у учащихся требует развивать у них самостоятельность в получении знаний, формировать умение анализа и систематизации информации. Метод проектов здесь является лучшим помощником учителя. Этот метод может рассматриваться как способ универсального познания мира учащимися и как инструмент индивидуального развития личности, ее творческого потенциала, формирование навыков самоопределения, самостоятельного продвижения в информационном поле, умение ставить и решать задачи в учебной деятельности и повседневной жизни. Проектная деятельность помогает решать следующие образовательные задачи:

- развивает интерес ребенка к обучению через самостоятельное осмыслении поставленной им задачи;
- способствует формированию навыков исследовательской деятельности;
- через творческую деятельность способствует развитию личности ребенка;
- способствует развитию ключевых компетенций обучающихся;

- дает ребенку опыт обучения в системе, научные, производственные, общественные задачи вузовских технологий (что обеспечит в дальнейшем успешность обучающегося в вузе).

Внедрение проектных технологий в школе повышает качество образования, так как повышается мотивация обучающихся к учению, пробуждается их интерес к предмету. В противовес традиционному обучению, где главным элементом является опорный конспект и учебник, а целью – получение информации, метод проектов следует целям опережающего развития личности, основной его принцип – гуманизм. Метод не просто предполагает деятельность учащихся по решению новых для них задач, но преследует в качестве основной цели развитие личности ученика.

В методе проектов привлекает его нацеленность на актуализацию имеющихся и формирование новых знаний и умений, личностно и общественно значимый результат, атмосфера делового сотрудничества учителя и учащихся. Проектный подход изначально ориентирован на самостоятельную работу учащихся – индивидуальную, групповую или коллективную.

Практика показывает, что метод проектов имеет ряд преимуществ:

- дает возможность организовать учебную деятельность, соблюдая разумный баланс между теорией и практикой;

- успешно интегрируется в образовательный процесс, эта технология позволяет достигать поставленных любой программой, стандартом образования целей по любому учебному предмету;

- обеспечивает успешное усвоение учебного материала, интеллектуальное развитие детей, их самостоятельность;

- проекты сплачивают детей, развивают коммуникабельность, умение работать в команде и ответственность за совместную работу.

Важно, что метод проектов стимулирует обучение самих учащихся, так как он:

- личностно ориентирован (учитываются интересы и возможности каждого ребенка);

- позволяет учиться на собственном опыте и опыте других в конкретном деле;

- приносит удовлетворение учащимся, использующим продукт своего труда.

В рамках организации проектной деятельности у учащихся формируются различные группы: творческая группа по созданию банка информации и решению проблемы, проблемная лаборатория по осуществлению этапов проекта.

Проектная деятельность строится по плану:

1. Определение темы проекта;

2. Распределение обязанностей, составление плана реализации проекта;

3. Работа над проектом (сбор и анализ информации, выполнение и исследование);

4. Оформление наглядных результатов труда (письменных, графических, электронных);

5. Презентация (представление и оценивание результатов).

6. Защита.

Метод проектов – это метод развивающего обучения, который помогает преодолеть господство «знаниевого» подхода к обучению в пользу «деятельностного». Хорошо ли это? Новая система образования, которая формируется сегодня, идет под лозунгом «деятельностного подхода». Конечно, приращение знаний, как личных, так и общественных, возможно только после знакомства с уже имеющимися знаниями. Поэтому метод опорного конспекта и учебник никто не отменял. Традиционное обучение исчезнет только тогда, когда в школе все ученики будут мотивированы к обучению, исчезнут лодыри и двоечники. Это – неблизкая перспектива, мечта. Этот метод включается в планирование обучения как сопутствующий. Традиционное содержание образования передается ученику с целью его усвоения, а проектно-исследовательская деятельность – для того чтобы учеником было создано собственное содержание образования в виде его личных продуктов творчества. Под продуктом творчества понимаются появившиеся суждения, тексты, рисунки, поделки, изменение личности ученика в процессе проекта.

Сегодня проектно-исследовательская деятельность является наиболее эффективным средством формирования ключевых компетенций школьников.

А именно:

- личностных качеств – у учащихся раскрывается отношение к труду, они узнают правила межличностного общения, что обеспечивает успешность совместной деятельности;
- мета предметными результатами является освоение учащимися универсальных способов деятельности, применяемых в реальных жизненных ситуациях;
- предметными результатами – знания о различных профессиях и умения ориентироваться в мире профессий.

Основные требования современного общества к школе – формирование личности, которая умела бы самостоятельно творчески решать научные, производственные, общественные задачи, критически мыслить, систематически пополнять свои знания путем самообразования, совершенствовать умения, применять их на практике. И эти умения помогает развивать метод проектов.

АКТУАЛИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ

Сахапова Э. Г.,

ст. преподаватель

Институт экономики, управления и права (г. Казань), Альметьевский филиал

Статья посвящена проблеме профессиональной подготовки педагогов к деятельности, повышения уровня мастерства и психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения студентов, их адаптации в учебных заведениях.

The article is devoted to the problem of tutors professional training for pedagogical activity, psychological and pedagogical maintenance of professional self-determination of students, their adaptation in education institutions.

Повышение требований к педагогическим работникам и усложнение содержания их профессиональной деятельности вызвали необходимость совершенствования процесса подготовки. Хотя практическая направленность подготовки педагога распространяется на использование новых технологий, конструирование педагогических систем и т.д., однако ее усложнение не исключает и традиционные действия: планирование материала для занятия, составление индивидуальных планов, отбор методов и средств обучения и т.д.

Большинство студентов хотят получить высшее образование, диплом, что, по их мнению, обеспечит им независимость и финансовую состоятельность. Для молодых людей вуз сегодня – это инструмент для достижения целей, не связанных с будущей профессиональной деятельностью. Но и радует, что практически большинство обучающихся проявляют выраженный интерес к процессу обучения, но не умеют организовать себя, настроиться на занятия серьезно, выявляют у себя недостаточный уровень активности, самостоятельности, внутренней дисциплинированности. Посещая лекционные и семинарские занятия с целью изучения уровня развития познавательных процессов обучающихся, беседуя со студентами и педагогами, наблюдая как разрешают проблемные ситуации, мы констатировали, что большая часть студентов мало читает учебную литературу, в основном пользуются сведениями из Интернета, не вникают в суть вопросов, не желают размышлять, не разбираются в элементарных понятиях, не могут излагать свои мысли и аргументировать их.

Для урегулирования затруднений, возникающих в процессе адаптации в стенах высшего учебного заведения, необходимо вести разноплановую работу. Главным фигурантом, способным помочь сделать психологически комфортным период адаптации, может стать преподаватель вуза и куратор, выбирающий подходящие педагогические методы. Чтобы студент смог овладеть знаниями, необходимо заинтересовать своим предметом и своей личностью, поддержать его стремление к научно-исследовательской деятельности – все это составляющие профессионального мастерства педагога вуза. Все выполняемые действия преподавателя должны побуждать студента к самоанализу отрицательных и положительных проявлений. Именно творческий педагог может удовлетворить современные потребности российского общества и позволит отвлечь подростков, юношей и девушек от компьютеров и вовлечь их в интересную, социально-полезную, необходимую для их всестороннего духовно-нравственного развития деятельность. Ведь педагог – личность, интересный и значимый для обучающихся человек, профессионал, способный осуществлять психолого-педагогическую поддержку и сопровождение учащихся, быть им другом и помощником.

В новых нормативных документах – ФГОСах, профессиональном стандарте педагога – также говорится о личностных ресурсах учителя (вместо понятия «ресурсы» употребляется понятие «компетенции»). Немаловажны в списке компетенций – личностные качества: вера в

силы и возможности обучающихся, интерес к их внутреннему миру, открытость к принятию других позиций, точек зрения, общая культура, эмоциональная устойчивость, позитивная направленность на педагогическую деятельность, уверенность в себе.

Направленность образовательного процесса и содержание должны быть ориентированы на формирование познавательной самостоятельности обучающегося. Неготовность выпускников к самостоятельной профдеятельности, недостаточная теоретическая и практическая подготовка и несформированность мотивации на дальнейшее профессиональное развитие отмечается как проблема, стоящая перед системой среднего профессионального и высшего образования. Студенты, обучающиеся в учреждениях СПО, находятся на этапе «взросления», а это в свою очередь нередко мешает профессиональному самоопределению и формированию положительного отношения к выбранной профессии. Это особенно заметно у студентов I-II курсов обучения, и частенько только к IV курсу обучающийся профессионально социализируется и самоопределяется, что сказывается на отношении к будущей профессии и возможности выстраивания дальнейшей карьеры.

Профессиональное обучение формирует у студентов цели и перспективы профессионального роста. Поэтому начало профессионального становления будущего педагога происходит именно в учреждениях среднего профессионального образования: здесь он взрослеет, социализируется, пробует себя и утверждает в профессии и либо уходит из нее, либо продолжает свое образование в вузе.

Дальнейшее обучение в вузе предполагает, что абитуриент должен быть психологически и профессионально подготовлен к педагогическому труду. Именно поэтому выпускник СПО является таковым: подготовленным, профессионально мотивированным, активным, творческим, любящим детей и не боящимся затруднений. У первокурсников процесс обучения налаживается непросто, характеризуется большой динамичностью психических процессов и состояний в связи с изменением учебной среды: новизна студенческого статуса, напряженность, режим обучения. Поэтому все это требует от студентов значительной мобилизации своих возможностей для успешного вхождения в новую социальную среду.

С 2015 г. начал действовать профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». В нем закреплены личностные качества и профессиональные компетенции (трудовые действия, необходимые умения, необходимые знания), которыми должен владеть педагог в трех сферах профессиональной деятельности: обучении, воспитании и развитии обучаемого. Профессиональный стандарт ориентирует современного педагога на то, что он должен быть одновременно преподавателем, воспитателем, организатором деятельности обучаемых, активным участником общения с подопечными, их родителями и коллегами, исследователем педагогического процесса, консультантом, просветителем и общественником. Поэтому педагогу необходимо постоянно повышать уровень своего профессионализма и мастерства, вести творческий поиск нового.

В. А. Сластенин отмечает, что высокая продуктивность деятельности, где присутствует профессионализм, нередко служит основанием для отождествления профессионализма с профессиональным мастерством. Хотя между этими двумя категориями много общего, однако ставить знак равенства между ними невозможно. Ведь «для этого, чтобы достичь профессионального мастерства, по мнению ученого, необходимо обладать определенным личностным потенциалом или стартовыми личностными возможностями – общими и специальными способностями, базовыми знаниями, мотивацией достижений, направленностью на саморазвитие, адекватной самооценкой. В связи с этим категория мастерства является составной частью категории профессионализма».

Но необходимо и повышение эффективности преподавания в вузе. А для этого педагог вуза должен не только владеть знаниями преподаваемой области, но и технологиями обучения, а также осуществлять самоконтроль и самооценку своей профессиональной деятельности, должен быть мотивированным к совершенствованию своей работы, находиться в постоянном профессиональном поиске. Для этого разработаны программы повышения квалификации по вопросам модернизации системы образования, внедрения новых ФГОС и профессиональных стандартов специалистов.

Таким образом, в нормативных документах подчеркивается значимость таких компетенций современного педагога, как психологические знания и умение их применять на практике, личностно-ориентированный подход к обучаемому, воспитательная направленность педагогической деятельности.

Большое беспокойство вызывает снижение учебно-познавательной и профессиональной мотивации молодежи, что, к сожалению, связано с интеллектуальной, духовной и творческой деградацией молодежи.

Чтобы решить эти проблемы и снять риски современной системы образования, прежде всего необходимо: создать педагогические условия для подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров в соответствии с требованиями профессионального стандарта, потребностями общества и государства, интеллектуального, культурного и профессионального развития молодого человека; совершенствовать качество преподавания психологии и педагогики, методики преподавания и других учебных дисциплин, необходимых для будущего педагога.

Сотрудничество преподавателей вуза сегодня – это коллегиальная ответственность субъектов педагогической деятельности за конкретные результаты их труда и в целом – за качество высшего образования.

Таким образом, одной из актуальных проблем совершенствования профессиональной подготовки будущих специалистов высшего звена является необходимость формирования у студентов готовности к творческой деятельности.

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ОСНОВНЫМИ ФОНДАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Сенникова М. Г.,

к.э.н. старший преподаватель

Институт экономики, управления и права (г. Казань),

Набережночелнинский филиал

Аннотация. Основные фонды предприятия являются обязательным и основным элементом производственного потенциала. В современных условиях управлению основным капиталом придается большое значение. Инновационными методами управления являются специализированные системы учета движения основных фондов и лизинг.

INNOVATIVE METHODS OF MANAGEMENT OF FIXED ASSETS OF THE ENTERPRISE

Sennikova M. G.

Summary. Fixed assets of the enterprise are an obligatory and basic element of production potential. In modern conditions the great value is attached to management of fixed capital. Innovative methods of management are specialized systems of the accounting of the movement of fixed assets and leasing.

Основным элементом производственного потенциала любого предприятия выступают основные фонды. Их состав, структура и эффективность использования на предприятии влияют на результативность финансово-хозяйственной деятельности, а именно дают возможность предприятию повысить объем производимой и реализованной продукции, следовательно, способствуют увеличению выручки от реализации продукции, при этом инвестиции в деятельность предприятия могут оставаться на прежнем уровне.

Управление, в широком понимании, – это некое влияние на объект, процесс или систему, с тем чтобы достичь поставленной цели. Рассмотрение управления в более узком смысле предполагает использование конкретных методов воздействия на объект управления, для того чтобы добиться стратегической цели. Говоря об управлении основными фондами, руководствуются тем, что управление – это воздействие на объект с целью формирования оптимального состава, структуры основных фондов, что позволяет наилучшим образом использовать имеющиеся объекты, формируя при этом наибольшую прибыль. Объектами управления в этом случае выступают основные фонды предприятия.

Следует определить, каковы же цели управления основными фондами предприятия. Основная цель от проводимых мероприятий – это увеличение прибыли за счет выпуска дополнительной продукции и как возможный вариант – снижение расходов предприятия, в т. ч. за счет сокращения числа единиц объектов основных фондов. Не менее важным результатом от управленческих воздействий должно быть обеспечение эффективного использования объектов основных фондов, в том числе машин, оборудования, производственных помещений, транспортных средств и т.д.

Говоря другими словами, управление основными фондами – это деятельность управленческого персонала, направленная на формирование рационального состава и структуры основных фондов и их эффективного использования в соответствии с текущими и стратегическими целями предприятия.

На практике управленческие воздействия на основные фонды предприятия претворяются следующими действиями:

- анализом и оценкой состояния основных фондов на предприятии с целью установления возможных резервов, более эффективного их использования;
- рассмотрением и оценкой возможных альтернативных вариантов изменения состава и структуры основных фондов;
- выявлением «узких мест» на производстве и изменением ситуации.

Достижение поставленных целей управления основными фондами возможно посредством решения определенных задач. Задачи определяются спецификой деятельности предприятия, отраслью экономики, внутренними и внешними факторами. А именно решаются следующие задачи: формирование и наращивание стратегического потенциала предприятия, сокращение материальных, трудовых и финансовых ресурсов, повышение качества выпускаемой продукции, сокращение производственных затрат, повышение технического и технологического уровня развития предприятия, снижение вредного воздействия процесса производства на окружающую среду, сокращение простоев оборудования за счет проведения более грамотного технического обслуживания и ремонта, формирование благоприятных условий труда на предприятии и другие цели.

Общеизвестными методами повышения эффективности основных средств предприятия являются:

Методы, носящие экстенсивный характер. Предлагается снижение целодневных и внутрисменных простоев оборудования (наращивание коэффициента сменности), повышение уровня специализации и кооперации, сокращение количества неработающего оборудования и другое;

- Методы интенсивного характера предполагают совершенствование технологических процессов. В этом случае осуществляются мероприятия с использованием значительных капитальных вложений, причем сроки выполнения таких мероприятий, как правило, короткие:

- обеспечение ритмичной работы цехов и участков за счет использования современного высокопроизводительного оборудования;
- организация поточного производства;
- подготовка исходных материальных ресурсов в соответствии с требованиями заданной технологии и качества выпускаемой продукции.

Инновационные методы управления основными фондами предприятия означают применение современных, полученных в результате проведенных научных исследований методов, качественно отличающихся от применяемых.

Важную роль в управлении основными фондами играет учетная политика, сформированная с учетом современных условий. Учетная политика предприятия - это совокупность выбранных им способов учета наличия и движения основных производственных фондов. Предлагается использовать современные автоматизированные системы управления - компьютерные программы «1С: Предприятие», «Интегральный аналитический комплекс» (Aurea Mediocritas) и другие, что позволит сократить трудозатраты на эти операции.

Современной задачей в части использования основных фондов является применение системы проведения ремонтных работ, направленных на повышение эффективности и бесперебойность работы оборудования. Производственные предприятия начинают внедрять в систему организации ремонтных работ систему управления техническим обслуживанием и ремонтами оборудования Global-EAM, составляющие EAM-системы: EMPAC (Indus International, США), MAXIMO (MRO Software), Avantis.Pro (Invensys).

Во всем мире лизинг стал новой и специфической формой инвестирования в основные фонды. Лизинг дает возможность предприятиям получать необходимое оборудование, вычислительную и организационную технику без значительных единовременных затрат. Поэтому наиболее точным методом повышения эффективности использования основных производственных фондов является приобретение объектов основных средств с помощью лизинга, который, в свою очередь, не требует значительных единовременных затрат.

Таким образом, для предприятия чрезвычайно важным является эффективное использование основных фондов, поддержание их в размере, оптимизирующем управление текущей деятельностью. Анализ эффективности использования средств является важнейшим инструментом управления деятельностью предприятия. Российские предприятия применяют и инновационные методы управления, такие как лизинг – источник формирования ресурсов для замены устаревшего оборудования, программы, обеспечивающие учет состава и движения основных фондов, а также программы, позволяющие производить ППР оборудования в короткие сроки и с определенным экономическим эффектом.

**ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ
МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
В ТВЕРСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

Скаковская Л.Н.,

*д. филол. н., профессор, Первый проректор-проректор по учебно-воспитательной
работе,*

Катаускайте Л.А.,

начальник управления качества, лицензирования и аккредитации,

Меркушов С.Ф.,

*канд. филол. н, вед. специалист по качеству, ФГБОУ ВО «Тверской государственный
университет, г. Тверь*

Аннотация: В статье рассматриваются практические аспекты управления качеством образования и формирование системы оценки качества образования на примере Тверского государственного университета.

**INNOVATIVE APPROACH TO FORMATION
QUALITY MANAGEMENT SYSTEMS
IN TVER STATE UNIVERSITY**

Skakovskaya L.N., Katauskayte L.A., S.F. Merkushov, Tver State University, Tver

Abstract:

The article presents the practical aspects of quality management formation and formation of the system of education quality assessment by the example of Tver State University.

Одной из приоритетных задач государственной политики в области образования в соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года является формирование механизмов оценки качества и востребованности образовательных услуг с участием потребителей, участие в международных сопоставительных исследованиях.

В настоящее время происходит активное реформирование системы высшего образования, обусловленное переходом индустриального общества к постиндустриальному, формированием единого образовательного пространства Европы. Решение национальных задач в области качества высшего образования требует широкого внедрения в вузах современных эффективных методов управления качеством, формирования систем качества, базирующихся на идеях и принципах концепции тотального управления качеством.

В Тверском государственном университете (ТвГУ) сформирована внутренняя система гарантии качества образования, включающая внутривузовскую систему оценки качества образования и мониторинга за его состоянием. Объектами оценки являются состояние системы менеджмента качества образования и ее эффективность; качество профессиональных образовательных программ; качество образовательной деятельности

(учебной и воспитательной работы); уровень преподавания дисциплин; качество работы профессорско-преподавательского состава; качество подготовки студентов. Для регламентации оценки качества образования и мониторинга за его состоянием в университете разработаны и функционируют внутренние нормативные документы.

Оценка качества подготовки студентов

Внешняя оценка уровня подготовки студентов по учебным дисциплинам в части соответствия требованиям ФГОС осуществляется в ТвГУ в рамках участия в проекте «Федеральный Интернет-экзамен в сфере профессионального образования» (ФЭПО). Университет также активно использует систему «Интернет-тренажеры в сфере образования», представляющую собой программный комплекс, в основу которого положены методика оценки знаний, умений, навыков и компетенций студентов и целенаправленная тренировка обучающихся в процессе многократного повторного решения тестовых заданий. С 2014 г. университет с целью проведения независимой оценки уровня освоения обучающимися образовательной программы, предоставления участникам отношений в сфере образования информации о качестве подготовки обучающихся является участником Федерального Интернет-экзамена для выпускников бакалавриата (ФИЭБ). В 2014 и 2015 гг. студенты 6-ти направлений бакалавриата университета успешно приняли участие в ФИЭБ: 030900.62 Юриспруденция; 040100.62 Социология; 050400.62 Психолого-педагогическое образование; 080100.62 Экономика; 080200.62 Менеджмент; 081100.62 Государственное и муниципальное управление.

Оценка состояния и эффективности системы менеджмента качества образования

В 2010 г. была проведена оценка соответствия деятельности ТвГУ по критериям модели Европейского фонда по менеджменту качества (EFQM) для уровня «Признанное совершенство». По результатам экспертизы Тверской государственный университет стал обладателем Сертификата Европейского фонда по менеджменту качества о соответствии деятельности уровню «Признанное совершенство» категории 5 звёзд. В декабре 2011 г. ТвГУ прошел повторно сертификацию в Торгово-промышленной палате РФ, подтвердив гарантированный уровень подготовки студентов, повышения квалификации и предоставления образовательных услуг (Свидетельство о сертификации ФГБОУ ВПО «Тверской государственный университет», рег. № 250, 13.01.2012 г., г. Москва). В 2013 г. Тверской государственный университет прошел сертификацию системы менеджмента качества на соответствие требованиям стандарта ГОСТ ISO 9001 – 2011 в органе по сертификации системы добровольной сертификации «ТЕХНОПРОГРЕСС». Вузу выдан сертификат соответствия № СДС.ТП.СМ. 02758-13 применительно к предоставлению услуг в сфере общего, высшего профессионального и дополнительного образования.

Оценка качества образовательной деятельности (учебной и воспитательной работы)

В университете создана и эффективно функционирует система мониторинга удовлетворенности студентов организацией и содержанием учебной и внеучебной работы. В 2011 г. в соответствии с требованиями ФГОС в ТвГУ введена оценка качества работы профессорско-преподавательского состава. Методом оценки является опрос студентов факультетов по анкете «Преподаватель глазами студентов».

Оценка качества профессиональных образовательных программ

В 2012 г. Тверской государственный университет успешно прошел процедуру государственной аккредитации образовательных программ. ТвГУ выдано Свидетельство о государственной аккредитации сроком действия до 29 декабря 2018 г.

С 2011 г. университет является участником Всероссийского проекта «Лучшие образовательные программы инновационной России». По результатам внешней экспертной оценки в число лучших образовательных программ, реализуемых образовательными организациями России, в 2011 – 2014 гг. вошли 36 программ ТвГУ из более чем 30000 образовательных программ, реализуемых в РФ.

В ноябре 2013 года Ассоциацией классических университетов России (АКУР) в университете была успешно проведена профессионально-общественная аккредитация образовательных программ по направлениям Социология, Менеджмент.

Оценка результативности деятельности профессорско-преподавательского состава

В 2012 году в университете разработана рейтинговая оценка деятельности профессорско-преподавательского состава, которая является составной частью комплексной системы управления качеством образования в университете и проводится с целью активизации и стимулирования профессорско-преподавательского состава университета к поиску современных методов обеспечения качества подготовки обучающихся и выпускников, совершенствования управления качеством образования, повышения эффективности научной, учебной, воспитательной работы и учебного процесса в целом, обеспечения объективного анализа работы всех преподавателей университета.

Руководство университета уделяет большое внимание анализу данных мониторинга качества образования, используя их при планировании и организации мероприятий по улучшению образовательной, научной, социальной и воспитательной деятельности.

В Тверском государственном университете за время действия системы менеджмента качества удалось добиться следующих результатов: повысился имидж университета; повысился конкурс на специальности и направления; упорядочилась управленческая деятельность, стали «прозрачными» методы принятия управленческих решений; улучшилась управляемость учебным процессом; повысилась возможность систематически выявлять недостатки (области для улучшения) и своевременно их устранять.

Активное внедрение принципов менеджмента качества позволило существенно улучшить показатели деятельности университета. Значения показателей деятельности ТвГУ существенно превышают пороговые значения показателей мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования, ежегодно проводимого Минобрнауки РФ. По результатам ежегодного мониторинга эффективности деятельности, проводимого Минобрнауки РФ, в 2012, 2013, 2014 и 2015 гг. Тверской государственный университет был признан эффективной образовательной организацией. Значения показателей мониторинга эффективности деятельности ТвГУ существенно превышают пороговые значения по ряду показателей. Также наблюдается положительная динамика по ряду показателей мониторинга эффективности за последние 4 года. В течение пяти лет (2010-2015 гг.) ТвГУ входит в состав 60 лучших вузов России в Национальном рейтинге университетов Интерфакс. В 2015 г. вуз вошел в число 500 лучших вузов мира в профессиональном рейтинге университетов мира Worldwide Professional University Rankings RankPro 2014/2015.

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Скоробогатова А. И.,

*кандидат педагогических наук, доцент,
заведующий кафедрой «Педагогическая психология и педагогика»*

Саглам Ф. А.,

*кандидат педагогических наук, доцент,
зам. заведующий кафедрой «Педагогическая психология и педагогика»*

Ягудина Г. Р.,

*ведущий менеджер
Институт экономики, управления и права (г. Казань)*

Аннотация: В статье актуализируется проблема государственно-частного партнерства в системе дополнительного профессионального образования. Поднимаются вопросы повышения эффективности и качества образовательного процесса, развития его прикладной направленности, максимального использования интеллектуальных, материальных, информационных и человеческих ресурсов для подготовки специалистов, проведения исследований, разработки инновационных проектов. Рассматриваются варианты построения образовательного процесса на идеях компетентностного подхода.

Ключевые слова: государственно-частное партнерство, система дополнительного профессионального образования, управление качеством образования, компетентностный подход

PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP IN THE SYSTEM OF PROFESSIONAL COMPLEMENTARY EDUCATION: EXPERIENCE, PROBLEMS, PROSPECTS

Skorobogatova A. I.,

*candidate of pedagogical sciences,
associate professor, head of the chair «Educational Psychology and Pedagogy»*

Saglam F. A.,

*candidate of pedagogical sciences, associate professor of the chair «Educational
Psychology and Pedagogy»*

Yagudina G. R.,

*Top manager
Institute of Economics, Management and Law (Kazan)*

Annotation: The article deals with the problem of public-private partnership in the system of professional complementary education. The article points out the ways to increase effectiveness, quality and practical value of educational process and to maximize the usage of intellectual, pecuniary, informational and human resources for preparing specialists, carrying out researches and developing innovational projects. The article also describes different variants of implementing competency-based education.

Keywords: public-private partnership, professional complementary education, quality management of education, competency-based education approach

Социально-экономические преобразования в России, демократизация и гуманизация усилили интерес общества к проблеме самореализации и самоактуализации личности, где профессиональная деятельность занимает особое место. При переходе к информационному обществу изменяются потребности и структура рынка труда, рынка специалистов, в том числе и квалификационные требования к ним.

Государственно-частное партнерство в системе дополнительного профессионального образования – это форма взаимодействия заинтересованных субъектов (бизнес-сообщество, власть, образовательные учреждения и все общество в целом), при которой субъекты, помимо стандартных обязательств, берут на себя обязательства по созданию условий для развития системы дополнительного профессионального образования на территории с целью удовлетворения потребностей обучающихся, объекта хозяйствования и населения, проживающего на территории.

Такое партнерство можно рассматривать как:

- инструмент территориального развития;
- реализацию социальной ответственности бизнеса;
- инвестиции в подготовку кадров;
- благотворительную деятельность.

Основными направлениями развития государственно-частного партнерства в сфере дополнительного профессионального образования в РФ должны стать:

– разработка механизмов и методик прогностического анализа рынка труда по отраслям и регионам (вертикальная и горизонтальная составляющие) для совместного принятия решений относительно профилей и объемов требуемых специалистов и обеспечения оптимизации ресурсов для реализации принятых решений;

– разработка и осуществление на постоянной основе мониторинга рынка труда, демографической структуры и моделей занятости для сокращения разрыва между потребностью и реально возможной профессиональной подготовкой будущих работников;

– участие работодателей в определении квалификационных требований, разработке стандартов профессионального образования и признании квалификаций;

– разработка механизмов финансирования профессиональной подготовки кадров в соответствии с нуждами предприятия. Создание фондов профессионального обучения, профессионального образования и участие в управлении ими;

– повышение активности участия работодателей и профессиональных союзов в профессиональной ориентации и профориентационных программах для образовательных организаций, предусматривающих прямой диалог с потенциальными слушателями;

– восстановление связи между предприятиями и учреждениями профессионального образования в рамках сотрудничества.

Можно выделить три группы целей психолого-педагогического сопровождения личности обучающегося в системе дополнительного профессионального образования.

Идеальная цель – развитие всех индивидуальных сфер обучающихся (мотивационной, когнитивной, эмоциональной, волевой, действенно-практической, сферы саморегуляции, экзистенциальной). Идеальная цель конкретизируется в персонифицированной цели – достижение обучающимися оптимальных для себя образовательных результатов, более высокого уровня образованности и развития индивидуальности. Процессуальной целью является отражение в педагогических средствах актуальных потребностей слушателей, на основе которых каждый может успешно решать образовательные задачи.

Усложнение социально-экономической ситуации и постоянно расширяющиеся свободы личностного, жизненного и карьерного выборов требуют повышения готовности личности к самостоятельному и осознанному решению своих карьерных вопросов. Это предполагает постепенное перемещение акцентов от констатирующе-рекомендательных вариантов помощи к активизации самих обучающихся и формирования у них умения ориентироваться в разнообразных ситуациях выбора и принимать ответственные решения.

Соответственно, это возможно лишь при соблюдении следующих условий:

– увеличение времени на психолого-педагогическую поддержку обучающихся (переход от одноразовых, эпизодических консультаций к многократным встречам);

– создание организационных условий для такой работы (к системной и комплексной работе);

– специальную подготовку преподавателей курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки, способных работать по разным направлениям, с разными категориями клиентов и с использованием разных методов).

Требование комплексности работы, предусматривающее использование разных форм и методов работы, а также всего лучшего, что накоплено в различных отечественных и зарубежных подходах.

Построение образовательного процесса на идеях компетентного подхода, предполагающего не просто выделение, учет и развитие конкретных качеств, которые, возможно, пригодятся в какой-то деятельности, но перенесение акцента на саму готовность человека решать определенные задачи, опираясь на разнообразные свои качества. Такой подход предполагает, с одной стороны, ориентацию на конкретные виды труда, а с другой стороны, открывает перспективы для преодоления старой схемы соответствия «требований профессии» (профессионально важные качества) и «имеющиеся качества человека», что и являлось основанием для оценки его «профпригодности».

Новый подход позволяет в перспективе учитывать саму готовность человека решать определенные задачи, опираясь на механизмы компенсации одних качеств другими, на формирование индивидуального стиля деятельности, приобретаемый опыт. Именно собственный, а не чужой опыт – элемент развития каждого человека. Воспитание и обучение (образование в целом) – это пространство социальной жизни, где обучающимися создаются условия для активного получения и критического анализа опыта.

Чтобы становление опыта стало действительно повседневной культурной практикой обучающихся, необходимо предусмотреть ряд условий:

– содержание образования раскрывается перед слушателями курсов как многообразие практических, прикладных форм его собственной деятельности во всех образовательных областях в виде самостоятельных учебных, исследовательских, творческих текстов, наглядных пособий, приборов, учебников, эссе, ИТ-презентаций, рецензий, статей, художественных текстов в профессиональных альманахах и журналах и т. п.;

– содержание конкретной практики определяется слушателями и преподавателями в зависимости от учебных и образовательных программ и проектов, однако критерии их выполнения всегда связываются с общепринятыми культурными нормами и образцами;

– опытом становятся только прожитые, пережитые, принятые и осмысленные (отрефлексированные) на личностном уровне практические ситуации действия, что возможно при организации аналитических форм участия в профессиональном сообществе;

– каждая образовательная область дается слушателю через его культурные практики в формах собственных прикладных, исследовательских, творческих, социальных и иных проектов.

Большую роль призваны играть сегодня проекты государственно-частного партнерства при создании и развитии комплексов, объединяющих образовательные, исследовательские учреждения и иные учреждения и организации. Такая инновационная структура вуза позволяет повысить эффективность и качество образовательного процесса,

развить его прикладную направленность, максимально использовать интеллектуальные, материальные, информационные и человеческие ресурсы для подготовки специалистов, проведения исследований, разработки инновационных проектов.

Бизнес сегодня призван и активно способствует развитию социальных инвестиций в области образования. Основным содержанием социальной ответственности компаний в наше время являются взаимодействие с образовательными организациями, их структурными подразделениями, учебными и научными коллективами, расширение присутствия компаний, как в самом образовательном процессе, так и в управляющих органах, включая наблюдательные, попечительские и иные виды советов. Причем, если раньше частный сектор ограничивался лишь благотворительной помощью, спонсорством или просто пожертвованиями, то сегодня он ориентирован на активное участие в жизни учебного заведения, его развитие, совершенствование материальной базы, вовлечение за свой счет уникальных специалистов в систему подготовки кадров, привлечение своих специалистов в процесс модернизации учебных заведений на территории своего присутствия, привлечение средств других благотворителей, а также бюджетов различных уровней для реализации совместных образовательных проектов в рамках и на основе государственно-частного партнерства. Характерным примером является создание корпоративных комплексов как в самих компаниях, так и в рамках высшего учебного заведения.

Основными видами социальных инвестиций в сферу образования могут быть следующие:

- финансовые инвестиции в виде пожертвований в эндаументы, фонды развития и иные фонды, предназначенные для развития учебного заведения, грантовые образовательные программы;

- прямые социальные инвестиции, направленные на совершенствование или изменение рынка труда в целом или на территории своего присутствия;

- развитие совместных проектов на основе софинансирования и взаимной выгоды;

- лоббирование интересов учебного заведения, проведение совместных акций и мероприятий;

- безвозмездное предоставление товаров и услуг учебному заведению.

Другим важным направлением повышения качества оказания образовательных услуг является развитие взаимодействия государства, бизнеса, общественных организаций и образовательных учреждений в разработке и совершенствовании содержания образовательных программ, стандартов, разработке и реализации программ повышения квалификации для профессорско-преподавательского состава и работников компании.

Перспективным направлением взаимодействия является совместное формулирование тем курсовых и дипломных проектов с ориентацией на конкретных заказчиков из числа потенциальных работодателей из государственного или частного сектора.

Современным и перспективным направлением государственно-частного партнерства являются гранты и грантовые программы в виде безвозмездного финансирования

конкретных направлений деятельности: академических курсов и программ, мероприятий и исследований, научной деятельности, проектов, стипендиальных программ и др. Активную деятельность проводят в этом направлении благотворительные фонды. Это повышает доступность образования, способствует его модернизации, предоставляет новые возможности для соискателей.

Особое значение приобретает и задача создания единого профессионально-образовательного пространства, так как в городе функционируют образовательные учреждения разного уровня и предприятия различных правовых форм.

Немаловажную роль играет государственно-частное партнерство и в реализации мероприятий, развивающих профессиональные навыки обучающихся учреждений дополнительного профессионального образования, например, конкурсы предпринимательских проектов. При этом одной из основных задач конкурса является содействие продвижению на региональном уровне наиболее удачных предпринимательских проектов. Для реализации этой задачи привлекаются к участию в конкурсах организации, осуществляющие программы поддержки предпринимательства (коммерческие организации, фонды).

Сотрудничество направлено на развитие навыков лидерства, ведения бизнеса, презентации идей и навыков управления посредством имитационных игр и встреч с предпринимателями города.

В сфере образования социальный диалог может стать средством обновления качества образования, его содержания, повышения его личностной ориентированности, социальной и экономической эффективности, средством формирования кадровой политики в соответствующей отрасли, включая вопросы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Несмотря на общность проблем в сфере социальной защиты и профессионального образования, нужно учитывать территориальные различия и дифференциацию. В каждом регионе существует своя система разделения труда, региональная специализация, уровень социальной напряженности и социального неблагополучия. Именно поэтому очевидна потребность в создании территориальных систем партнерства с целью исключения унифицированности при развитии системы дополнительного профессионального образования.

Основными принципами создания и функционирования территориальной системы партнерства являются:

- комплексный и непредвзятый анализ ситуации;
- приоритетность соблюдения интересов обучающихся;
- удовлетворение интересов территории;
- инвестиционный характер вложений;
- доступность и открытость;
- адресность;
- направленность на долгосрочную стратегию развития территории;

- долевое финансирование;
- создание системы преференций;
- максимизация социально-экономической эффективности деятельности в рамках партнерства;
- согласование действий с общественностью территории.

Т.е. деятельность в рамках системы государственно-частного партнерства в сфере дополнительного профессионального образования должна носить комплексный, системный и долговременный характер, осуществляться в соответствии с приоритетами того региона, на территории которого она реализуется. Хозяйствующие субъекты, учреждения и власть должны стать партнерами и совместно разрабатывать необходимые программы.

Можно утверждать, что построение территориальной системы государственно-частного партнерства в сфере дополнительного профессионального образования будет способствовать реализации своего потенциала, повышению уровня благосостояния.

Т.е. создание такой системы партнерства является не только социально значимым, но и экономически эффективным.

Таким образом, изменившиеся требования к профессиональной компетентности современного специалиста, вызванные глобальными проблемами и динамическими переменами в любой социально-экономической сфере, делают необходимым внесение соответствующих изменений в сфере дополнительного профессионального образования и в специальной деятельности, направленной на оказание комплексной поддержки (психологической, педагогической, медицинской, информационной) и, как правило, длительной в социально-профессиональном развитии.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ.

Скоробогатова А. И.,

*кандидат педагогических наук, доцент,
заведующий кафедрой «Педагогическая психология и педагогика»*

Саглам Ф. А.

*кандидат педагогических наук, доцент,
зам. заведующий кафедрой «Педагогическая психология и педагогика»*

Ягудина Г. Р.

*ведущий менеджер
Институт экономики, управления и права (г. Казань)*

Аннотация: Статья посвящена проблеме повышения качества современного образования. В статье сделан вывод о том, что качество современного образования напрямую зависит от повышения качества воспитательной деятельности в системе общего образования. Воспитательная деятельность в школе должна строиться с учетом индивидуальных особенностей детей и предполагает постоянное совершенствование воспитательной деятельности классного руководителя. Совершенствование воспитательной деятельности педагога неразрывно связано с самоанализом, рефлексией, профессиональным образованием.

IMPROVEMENT OF EDUCATIONAL ACTIVITY OF THE TEACHER AS FACTOR OF IMPROVEMENT OF QUALITY OF EDUCATION.

Skorobogatova A. I.,

*candidate of pedagogical sciences,
associate professor, head of the chair «Educational Psychology and Pedagogy»*

Saglam F. A.,

*candidate of pedagogical sciences, associate professor of the chair «Educational Psychology and
Pedagogy»*

Institute of Economics, Management and Law, Kazan (Russia)

Yagudina G. R.,

*Top manager
Institute of Economics, Management and Law (Kazan)*

Summary: Article is devoted to a problem of improvement of quality of modern education. In article the conclusion that quality of modern education directly depends on improvement of quality of educational activity in system of the general education is drawn. Educational activity at school has to be based taking into account specific features of children and assumes continuous improvement of educational activity of the class teacher. Improvement of educational activity of the teacher is inseparably linked with introspection, a reflection, professional education.

Сегодня российское общество проходит через полосу сложнейших социокультурных трансформаций, затрагивающих все аспекты его жизнедеятельности. Преобразования, осуществляемые в России, не могут не влиять на деятельность образовательных учреждений всех типов.

Высокая востребованность личностного потенциала каждого человека во всех сферах общественной жизни придает особую актуальность улучшению системы воспитания детей. Задача воспитания подрастающего поколения является важной для любого государства, особенно она важна для нашего общества в период переориентации ценностей, существенно влияющих на процесс формирования социального опыта детей и подростков. В связи с этим возрастает роль деятельности всех без исключения общественных институтов. Среди них особое место занимает школа. Становится очевидным, что от того, как будет проводиться воспитательная деятельность в школе, какие ценности будут сформированы у подростков, зависит успешность цивилизованного развития нашего общества. Воспитательная деятельность в школе должна строиться с учетом индивидуальных особенностей детей и предполагает постоянное совершенствование воспитательной деятельности классного руководителя.

Сегодня назрела острая необходимость в разработке новых подходов к организации совершенствования воспитательной деятельности классного руководителя. Одним из таких подходов является использование диагностики в воспитательной деятельности классного руководителя. Опираясь на традиционные подходы к организации изучения личности детей, педагоги сталкиваются с различными трудностями. Эти трудности усугубляются неадаптированным переносом форм педагогической диагностики, игнорированием специфики детского и подросткового возраста, отсутствием комплексного подхода к педагогической диагностике.

Изучению вопросов повышения качества воспитательной деятельности в системе общего образования посвящено немало работ. Формы и методы воспитательной работы в образовательных организациях системы общего образования рассматривались в трудах Андреевой В. В., Архангельского С. И., Загвязинского В. И., Гусева А., Гусейновой Э. М., Ильиной Т. А., Кузьминой Н. В., Николаева Н. Д., Слостенина В. А. и других.

Отдельные аспекты воспитательной деятельности в системе общего образования нашли свое отражение в работах Демаковой И. Д., Иванова А. М., Скаткина М. Н., Павленко В., Паначина Ф. Г., Федонькиной О. Ф., Шендрик И. и других.

Вопросам педагогической диагностики были посвящены труды Анцыферовой Л. И., Битинаса Б. П., Варламовой Е. П., Голубева Н. К., Гуревич К. М., Краевского В. В., Пидкасистого П. И., Степанова С. Ю., Щурковой Н. Е., Шпалинского В. В., Распопова И. В. и других.

Термин «воспитание» неоднозначен. Воспитание понимают: в широком социальном смысле, когда речь идет о воздействии на человека социума в целом и всей окружающей действительности; в широком педагогическом смысле, когда имеется в виду целенаправленная деятельность, охватывающая весь учебно-воспитательный процесс; в

узком педагогическом смысле, когда под «воспитанием» понимается специальная воспитательная работа; в еще более узком значении, когда имеется в виду решение определенной задачи, связанной, например, с формированием нравственных качеств (нравственное воспитание), эстетических представлений и вкусов (эстетическое воспитание) и т.п. Иными словами, термин в этом случае обозначает участок приложения воспитательных усилий. Такая неопределенность чревата недоразумениями, приходится оговаривать, в каком смысле говорится о воспитании.

Все зависит от того, как понимать воспитание: как социализацию вообще (в широком социальном смысле), или как обязательно целенаправленную социализацию (воспитание в широком педагогическом смысле), или же воспитание выступает в узком смысле как специальная воспитательная работа. Воспитание в широком педагогическом смысле включает в себя обучение, а в узком – стоит в одном ряду с обучением, на том же уровне. Обучение всегда идет вместе с воспитанием, если последнее понимать в широком социальном смысле, поскольку в ходе обучения, специально или стихийно, формируются какие-то качества личности. В то же время можно утверждать, что при определенных условиях обучение воспитывает не всегда, а только тогда, когда оно построено соответствующим образом, как воспитывающее обучение. Так можно сказать, когда воспитание выступает не в широком социальном, а в педагогическом смысле, то есть если оно связано с целеполаганием и педагогическим руководством. В первом случае единство обучения и воспитания – закономерность, во втором – принцип.

Чрезвычайная актуальность проблемы повышения качества воспитательной деятельности очевидна. Эта проблема напрямую связана с вопросом самосовершенствования личности. Особенно остро эта проблема стоит сейчас. В обществе все совершается только людьми, и люди не могут совершенствовать общественную жизнь, не совершенствуясь сами. Самосовершенствование означает стремление к тому, чтобы повысить свою социальную активность, улучшить свои моральные и деловые качества. Самосовершенствование предполагает формирование новых качеств, а следовательно, преодоление отсталых взглядов, замшелых стереотипов.

Воспитательную деятельность педагог может совершенствовать, только совершенствуя себя. Иначе ничего не выйдет, все останется на словах.

Стремление стать лучше естественно, оно в значительной степени свойственно подавляющему большинству людей. Но вопрос в том, как реализовать это стремление. Ведь слишком часто педагог, желая изменить себя к лучшему, не может достичь этого и затем оправдывает свою слабость ссылкой на объективные условия, выстраивает правдоподобные словесные конструкции, выполняющие функции психологической защиты. Часто мы и не понимаем, что именно следует изменить в себе, исправить, улучшить, еще чаще не знаем, как этого добиться. А если и знаем, то не умеем реализовать данное знание. Отсюда первостепенное значение приобретает вопрос о способах определения объектов совершенствования. Однако не менее существенным является осмысление факторов, которые стимулируют и поддерживают (несмотря на неблагоприятные внешние

обстоятельства) стремление педагога к самосовершенствованию, делают его первостепенной внутренней потребностью. Самосовершенствование как внутренняя работа преобразования самого себя до некоторой степени независимо от внешних условий. И все же очень важно, когда внутренние усилия личности получают «социальное подкрепление». Накладываясь друг на друга, эти два процесса – внутренний и внешний усиливают свое действие и ускоряют процесс самосовершенствования.

В современных условиях основой самосовершенствования должно стать совершенствование профессионализма. Школа испытывает острую необходимость в хороших педагогах, не говоря уже о настоящих мастерах своего дела. В сфере материального производства есть объективный критерий качества труда. В педагогике же профессиональные качества органически связаны с общим уровнем духовного развития и этическими ценностями, например, с готовностью принять правоту другого и признать свою ошибку, признать всерьез, а не на словах, не лгать о «перспективах» новой теории, еще не проверенной, не упиваться достижениями, ясно сознавая гигантские масштабы еще не удовлетворенных потребностей практики воспитания и т.д. Перечень моральных и одновременно профессиональных качеств можно увеличивать до бесконечности, сознавая, что это поле для самосовершенствования, бесконечной борьбы с собой без гарантии окончательного успеха.

Между самосовершенствованием и воспитанием существует единство, взаимосвязь: воспитание действенно в той мере, в какой ведет к самосовершенствованию – стремится сформировать личность свободную, творческую, нравственную. Совершенствование должно гуманистически ориентировать воспитание: не ограничиваться внутренней перестройкой, а стремиться совершенствовать само бытие.

Воспитание кристаллизует собственное Я индивида. Индивид становится в результате воспитания определенной личностью – трудолюбивым работником, дисциплинированным гражданином, послушным сыном и т.д. Совершенствование выводит индивида за свои собственные границы, ставит его в принципиально критическое отношение к самому себе. Оно начинается тогда, когда «внутри» реального, эмпирического, во многом несовершенного человека живым укором ему зарождается образ другого человека – идеального, совершенного, когда личность не удовлетворяется тем, что она есть, и начинает вырабатывать из себя то, чем она должна быть.

Новая реальность, куда поднимается человек в процессе совершенствования, отличается тем, что там разрешены все противоречия, прежде всего противоречия между Я и идеальным Я, преодолены все недостатки, которые отравляют реальную жизнь. Совершенствование – это жизнь в идеале.

Одной из трудностей остается то, что идея самосовершенствования слабо представлена в общественном сознании. Иногда самосовершенствование сводится к простой телесной или психологической технологии (накачиванию мышц, постановке дыхания, тренировке воли, аутотренингу и т.п.) Бывают и другие перегибы, когда деятельность по

совершенствованию приобретает форму мистических, религиозных опытов, всякого рода патриархальных антиутопий.

Таким образом, мы можем заключить, что самосовершенствование педагога является более высокой ступенью развития человека, чем воспитание и самовоспитание. Оно надстраивается над воспитанием и преодолевает его ограниченность. Самосовершенствование есть духовно-нравственная деятельность, оно поднимает человека до всеисторических, всечеловеческих высот. Оно направлено на то, чтобы снять с человека ограничения, которые накладываются на него существующим уровнем социального развития. Совершенствование воспитательной деятельности педагога неразрывно связано с самоанализом, рефлексией, профессиональным образованием. А повышение качества образования напрямую зависит от достижения поставленной педагогом цели: создания условий для юной личности, в которых ребенок смог бы раскрыть свои потенциальные возможности со всей полнотой.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ЗДОРОВОМ ОБРАЗЕ ЖИЗНИ И КАЧЕСТВЕ ЖИЗНИ В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Смирнова Т. Л.,

к.м.н., доцент

Чувашский государственный университет, г. Чебоксары

Никифорова В. Н.,

к.п.н., доцент

Институт экономики, управления и права, г. Казань

Емельянова М. В.,

к.ф.н., доцент

Чувашский государственный университет, г. Чебоксары

Аннотация. В процессе профессиональной подготовки специалистов в институте по программе «Педагогика и психология дошкольного образования» в рамках дисциплин «Основы педиатрии» и «Возрастная физиология» формируются знания и практические навыки по охране и укреплению здоровья детей в дошкольных образовательных организациях, представление о здоровом образе жизни, о здоровьесберегающих и оздоровительных технологиях, качестве жизни.

Annotation.

In the course of professional training of specialists under the program «Pedagogy and Psychology of Preschool Education» in the framework of the subjects

«Basics of Pediatrics» and «Age- specific Physiology» knowledge and practical skills directed to health protection and health promotion at preschool educational institutions are formed.

Students acquire competencies on healthy way of life, life saving and health promoting technologies.

Проблема здорового образа жизни и качества здоровья населения находится в центре внимания ученых. Формирование у детей навыков здорового образа жизни – актуальная и сложная задача, поскольку именно в детстве формируется здоровье, и дети в процессе обучения теряют свое здоровье, испытывая нагрузки.

В процессе профессиональной подготовки специалистов в институте по программе «Педагогика и психология дошкольного образования» в рамках дисциплин «Основы педиатрии» и «Возрастная физиология» формируются знания и практические навыки по охране и укреплению здоровья детей в дошкольных образовательных организациях. В процессе занятий у слушателей формируются знания о группах здоровья детей, о правилах гигиены, об основах профилактики заболеваний, о здоровьесберегающих и оздоровительных технологиях. Специалисты в последующем могут проводить первичные мероприятия в образовательной организации при подозрении на заболевание ребенка, проводить воспитательную работу с детьми, родителями и персоналом по формированию потребности в здоровом образе жизни.

В школах и высших учебных заведениях в учебный процесс внедрены здоровьесберегающие образовательные технологии. Данное направление включает психолого-педагогические технологии, программы, методы, обеспечивающие воспитание у учащихся культуры здоровья, личностных качеств, способствующих сохранению, укреплению здоровья, представление о здоровье как ценности, мотивацию на ведение здорового образа жизни.

Обучающиеся знакомятся с понятием «качество жизни больного», которое применяется к хроническим больным, неизлечимым пациентам, несмотря на прогресс науки. Изучение качества жизни играет важную роль в популяционных исследованиях и мониторинге здоровья населения, в оценке комплексного влияния болезни на жизнь больных граждан в сравнении с эффективностью различных медицинских, реабилитационных и профилактических программ.

Среди причин заболеваемости всего населения Чувашской Республики на первом месте – болезни органов дыхания, на втором – травмы, отравления, на третьем – болезни мочеполовой системы. В структуре распространенности ведущее место занимает патология органов дыхания, на второй позиции – кровообращения, на третьей – мочеполовой системы. В связи с наличием высокого показателя заболеваемости детей в возрасте 0–14 лет преимущественно за счет болезней органов дыхания, травм, патологии кожи, органов пищеварения и болезней нервной системы особое внимание на занятиях уделено вопросам профилактики заболеваний в данных системах. За последние годы у детей увеличилась заболеваемость болезнями органов дыхания, болезнями глаза и его придаточного аппарата, инфекционными и паразитарными заболеваниями, новообразованиями.

Следует уделять внимание снижению заболеваемости подростков. Рост заболеваемости происходит за счет новообразований, болезней костно-мышечной системы, болезней кожи и подкожной клетчатки, костно-мышечной системы. Для детей 15–17 лет актуальными являются вопросы профилактики заболеваний органов дыхания. В связи с этим остаются важными вопросы оздоровления организма, иммуномодуляции, правильного развития и функционирования систем. Вопросы профилактики обсуждаются на тематических занятиях, в курсе предмета валеология.

Важны изучение качества жизни здорового ребенка, отношение детей к своему здоровью. Одним из моментов изучения качества жизни у детей является определение состояния оптимального здоровья с позиции самого ребенка и его родителей. Слушатели ознакомились с комплексной программой по изучению качества жизни здоровых и больных детей в России и внедрение ее в регионах. Проект программы изучения качества жизни здоровых и больных детей в РФ включает опрос по качеству жизни здоровых детей с выделением групп риска по развитию заболеваний, изучение качества жизни детей с различной патологией на разных стадиях заболевания, оценку качества жизни здоровых и больных детей с выявлением изменений его параметров при определенных заболеваниях, оценку эффективности лечебных, профилактических, реабилитационных программ.

Таким образом, знания о здоровье, личной ответственности за свое здоровье, необходимости рационального образа жизни и правильная организация оздоровительной работы в учебных заведениях способствуют формированию здорового образа жизни.

СТРАТЕГИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ВСЕОБЩЕГО УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ (НА ПРИМЕРЕ ПАО «НИЖНЕКАМСКНЕФТЕХИМ»)

Сорокина Т. А.,

Михайлова Г. Н.,

колледж Нижнекамского филиала

Институт экономики, управления и права (г. Казань),

**В статье рассматривается стратегия социального развития предприятия как
фактор формирования всеобщего управления качеством
(на примере ПАО «Нижнекамскнефтехим»)**

THE SOCIAL DEVELOPMENT STRATEGY OF THE ENTERPRISE AS A FACTOR OF FORMATION OF THE TOTAL QUALITY MANAGEMENT (ON THE EXAMPLE OF "NIZHNEKAMSKNEFTEKHIM")

**Sorokina T. A.,
Mikhailova G. N.**

Institute of Economics, Management and Law (Kazan)

The article discusses the social development strategy of the enterprise as a factor of formation of the total quality management (on the example of "Nizhnekamskneftekhim")

Руководство отечественных предприятий должно осознать настоятельную необходимость перехода к политике социального развития предприятия, формирования новой производственной культуры, ориентированной на человека и предусматривающей максимальную вовлеченность персонала в деятельность предприятия, поощрение инициативы и самодисциплины. Однако стратегия предприятия по мобилизации творческих ресурсов может быть достаточно эффективной только тогда, когда она будет подкрепляться долгосрочной социальной политикой предприятия.

Следовательно, в настоящее время становится все более очевидным, что производительность труда, мотивация и творческий потенциал персонала превращаются в важнейшие конкурентные преимущества, которые в значительной мере определяют успех реализации базовой стратегии социального развития предприятия. При этом особое значение приобретают стратегии социального развития предприятия как инструмента повышения качества выпускаемых товаров.

В условиях рыночных отношений на предприятиях управление качеством определяется его направленностью на обеспечение такого уровня качества продукции услуг, который может полностью удовлетворять все запросы потребителей. Высокое качество продукции и услуг является самой весомой составляющей, определяющей их конкурентоспособность. Без обеспечения стабильного качества, соответствующего требованиям потребителей, невозможно рационально интегрировать национальную экономику в мировое хозяйство и занять в ней достойное место.

Социальная среда предприятия органически взаимосвязана с технической и экономической сторонами функционирования организации, составляет вместе с ними единое целое. На современном этапе развития общества успешная деятельность любой организации зависит от высокой результативности совместного труда занятых в ней работников, от их квалификации, профессиональной подготовки и уровня образования, от того, насколько условия труда и быта благоприятствуют удовлетворению материальных и духовных потребностей людей.

Система менеджмента качества – это основные направления и цели предприятия в области качества, официально сформулированные руководством предприятия. Оно

формулируется таким образом, чтобы охватить деятельность каждого работника и ориентировать весь коллектив на достижение поставленных целей в соответствии с социальной средой предприятия.

Социальное развитие предприятия в СМК осуществляется по следующим направлениям:

1. Создание единого статуса для всех работников, равенство в отношениях.
2. Социальное партнерство, создание тождественности интересов руководителя и сотрудников.
3. Равенство в возможностях продвижения по карьерной лестнице.
4. Забота о нуждах работника.
5. Повышение профессионализма менеджеров [1].

В целом, социальное развитие включает в себя весь сложный механизм, приводящий в действие человеческую активность, последовательно развертывающуюся цепь потребностей, интересов, мотивов и целей, которые побуждают людей к труду, конкретизируют деловую ориентацию и ценностные установки персонала.

Таким образом, социальное развитие предприятия в СМК – это изменение к лучшему в ее социальной среде, достижение желаемых перемен в условиях труда, быта и досуга работников. Соответственно этому социальное развитие должно направляться на решение первоочередных задач [3]. Эти задачи сводятся к следующему (табл. 1).

По своему назначению управление социальным развитием в СМК ориентируется исключительно на людей, на создание для работников надлежащих условий как труда, так и быта и постоянное улучшение этих условий. Соответственно, его основными целями являются:

- совершенствование социальной структуры персонала;
- повышение их образовательного и культурно-технического уровня;
- улучшение эргономических, психофизиологических и иных условий работы, охраны труда и безопасности работников;
- рост жизненного уровня работников и их семей;
- создание и поддержание в коллективе здоровой материально-психологической атмосферы, межличностных и межгрупповых связей;
- стимулирование – как материальным вознаграждением, так и средствами поощрения эффективности труда, творческого отношения к делу [2].

К основным непосредственным факторам социальной среды в СМК организации относятся:

- потенциал организации;
- ее социальная инфраструктура;
- условия и охрана труда;
- материальное вознаграждение трудового вклада;
- социальная защита работников;
- социально психологический климат коллектива;

- внерабочее время и использование досуга (рис. 1.) [5].

Количество стратегических показателей социального развития коллектива и охраны ОПС зависит от множества факторов: характера выпускаемой продукции, комплексности и сложности технологии, размещения предприятия, его сложности, географического расположения и возраста, количества работающих и демографических факторов и др.

В состав обязательных показателей социального развития коллектива и охраны ОПС должны быть включены следующие:

- степень соответствия показателей безопасности труда установленным нормативам;
- потери рабочего времени по болезням работников;
- степень обеспеченности рабочих мест производственными площадями и удовлетворения социальных потребностей работников в объектах отдыха, личной гигиены, питания и др.;
- степень удовлетворения социальных бытовых потребностей работников в жилье, транспортных средствах, объектах здравоохранения, образования, дошкольных учреждениях и др.;
- показатель травматизма;
- средняя заработная плата работников по категориям;
- текучесть кадров по категориям;
- степень отклонения показателей экологичности среды обитания от установленных нормативов по содержанию в воздухе, воде и почве экологически вредных примесей;
- доля расчетной прибыли предприятия, направляемая на мероприятия по социальному развитию коллектива.

На основе анализа фактического состояния параметров социального развития коллектива и охраны ОПС, сравнения их с международными, государственными (федеральными), отраслевыми и региональными нормативами (критериями, показателями, требованиями) руководство фирмы должно определить отставания («узкие места») в данной области и разработать систему стратегических мер по их ликвидации.

Стратегия социального развития предприятия в СМК – одна из наиболее важных стратегий на современном этапе развития отечественной экономики. Кардинальные социально-экономические преобразования последних лет практически полностью разрушили сложившиеся в течение жизни нескольких поколений традиции и стереотипы общественного, коллективного и индивидуального поведения на производстве. Накопилось немало примеров резкого ухудшения финансово-экономического состояния на предприятиях, а то и полного прекращения их функционирования из-за серьезных социальных противоречий в коллективе.

Как следует из общего определения стратегии предприятия, социальная стратегия – это система стратегических решений, затрагивающих состав коллектива, содержание и условия работы его членов. Социальная стратегия играет роль своеобразного фильтра, через который при подготовке пропускаются все остальные решения, носящие стратегический

характер, и который в зависимости от избранного варианта социальной стратегии существенно влияет на конечный результат принятия решений [4]. В связи с этим также нельзя забывать о социальной политике фирмы – это генеральная линия, система стратегических мер, проводимая руководством фирмы в области стратегии социального развития коллектива и охраны окружающей природной среды как компонентов целевой подсистемы системы менеджмента. Социальная политика направлена на достижение целей в сферах: создания нормальных условий труда и отдыха работников; обеспечения им безопасности на производстве, в пути, быту, местах отдыха; удовлетворения и развития потребностей работников; укрепления здоровья и увеличения продолжительности их жизни.

Выделение социальной стратегии в качестве самостоятельной функциональной стратегии — необходимость, вытекающая из реалий сегодняшнего дня.

Важная роль в ПАО «Нижекамскнефтехим» в системе менеджмента качества отводится социальному развитию. Руководство предприятия ПАО «Нижекамскнефтехим» уделяют внимание не только качеству выпускаемой продукции, но и культуре обслуживания клиентов, внешнему и моральному облику работников предприятия, их уровню образования и профессионализма, безопасным условиям труда.

Исходя из принципа «кадры решают все», руководство постоянно демонстрирует работу по удовлетворению требований и ожиданий персонала ПАО «Нижекамскнефтехим», показывая перспективу, продвижения по службе, наделяя наиболее перспективных сотрудников дополнительными полномочиями, предоставляя всем равные стартовые возможности. Безусловно, одним из важнейших условий достижения поставленных целей является формирование сильной организационной культуры и здорового корпоративного духа в коллективе.

Социальные мероприятия по сохранению стабильности квалифицированного персонала и одновременно притоку наиболее подходящих для организации работников, проведенные в рамках социальной программы «Квалификация кадров, система их подготовки и переподготовки», позволили сформировать высокопрофессиональный и эффективно действующий коллектив, способный добиваться высоких производственных показателей.

На предприятии работают в основном квалифицированные рабочие. Начальный уровень квалификации – только у 8,6 % рабочих ПАО «Нижекамскнефтехим», у 41,2 % рабочих – средний уровень квалификации, а 50,2 %, то есть каждый второй рабочий, имеют высший уровень квалификации (рисунок 2.).

Показатели удовлетворенности трудом являются важными показателями в формировании стратегий социального развития ПАО «Нижекамскнефтехим». Показатели удовлетворенности трудом на протяжении 20 лет стали объектом пристального внимания не только специалистов-социологов, но и руководителей всех уровней управления. Удовлетворенность персонала влияет на количественные и качественные результаты работы, срочность и точность выполнения заданий, обязательность в отношении других людей.

В таблице 2 представлено восприятие персоналом организации, отраженное в общей удовлетворенности в процентах относительно количества опрошенных в соответствующем году.

В период перемен, инноваций, кризисных ситуаций или ввода новых производств администрация выполняет лидирующую роль в преодолении препятствий. Именно поэтому в годы ввода новых производств, наращивания мощностей временно снижалась удовлетворенность у исполнителей в области участия персонала в управлении ПАО «НКНХ». Со стабилизацией производства и урегулированием системы внутреннего взаимодействия, отработки каналов передачи информации участие персонала в управлении ПАО «НКНХ» возрастает до высокого уровня, которые за последние три года представлены на рисунке 3.

Выявлено, что о внедрении системы менеджмента качества знают 95 % работников. При этом для большинства опрошенного персонала система качества является ощущением собственной ответственности на своем рабочем месте за выполнение своих обязанностей.

Морально-психологический климат в коллективе ПАО «Нижекамскнефтехим» оценивается очень высоко, так как многое делается и администрацией, и профсоюзной организацией для сплочения коллектива. Так, отношением со стороны руководства довольны 95 % опрошенных работников предприятия, отношения в коллективе оцениваются в 96 %, рабочая обстановка удовлетворяет 88 % членов коллектива.

Удовлетворенность персонала ПАО «НКНХ» решением социальных вопросов представлена на рисунке 5.

Согласно рисунку 5 динамика удовлетворенности персонала ПАО «НКНХ» решением социальных вопросов, в общем, высокая. Условия найма на работу удовлетворяют 85 % опрошенных. Больше всего персонал предприятия удовлетворен охраной здоровья и безопасностью труда, которая остается равной за последние три года и составляет 98 %. Однако самый острый вопрос, как и в любой организации, – уровень оплаты труда работников, который в ПАО «НКНХ» тоже является одним из важнейших, и уровень его удовлетворенности составляет на конец 2014 г. лишь 64 %.

По приведенным выше данным видно, что на предприятии успешно реализуется равенство возможностей для всех в коллективе, наличие единого подхода при найме и оценке работы, поэтому удовлетворенность персонала стабильно высока этими показателями.

На очень высоком уровне оценивается безопасность труда, работники ПАО «НКНХ» ценят то, что им обеспечиваются эффективные защитные средства, работа ведется только в рамках норм безопасности здоровья, на высоком уровне организовано общественное питание.

Стабильно высоко диагностируется удовлетворенность организацией труда, который составляет к концу 2014 г. 96 %. Высоко работники оценивают условия труда – 95 % и бытовые условия – 97 % на рабочем месте. Во всех цехах ПАО «НКНХ» есть оснащенные

комнаты приема пищи, в операторных заменяется на удобную мебель, с точки зрения эргономики, прорабатываются цветовое оформление интерьеров.

Выбранные стратегии позволяют закрепить позиции акционерного общества на освоенных сегментах российского и зарубежного товарных рынков, повысить конкурентоспособность выпускаемой продукции и, соответственно, уровень доходов работников и акционеров предприятия, увеличить величину налоговых отчислений в бюджеты всех уровней, что повлечет за собой возрастание вклада компании в развитие города Нижнекамска, экономики Республики Татарстан и Российской Федерации.

Список использованных источников

- Аристов О. В. Управление качеством: учебник для студентов вузов. – М.: Мысль, 2009. – 584 с.
- Адлер Ю.П. Сначала люди. Потом все остальное // Менеджмент качества. – 2009. – № 3. – С. 30–32.
- Амиров Ю. Д., Печенкин А. Н. Оценка качества продукции и рыночная экономика // Стандарты и качество. – 2007. – № 10. – С. 53–59.
- Басовский Л. Е. Управление качеством. – М.: Инфра-М, 2006. – 211 с.
- Барт Т. В. Развитие системы управления качеством на промышленных предприятиях. – Саратов: СГУ, 2012. – 122 с.
- Богатин Ю. В. Экономическая оценка качества и эффективности работы предприятия. – М.: Изд. стандартов, 2013. – 250 с.
- Вахрамеев Е. И. Менеджмент качества в России // Управление качеством. – 2010. – № 2. – С. 51–53.
- Виссема Х. Стратегический менеджмент и предпринимательство: возможности для будущего процветания. – М.: ФИНПРЕСС, 20013. – 259 с.
- Велесько Е. И. Стратегическое управление: практика принятия системных решений: учебное пособие. – Минск: БГЭУ, 2010. – 199 с.
- Воронин Г. П. Будущее без качества – это не будущее // Стандарты и качество. – 2009. – № 8. – С. 4–7.
- Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 593 с.
- Великанов В. С. Управление трудовыми ресурсами // Вопросы экономики. – 2009. – № 9. – С. 47–53

РАЗРАБОТКА ТАКТИЧЕСКОГО ПЛАНА ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ В СООТВЕТСТВИИ С ПРИНЦИПАМИ И МЕТОДАМИ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА

Старикова Е. В.,

ассистент

Институт экономики управления и права (Казань)

В статье рассмотрены принципы и методы бережливого производства, используемые в процессе разработки календарного плана работ. Автором предложена примерная форма тактического плана работ по подготовке выпускных квалификационных работ.

DEVELOPMENT OF THE TACTICAL PLAN FOR PREPARATION OF THESES ACCORDING TO THE PRINCIPLES AND METHODS OF ECONOMICAL PRODUCTION

Starikova E. V.,

assistant

Institute of Economics, Management and Law (Kazan)

In article the principles and methods of economical production used in the course of development of the plan of works are considered. The author offered a form of the tactical plan of works on preparation of degree projects.

Интеллектуальный потенциал любого региона создается его системой образования, которая является неотъемлемым фактором устойчивого и прогрессивного развития государства, а также характеризует его конкурентоспособность. Ряд авторов [6,7] отмечают, что в современном мире высшее образование является важным фактором для построения карьеры.

Одним из условий получения высшего образования является подготовка и защита выпускной квалификационной работы. Важной и ответственной задачей подготовки качественной выпускной квалификационной работы является ее сдача в установленные сроки.

Для выполнения задачи по соблюдению сроков руководитель выпускной квалификационной работы выполняет следующие функции:

- выдача задания на выпускную квалификационную работу, установление календарных сроков выполнения отдельных частей работы;
- систематический контроль за ходом работы;

Для повышения качества и соблюдения сроков подготовки выпускной квалификационной работы автор предлагает использовать тактический план реализации

(план мероприятий), разработанный на основании методологии и принципов бережливого производства.

Тактический план – план действий по достижению задач предприятия, составляемый на относительно короткий период – обычно на год [1].

Совокупность действий (в указанном понимании) представляет собой проект – временное предприятие, направленное на создание уникальных продуктов (услуг) и результатов или программу – ряд связанных друг с другом проектов, управление которыми координируется для достижения преимуществ и степени управляемости, недоступных при управлении ими по отдельности [2].

Таким образом, тактический план реализации – это документ, который определяет конкретные и структурированные этапы работ (задачи, действия, мероприятия), условия к их достижениям, сроки выполнения.

Для эффективного составления и структурирования плана работ необходимо придерживаться принципов бережливого производства.

Первый принцип, который необходимо применять при планировании и работе с планами, – это их обязательная визуализация. Планы работ не должны храниться в ящике стола руководителя, необходимо обеспечить их постоянное наличие перед глазами. Глядя на план, должно быть понятно, что это «живой», рабочий документ. Любой человек, взглянув на план, должен суметь понять, выполняется ли работа в срок или существуют проблемы [5].

Вторым принципом является правильное логичное содержание плана, структуру которого предлагается разрабатывать по методологии цикла PDCA (Plan–Do–Check–Act – планирование – выполнение – проверка – реакция).

После реализации работ, когда пройдена стадия D (делай) и видны первые результаты, наступает внутренняя удовлетворенность от их достижения.

Следующий этап – выполнение следующей работы, чтобы получить больше удовлетворенности.

Обязательным этапом является стадия проверки, стандартизации и распространения результатов.

Стандартизация результатов – это действия, которые не позволят улучшенной ситуации вернуться в первоначальное состояние.

Также данная стадия предполагает распространение результатов работ. В планах необходимо заранее предусмотреть, где могут быть полезны результаты работ [5].

Таким образом, структурирование работы в плане по циклу PDCA, позволит устранить ошибки, которые наблюдаются на практике.

Важным моментом является использование однозначных и понятных формулировок.

Не менее важным принципом является осуществление обратной связи. Один из способов, предусмотренный самой формой плана, – это периодические отчеты с оценкой отклонений и необходимой помощи. Основной принцип, по которому должна быть организована обратная связь, – это обеспечение своевременной реакции на возникающие (возможные) проблемы для своевременного предотвращения их влияния на план [5].

Формирование тактического плана работ предлагается с использованием метода цикла DMAIC, известного по методологии «шести сигм» [3].

Комплексный подход DMAIC включает в себя объединение разработки календарного графика вместе с инструментами шести сигм, которые крайне необходимы для достижения успеха.

Инструмент шести сигм основан на апробированных на практике системах, использующихся в течение долгого времени. Он упрощает вещи путем сокращения многих сложностей, являющихся отличительными чертами TQM (комплексное управление качеством).

Каркас DMAIC выглядит следующим образом:

Define (определение) – определение целей для улучшения на различных уровнях.

Measure (измерение) – определение текущих исходных данных путем измерения существующей системы с последующим установлением надежных и правильных параметров, помогающих контролировать продвижение по направлению к достижению установленных целей.

Analyse (анализ) – использование системного анализа для выявления методов устранения разрыва между текущим состоянием и желаемыми целевыми уровнями для процесса.

Improve (совершенствование) – нахождение творческих методов улучшения системы, приводящих к более лучшим и быстрым способам выполнения дел.

Control (контроль) – осуществление контроля над новой улучшенной системой через формализацию [4].

Необходимо отметить, практику использования формы тактического плана работ, созданной по принципам и методологии бережливого производства на промышленном предприятии ОАО «КАМАЗ». Практика показала, что использование тактического плана работ позволяет руководителям инвестиционных проектов должным образом контролировать процесс исполнения поручений в рамках проекта и в случае необходимости своевременно вносить коррективы.

В соответствии с приведенными выше инструментами и методологиями сформируем примерную форму плана работ для подготовки выпускной квалификационной работы, представленной на рисунке 1.

№	Основные этапы работы/задачи	2016					Прогресс	Ответственный
		Январь	Февраль	Март	Апрель	Май		
1	Закрепление научного руководителя для написания дипломного проекта на кафедру	100%	100%	100%	100%	100%		Студент
2	Обсуждение избранной темы дипломного проекта	100%	100%	100%	100%	100%		Студент
3	Разработка задания по дипломному проекту	100%	100%	100%	100%	100%		Студент
4	Еженедельные консультации	100%	100%	100%	100%	100%		Студент
5	Предоставление рекомендаций по устранению обнаруженных недостатков	100%	100%	100%	100%	100%		Студент
6	Разработка теоретического раздела дипломного проекта	100%	100%	100%	100%	100%		Студент

Рис. 1. Примерная форма тактического плана работ

Таким образом, соблюдение правил, принципов и методов бережливого производства в процессе составления тактического плана работ по подготовке выпускных квалификационных работ позволит студентам исключить распространенные ошибки, препятствующие реализации плана работ, а также качественно выполнить порученные задания в рамках подготовки работы и предоставить работу в установленные сроки. Предложенная форма тактического плана работ позволит руководителям эффективнее выполнять функции по систематическому контролю за ходом работы студентов.

Список использованных источников

1. Определение с интернет сайта vslozare.ru [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://vslozare.ru/slovo/takticheskii-plan-tactical-plan>, свободный – Дата обращения: 26.01.2016.
2. Руководство к Своду знаний по управлению проектами (Руководство PMBOK®). Пятое издание. (Русский перевод.) – Project Management Institute. – 2013.
3. Интернет-проект «Корпоративный менеджмент» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/about/>, свободный – Дата обращения: 26.01.2016.
4. Интернет ресурс посвященный теме управления проектами Pmtoday.ru [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.pmtoday.ru/project-management/six-sigma/dmaic-and-planning.html>, свободный – Дата обращения: 26.01.2016.
5. Интернет-сайт «Практика внедрения бережливого производства Leanbase.ru [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://leanbase.ru/public/TIPs.html>, свободный – Дата обращения: 26.01.2016.
6. Фролова И. И., Маратканова Э. М. Барьеры, препятствующие обмену знаниями в организации // Вестник торгово-технологического института. – 2014. – № 8 (1). – С. 92 – 96.
7. Нурмухаметова В. В. Функции образования как фактора социальной мобильности человека// Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2014. – № 12-1(50). – С. 134–136

ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ НА ЗАНЯТИЯХ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «МАТЕМАТИКА»

Тагирова З. К.,

*к.пед.н, директор колледжа Альметьевского филиала
Институт экономики, управления и права (г. Казань),*

FORMATION OF PERSONAL COMPETENCE OF STUDENTS IN THE CLASSROOM FOR DISCIPLINE "MATHEMATICS "

Tagirova Z. K.,

*kpn , college director
Almetyevsk branch of Institute of Economics, Management and Law (Kazan),*

One of the main tasks of the teacher is such organization of educational process on the discipline, which will permit the student to demonstrate his abilities at the initial stages of education, which will allow to form and develop students' personal skills set, allowing to achieve the goal: from "specialist-performer" – to a competent "professional-researcher".

Если учесть, что под компетенцией понимается общая способность и готовность личности к деятельности, основанной на знаниях и опыте, которые приобретены в процессе обучения и направлены на ее успешное включение в трудовую деятельность, то формирование компетенций начинается с момента формирования личности. В Концепции модернизации российского образования отражена основная цель профессионального образования – «подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности; удовлетворение потребностей личности в получении соответствующего образования». Успешное включение выпускника в трудовую деятельность зависит от формирования и развития тех личностных компетенций, которые определяют и обеспечивают его успех в будущей профессиональной карьере.

Математика – одна из дисциплин, которая призвана обеспечивать создание фундамента для дальнейшего погружения студентов в сферу профессиональных задач. От студентов можно слышать такую фразу: «Мне математика не нужна, я буду механиком или инженером». Они, конечно же, не правы. Кто с детских лет занимается математикой, тот развивает свой ум, внимание, воспитывает волю и настойчивость в достижении поставленной цели. М. В. Ломоносов говорил: «Математику необходимо изучать хотя бы для того, чтобы свой ум привести в порядок». Поэтому при изучении дисциплины необходимо постоянно обращать внимание студентов на ее прикладной характер, показывать, где и когда

изучаемые теоретические положения и практические навыки могут быть использованы в их будущей практической деятельности.

Одной из основных задач, стоящих перед педагогом, является такая организация учебного процесса по дисциплине, которая позволит студенту проявить свои возможности на начальных этапах обучения, что позволит сформировать и развить личностные компетенции студентов (стремление к успеху, мобильность, активность, уверенность, ответственность, инициативность, умение работать в команде, быстрота реагирования, умение отстаивать свою точку зрения, планировать деятельность, принимать решения и т.д.), позволяющие добиться цели: от «специалиста-исполнителя» – к компетентному «профессионалу-исследователю». Стать таким специалистом без хорошо сформированных умений и навыков самостоятельной работы студентов невозможно. К. Д. Ушинский рассматривал в своих трудах вопросы организации самостоятельной работы и считал ее «единственно прочным основанием всякого плодотворного учения».

Отследить развитие и формирование личностных компетенций можно только через анализ результатов самостоятельной работы студентов. Математика, в силу достаточно высокой степени абстрактности своего понятийного аппарата, является для многих студентов трудной дисциплиной. Поэтому организация самостоятельной работы студентов на занятиях по математике требует особых подходов.

Самостоятельная работа – метод активного обучения. Активность студентов обусловлена, прежде всего, целью, которая в самостоятельной деятельности осознается студентом, становится для него актуальной и значимой. Трансформация цели во внутренний план личности вызывает мотивы деятельности, главными из которых являются:

- потребность расширить свои знания, узнать новое, овладеть каким-либо умением;
- желание проявить самостоятельность, выполнить задание без посторонней помощи;
- потребность проверить свои знания и возможности.

PVL В ПОСЛЕПРОДАЖНОМ ОБСЛУЖИВАНИИ

Телунц Х. А.,

*магистр, инженер КАЗ им. С.П. Горбунова – филиала
ПАО «Туполев», г. Казань*

Тазеев Р. Р.,

*бакалавр, инженер КАЗ им. С.П. Горбунова – филиала
ПАО «Туполев», г. Казань*

Аннотация. В данной статье был исследован современный метод послепродажного обслуживания, весьма актуальный для применения на предприятиях РФ. В процессе исследования данной тематики были выявлены основные положительные стороны данной концепции.

Telunts K.A.,

master, engineer, Kazan Aviation Factory, Kazan

Annotation. This article was researched modern method of after-sales service which is very relevant for use in the Russian Federation enterprises. The study of this subject identified the main positive aspects of this concept.

В начале 2000-х гг. оборонно-промышленный комплекс США столкнулся с теми же проблемами, что и российский. Тогда бывший заместитель министра обороны по закупкам, технологиям и логистике ДжаскесГэнслер обратился к конгрессу США:

«Наше оборудование стареет. И мы не в состоянии заменить его большую часть в ближайшей перспективе. Вследствие этого наши расходы на эксплуатацию и обслуживание будут продолжать расти. Как результат – снижение боеготовности при одновременном увеличении затрат. И до тех пор, пока мы сознательно и быстро не обратим эту тенденцию вспять, нам придется иметь дело с тем, что я называю «спираль смерти» – ситуацией, когда падение боеготовности будет требовать от нас изъятия все больше и больше долларов, выделенных на модернизацию вооружений, и перенаправления их на повседневные нужды эксплуатации и обслуживания. Все дальше и дальше откладывая модернизацию, мы будем вынуждены продолжать использовать стареющую технику за пределами установленного срока службы, теряя боеготовность и наращивая эксплуатационные расходы...»

В качестве решения была разработана и внедрена концепция PBL (PerformanceBasedLogistics). Используя долгосрочные контракты, основанные на получении желаемого результата при помощи тщательно продуманного набора показателей, PBL может преподнести весьма высокие показатели производительности как для новых, так и старых систем вооружения. По этой концепции закупка и послепродажное обслуживание военной техники превратилась в один процесс, регулируемый одним контрактом. Задачи, которые находились в исключительной ответственности Министерства обороны, теперь решаются совместными усилиями с коммерческими предприятиями путем государственно-частного партнерства.

PerformanceBasedLogistics – интегрированный пакет нормированных показателей, нацеленных на оптимизацию готовности, достижение заданных тактико-технических характеристик системы ВВТ и базирующихся на долговременных сервисных соглашениях с четким разделением полномочий и ответственности между сторонами. Другими словами, по концепции PBL в контрактах на поставку военной техники указываются не техника и некоторое количество запасных частей, а определенные показатели, которые поставщик обязан поддерживать. Например, одним из этих показателей может являться показатель «оперативной готовности» (процент времени, в течение которого самолет готов к вылету, а не находится на корректирующем или предупредительном ТО).

При разработке программы закупок по концепции PBL приводится ряд требований к содержанию, а именно:

- 1) Требования к составу нормируемых показателей конечного результата сервисной поддержки, важных для эксплуатантов систем ВВТ.
- 2) Ясно очерченные роли и обязанности сторон.
- 3) Детальные спецификации метрик и заданных значений по каждому нормируемому показателю.
- 4) Система вознаграждения и стимулирования достижения заданных показателей.
- 5) Порядок анализа и оценки достигнутых показателей.

Предпочтительным для PBL является подход, при котором в контракте формулируются конечные цели, а не детальный состав продуктов и услуг сервисной поддержки. Основопологающим для PBL является слова генерала Паттона: «Не говорите людям, как делать, а скажите, что надо сделать, и пусть они удивят вас своими результатами».

Хоть PBL и сформировался относительно недавно, но уже получил широкое распространение. Первое упоминание этой концепции произошло в Директиве 5000.1 Министерства обороны США в 2001 г. Сейчас помимо США еще 4 страны считаются основными пользователями PBL: Великобритания, Канада, Австралия и Бельгия. Помощник заместителя министра обороны США Рэнди Фоулер в 2009 г. написал статью по результатам от использования этой концепции. Он указал, что большинство экспертов считают, что существует более 200 вариаций концепции PBL на сегодняшний день и что МО нужны более четкие и убедительные идеи в стоимостных преимуществах стратегии PBL. Но надо признать, что они добились немалого успеха. Фоулер привел таблицы с примерами основных программ, которые были разработаны по этой концепции.

Программа	Описание системы	Заказчик	Суммарная экономия
C-17	Транспортный самолет	ВВС	\$477 млн
F/A-18	Истребитель/штурмовик	Морской флот	\$688 млн
АН-64	Боевой вертолет	Армия	\$100 млн
TOW-ITAS	Мобильный противотанковый ракетный комплекс	Армия	\$350 млн
Sentinel AN/MPQ-64	Мобильный противовоздушный радар	Армия	\$302 млн

Таблица 1. Экономия средств за счет внедрения PBL.

На самом деле, PBL оптимизирует лучшие компетенции в государственном и частном секторе, основанные на поисках лучших решений, дающие более низкую суммарную стоимость жизненного цикла, о чем свидетельствует бизнес анализ (BCA), а также дающие возможности для поддержания продукта в том состоянии и с теми показателями для удовлетворения целей, поставленных в контракте.

Программа	Описание системы	Заказчик	Повышение уровня	Снижение времени цикла
-----------	------------------	----------	------------------	------------------------

			ГОТОВНОСТИ	
F/A-18	Истребитель/штурмовик	Морфлот	23 %	-74 %
Шины	Авиационные шины	Морфлот	17 %	-92 %
F-22	Истребитель	ВВС	15 %	-20 %
Авионика UH-60	Вертолетное оборудование	Армия	14 %	-85 %
Двигатель F-404	Двигатель для истребителя F/A-18	Морфлот	46 %	-25 %

Таблица 2. Снижение времени цикла за счет внедрения PBL.

В том же году доктор Даниэль Гур из Лексингтонского института проанализировал 23 программы закупок военной техники. Результаты его анализа оказались скромнее, чем у Фоулера. Доктор Гур показал, что средняя экономия от использования стратегии PBL составляет 21 млн долларов. Однако это только подтверждает один факт: PBL действительно работает.

Последовав западному примеру, в 2013 г. в России были запущены первые пилотные проекты по заключению контрактов полного жизненного цикла для исследования возможности реализации данной концепции на отечественных предприятиях. Среди них фронтовые бомбардировщики Су-34, вертолеты Ка-226, военная техника на шасси «КамАЗа». Основной проблемой при реализации данных программ является консерватизм со стороны сотрудников предприятий, а также отсутствие наработанной статистики для разработки нормированных показателей, содержащиеся в контракте.

Традиционный подход	PBL
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Предмет главной заботы – материалы, комплектующие и запасные части для систем ВВТ; ✓ Большое количество разобщенных поставщиков; ✓ Нет прямой связи между услугами отдельных поставщиков и общим конечным результатом; ✓ Множество административных, политических и финансовых барьеров в отношениях заказчик – поставщик; ✓ Перманентный рост потребностей в финансовых ресурсах и хроническое недофинансирование. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Предмет главной заботы – система ВВТ и ее способность решать боевые задачи; ✓ Полностью интегрированная кооперация поставщиков; ✓ Один провайдер – интегратор отвечает за общий конечный результат всей сервисной поддержки; ✓ Радикальное сокращение формальных барьеров между заказчиком и поставщиком; ✓ Снижение эксплуатационных расходов и практически 100 % стабильное финансирование.

Таблица 3. Сравнение традиционного подхода и концепции PBL.

Предметами договора традиционного подхода являются: комплектующие изделия, выполнение ремонтов, документация, консультации и др. Тогда как в контракте по концепции PBL: уровень готовности, показатели надежности, фиксированная стоимость владения и др.

Когда работы в контракте с фиксированными расценками, у сторон МО и производителя разное отношение к этим условиям. Например, это является наиболее предпочтительным вариантом для оборонного ведомства, нежели для производителя из-за высоких рисков в начале реализации.

Для преодоления рисков неопределенности рекомендуется поэтапный переход к контракту с фиксированными расценками:

1) Начальный период: контракт с оплатой плановых и возмещением неплановых затрат;

2) Промежуточный период: контракт с оплатой плановых затрат + фиксированная премия за достижение заданных показателей;

3) Основной период: контракт с фиксированными расценками + премия за достижение показателей конечного результата.

Весьма значительным является понимание того, что это серьезный сдвиг от традиционного подхода к поддержке продукции. Подчеркивает, что критичнее стоит вопрос, как купить услуги по поддержке продукта, а не у кого. Вместо того чтобы покупать вместе с техникой различные количества запасных частей, инструментов, ремонтом и техническими данными, упор делается на покупке заданного уровня показателей для достижения назначенных целей этой техники.

ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ШКОЛЬНИКОВ СРЕДСТВАМИ ХОРЕОГРАФИИ

Тычинкина Т. П.,

к.п.н., доцент Институт экономики, управления и права (г. Казань),

Шакирова Г. Ф.,

*преподаватель хореографии МБУ ДО ДШИ Черемшанский муниципальный район
с. Черемшан*

THE INCREASE IN THE LEVEL OF DEVELOPMENT OF SCHOOLCHILDREN BY MEANS OF CHOREOGRAPHY

Tychinkina T. P.,

Ph. D., associate Professor, Institute of Economics, Management and Law (Kazan),

Shakirova G. F.,

*the teacher of choreography MBU TO the art school of the Cheremshansky Municipal district S.
Cheremshan*

Для чего учить танцевать детей в школьном возрасте? Ответ на этот вопрос мы находим у знаменитого педагога-хореографа К.Я. Голейзовского, который говорил о танце, что «гармония и красота внешнего, физического облика всегда тождественна в этой системе, внутренней гармонии, красоте духа».

На протяжении веков одним из универсальных средств воспитания было и остается искусство, представляющее целостную картину мира в единстве мысли и чувства, в системе

эмоциональных образов. В процессе исторического развития искусство выступает и как хранитель нравственного опыта человечества.

Школьное образовательное учреждение должно создать такие условия обучения и воспитания каждого индивида, при которых исчезла бы самая возможность диспропорции между интеллектуально-теоретическим, художественно-эстетическим, нравственным, физическим и эмоциональным развитием личности.

Изучению частных вопросов влияния занятий хореографией на гармоничное развитие ребенка посвящены исследования многих ученых, а именно: И. А. Баднин, И. И. Бахрах, Б. В. Шавров рассматривали вопросы физического совершенствования человеческого тела по средствам обучения хореографии; Ф. В. Лопухов, В. И. Нилов в своих работах отмечали, что занятия танцами прививают основы этикета и грамотной манеры поведения в обществе; Ю. А. Бахрушин, В. М. Красовская, С. Б. Смирнов, В. И. Уральская, Н. И. Эльяш говорили, что занятия хореографией дают детям представление об актерском мастерстве, расширяют круг знаний в области балетного театра; Н. Г. Александрова, Д. И. Кабалевский отмечали, что хореографические занятия ближе знакомят детей с музыкой и, безусловно, дают благодатную почву для развития детского творчества. Успехи же детского художественно-эстетического творчества определяются, как полагают Т. С. Комарова, М. Б. Зацепина, богатством и глубиной их духовной жизни, развитостью художественного чутья, эстетической восприимчивости и эстетических переживаний.

Хореографии обучают в школьных образовательных учреждениях крайне редко, в основном ограничиваясь введением занятий музыкально-ритмических движений, являющихся составной частью хореографического обучения. Ограниченно представлено и программно-методическое обеспечение этого предмета для школьного образования. Основной недостаток современных программ по музыкально-ритмическому воспитанию состоит в том, что они не предусматривают системы обучения детей раннего и среднего возраста и построены практически на бальной хореографии, не используя возможности народного и классического танцев.

Хореография – средство умственного, эстетического, нравственного и физического воспитания широкого профиля, ее специфика определяется разносторонним воздействием на человека. Тренировка тончайших двигательных навыков, которая проводится в процессе обучения хореографии, связана с мобилизацией и активным развитием многих физиологических функций человеческого организма: кровообращения, дыхания, нервно-мышечной деятельности. Понимание физических возможностей своего тела способствует воспитанию уверенности в себе, предотвращает появление различных психологических комплексов. Возникают вопросы: «Как организовать хореографическую деятельность в школе, чтобы она была успешной? Какой программой пользоваться? Каковы особенности обучения детей школьного возраста искусству хореографии?»

Хореография – средство эстетического воспитания широкого профиля, ее специфика определяется разносторонним воздействием на человека. Решая те же задачи эстетического и духовного развития и воспитания детей, что и музыка, танец дает возможность физического

развития, что становится особенно важным при существующем положении со здоровьем подрастающего поколения.

Хореография может и должна изучаться в школьном образовательном учреждении как предмет, расширяющий возможности гармонического развития личности.

По наблюдению преподавателей, заметные изменения происходят в школьном возрасте в межличностных отношениях детей: меньше конфликтов происходит между девочками и мальчиками, появляется общая цель (постановка музыкального спектакля с танцевальными номерами), способствующая сплочению группы.

Учащиеся стали меньше копировать друг друга – появляется больше самостоятельных решений; в движениях и позах проявляется характер музыки; позы становятся выразительными.

Учащиеся с удовольствием сочиняют комбинации из проученных движений, пытаются добавить к знакомым движениям ног придуманные движения рук и с удовольствием комбинируют сложные пространственные перестроения.

Меняется уровень общекультурного развития учащихся, положительные изменения происходят во внешнем виде (стремление к аккуратности одежды и прически) и поведении (сдержанность, саморегуляция)

Занятия хореографией способствуют укреплению здоровья, снижению гиподинамии, снятию перегрузок, развитию креативности, координации, произвольности эмоциональности, воспитывают настойчивость, силу воли, коллективизм и художественный вкус; особое место в физическом развитии ребенка, коррекции и формировании правильной осанки отводится упражнениям классического танца. Таковы особенности обучения детей школьного возраста искусству хореографии.

Об успехах детей свидетельствуют годовые отчетные концерты перед родителями и учителями и учащимися школы; положительные отзывы родительской и городской общественности; стопроцентная посещаемость занятий; активное участие в концертной и культурно-досуговой деятельности школы; призовые места в конкурсах и фестивалях различного уровня.

Занятия хореографией оказывают положительное влияние на формирование таких качеств личности ребенка, как воображение, активное творческое мышление, эстетический вкус, физическое и нравственное развитие. Танец гармонизирует развитие ребенка, предоставляя возможность для взаимовлияния и взаимообогащения различных качеств личности подрастающего человека.

Занятия хореографией будут вызывать интерес и эмоциональный подъем, если предлагаемый в программе материал не потребует наличия у учащихся специальных хореографических способностей.

Систематические занятия хореографией оказывают положительное влияние на состояние соматического здоровья учащихся, их эстетическое, общефизическое, музыкально-ритмическое, эмоциональное развитие, на духовное и нравственное воспитание.

Конечно, хореография не может стать панацеей от всех бед, но все же хорошо прослеживается явный положительный эффект влияния занятий танцем на эмоциональное, художественно-эстетическое, физическое развитие детей, их оздоравливающее воздействие. Развитие всех этих качеств личности в единстве создает почву для их взаимодействия, взаимообогащения, в результате чего каждое из этих качеств способствует эффективности развития другого, что и составляет основное содержание гармонизации развития личности в целом.

Следовательно, говоря о занятии хореографией в школьном возрасте, основная цель педагогической деятельности – эстетическое развитие качеств личности ребенка по средствам изучения хореографического искусства. Для достижения чего мы видим необходимым решать следующие задачи:

1. Прививать интерес к хореографическому искусству посредством применения разнообразных форм и методов работы – проведение занятий в специально оборудованном зале; просмотр балетных спектаклей, представлений, концертов как на профессиональных театральных сценах, так и посредством использования технических средств обучения.
2. Развивать эстетическое восприятие, представление; способствовать формированию музыкального, художественного вкуса посредством подбора интересного музыкального материала; проведение интегрированных занятий по хореографии, включающих использование таких видов художественно-творческой деятельности, как музыка, литература.
3. Воспитывать естественное побуждение и творческий подход к деятельности посредством развития интереса и применения разнообразных игровых приемов и способов обучения, посредством совместного с детьми и родителями создания красочных костюмов для выступлений.
4. Обучать основам грамотного выполнения хореографических упражнений в соответствии с возрастными психофизиологическими особенностями развития детей школьного возраста.
5. Укреплять здоровье, корректировать осанку детей за счет систематического и профессионального проведения занятий, основанного на классических педагогических принципах обучения, и внедрения инновационных форм и методов воспитания школьников.

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЯ ПО НАУЧНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С ДЕТЬМИ СТАРШЕГО
ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА.**

Тычинкина Т. П.,

к.п.н., доцент

Институт экономики, управления и права (г. Казань),

Асьянова Е. П.,

воспитатель I-й квалификационной категории

МБДОУ № 30 г. Альметьевск,

Фадеева С. Н.,

воспитатель I-й квалификационной категории

МБДОУ № 40 г. Альметьевск.

**IMPROVEMENT ACTIVITIES EDUCATOR FOR THE SCIENTIFIC ORGANIZATION
OF EDUCATIONAL ACTIVITY WITH CHILDREN OF SENIOR PRESCHOOL.**

Tychinkina T. P.

Ph. D., associate Professor

Institute of Economics, Management and Law (Kazan),

Aslanova E. P.,

teacher of the 1st qualification category of the MUNICIPAL budget preschool educational

institution № 30 Almetьевsk,

Fadeeva S. N.,

the teacher of the 1st qualification category of the MUNICIPAL budget preschool

educational institution № 40 Almetьевsk.

Коллективом авторов была разработана программа «Подготовка детей к обучению грамоте» для детей старшего дошкольного возраста. Работа по программе способствует развитию у детей интереса к грамоте и чтению, развивает творческое мышление, воображение, слуховую и зрительную память, познавательные способности. У детей 5–6 лет еще не сформировано абстрактное мышление и, на предложенных занятиях, не предусматривается знакомство со всеми понятиями-терминами, необходимыми в подготовительной группе (гласный и согласный, твердый и мягкий согласный, слог и т.д.), затрагиваются лишь самые простые термины (слово, предложение, звук). Понимание сути всех необходимых понятий на занятиях закладывается, но опосредованно, этому способствуют применение различных игровых приемов. На занятиях используются различные игровые формы работы, направленные на: обогащение и активизацию словаря; формирование грамматического строя речи; развитие связной речи; совершенствование ЗКР. Обязательным элементом занятий являются игры и упражнения на развитие

психоэмоциональной сферы детей, а также нравственно-этические игры, которые учат дошкольников жить в согласии с собой и окружающим миром, сопереживать, сочувствовать окружающим. В играх дети учатся управлять своими эмоциями и поведением. Неотъемлемой частью занятий являются игры и задания, рассчитанные на развитие мелкой моторики пальцев рук: пальчиковая гимнастика, дорисовывание, штриховка, упражнения с палочками, зернышками и т.д. Никаких специальных тетрадей по подготовке детей к письму не используется. Графические упражнения предлагаются детям на небольших полосках бумаги, а для остальных упражнений используются специальные картонные или пластиковые карточки размером 10х20 см.

Физминутки и подвижные игры, кроме прямого назначения, несут также и обучающий характер: в этих играх дети учатся слышать и слушать заданный звук, быть внимательными при выполнении упражнений. Предлагается следующая схема построения занятия:

1. Оргмомент, которому отводится не более 5 минут, включает в себя игры на развитие психоэмоциональной сферы, подвижные игры, разученные на предыдущих занятиях, игры-имитации, пальчиковые игры (причем все игры носят обязательный, обучающий характер: способствуют либо речевому развитию, либо обучению грамоте);
2. Упражнения по подготовке к обучению грамоте (работа с изолированным звуком, со звуком в слогах, в словах, во фразовой речи);
3. Игровые лексико-грамматические упражнения по теме занятия;
4. Подвижные игры или физминутки;
5. Работа с буквами;
6. Игровые упражнения по чтению;
7. Упражнения на развитие мелкой моторики;
8. Итог занятия.

В основу занятий положен комплексно-тематический метод в сочетании с наглядными и игровыми приемами, что позволяет сделать учебный процесс увлекательным, легким и ненавязчивым. Тексты многих упражнений (сказок, чистоговорок, стихов, пальчиковых игр) разработаны авторами. Этапы занятия организуются как игры, связанные единым сюжетом, что позволяет поддерживать интерес детей на протяжении всего занятия.

Учебный план состоит из 30 занятий. Занятия проводятся как кружковая работа один раз в неделю по 25–30 минут с подгруппой детей в 12 человек. В конце года проводится диагностика усвоения знаний речевого развития детей. На первых семи занятиях акцент ставится на усвоение знаний о звуках речи, дети учатся слышать и слушать звуки ближайшего окружения, а потом и звуки речи, дифференцировать звуки по качеству их звучания, различать звуки и слова. Параллельно вводится графическое изображение букв, закрепляются представления о слове и предложении. Дети получают первые представления о словах-предметах, словах-признаках, словах-действиях, находят эти слова в окружающей обстановке, выделяют их на слух из простого предложения. Содержание лексико-

грамматических упражнений и упражнений на развитие связной речи строго соответствует требованиям программы ФГОС под редакцией М. А. Васильевой «От рождения до школы». На последующих 23 занятиях изучаются буквы и соответствующие им звуки. Ранее изученное на занятиях многократно повторяется, что способствует лучшему усвоению материала. Поскольку у педагога нет возможности охватить на занятиях все звуки, берутся только самые простые: гласные А, У, И, О, Ы, Э, Е, Ю, Я и согласные П, К, М, Л, Х, Н, Р, Й, В, Ш, Т, Д, З, С, Б, Ж, Ф, Ч, Г.

На основе первых изученных букв начинается складывание их в слоги, и у детей появляется навык слогового чтения. Поддерживает интерес к чтению яркий и красочный демонстрационный материал, картинки и индивидуальные карточки, а также обязательный игровой момент, сопутствующий чтению.

**СОЗДАНИЕ ТУРИСТСКИХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ЦЕНТРОВ В РЕГИОНАХ
СТРАНЫ КАК ПОВЫШЕНИЕ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА ТУРИСТСКОЙ
ОТРАСЛИ РФ**

Уварова М. В.,
*к.п.н., старший преподаватель
Институт экономики, управления и права (г. Казань),
Набережночелнинский филиал*

**CREATION OF TOURIST INFORMATION CENTERS IN THE REGIONS OF THE
COUNTRY AS AN INCREASE IN THE QUALITY MANAGEMENT OF THE TOURIST
INDUSTRY OF THE RUSSIAN FEDERATION**

Uvarova M. V.,
*st. pr.
Institute of Economics, Management and Law (Kazan),
Naberezhnye Chelny branch*

Today, the tourism industry of our country is ready to provide the citizens of import-substituting the product of decent quality. One of the modern trends of the creation of a new format of high-quality tourist services is the development and implementation of Turistko- Information Centres in all regions of Russia. The paper proposes a model of management of the TIC in the regions of the Russian Federation in view of the national system of quality management of tourist services.

Российская туристическая индустрия сейчас переживает переломный момент, считает руководитель Федерального агентства по туризму (Ростуризм) Олег Сафонов.

Протекающие экономические процессы меняют структуру экономики, в которой туристическая отрасль может стать приоритетным звеном в системе экономического развития, обеспечить занятость населения, развитие малого и среднего бизнеса, а самое главное – создать импортозамещение.

«Внутренний и въездной туризм решает вопросы стабильности нашей национальной валюты, потому что создают устойчивый спрос на рубль», – считает глава Ростуризма. [3]

Кризисная ситуация заставила людей по-иному взглянуть на возможности отдыха в своей родной стране. Крупные туристические фирмы, гонявшие раньше чартеры на европейские пляжи, склонили свой взор в сторону обновленных курортов Кубани, Ставрополья и Крыма. А туристы, удовлетворенные зимним отдыхом в этих регионах, уже вовсю бронируют номера на летний сезон. Пришло время отдыхать в России.

Причины – рост курсов иностранных валют и неблагоприятная политическая обстановка в мире. Но самое главное, вырос внутренний туризм в Российской Федерации. В 2014 г. путешественников стало больше на 30 % – 41,5 млн. [3]

Процессы в экономике происходят стремительно, но туристическая отрасль реагирует гибко, сегодня наблюдается рост на 25 % числа туроператоров, которые занимаются внутренним туризмом. Это происходит за счет того, что туроператоры, понимая большой потенциал внутреннего туризма, переориентируют свою деятельность.

Чтобы наша туристическая инфраструктура оставалась конкурентоспособной в любых условиях, качество обслуживания туристов должно быть не хуже, чем за рубежом. На мировом туристическом рынке существует жесточайшая конкуренция между странами за российского туриста, и наша страна не является исключением. Россия уже вступила в эту конкурентную борьбу и сейчас получила преимущество. [3]

Говоря о конкурентоспособности туррынка России можно отметить, что сейчас инфраструктура гостеприимства в таких городах, как Москва, Санкт-Петербург и Сочи, не только соответствует мировым стандартам, но и во многом превосходит инфраструктуру зарубежного туррынка. Об этом свидетельствуют данные за период новогодних каникул 2016 г., но существуют территории, которые богаты туристским наследием, а инфраструктура и менеджмент качества оставляют желать лучшего.

Это одна сторона медали, другая – у нас есть большие возможности раскрыть этот потенциал, как в глазах российских туристов, так и, несомненно, иностранных путешественников.

Сибирь, Байкал, Камчатка, Алтай – это точки роста. Особенно в такое время, когда в мире развивается сельский, этнографический, экологический туризм. В России много мест с нетронутой природой – все это будет особенно интересно иностранному туристу.

Нам нужно этот благоприятный факт для развития въездного туризма использовать на все 100 %. Ростуризм нацелен на популяризацию отдыха в России по всему миру разными способами. Например, через создание сети туристических представительств за рубежом. В 2015 г. – три представительства: в Китае, Германии и Италии. [3]

Все это говорит, что туристическая отрасль нашей страны готова предоставить гражданам импортозамещающий продукт достойного качества. Ведь за последнее десятилетие выросли новые отели, курорты, горнолыжные трассы, улучшилось качество сервиса. Для тех людей, кто уже привык к высокому уровню обслуживания, путешествуя в дальних странах, нашлись достойные места и в родном отечестве. Инвесторы, все эти годы развивавшие свои туристические проекты на российской территории, наконец получили достойную прибыль. [3]

В России действует Федеральная целевая программа (ФЦП) «Развитие внутреннего и въездного туризма в РФ на 2011–2018 гг.». Общий объем финансирования программы – 139,5 млрд рублей, в том числе: за счет средств федерального бюджета – 32,8 млрд рублей; за счет средств консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации – 9,0 млрд рублей; за счет средств внебюджетных источников – 97,7 млрд рублей.

Цель Программы – повышение конкурентоспособности российского туристского рынка, удовлетворяющего потребности российских и иностранных граждан в качественных туристских услугах. Достижение цели обеспечивается решением трех основных задач:

задача 1 – «Развитие туристско-рекреационного комплекса Российской Федерации»;

задача 2 – «Повышение качества туристских услуг»;

задача 3 – «Продвижение туристского продукта Российской Федерации на мировом и внутреннем туристских рынках».[1]

Решение первой задачи идет в основном за счет стимулирования малого и среднего предпринимательства, формирования туристических кластеров – точек роста туризма в регионах.

Решение второй задачи направлено на преодоление такого фактора, сдерживающего рост конкурентоспособности российского туристского рынка, как невысокое качество обслуживания и отставание в технологическом обеспечении туристских услуг.

Третья задача решается путем разворачивания информационно-пропагандистских кампаний.

Таким образом, опираясь на реализацию ФЦП, а в аспекте нашей статьи, на 2 и 3 задачи, необходимо построить новую социально-экономическую проекцию, основанную на принципах политики импортозамещения, где важным вопросом ставится национальная система качества.

Пришло время проводить инновационные процессы в туристской индустрии, где, несомненно, действует жесткая конкурентная борьба. Основными параметрами конкуренции здесь являются цена и качество, соблюдение сроков предоставления услуги, надежность туристского предприятия.

Создание новой конкурентоспособной туристской услуги путем улучшения ее качества в современных рыночных отношениях становится первостепенной задачей и требует эффективной деятельности по управлению качеством и его обеспечению.

Одним из современных направлений создания нового формата качественных туристских услуг является разработка и внедрение туристско-информационных центров (далее ТИЦ) во всех субъектах РФ.

При рассмотрении создания ТИЦ как способа популяризации внутреннего и въездного туризма раскрываются аспекты развития конкурентоспособного туристского продукта в регионе, а именно в осознании значимости и своевременности внедрения модели всеобщего управления качеством (TQM). Бизнес сталкивается с рядом проблем, которые обусловлены природой и свойствами туристской услуги, поэтому необходимо сформировать модель управления качеством туристских услуг при помощи создания ТИЦ.

За рубежом ни один туристический город, территория не обходятся без ТИЦ. В каждой стране деятельность ТИЦ отличается своими особенностями, различны их юридическая организация, предоставляемые услуги, механизмы финансирования.

ТИЦ призван продвигать как услугу национальную базу данных, включающую информацию о достопримечательностях, средствах размещения, событиях, туристских организациях, предлагаемых турах.

Создание ТИЦ даст возможность потребителям туруслуг принять решение о качестве и безопасности туруслуг в результате доступа к объективной информации.

Основываясь на основных принципах менеджмента качества, можно рекомендовать обратиться к примеру функционирования такого ТИЦ в Московской области – «Подмосковье. Дмитров». С сентября 2014 г. ведет свое функционирование данный центр.[4]

Несомненно, на первом этапе создания ТИЦ необходимо провести анализ и дать оценку всей туристской индустрии региона:

- постановка стратегических целей и задач по созданию ТИЦ;
- выявить требования потребителей;
- дать анализ потенциала рынка туристских услуг и возможных рисков;
- перечень услуг туристских предприятий, имеющих в регионе.

В статье предлагается модель управления ТИЦ в регионах РФ с учетом национальной системы управления качества туристских услуг. (см. рис.1)

Подводя итоги, можно обозначить следующие аспекты, влияющие на менеджмент качества туристской индустрии РФ. Основными направлениями государственной политики в области туризма являются:

- Нормативно-правовая деятельность;
- Межведомственная и межрегиональная координация и совершенствование туристской инфраструктуры;
- Формирование современной маркетинговой стратегии продвижения туристского продукта на внутреннем и международном рынках;

Повышение качества обслуживания, подготовка кадров.[5]

Создание ТИЦ во всех регионах страны и за рубежом позволит успешно реализовать значимую на сегодня стратегию развития и продвижения внутреннего и въездного туризма в РФ.

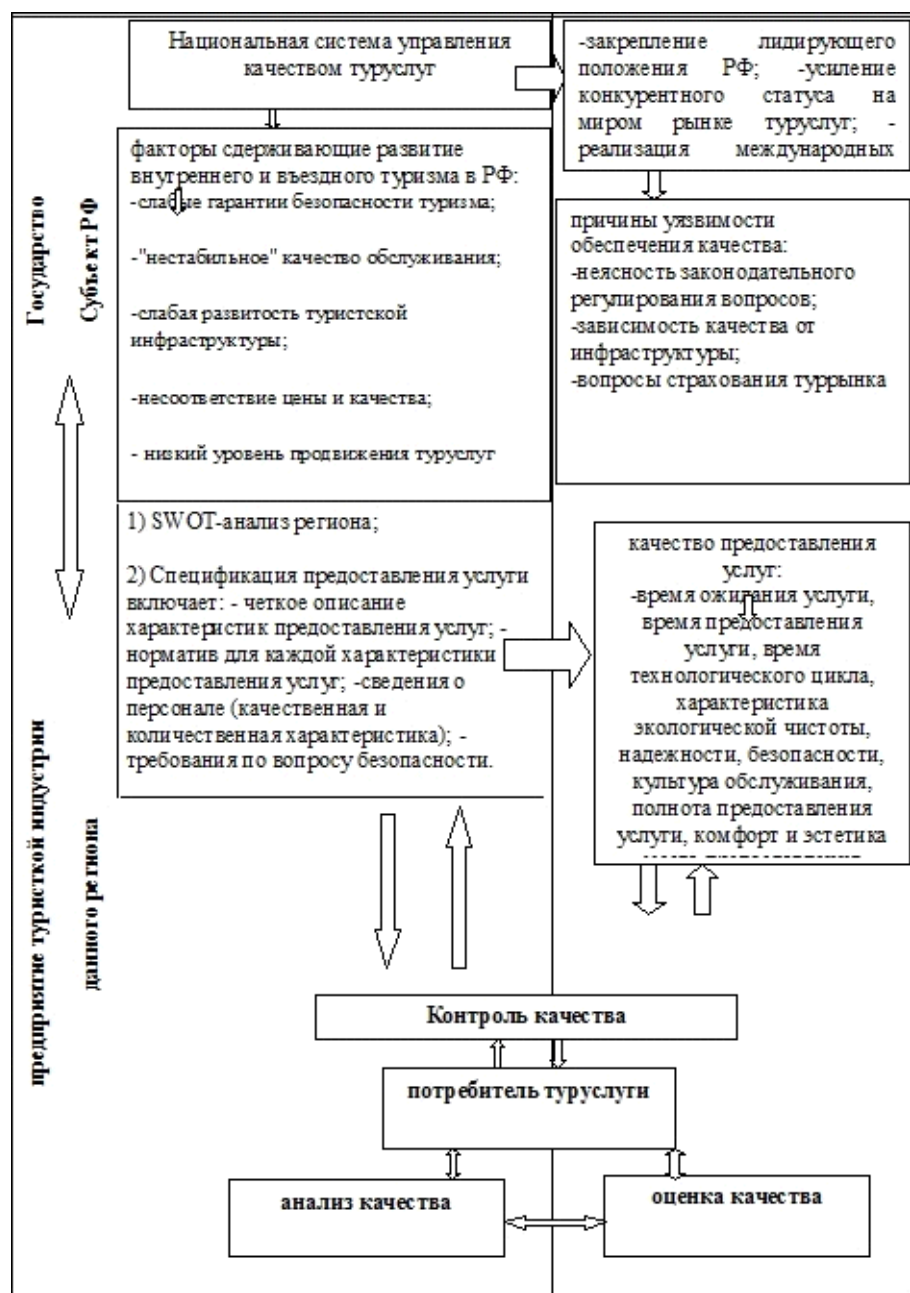


Рис.1. Модель управления ТИЦ в регионе

Список использованных источников

1. ФЗ «Об основах туристической деятельности в Российской Федерации» (в ред. Федеральных законов от 10.01.2003 N 15-ФЗ, от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 05.02.2007 N 12-ФЗ, от 30.12.2008 N 309-ФЗ, от 28.06.2009 N123-ФЗ. от 27.12.2009 N 365-ФЗ)
2. ФЦП – Программа «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации (2011–2018 годы)»
3. <http://russiatourism.ru/>

4. Горбачева И. П. Феногенова В. В. Опыт создания и функционирования туристско-информационного центра в России на примере ТИЦ «Дмитров» в Московской области //Современные проблемы сервиса и туризма. – Том 9. – № 3/2015. – С. 136

4. Лapidус Л. В. Повышение качества услуг социальной сферы в современных условиях //Современные проблемы сервиса и туризма. – Том 8. – № 2/2014. – С. 34

5. <http://cyberleninka.ru>

ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Файзханова А. Л.,

доцент

Институт экономики, управления и права (г. Казань)

Ключевые слова: расходы на здравоохранение, обеспечение качества медицинской помощи.

Аннотация: В статье представлена сопоставительная характеристика эффективности использования финансовых средств в системе здравоохранения.

FINANCIAL SECURITY OF QUALITY OF MEDICAL SERVICES IN THE RUSSIAN FEDERATION

Faizhanova A. L.,

senior lecturer

Institute of Economics, Management and Law (Kazan)

Keywords: expenses on health care, ensuring quality of medical care.

Summary: The comparative characteristic of efficiency of use of financial means in health system is presented in article.

По оценкам BusinesStat, с 2007 по 2014 гг. стоимостный объем медицинского рынка в мире вырос на 37 % и достиг 3098 млрд долл. Рост натурального объема медицинского рынка обусловлен следующими факторами: быстрое старение населения, внедрение новых технологий, увеличение государственных расходов на здравоохранение, повышение уровня медицинской грамотности населения, глобализация медицинского рынка [1]. По данным Всемирного банка, в США на здравоохранение тратится денег больше, чем весь ВВП России. На одного человека приходится 8 тыс. долл. (столько же в Норвегии, Швеции, Австрии, Австралии). Россия уступает даже Бразилии и Чили, тратя на здравоохранение \$1000–1200 на человека (на одном уровне с Китаем, Монголией, странами Северной и Южной Африки). Вкладывая такие деньги в здравоохранение, в итоге наша страна получает результаты здоровья на уровне стран, которые тратят \$170 на одного человека. Смертность в России на

2013 г. составляла 13 человек на 100 000 населения (соответствует странам Африки). Израиль за последние 15 лет, увеличив финансирование здравоохранения на 65 %, снизил смертность на 35 %. За то же время в Турции вливания в здравоохранение возросли в 5 раз, а количество смертей сократилось на 23 %. РФ за последние 15 лет увеличила финансовые затраты на здравоохранение на 189 % (почти в три раза), но смертность населения продолжает расти [2]. Эти показатели говорят о том, что государство тратит средства неэффективно. Деньги тратятся на строительство современных центров, покупку дорогостоящего оборудования, но здравоохранение – это та отрасль, которая во многом состоит из отношений. Необходимо менять отношение пациентов к своему здоровью, персонала медицинских учреждений к пациентам и так далее.

Объем расходов на здравоохранение в развитых странах и России в 2013 г. представлен в таблице 1.

Таблица 1

Объем расходов на здравоохранение в 2013 г. (в % к ВВП) [3]

Страна	Объем расходов
Россия	5,4 %
Австрия	11,0 %
Швейцария	11,3 %
Франция	11,7 %
США	17,9 %

Как видно из таблицы, Россия уступает развитым странам по объему расходов на здравоохранение более чем в два раза. При этом недостаточные средства, выделенные на здравоохранение, оттягивают реформирование всей системы. Численность врачей и число больничных коек по сравнению с развитыми странами представлены в таблице 2.

Из таблицы видно, что Россия по численности врачей на 100000 чел. населения превосходит все перечисленные в таблице страны, не уступает, а где-то даже превосходит другие страны, а по числу больничных коек на 100000 человек населения уступает лишь Японии. Здравоохранение решает проблемы не только со здоровьем населения, но и несет значительный экономический эффект. По результатам исследований Института экономики здравоохранения ВШЭ, эффективность вложений в здравоохранение дает выигрыш в других сферах экономики в 7–12 %, при этом эффект наступает через 5–10 лет [2].

Таблица 2

Сравнение численности врачей и больничных коек в развитых странах в 2013 г. [3]

Страна	Численность врачей		Число больничных коек на 100000 чел. населения
	Всего, тыс. чел.	На 100000 чел. населения	
Россия	715,8	501	938

Австрия	40,1	478	763
Швейцария	29,8	381	497
Франция	212,1	338	664
США	838,5	273	310
Япония	283,9	222	1258

Несмотря на значительную государственную важность здоровья населения, во многих странах мира в решении проблем здравоохранения участвуют в том числе и частные учреждения, движимые коммерческими интересами. Доля частных клиник на рынке медицинских услуг в различных странах на 2013 г. представлена на рисунке 1.1.3.

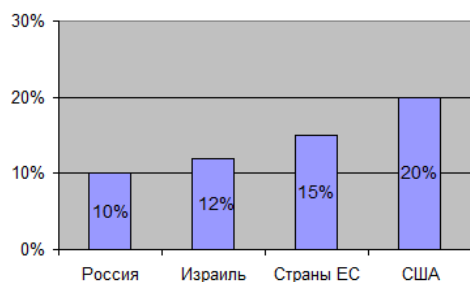


Рис. 1. Доля частных клиник от общего количества медицинских учреждений по странам в 2013 г.

Из рисунка видно, что по количеству частных медицинских учреждений Россия уступает странам Европейского Союза и США.

Анализируя затраты на платные медицинские услуги в зарубежных странах и степень удовлетворенности ими, можно сказать, что удовлетворенность предоставлением платных медицинских услуг выше в таких странах, как Канада (60 %), Нидерланды (45 %), Германия (40 %), Австралия (35 %), денег жители тратят ежегодно больше в США (\$2700), Канаде (\$1800), Франции и Германии (\$1550) [4].

В развитых странах другое отношение человека к здоровью, развиты профилактические осмотры, когда некоторые болезни выявляются на ранних стадиях и проходят без негативных последствий для пациента. Также имеется возможность получить доступ к эффективным лекарствам в самом начале заболевания (бесплатно), в России бесплатные лекарства предоставляются только в стационарах, куда люди попадают уже с осложнениями.

В большинстве стран Евросоюза льготное лекарственное обеспечение касается всего населения, из общественных источников субсидируется около 60 % расходов граждан на лекарства в амбулаторных условиях, остальные 40 % население платит из собственного кармана или из средств добровольного медстрахования, как, например, во Франции. Социально незащищенные слои населения от необходимости доплаты освобождаются полностью [4, 5].

На рисунке 2 представлена сравнительная характеристика соотношения ВВП на душу населения и подушевого объема государственного участия в расходах на лекарства стран Европы (Россия принята за единицу).



Рис. 2. Объем ВВП на душу населения и объем государственного участия в расходах на здравоохранение в 2012 г. [2]

Из рисунка видно, что в Германии ВВП на душу населения в два раза больше, чем в России, но при этом государственное участие в обеспечении лекарствами на душу населения больше в практически в 16 раз. Даже в Эстонии, стране бывшего СССР, где ВВП на одном уровне с Россией, на лекарства государство выделяет в 4 раза больше средств. По словам директора Института экономики здравоохранения ВШЭ, бесплатные лекарства на начальной стадии заболевания в амбулаторных условиях приводят к быстрому излечению, а это экономическая выгода для народного хозяйства.

Ряд авторов [2, 8, 9] отмечают, что расходы на обеспечение качества медицинской помощи не соответствуют необходимому уровню. Так, за последние 5 лет расходы на здравоохранение в нашей стране снизились с 14 % до 8 % от общих госрасходов. Одновременно расходы семьи на лечение выросли на 2 % – с 4 до 6 % [2].

Неэффективное использование средств подрывает систему оказания бесплатной медицинской помощи. На сегодняшний день ее обеспечивает Программа государственных гарантий. На бумаге эта Программа декларирована, но на деле она не обеспечена финансовыми ресурсами. В 2011 г. дефицит Программы государственных гарантий был значительным – до 40 % (в 2012 г. он наблюдался в 66 субъектах, в 2013 г. – в 53). Если дальнейшее развитие системы здравоохранения будет идти в том же режиме, то в 2018 г. исполнение приказа Президента РФ о повышении зарплаты врачам вдвое по сравнению со средней по экономике «съест» 85 % всех денег Программы, а это более 800 млрд руб. во всех субъектах нашей страны [6, 7].

Средняя зарплата в здравоохранении, по данным Росстата, представлена в таблице 3.

Таблица 3

Средняя зарплата медицинских работников в 2013 г.

(тыс. руб. в месяц) [3]

Квалификационная характеристика	Уровень заработной платы
По всем отраслям экономики РФ	28,8
Врачи	38,7
Средний медперсонал	22,4
Младший медперсонал	12,8

Из таблицы видно, что в 2013 г. средняя заработная плата врачей выше средней по стране, в то время как средний медицинский персонал, и особенно младший, по заработной плате значительно отстает от среднего уровня по стране.

Более 40 % зданий государственного сектора медицины имеют износ 50 % и требуют, по крайней мере, ремонта. Обеспеченность рабочими площадями – 50 %, большинство государственных учреждений находятся в непригодных помещениях, построенных по старым проектам. За время действия национальных проектов в сфере здравоохранения заменено более 20 % оборудования, но при этом 45 % используемого оборудования имеет износ 100 % и подлежит замене. Система ОМС существует в нашей стране почти 20 лет, но говорить о ее эффективности преждевременно. В своем нынешнем виде она не выполняет возложенных на нее функций, так как: отсутствуют критерии эффективности системы, незащищенность для застрахованных – система не гарантирует своевременность, доступность и качество медицинских услуг. Система ДМС развита в нашей стране на данный момент слабо, в основном страхователями выступают работодатели, редко – сами граждане.

Долгие годы Минздравсоцразвитие брало на себя решение общегосударственных задач охраны здоровья инструментами медицинской помощи. Это предопределило оперирование преимущественно итоговыми демографическими показателями в ущерб экономическим, отражающим количество и качество медицинских услуг, оказываемых пациенту [8].

Таким образом, проблема эффективного использования средств для повышения качества медицинских услуг является актуальной и должна решаться на высоком правительственном уровне, в конечном счете это отражается на всех сферах развития общества (социально-экономической, демографической, политической и т.д.).

Список использованных источников

1. <http://marketing.rbc.ru> – Анализ мирового рынка медицинских услуг.
2. vesti.ru – Россия в цифрах. «Экономить на здоровье россиян опасно».
3. Официальный сайт федеральной службы статистики <http://www.gks.ru>
4. Determinants of public satisfaction with the National Health Insurance in South Korea Sang-Yi Lee, Nam Kyu Suh and Jung-Kook Song. Int J Health Plann Mgmt 2009; 24: pp.131–146.
5. www.ng.ru – Анастасия Башкатова. Бесплатная медицина стране не по карману.
6. Жанкишиева Д. Ж. Управление развитием сферы медицинских услуг в регионе: на материалах Кабардино-Балкарской Республики: диссертация кандидата экономических наук: 08.00.05. – Кисловодск, 2010. – 163 с.

7. Король А. Н. Брэнддинг как синтетическая маркетинговая коммуникация фирмы / А.Н. Король // Маркетинг в России и за рубежом. – 2005. – № 12.
8. Акопян А. Особенности конкуренции на рынке медицинских услуг и товаров медицинского назначения / А. Акопян, В. Мурашов, С. Бочкаев // Маркетинг – 2001. – № 4 – С. 98–07, № 5. – С. 94–101.
9. Фролова И. И. Медицинские работники со средне-специальным образованием как социально-профессиональная группа (на материалах города Набережные Челны): диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук / Казань, 2005. – 186 с.

**ПРИНЦИП БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА «ВЫТЯГИВАНИЕ» КАК
ОСНОВА ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА В СЕРВИСНО-СБЫТОВОЙ СЕТИ
АВТОМОБИЛЬНОЙ КОМПАНИИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА**

Федоськина Л. А.,

*к.э.н., доцент кафедры управления качеством
Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева,
Саранск*

В статье обосновывается возможность применения принципа вытягивания системы бережливого производства с целью повышения ценности и качества услуг фирменных дилерских автотехцентров.

In this article a possibility of applying of the lean production drawing system in order to improve value and quality of the services of brand-name dealer auto service centers is grounded.

Сервисно-сбытовая деятельность отечественных автомобильных компаний в последние годы вслед за введением в отношении России экономических санкций со стороны западных стран и углублением мирового экономического кризиса в значительной степени усложнилась. Падение рыночного спроса на новые автомобили и, соответственно, их послепродажное обслуживание в гарантийный период обусловлено существенным повышением ставок по автокредитам, выросшим в несколько раз, а также высокой инфляцией. На этом фоне обеспокоенность потребителей возможностью снижения их покупательной способности приводит к перераспределению расходов. В их структуре предпочтение отдается товарам и услугам первой необходимости, к которым приобретение автомобиля или услуги на его техническое обслуживание не причисляются.

Проведенное совместное исследование «АСМ-холдинг» и EURussia Partners¹, результаты которого были представлены на Московском международном форуме «Автокомпоненты 2015», показало, что, несмотря на постепенное восстановление автомобильного рынка после кризисного 2009 г., в последние три года спрос на продукцию российских автопроизводителей, ее производство и импорт стабильно сокращаются (рисунок 1).

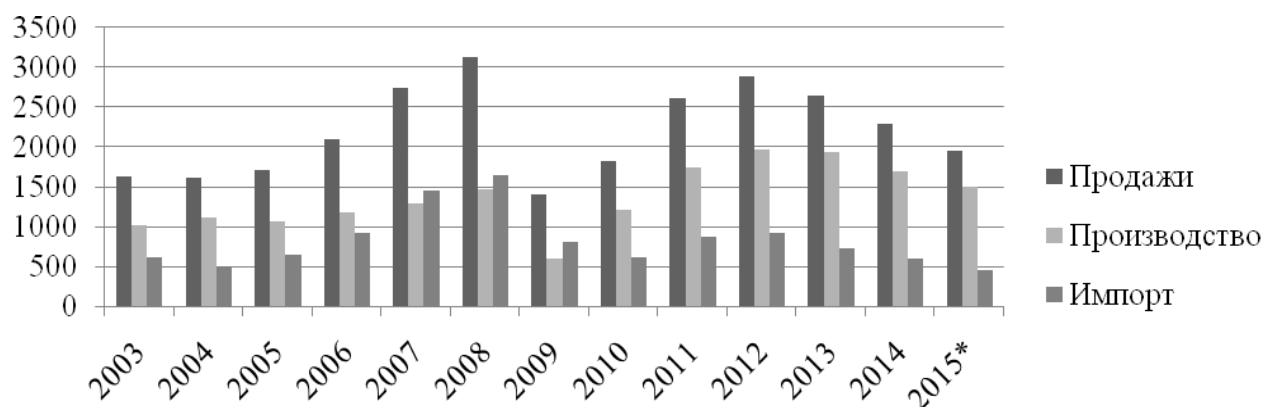
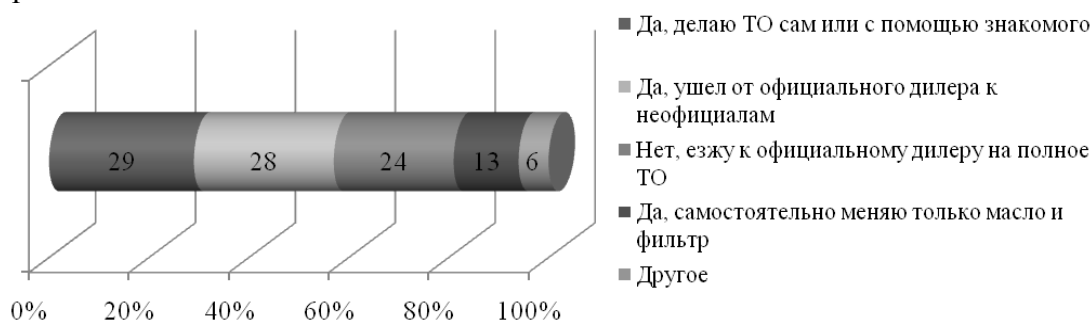


Рисунок 1. Динамика изменения производства и рынка легковых автомобилей в России в 2003–2015 гг., тыс. шт.

Известное автомобильное экспертное издание – журнал «За рулем» в начале 2016 г. провел опрос своих читателей на предмет того, сократились ли их расходы на ремонт и техническое обслуживание автомобилей и каким образом потребители стараются экономить по данной статье затрат семейного бюджета.² На рисунке 2 представлены результаты данного опроса.



¹ «Импортозамещение»: [совместный доклад «АСМ-холдинг» и EURussia Partners](http://www.asm-holding.ru/pub/meropr/2015_forum_avtokomp_08_07/ASM_import.pdf) – URL: http://www.asm-holding.ru/pub/meropr/2015_forum_avtokomp_08_07/ASM_import.pdf.

² Подросло ТО: идем в гараж или едем в автосервис? – URL: http://www.zr.ru/content/news/842910-podospelo-to-idem-v-garazh-ili-edem-v-avtoservis/?utm_source=infox.sg

Рисунок 2. Распределение ответов респондентов на вопрос «Сократили ли вы свои расходы на техобслуживание автомобиля?»

Представленные данные показывают, что 70 % потребителей услуг фирменного технического сервиса автомобилей отказываются от обращения за услугами к официальным автотехцентрам. Аналогичное исследование также было проведено аналитическим агентством «Автостат» совместно с крупнейшим в России сайтом объявлений «Авито Авто». Их результаты оказались еще более настораживающими – 54 % опрошенных автовладельцев перешли на самостоятельное обслуживание и 35 % респондентов стали проводить автотехобслуживание у знакомого механика в гараже. Таким образом, суммарная доля потребителей, отказавшихся в 2015 г. от услуг официального автосервиса, составила 89 %.³

Данная ситуация заставляет менеджмент предприятий сервисно-сбытовой сети автопроизводителей изыскивать новые резервы обеспечения доходности и устойчивости бизнеса за счет снижения ценовых предложений на основе сокращения себестоимости предоставляемых услуг. Одним из выходов из сложившегося положения может быть применение принципов бережливого производства.

Наибольшую значимость с позиции менеджмента качества в фирменном обслуживании автомобилей в кризисных условиях приобретает такой принцип функционирования системы бережливого производства, как вытягивание. Его применение позволяет выстраивать доверительные партнерские отношения с поставщиками товаров, основанные на взаимной ответственности за повышение эффективности потока создания ценности для конечных потребителей продукции автомобильной компании и ее послепродажного сервиса.

Согласно ГОСТ Р 56020-2014 вытягивание – это такая организация процессов, при которой поставщик производит ровно столько, сколько требуется потребителю, и только тогда, когда требуется. Основа вытягивания – оперативный обмен информацией и долгосрочные партнерские отношения между потребителями и поставщиками.⁴

Исходя из этого, применение принципа вытягивания в системе фирменного автотехобслуживания необходимо рассматривать в двух аспектах, отражающих ключевые направления деятельности дилерских автотехцентров:

– выстраивание «вытягивающих» отношений дилерского центра с автопроизводителем с целью обеспечения оптимальной, востребованной конечным потребителем структуры поставок автомобилей по номенклатуре, вариантам комплектации и объемам поставок в определенный временной период;

³ На чем экономят автовладельцы в кризис – URL: <http://www.autostat.ru/infographics/23909/>

⁴ ГОСТ Р 56020-2014 «Бережливое производство. Основные положения и словарь». – Введ. 2015-03-01. – М. : Стандартинформ, 2015. – III, 14 с.

– организация «вытягивающего» процесса при поставке запасных частей и расходных материалов на проведение технического обслуживания и ремонта автомобилей.

Реализация рассматриваемого принципа обеспечивает возможность предприятиям сервисно-сбытовой сети автомобильной компании значительно сокращать запасы товарных автомобилей и запасных частей на складах. Это достигается за счет формирования прозрачных, своевременных и содержательных информационных потоков относительно потребности конечных потребителей. В результате повышается оборачиваемость запасов и существенно снижаются как производственные издержки, так и издержки обращения.

Вместе с тем ключевой проблемой в реализации принципа вытягивания выступает недостаточная гибкость производственных процессов поставщиков – автопроизводителя при поставках автомобилей и логистических компаний при поставках запасных частей. Идеология бережливого производства исходит из того, что ценность для потребителя не может быть создана лишь в одном звене достаточно длительного потока создания ценности. Повышение эффективности потока и, соответственно, исключения или минимизации выполнения действий, не добавляющих ценности, является ответственностью каждого звена цепочки. Фирменный автотехцентр выступает завершающим звеном, поэтому он во всем потоке определяет конечную потребность, от которой формируется потребность в товарах предыдущих звеньев потока создания ценности для потребителей автомобилей.

С одной стороны, гибкость процессов оказания услуг в дилерском центре определяется и обеспечивается самой конечной потребностью и является, таким образом, безусловной, требующей реализации принципа вытягивания. С другой стороны, практически все автопроизводители, в том числе и отечественные, развивают свои производственные системы на основе применения богатого мирового опыта в области бережливого производства, базирующегося на «вытягивающем подходе» в отношениях с поставщиками автокомпонентов. И даже стандарт ГОСТ Р 56020-2014 основан на положениях отраслевого автомобильного стандарта ИСО/ТУ 16949:2009 «Системы менеджмента качества. Особые требования по применению ИСО 9001:2008 для автомобильных производств и организаций, производящих соответствующие сервисные части». Кроме того, поставщики запасных частей для дилерских автотехцентров, представленные в настоящее время широкими логистическими сетями, также активно используют принцип вытягивания, составляющий основу их бизнеса. Однако, несмотря на такую трехстороннюю заинтересованность в реализации принципа вытягивания, чуткого реагирования на запросы конечных потребителей в данной цепочке создания ценности достигать в настоящее время удастся лишь немногим сервисно-сбытовым сетям автомобильных компаний.

Отсюда следует вывод, что лишь совместные взаимовыгодные усилия всех звеньев потока создания ценности в области обеспечения качества обслуживания, повышения доверия и лояльности потребителей способны принести устойчивые положительные результаты.

ЭЛЕКТРОННЫЙ АРХИВ ЗНАНИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И СКОРОСТИ ОБСЛУЖИВАНИЯ КЛИЕНТОВ

Федотова Н. Г.,

ст. преподаватель

Институт экономики, управления и права (г. Казань)

Абдрахманова Г. М.,

Нижнекамский филиал ПАО «Таттелеком»

Ключевые слова: система управления знаниями, электронный архив знаний

Рассмотрено создание электронного архива знаний для повышения производительности труда и скорости обслуживания клиентов.

ELECTRONIC ARCHIVE OF KNOWLEDGE AS INSTRUMENT OF INCREASE OF LABOUR PRODUCTIVITY AND SPEED OF CUSTOMER SERVICE

Fedotova N. G.,

senior lecturer

Institute of Economics, Management and Law (Kazan)

Abdrakhmanova G. M.,

Nizhnekamsk branch of JSC «Tattelekom»

Keywords: control system of knowledge, electronic archive of knowledge.

Considered the creation of an electronic archive of knowledge to increase productivity and speed customer service.

Актуальность исследования обусловлена тем, что в современных условиях для принятия эффективных и адекватных организационных управленческих решений необходимо создание системы управления знаниями. Информация и интеллектуальные активы организации рассредоточены в базах данных и знаний, хранилищах документов, сообщениях электронной почты, отчетах и, конечно, у персонала. Ряд авторов [1,2] указывают на необходимость организовать быстрый доступ к этим данным и знаниям, придав им удобную для использования и анализа форму.

Система управления знаниями создает в организации единое информационное пространство, организует совместную работу сотрудников для приобретения, представления и обмена знаниями, предоставляет доступ к единой базе знаний и создает условия для эффективного использования знаний персонала в общих интересах.

К технологиям поддержки системы управления знаниями относятся хранилища данных и знаний, системы управления документооборотом, корпоративные порталы знаний и др.

Объектом исследования выступает Нижнекамский городской узел электрической связи Набережночелнинского зонального электрического узла связи ПАО «Таттелеком».

Предмет исследования – база знаний технической поддержки отдела эксплуатации сетей передачи данных.

Для конкуренции на рынке телекоммуникационных услуг решающее значение имеет качество предоставляемого сервиса, которое зависит от работы установленного оборудования и от качества работы системы технической поддержки. Отдел эксплуатации сетей передачи данных (далее ОЭ СПД) обеспечивает необходимый минимум условий технической поддержки (далее ТП) пользователей внешних и внутренних сетевых ресурсов и информационных систем.

Техническая поддержка на уровне ресурса в Нижнекамском ГУЭС строится по уровневой схеме и состоит из трех уровней. Инженеры ОЭ СПД всех уровней должны иметь доступ к электронному архиву знаний и возможность его пополнения новой информацией по решению проблем. От качества содержимого архива знаний зависит скорость и качество принятия решения для устранения проблемы.

Также скорость устранения неисправностей связи у клиентов зависит от квалификации операторов первого и второго уровня. Количество инженеров третьего уровня ограничено, и, соответственно, увеличивается время реакции на заявку и восстановления ресурса. В соответствии с утвержденным регламентом Приказа № 41 от 22.01.2013г. срочность устранения неисправностей ресурса определяется от 1 часа до 24 часов.

Прежде всего, инженер технической поддержки ОЭ СПД должен знать, какими ресурсами располагает предприятие, как обеспечить его работоспособность, где находится техническая, нормативно-справочная документация и как быстро ее найти. А поскольку информационные подсистемы, аппаратное и программное обеспечение подвержены частым настройкам, модернизации и оптимизации, то автоматизация задачи хранения и поиска накопленных знаний актуальна в первую очередь для ОЭ СПД.

Учет всех информационных сведений, новых инструкций, нововведений, изменений в технологии обслуживания ресурсов хранится, ведется хаотично, в бумажном виде либо в таблице Excel, либо в документах Word, либо на различных сетевых ресурсах, либо вообще в памяти сотрудника.

В работе с входящей информацией приходится сохранять много документов, и, к сожалению, не всегда удается запомнить, куда именно сохранен нужный документ.

Основные недостатки существующей схемы работы следующие:

- высокая трудоемкость поиска нужной информации, поступающей из разных источников, трудности в работе с разными версиями документов, ручной поиск в номенклатуре дел отдела; среднее время поиска информации – две минуты;
- несовершенство организации регистрации исходной информации;
- отсутствие удобной передачи информации при уходе инженера в отпуск, на больничный, увольнении;
- вероятность низкого качества обслуживания пользователя ресурса.

Электронный архив знаний предназначен для хранения, поиска и выдачи истории сохраненных документов с указанием их места расположения.

Можно выделить следующие основные преимущества перехода на электронный архив знаний:

- повышение скорости поиска и отбора информации из электронного архива знаний;
- удобство поиска и отбора данных из справочников статической информации;
- повышение качества обслуживания пользователей ресурсов;
- оперативный доступ к информации контактных телефонов;
- обеспечение быстрой процедуры введения новичка в курс функциональных обязанностей;
- обеспечение многопользовательской работы.

Цель электронного архива знаний заключается в необходимости оперативного получения информации о путях решения доступности ресурса по каждому виду оказываемой услуги компании ПАО «Таттелеком» и принятии управленческих решений для устранения проблем.

Организационно-логическая сущность реализации электронного архива знаний сводится к выполнению нижеперечисленных пунктов:

- грамотное проведение анализа поступившей первичной информации, определение ее структуры;
- разработка функций регистрации и поиска знаний;
- обеспечение оперативного приема заявки от пользователей ресурсов и услуг, обучение выдаче грамотного решения, передаче заявки на другой уровень ТП.

В рамках данного проекта при анализе постановки задачи разработки электронного архива знаний выделены следующие функции:

Функция «Учет ресурсов» предназначена для хранения и получения информации обо всех категориях и подкатегориях ресурсов предприятия. Эта цель достигается за счет того, что организуется справочник для каждой категории и подкатегории ресурса. В реализации данной функции участвует один объект предметной области: «Категории».

Функция «Учет источников» предназначена для хранения и получения информации обо всех источниках поступления информации в ОЭ СПД. Эта цель достигается за счет того, что организуется справочник с перечнем всех источников. В реализации данной функции участвует один объект предметной области: «Источник»

Функция «Учет номенклатуры дел» предназначена для хранения и получения информации по перечню «Номенклатура дел ОЭ СПД». Эта цель достигается за счет того, что организуется справочник номенклатуры дел отдела. В реализации данной функции участвует один объект предметной области: «Номенклатура».

Функция «Учет информационных сведений» предназначена для фиксации документальных, информационных сведений и знаний, местонахождение исходного

оригинального документа в контрольно-регистрационной карточке для последующего эффективного и удобного поиска информации. Эта цель достигается за счет того, что оформляются все необходимые данные по входной информации. Особенности реализации данной функции: характер и состав информации различный, но в каждой информации можно выделить дату, один вид задействованного ресурса, один источник поступления, суть содержания, помимо этого регистрируются все известные места хранения. В реализации данной функции участвуют следующие объекты предметной области: «Категории», «Источник», «Номенклатура».

Функция «Поиск в архиве Знаний» предназначена для эффективного и удобного поиска необходимой информации по заданным атрибутам. Эта цель достигается программными средствами sql запроса в базе данных.

Функция «Просмотр контактов» предназначена для оперативного поиска контактного телефона пользователя ресурса. Эта цель достигается выводом на экран html страницы текстового формата телефонного справочника.

Рассмотренный проект с экономической точки зрения является эффективным и целесообразным для реализации.

Можно выделить следующие основные преимущества перехода на электронный архив знаний:

- повышение скорости поиска и отбора информации;
- повышение качества обслуживания пользователей ресурсов;
- оперативный доступ к информации контактных телефонов;
- обеспечение быстрой процедуры введения новичка в курс функциональных обязанностей.

Следует отметить, что проект электронного проекта архива знаний может найти свое применение не только в группе технической поддержки ОЭ СПД, но и на рабочих местах других отделов Нижнекамского ГУЭС. Там, куда стекается информация из нескольких информационных подсистем из разных источников, и необходимо оперативно решить проблему.

Список использованных источников

1. Абдикеев М., Киселев А. Д. Управление знаниями корпорации и реинжиниринг бизнеса: Учебник для МВА. - М.: ИНФРА-М, 2011. – 382 с.
2. Фролова И. И., Маратканова Э. М. Барьеры, препятствующие обмену знаниями в организации // Вестник торгово-технологического института. 2014. № 8 (1). С. 92–96.

УЛУЧШЕНИЕ КАЧЕСТВА ГОСТИНИЧНЫХ УСЛУГ

Фролова И. И.

к.соц.н., доцент

Институт экономики, управления и права (г. Казань)

Аннотация: в статье представлены результаты анализа качества гостиничной услуги и разработаны рекомендации по совершенствованию системы качества сервиса услуг гостиничного предприятия.

Ключевые слова: качество гостиничной услуги, показатели качества гостиничной услуги, конкурентный мониторинг.

IMPROVEMENT OF QUALITY OF HOTEL SERVICES

Frolova I. I.

candidate of sociological sciences, associate professor

Institute of Economics, Management and Law (Kazan)

Keywords: quality of hotel service, indicators of quality of hotel service, competitive monitoring.

Summary: results of the analysis of quality of hotel service are presented in article and recommendations about improvement of the quality system of service of services of the hotel enterprise are developed.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что качество гостиничной услуги является основополагающим инструментом в борьбе за потребителя. Любое гостиничное предприятие ставит себе задачу обеспечивать качество обслуживания на высоком уровне, что позволяет компании быть конкурентоспособной на рынке услуг гостеприимства.

К показателям качества гостиничных услуг следует отнести следующие: безопасность, компетентность и вежливость персонала, соответствие цены качеству, достаточный ассортимент услуг, своевременные коммуникации, эстетическое оформление помещений, наличие сервиса, эффективность обратной связи с клиентом, оперативность обслуживания, понимание потребностей и превышение ожиданий клиентов, обеспечение удовлетворенности клиентов различными показателями качества обслуживания.

Open City – новый гостиничный комплекс в центре города Набережные Челны.

Для достижения своих целей Общество осуществляет следующие виды деятельности: предоставление гостиничных услуг; деятельность ресторанов, баров, кафе; предоставление посреднических услуг, связанных с недвижимым имуществом; розничная торговля косметическими и парфюмерными товарами; розничная торговля алкогольными и другими напитками; розничная торговля табачными изделиями; розничная торговля чаем, кофе, какао; предоставление услуг парикмахерскими и салонами красоты; физкультурно-оздоровительная

деятельность; открытие и эксплуатация торговых точек и торговых домов; оказание рекламных услуг; информационно-справочное обслуживание по запросам предприятий, организаций; организация учебного процесса по подготовке и повышению квалификации кадров и другие виды деятельности, не запрещенные действующим законодательством[1].

Гостиничные услуги в гостинице Open City Hotel предоставляются согласно «Правилам предоставления гостиничных услуг в РФ», утвержденным Постановлением Правительства РФ от 25 апреля 1997 г. № 490. В современном комплексе есть все, что нужно современному деловому человеку для проживания, работы и отдыха. В отеле 216 номеров нового поколения, конференц-холл на 100 мест, ресторан, караоке-клуб, бильярдный зал. Гостиница Open City открыта круглосуточно. Персонал предлагает проведение банкетов и бизнес-мероприятий. К услугам – большой конференц-зал, оснащенный по последнему слову техники: встроенная звуковая система, HD проектор и экран, бесплатный Wi-Fi. Здесь все продумано до мелочей: есть гардероб, welcome зона для фуршетов и кофе-брейков, имеется отдельный вход с автостоянки.

Интерьер номеров современен: удобная мебель, жидкокристаллические телевизоры, Wi-Fi интернет, кабельное телевидение, телефон, система кондиционирования, сейф, душевая кабина в ванной комнате. Мягкая и широкая двуспальная кровать и отличная звукоизоляция в каждом номере обеспечат комфортный и спокойный сон[2].

Проживая в отеле OPEN CITY, клиенты могут воспользоваться дополнительными услугами. Перечень бесплатных услуг: охраняемая автостоянка; Wi-Fi доступ в Интернет; регистрация паспортов для иностранных гостей; отправка факсов – можно воспользоваться данной услугой, обратившись к администраторам; система видеоконтроля и безопасности – на территории гостиницы ведется видеонаблюдение; вызов такси; багажная комната.

Перечень платных услуг включает в себя: прачечную; химчистку; трансфер отель-аэропорт (аэропорт-отель); трансфер (другие направления); посещение бизнес-центра; аренда переговорной комнаты.

Ключевыми словами в философии гостиницы являются комфорт, уют и гостеприимство, а индивидуальный подход к каждому гостю и удовлетворение их потребностей – задача номер один.

Миссией гостиницы Open City является удовлетворение нужд потребителей в гостиничных услугах, прививание европейских стандартов.

Гостиница Open City является развивающимся предприятием, осуществляющим предоставление гостиничных услуг. Расположение гостиницы является удобным для гостей. В гостинице представлен весь спектр необходимых услуг. Политика компании клиентоориентированная, существует гибкое ценообразование на гостиничные услуги.

Обеспечение качества оказания гостиничных услуг является одним из важных направлений деятельности в гостинице Open City.

Целью обеспечения качества услуг в гостинице Open City является качественное обслуживание гостей, которое направлено на решение следующих задач: качественное

обслуживание гостей; повышение квалификации персонала; стимулирование персонала за безупречное качество обслуживания.

Качество оказания гостиничных услуг в гостинице Open City основывается на следующих принципах: целенаправленность в обеспечении качества обслуживания гостей; системность управления качеством обслуживания гостей; непрерывность мероприятий по управлению качеством обслуживания гостей; ориентация на гостя.

Качество оказания гостиничных услуг в гостинице Open City предполагает реализацию следующих функций:
планирование качества обслуживания гостей;

- организацию качественного обслуживания гостей;
- мотивацию качественного обслуживания гостей;
- контроль качества обслуживания гостей.

Нормативное обеспечение качества оказания гостиничных услуг в гостинице Open City включает должностные инструкции специалистов, работающих с клиентами, в которых определены их права и обязанности, а также ответственность за невыполнение или некачественное выполнение функциональных обязанностей. В должностных инструкциях указан требуемый уровень знаний, позволяющий качественно выполнять функциональные обязанности. Кроме того, в гостинице разработаны и действуют следующие локальные нормативные документы:

1. Общий стандарт поведения всех подразделений и служб гостиничного комплекса Open City (гостиница, ресторан), в общих положениях которого прописано, что компания строит взаимоотношения со своими сотрудниками на принципах долгосрочного сотрудничества, взаимного уважения и исполнения взаимных обязательств. Компания активно привлекает в свои ряды и выдвигает лучших сотрудников независимо от возраста, расы, пола, вероисповедания, убеждений или национальности и вознаграждает их за успехи. Для того чтобы новый сотрудник как можно быстрее адаптировался к условиям компании, существует **система наставничества**.

2. Руководство для персонала.

3. Технологическая карта уборки номеров.

4. Стандарт обслуживания службы гостиничного хозяйства.

5. Фото-стандарт уборки номеров в гостинице ООО «Отель Open City»».

6. Положение о системе бонусов и скидок в ООО «Отель Open City»».

7. Регламент обращения с забытыми вещами для всех подразделений гостиничного комплекса Open City (гостиница, ресторан).

8. Стандарт обслуживания службы приема и размещения в гостинице ООО «Отель Open City».

9. Стандарт приема и размещения иностранных граждан в гостинице Open City.

Основным документом, регламентирующим качество оказания гостиничных услуг в гостинице Open City, является документ «Правила обслуживания потребителей», который регламентирует поведение персонала при взаимодействии с клиентами.

Анализ показал, что в гостинице Open City достаточно высокий уровень обслуживания, постоянно решаются вопросы, связанные с качеством оказания гостиничных услуг, вместе с тем существует ряд проблем, не позволяющих решать данные вопросы наиболее эффективно.

К недостаткам качества оказания гостиничных услуг гостиницы Open City относятся: отсутствие стимулирования за безупречное качество обслуживания гостей отеля, бессистемность в организации контроля качества обслуживания, не регламентирован порядок обслуживания в гостиничных номерах отеля обслуживающим персоналом ресторана гостиницы Open City, отсутствие системы изучения потребностей потребителей гостиничных услуг; недостаточная клиентская база; отсутствие системы мониторинга потребителей; неполная загрузка номерного фонда, что снижает показатели прибыли компании; недостаточно эффективное управление безопасностью в отеле.

С целью совершенствования системы качества сервиса гостиничных услуг в гостинице Open City предложены следующие рекомендации:

1. Руководство гостиницы Open City должно разработать, задокументировать, внедрить и поддерживать в рабочем состоянии систему менеджмента качества, включающую процессы эффективного взаимодействия между подразделениями, постоянно улучшать ее результативность в соответствии с требованиями международного стандарта серии ИСО 9001.

2. Организовать эффективное взаимодействие между всем функциональными подразделениями гостиницы. Это может быть единственным способом достижения результативности организации.

3. Разработать предложения по увеличению наполняемости номерного фонда с учетом систематического проведения анализа качества предоставляемых гостиничных услуг с целью оперативного реагирования на изменяющиеся запросы потребителей.

4. Для увеличения клиентской базы предлагаются следующие рекомендации:

1). Проанализировать сезонность прошлых лет. Какова география гостей?

2). Проанализировать расписание пребывания транспорта (самолетов, поездов) из основных городов, откуда приезжают гости отеля.

3). Составить Событийный календарь на следующий год. Выделить все даты мероприятий в городах Набережные Челны, Нижнекамск, Елабуга (выставки, форумы, фестивали и т.д.), которые могут повлиять на повышение загрузки в отеле. Выделить дни повышенной активности.

4). Проводить конкурентный мониторинг, а именно:

- ценовая политика конкурентов: сезонность, как часто поднимают цены, используют ли динамические тарифы?

- Как продаются конкуренты по различным каналам продаж (отель, сайт, IDS)? Как они представлены, какой ADR?

- Какие есть интересные спецпредложения у конкурентов. На какой клиентский сегмент они больше рассчитаны?

- Есть ли у конкурентов востребованные услуги, которые несложно внедрить в отеле?

- Какие программы лояльности действуют в отелях-конкурентах?

- Какие слабые места есть у конкурентов?

- Какие пакеты и спецпредложения у них разработаны для групп? (сайт, отслеживание групп по табличкам мероприятий в холлах отелей, ложные заявки)

5. Использовать различные способы привлечения клиентов.

6. Внедрить в практику алгоритм действий для маркетолога гостиницы Open City по созданию программы лояльности для клиентов.

7. Построить собственную CRM-стратегию и создать CRM-систему, проанализировать имеющуюся информацию по клиентам, выделить целевую аудиторию, разбить клиентов на группы.

8. Пересмотреть систему набора и отбора персонала на ключевые позиции обслуживания.

9. Разработать формы стимулирования персонала за безупречное качество обслуживания гостей отеля на основе существующего отечественного и зарубежного опыта.

10. Необходимо понимать потребности и превышать ожидания клиентов, быть внимательными к малейшим потребностям всех гостей. Особенное внимание уделять гостям пожилого возраста, инвалидам и детям – прощать их слабости, ведь они часто рассеяны, забывчивы и ранимы.

11. Следует предугадывать потребности гостей и предлагать им услугу еще до того, как гости сами об этом попросят.

12. Разработать и внедрить Регламент о порядке обслуживания в гостиничных номерах отеля обслуживающим персоналом ресторана гостиницы Open City.

Предложенные рекомендации позволят расширить клиентскую базу гостиницы, улучшить репутацию отеля на рынке гостиничных услуг, повысить качество услуг за счет эффективного функционирования системы качества сервиса.

Список использованных источников

1. Устав OPEN CITY HOTEL.

2. <http://opencity-hotel.ru/otel/about/>

ВЛИЯНИЕ АССОРТИМЕНТА НА КАЧЕСТВО ПРОДАЖ В ДЕТСКОМ МАГАЗИНЕ

Фролова И. И.

к.соц.н., доцент

Институт экономики, управления и права (г. Казань)

Ключевые слова: ассортимент, качество продаж, удовлетворенность покупателей магазина.

Аннотация: в статье представлены результаты исследования влияния ассортимента детских товаров на качество продаж в магазине. Предложены рекомендации по улучшению качества обслуживания, привлечения покупателей и стимулирования продаж, а также элементы системы управления ассортиментом.

INFLUENCE OF THE RANGE ON QUALITY OF SALES IN CHILDREN'S SHOP

Frolova I. I.

candidate of sociological sciences, associate professor

Institute of Economy, Management and Law (Kazan)

Keywords: range, quality of sales, satisfaction of buyers of shop.

Summary: results of research of influence of the range of children's goods on quality of sales in shop are presented in article. Recommendations about improvement of quality of service, involvement of buyers and stimulation of sales, and also elements of a control system of the range are offered.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что компания, занимающаяся реализацией детских товаров, должна уделять не меньшее внимание ассортименту продукции, как и качеству. Ассортиментная политика детского магазина должна стать одной из главных составляющих всей политики предприятия. Только в этом случае организация может улучшить свои экономические показатели и быть конкурентоспособной на рынке детских товаров.

Многие руководители не видят взаимосвязи между эффективной ассортиментной политикой и обеспечением качества продаж.

Для получения экономической выгоды каждому торговому предприятию необходимо изучать потребительские предпочтения, формировать товарный ассортимент, организовать работу по стимулированию продаж, а также регулировать цены на различные группы товаров.

Качество продаж складывается из трех основных компонентов: качество самого продукта и услуги; качество обслуживания; качество послепродажного обслуживания.

Укрепление конкурентоспособности компании по продаже детских товаров зависит от способности товарного ассортимента предприятия удовлетворять потребительский спрос на рынке.

ООО «Карнавал» работает на потребительском рынке г. Набережные Челны. Сфера деятельности компании – продажа детских товаров и товаров для будущих мам. Магазин уникален тем, что имеет в своем ассортименте практически все необходимые категории товаров для детей и будущих мам. Реализация товаров по доступным ценам, а также наличие широкого ассортимента продукции различных ценовых сегментов позволяет магазину удерживать лидирующие позиции и выгодно отличаться от конкурентов.

В борьбе за улучшение качества продукции руководству ООО «Карнавал» приходится искать и находить новые методы организации деловых взаимоотношений со смежниками, поставщиками и разработчиками.

Представители компании выходят на прямые связи с промышленностью, организуют выставки-продажи конкретных групп товаров, выставки-смотри, покупательские конференции, анкетные опросы, показы новых изделий для детей и подростков. Поставщики имеют возможность получать отзывы о своих изделиях и информацию о потребностях покупателей.

Проведенный опрос 100 покупателей детского магазина ООО «Карнавал» позволил выявить их удовлетворенность по таким показателям, как: удовлетворенность клиентов качеством обслуживания персонала; вежливостью персонала; знанием ассортимента; оперативностью обслуживания и т.д.

52 % опрошенных удовлетворены внимательностью, вежливостью, доброжелательностью, тактичностью и терпением персонала детского магазина, 31 % респондентов частично удовлетворены, а 17 % опрошенных полностью не удовлетворены работой персонала магазина ООО «Карнавал».

65 % участников опроса считают, что продавцы–консультанты знают ассортимент товаров в детском магазине. 29 % респондентов дали отрицательный ответ, а 6 % опрошенных затруднились ответить на поставленный вопрос.

63 % опрошенных удовлетворены оперативностью обслуживания персонала в ООО «Карнавал», 16 % респондентов частично удовлетворены оперативностью обслуживания покупателей в магазине. Пятая часть опрошенных (21 %) не удовлетворена данным показателем.

Больше половины участников опроса (61 %) удовлетворены показателем соотношения «цена-качество», 4 % опрошенных затруднились ответить на этот вопрос, и 35 % не устраивает цена на товары в магазине.

Таким образом, по результатам исследования были сформулированы следующие выводы:

1. Анализ ассортимента магазина ООО «Карнавал» с помощью ABC-анализа позволил распределить товарные подгруппы по степени их вклада в общую прибыль и объем продаж компании. К группе, вносящей наибольший вклад в общий результат деятельности магазина, относятся шесть позиций: чулочно-носочные изделия, игрушки до года, головные уборы, настольные игры, костюмы и куклы. Группа товаров со средним вкладом включает

двенадцать позиций: спортивные игрушки, игрушки для развития художественного вкуса, «транспорт», белье и перчаточные изделия, брюки, платья, домашняя одежда; фигурки людей и животных, «оружие» и конструкторы. Малый вклад в общий результат компании – включены такие ассортиментные подгруппы, как: мягкие игрушки, товары для письма, черчения, рисования, для офиса; школьные товары, гигиенические средства, музыкальные, спортивная одежда, игры для труда, книги, средства для купания, кремы/масла и памперсы.

2. При управлении ассортиментом были выявлены следующие проблемы:

- отсутствие системного подхода к управлению ассортиментом;
- отсутствие ответственного специалиста за анализ ассортиментной политики и ее коррекцию;

- не проводится комплексная оценка состояния ассортимента магазина;
- не проводится сегментирование потребителей детских товаров;
- практически не используется в практике ABC-анализ.

3. Определены недостатки, снижающие качество продаж в магазине:

• В процессе наблюдения было выявлено, что в ООО «Карнавал» используется торговое оборудование, закрывающее обзорность зала.

• Покупателям зачастую трудно ориентироваться в большом количестве товаров, что ведет к увеличению необдуманных покупок.

• Не в полной мере покупатели детского магазина ООО «Карнавал» удовлетворены внимательностью, вежливостью торгового персонала в процессе обслуживания;

- Неудовлетворенность потребителя ценой на детские товары.
- Слабый мерчандайзинг.
- Недостаточная оперативность обслуживания клиентов в торговом зале.
- Недостаточное информирование покупателя об ассортименте товара.
- Редко предоставляются скидки, недостаточное информирование покупателя о их наличии.

Для улучшения качества обслуживания, привлечения покупателей и стимулирования продаж в ООО «Карнавал» предлагается:

1. Использовать в магазине гибкую систему ценообразования.

2. Для низкообеспеченной категории покупателей целесообразно устраивать недели распродаж, когда на специально отведенном стеллаже будут представлены товары со скидкой (с обязательным указанием размера скидки). Это могут быть не только товары экономичного класса, но и залежавшиеся товары или товары с истекающим сроком хранения. Скидка является инструментом, способным повысить эффективность процесса продвижения ассортимента детского магазина.

3. Для привлечения новых покупателей применять так называемый рафинированный маркетинговый прием, когда на 2–3 популярных товара поддерживаются цены ниже, чем в других магазинах.

4. Одним из способов привлечения покупателей в магазин ООО «Карнавал» должны стать разнообразные акции.

5. Организовать демонстрацию определенных способностей товаров.

6. С целью продвижения товаров и активизации сбыта необходимо заключать договоры с детскими центрами развития по оптовым поставкам детских товаров этим предприятиям. После посещения детского центра развития клиент получит визитку ООО «Карнавал» с указанием того, что именно в этом магазине можно приобрести детские товары.

7. Организовать в торговом зале сопровождение покупателей, затрудняющихся в поиске товара, проводя одновременно небольшую консультацию и рассказывая о новинках, а также предлагая попробовать товары-заменители или приобрести сопутствующие товары.

8. Проводить обучение вновь поступающего персонала, к примеру, на курсах по развитию коммуникативности или тренингах эффективных продаж.

9. Продумать движение потока покупателей в торговом зале вдоль витрин таким образом, чтобы покупатель не мог выйти сразу, как только вошел в зал.

10. Организовать обслуживание некоторых категорий покупателей на дому (к примеру, матери с грудными детьми, люди с ограниченными возможностями здоровья, передвигающиеся на колясках).

11. Использовать в практике предоставление скидок, а также информировать покупателя об их наличии

Кроме того, важное значение имеет грамотная выкладка товара в торговом зале. Поэтому особое внимание необходимо уделять мерчандайзингу.

С целью совершенствования ассортиментной политики ООО «Карнавал» целесообразно разработать такую систему управления товарным ассортиментом, которая поможет оптимизировать процесс управления ассортиментным портфелем компании и, в частности, повысить эффективность ассортиментной политики в компании и улучшить качество продаж. Она должна быть тесно связана с системой планирования и контроля продаж, товарной политикой, клиентской базой. В систему управления ассортиментом включены следующие элементы: цели, задачи, процесс, механизм управления, оптимизация ассортимента.

ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ВИРТУАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ В ИНЖЕНЕРНОМ ОБРАЗОВАНИИ ДЛЯ АВТОМОБИЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Хабибуллин Р. Г.,

д.т.н., проф., зав. кафедрой

Макарова И. В.,

д.т.н., проф., профессор кафедры

Маврин В. Г.,

к.т.н., доцент, кафедры

Беляев Э. И.,

к.т.н., доцент кафедры

Мухаметдинов Э.М.,

к.т.н., доцент кафедры

*Кафедра «Сервис транспортных систем», Набережночелнинский институт КФУ,
Набережные Челны*

Аннотация. В статье приведен опыт применения технологий виртуальной реальности при обучении инженеров для автомобильной отрасли. Поскольку инженеры, которые проектируют, создают и эксплуатируют автомобильную технику, должны обладать разными компетенциями, то это должно учитываться при обучении. Однако следует иметь в виду, что общие принципы устойчивого развития и перехода к зеленой экономике должны быть контекстом любой образовательной программы.

USAGE OF VIRTUAL REALITY TECHNOLOGY IN ENGINEERING EDUCATION FOR THE AUTOMOTIVE INDUSTRY

Khabibullin R. G.,

D.Sc., professor, Head of department

Makarova I. V.,

D.Sc., professor, professor of department

Mavrin V. G.,

Ph.D., docent, associate professor of department

Belyaev E. I.,

Ph.D., associate professor of department

Mukhametdinov E. M.,

Ph.D., docent, associate professor of department

“Service transport systems” department

KFU Naberezhnye Chelny Institute, Naberezhnye Chelny

Abstract. The paper presents the experience of the usage of virtual reality technology in teaching of engineers for the automotive industry. The engineers design, manufacture and operate motor vehicles and must have different competences. And this should be taken into account when teaching. However, it should be borne in mind that the general principles of sustainable development and the transition to a green economy must be the context of any educational program.

Рост темпов развития техники и технологий обостряет проблемы качества инженерного образования. Бизнесу необходимы инженеры, которые могут проектировать, создавать и эксплуатировать сложные технические системы. При этом должны соблюдаться принципы устойчивого развития и минимизации воздействия на окружающую среду. Кроме того, многие сложные производственные процессы сопряжены с различными рисками. Поэтому инженеры должны уметь проектировать безопасную рабочую среду, а также понимать, какие опасные ситуации могут возникать и как можно предотвратить их возникновение.

Образовательная система должна обеспечить качество подготовки инженеров, в которых нуждается бизнес и общество. Для этого существуют возможности, связанные с использованием ИТ и виртуальной реальности.

Применение технологий виртуальной реальности, моделирования и симуляционных экспериментов позволяет глубже понять сущность реальных процессов. Кроме того, имитация реальных ситуаций при различных параметрах системы помогает оценить последствия тех или иных решений. Студенты учатся не только теоретическим методам, но и подготовлены к практической деятельности, поскольку изучают устройство технических систем и технологические процессы на моделях.

Преимущества такой методологии обучения состоит в том, что студент изучает виртуальный процесс. Кроме того, он изучает ту виртуальную среду, в которой можно этот процесс улучшить.

Применение таких методов обучения позволяет повысить заинтересованность студентов, подготовить их к практической деятельности. Кроме того, детальный анализ процессов и рисков, которые могут возникнуть, позволит студентам впоследствии избежать травм на производстве.

Анализ многочисленных исследований в области применения виртуальной реальности в образовании показал, что исследования проводятся в следующих направлениях:

- Изучение на моделях сложных систем. Это такие системы, как атомная энергетика, космос, строительство, транспортные и логистические системы.
- Создание виртуальной образовательной среды. Такие разработки позволяют преподавателю дистанционно контролировать процесс обучения. Кроме того, это позволяет создать «виртуальные классы», в которых можно наблюдать за реальным производственным процессом с помощью веб-камеры.
- Создание виртуальных проектных групп. Такие технологии могут использоваться при сетевом взаимодействии университетов для организации командной работы студентов.

Особенность предлагаемой методики состоит в использовании для обучения той среды моделирования, которая применяется на производстве. Процесс обучения состоит из нескольких этапов:

- Изучение стандартного технологического процесса;
- Изучение возможностей среды моделирования;
- Совершенствование технологического процесса для новых условий.

Такая технология обучения может применяться для инженеров, которые будут проектировать автомобиль. Они должны проверить его ремонтпригодность.

Инженеры, которые проектируют технологические процессы, могут на модели проверить их безопасность и эргономичность.

Инженеры, которые будут заняты в техническом обслуживании, могут на модели проверить, какое оборудование и инструмент будут более безопасными и эргономичными.

Преподаватель создает учебный контент, при этом он выделяет опасные и сложные процессы. Таким образом, в процессе обучения студент не только создает 2D и 3D объекты и выполняет инженерный анализ, а может понять, к каким последствиям может привести тот или иной процесс.

Предлагаемая методика применялась при обучении инженеров для технологического центра автомобилестроительной компании. Студенты проходили практику, а затем работали в должности инженеров и параллельно разрабатывали дипломный проект. При этом решались реальные задачи.

Так, одной из тем студенческого проекта было моделирование работы сборочного конвейера автомобилестроительного производства []. Были исследованы производственные процессы и выбраны наиболее травмоопасные. Была проанализирована статистика травм, а затем выполнен анализ причин их возникновения.

Далее студент разрабатывал модель технологического процесса и проверял этот процесс на эргономичность и безопасность. Моделирование деятельности операторов сборочного производства выполнялось с использованием результатов наблюдений за выполнением конкретного вида работ в реальной производственной системе. Для этих целей применялась интерактивная трехмерная среда TecnomatixJack, в которой двухмерные планировки рабочих зон воспроизводились в интерактивном виде (рисунок 1).



Рисунок1. Воспроизведение двухмерных планировок в трехмерной среде

Затем процесс оптимизировался. Для этого применялись различные методы – подбор инструмента, изменение технологии выполнения операции, создание вспомогательной оснастки. Так, на рисунке 2 приведен пример двух вариантов выполнения технологической операции.



Рисунок 2. Проверка технологичности сборочной операции «Установка держателя заднего крыла»: а) закрепление детали с внешней стороны рамы), б) закрепление детали с внутренней стороны рамы.

Для решения задач совершенствования производственных процессов использовались программы Siemens PLM: PlantSimulation, Tecnomatix (с модулями Jack и HumanPerformance). Эти программы используются производителем и позволяют совершенствовать технологические процессы с помощью виртуальных манекенов. Кроме того, содержатся инструменты для решения эргономических задач.

Решение реальных производственных задач повысило заинтересованность студентов, позволило сократить период их адаптации к производственной среде, повысило качество обучения.

На наш взгляд, разработка качественного учебного контента в той среде моделирования, которая впоследствии будет использоваться на рабочем месте, позволит повысить качество подготовки инженеров.

Преимущества перед традиционными методиками:

1. Для бизнеса – сокращение времени адаптации выпускника на предприятии; повышение уровня подготовки выпускника; наличие у выпускников необходимых для бизнеса компетенций.

2. Для студента: повышение интереса к изучаемым дисциплинам; возможность решения реальных задач производства; повышение конкурентоспособности на рынке труда.

4. Для образовательной системы: повышение престижности инженерного образования; возможность более тесного взаимодействия с бизнесом; повышение качества образования.

Кроме того, взаимодействие с бизнесом позволит преподавателям изучить новые технологии, применять их при обучении студентов.

Список использованных источников

. Irina Makarova, Rifat Khabibullin, Eduard Belyaev, Vadim Mavrin, Evgeny Verkin. Creating a Safe Working Environment Via Analyzing the Ergonomic Parameters of Workplaces on an Assembly Conveyor // Proceedings of 2015 International Conference on Industrial Engineering and Systems Management (IEEE-IISM), Seville-Spain, October 21–23, 2015, pp.947–954.

ЦЕНТРАЛИЗАЦИЯ ВЛАСТИ В УПРАВЛЕНИИ ВУЗОМ

Харисов И. Ш.,

к.соц.н., г. Казань

Высшее учебное заведение является особой формой организации, в которой невозможна абсолютная централизация и децентрализация ресурсов и властных полномочий. Программно-целевой подход является одним из вариантов решения данной проблемы при соблюдении определенных условий.

CENTRALIZATION OF POWER IN UNIVERSITY MANAGEMENT SYSTEM

Kharisov I. Sh.,

PhD in Sociology, Kazan

Higher educational institution is a special form of organization where absolute centralization and decentralization of resources and authority is impossible to perform. Program- and goal-oriented approach is one of the alternatives to solve this problem provided that the particular conditions are met.

В соответствии со статьей 28 Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» образовательные организации обладают автономией. Они самостоятельны в осуществлении образовательной, научной, административной, финансово-экономической деятельности, разработке и принятии локальных нормативных актов. Тем не менее в последние пять лет их развитие во многом определялось программами и проектами, запущенными Министерством образования и науки Российской Федерации.

В сфере высшего образования наблюдалось существенное вливание средств в развитие вузов. Благодаря инициативам Минобрнауки России появились федеральные университеты, запущены проекты по развитию сети национальных исследовательских университетов, повышению конкурентоспособности вузов среди ведущих мировых научно-образовательных центров (Проект 5-100), созданию опорных вузов.

Вкладывая большие деньги в систему высшего образования, государство запустило механизм оптимизации сети вузов, одним из инструментов реализации которого является мониторинг эффективности их деятельности.

Наметившаяся с текущего года тенденция к снижению расходов федерального бюджета на систему высшего образования требует от университетов эффективного использования накопленных материальных ресурсов, запуска проектов по коммерциализации результатов интеллектуального труда. Для реализации этих задач вузы создали новые подразделения: стратегического менеджмента, маркетинга, управления проектами, попечительские советы, которые призваны адаптировать структуру управления к новым условиям.

В связи с этим возникает вопрос о целесообразности централизации власти в структуре управления университетом при «сжатии» системы высшего образования.

Авторами монографии «Исследование и разработка организационных систем управления в высших учебных заведениях»⁵ проанализированы шесть видов структур управления университетом: иерархическая (бюрократическая), линейная, линейно-штабная, дивизионная (дивизиональная), органическая (адаптивная), бригадная (кросс-функциональная), проектная, матричная (программно-целевая). По их мнению, последний вид структуры является оптимальным для российских и зарубежных вузов. Приводятся сильные (гибкое распределение человеческих ресурсов при реализации услуг; возможность выполнять сложные задачи в условиях быстро изменяющейся, нестабильной окружающей среды и т.д.) и слабые стороны данной структуры («двойное» подчинение работников и как следствие – конфликты между линейным и проектным руководителем).

По другой классификации, в основе которой лежат такие признаки, как уровень координационных и мотивационных издержек, концентрация прав принятия решения, выделяются четыре модели управления вузом: иерархическая, коллегияльная, анархическая и политическая⁶. Сопоставление позволяет сделать вывод о том, что именно политическая модель намного ближе к матричной системе управления, поскольку ей присущи такие признаки, как децентрализация власти, наличие собственных целей групп, длительный и тяжелый процесс принятия решений, затяжные конфликты.

Анализ исследования трех российских вузов Е. А. Князева и Anthony V. Morgan⁷ позволяет сделать вывод, что ими выявлен ряд факторов, влияющих на выбор вузами степени централизации власти: размер, профиль деятельности и возраст вуза. Большая централизация власти наблюдается в относительно молодых и маленьких вузах, а также в технических университетах (в отличие от классических).

⁵ Ланкин В. Е., Горелова Г. В., Сербин В. Д., Арутюнова Д. В., Татарова А. В., Баканов Г.Б., Макарова Е.Л. Исследование и разработка организационных систем управления в высших учебных заведениях. Монография. – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2011. – 178 с.

⁶ Панова А.А. О структуре управления и принятии решений в российских вузах // Вопросы экономики, 6, 2007. – С. 94–105.

⁷ Князев Е. А., Anthony V. Morgan Управление и организационная адаптация российских университетов в условиях ресурсного дефицита // Университетское управление, 1(24), 2003. – С. 17–29.

На централизацию власти также влияет, кто является добытчиком средств для развития. На сегодняшний день в агрессивно развивающихся вузах таковыми являются подразделения «низового» уровня в структуре управления (лаборатории, кафедры, факультеты). Привлечение группами специалистов средств на реализацию своих проектов дает им определенную свободу в их распределении и, как следствие, снижает восприимчивость на управленческие воздействия со стороны менеджмента вуза. В случае привлечения вуза к реализации масштабных проектов (например, к проекту по развитию сети национальных исследовательских университетов) возможны серьезные противоречия между проектным штабом и кафедрами (факультетами). Смягчение конфликтов зависит от умения проектного менеджера находить общий язык с линейными руководителями, а со стороны ректора – четкого определения приоритетов развития университета и грамотного распределения ресурсов организации, как выделяемых для осуществления текущей деятельности, так и полученных для реализации проекта.

На наш взгляд, в условиях ужесточения требований со стороны учредителя, сокращения объемов финансирования необходима концентрация финансовых и политических ресурсов для принятия решений в руках ректората, что позволит более рационально распределять ресурсы между различными группами сотрудников университета и тем самым предотвратить масштабные и затяжные конфликты.

ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА ДЛЯ РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Цыганова Т. Б.,

к.э.н., ст. преподаватель

Институт экономики, управления и права (г. Казань), Набережночелнинский филиал

В данной статье рассматривается организация внутреннего аудита в государственных учреждениях.

)

USE OF INTERNAL AUDIT FOR MANAGEMENT GOVERNMENT

Tsyganova T. B.,

Candidate of Economic Sciences, Senior Lecturer

Institute of Economics, Management and Law (Kazan), Naberezhnye

Chelny branch

This article discusses the organization of internal audit in public institutions.

В экономически развитых странах проблемам аудита, в том числе внутреннего, уделяется повышенное внимание. Помимо законов, в которых формулируются основные требования и определяются общие правила, там приняты и действуют различные

нормативные и иные документы по вопросам регулирования внешнего и внутреннего аудита. В каждой конкретной стране данные документы могут подготавливать государственные органы или профессиональные общественные организации либо и государственные органы, и профессиональные общественные организации. Согласно Международным стандартам аудита «внутренний аудит – это оценочная деятельность, осуществляемая внутри субъекта как услуга, предназначенная для субъекта. Одной из функций внутреннего аудита является изучение, оценка и мониторинг адекватности и эффективности систем бухгалтерского учета и внутреннего контроля».

Целью внутреннего аудита является оказание помощи органам управления организации в осуществлении эффективного контроля над различными звеньями системы внутреннего контроля. Главная задача внутренних аудиторов – обеспечение удовлетворения потребностей органов управления в части предоставления контрольной информации по различным интересующим их вопросам.

Место отдела внутреннего аудита в организационной структуре организации зависит от многих факторов. Структура и иерархический ранг отдела внутреннего аудита во многом зависят от позиции руководства учреждения по отношению к внутреннему контролю. Позиция отдела в организационной структуре фирмы определяется также по мере организационного развития управления, накопления финансового, кадрового, интеллектуального потенциала. Деятельность внутренних аудиторов должна осуществляться только на базе детального регламента, чтобы исключить необъективность и опасность узкого видения проблем на каждом из соподчиненных уровней объектов, вовлеченных в систему аудирования.

Письмом Минфина России от 19 января 2015 г. № 02-11-05/932 разработаны рекомендации по осуществлению внутреннего финансового контроля для распорядителей и администраторов бюджетных средств. Цель внутреннего аудита – информирование руководителя о состоянии дел и рисках срыва выполнения какой-либо из функций или о возможном ухудшении качества работы. Основные задачи службы внутреннего контроля в бюджетном учреждении следующие:

- эффективное использование собственности, находящейся в оперативном управлении;
- рациональное использование средств и нефинансовых ресурсов;
- качественное выполнение возложенных государственных и муниципальных функций;
- своевременное исполнение сотрудниками должностных обязанностей и регламентов;
- должный уровень служебной дисциплины;
- достоверные данные бухгалтерский учет и отчетность.

Согласно профессиональным стандартам, выработанным международным Институтом внутренних аудиторов, профессиональные внутренние аудиторы играют ключевую роль в

оценке и гарантировании эффективности. Стандарты охватывают пять направлений деятельности внутреннего аудита:

- независимость подразделения внутреннего аудита от аудируемой организации и объективность внутренних аудиторов;
- компетентность и профессионализм внутренних аудиторов и соблюдаемая ими профессиональная осторожность;
- объем и качество работ, выполняемых внутренними аудиторами;
- функции и обязанности внутреннего аудитора;
- управление подразделением внутреннего аудита.
- систем управления рисками, контроля и корпоративного управления.

В функции внутреннего аудита входят: оценка достоверности отчетности (как внешней, финансовой и регуляционной, так и внутренней, управленческой), проверка целесообразности и экономической эффективности операций, сохранности активов, соблюдения законодательства, требований нормативных документов регулирующих органов и договорных обязательств. Стандарты рассчитаны на аудиторов во всех сферах бизнеса, где действуют внутренние аудиторы. В связи с непрерывно происходящими в обществе и бизнесе изменениями эти стандарты постоянно пересматриваются. Действующее законодательство не требует от бюджетного учреждения для организации и осуществления мероприятий внутреннего контроля обязательного создания отдельного штатного подразделения и (или) введения в штат учреждения отдельных должностей. Конкретный порядок организации и обеспечения (осуществления) внутреннего финансового контроля в учреждении должен быть закреплён в учетной политике. Внутренний контроль осуществляется в соответствии с положениями локальных нормативных актов, при разработке которых учреждением должны учитываться основополагающие требования нормативных правовых актов, регулирующих контрольную деятельность:

Институтом внутренних аудиторов приняты такие важные документы, как Кодекс этики и Профессиональные стандарты внутреннего аудита (International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing). В данных стандартах Институтом внутренних аудиторов дается следующее определение внутреннего аудита: «Внутренний аудит является деятельностью по предоставлению независимых и объективных гарантий и консультаций, направленных на совершенствование хозяйственной деятельности организации. Внутренний аудит призван содействовать достижению поставленных целей организации, используя систематизированный и последовательный подход к оценке и повышению эффективности систем управления рисками, контроля и корпоративного управления». Соответствующие контрольные функции могут распределяться между сотрудниками (подразделения) учреждения, возлагаться на создаваемые в учреждении внутренние проверочные комиссии без дополнительной оплаты труда. При этом важно обеспечить независимость этих комиссий (должностных лиц) и их подотчетность только руководителю учреждения. Данное обстоятельство позволит значительно

повысить объективность и качество проводимых внутренних контрольных мероприятий[2, с.26].

Международный стандарт аудита (МСА240) «Ответственность аудитора в отношении мошенничества при аудите финансовой отчетности» для покрытия риска, связанного с невыполнением менеджментом требований внутреннего контроля, обязывал аудитора на разработку и выполнение аудиторских процедур на уровне:

- тестирования записей на счетах, главной книге и корректировок к ним;
- анализа оценочных характеристик;
- получения понимания сути бизнес-необходимых существенных или необычных транзакций.

Кроме этого, аудитор должен рассмотреть возможность невыполнения менеджментом требований внутреннего контроля как существенный риск. Аудитор более тщательно должен исследовать систему внутреннего контроля и дать ей оценку, а также обратить внимание на то, как само руководство выполняет требования систем внутреннего контроля. Аудиторы изначально будут считать, что вероятность невыполнения менеджментом требований внутреннего контроля (им же и установленного) будет высока. Это потребует от аудитора более тщательно разработать план проверки, больше времени уделить разработке тестов контроля с тем, чтобы убедиться, что руководство учреждения следует всем требованиям системы внутреннего контроля. Руководству необходимо обеспечить независимость внутренних аудиторов и их подотчетность только руководителю учреждения, что позволит повысить объективность и качество контрольных процедур.

При формировании пояснительной записки к годовой бухгалтерской отчетности бухгалтер заполняет сведения – таблицу «Сведения о результатах мероприятий внутреннего контроля» и отражает в ней информацию о результатах проведенных в отчетном периоде мероприятий по внутреннему контролю за соблюдением требований законодательства, финансовой дисциплины, эффективным использованием материальных и финансовых ресурсов, а также правильном ведении бухгалтерского, налогового учета и составлением отчетности. Состояние системы внутреннего контроля в бюджетных учреждениях может быть проверено специалистами Росфиннадзора в ходе ревизий и проверок по отдельным вопросам. По результатам каждой проверки составляется и представляется руководителю отчет (акт), в котором фиксируются выявленные нарушения, а также формулируются предложения по устранению нарушений и повышению эффективности деятельности учреждения [3].

Таким образом, контроль является неотъемлемым элементом управления. Он существует во взаимосвязи с управлением, обеспечивая обратную связь между субъектами и объектами управления, выявляя отклонения, оценивая их влияние и определяя причины возникновения. Важнейшими функциями внутреннего контроля в государственных учреждениях являются обеспечение выполнения работниками своих должностных обязанностей и регламентов, соблюдение государственных гарантий в сфере оказания услуг.

Список использованных источников

1. Федеральный закон «Об аудиторской деятельности» от 31.12.2008. № 307-ФЗ // Российская газета. 2009. 24 января. С.6.
2. Дмитренко Г. А. Грани усиления аудиторских проверок / Экономический анализ, 2009. – № 9. – С. 25–30
3. Международные профессиональные стандарты внутреннего аудита, Электронный ресурс <http://www.iaa-ru.ru>.

КАЧЕСТВО ОКАЗАНИЯ УСЛУГ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ КУЛЬТУРНО-ЗРЕЛИЩНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

Чернышева Т. Н.,

к.геогр.н., доцент

Институт экономики, управления и права (г. Казань),

Набережночелнинский филиал

В статье рассматриваются особенности оказания муниципальной услуги по организации культурно-зрелищных мероприятий в городе Набережные Челны.

Ключевые слова: муниципальная услуга, организация культурно-зрелищных мероприятий, качество услуги.

THE QUALITY OF CULTURAL EVENTS AND SHOWS ORGANIZATION SERVICES ON MUNICIPAL LEVEL

Chernysheva T. N.

The article is devoted to the peculiarities of cultural events and shows organization services in Naberezhnye Chelny.

Key words: municipal service, cultural events and shows organization, service quality.

Административная реформа, нацеленная на повышение качества государственного управления, одним из основных своих направлений определяет повышение качества государственных и муниципальных услуг.

ФЗ № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» 2010 г. определил направления совершенствования предоставления государственных и муниципальных услуг. Одним из этих направлений является стандартизация услуг. Минэкономразвития провел полную инвентаризацию услуг, оказываемых гражданам и предпринимателям на государственном и муниципальном уровне. В настоящее время в реестре содержится 614 государственных услуг.

Услуги, которые человек получает в своем муниципальном образовании и за обеспечение которых отвечает местная власть, называются муниципальными. К комплексу этих услуг относятся услуги, связанные с решением вопросов местного значения, выделенных ФЗ № 131 «Об основных принципах организации местного самоуправления»

2003 г. (например, жилищно-коммунальные, транспортные, бытовые, торговые, культурные и т.д.).

Поскольку муниципальные образования Российской Федерации существенно отличаются друг от друга не только по социально-экономическим показателям, но и по природно-географическим условиям, то и набор муниципальных услуг в муниципальных образованиях, соответственно, будет различен.

Услуги по организации и проведению культурно-зрелищных мероприятий выполняют важную социальную функцию в обществе. Эти услуги классифицируются как общественные по форме предоставления и частные по характеру потребления.

В муниципальном образовании город Набережные Челны проводится большое количество культурно-зрелищных мероприятий (более 3000 в год). Мероприятия подразделяются на три группы:

- 1) городские, народные праздники, дни национальных культур;
- 2) всероссийские, межрегиональные праздники, фестивали;
- 3) городские конкурсы и фестивали.

Согласно Федеральному закону Российской Федерации от 6 октября 2003 г. № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» к вопросам местного значения городского округа, связанным с организацией культурно-зрелищных мероприятий в муниципальном образовании, относятся следующие:

- создание условий для организации досуга и обеспечения жителей городского округа услугами организаций культуры;
- создание условий для массового отдыха жителей городского округа и организация обустройства мест массового отдыха населения.

Организацией культурно-зрелищных мероприятий занимается Управление культуры Исполнительного комитета муниципального образования город Набережные Челны. Однако в проведении культурно-зрелищных мероприятий задействованы и другие исполнители (рис. 1).



Рис. 1. Организаторы и участники культурно-зрелищных мероприятий в г. Набережные Челны

Эффективное взаимодействие участников направлено на успешные действия, обеспечивающие достижение заданного результата.

Финансирование культурно-зрелищных мероприятий производится за счет бюджета города. Динамика финансирования представлена в таблице 1.

Таблица 1.

Финансирование культурно-зрелищных мероприятий в городе Набережные Челны за 2012–2014 гг., тыс. руб.

Группы финансируемых мероприятий	Годы		
	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Городские, народные праздники, дни национальных культур	200,0	200,0	200,0
Всероссийские, межрегиональные праздники, фестивали	100,0	100,0	100,0
Городские конкурсы и фестивали	200,0	200,0	200,0
Общее финансирование сферы культуры	98987,0	147548,81	175375,4

Из таблицы 1 видно, что финансирование культурно-зрелищных мероприятий за последние 3 года увеличилось на 76388,4 тыс. руб.

Опрос населения города показал, что только 61 % жителей посещали культурно-зрелищные мероприятия. При этом 48 % посещают мероприятия очень редко, 43 % – время от времени, а 9 % горожан – очень часто.

Удовлетворенность респондентов различными аспектами организации культурно-зрелищных мероприятий представлена на рисунке 2.

Максимальная удовлетворенность приходится на организацию культурно-зрелищных мероприятий (3,60 балла), а минимальная – на материальное обеспечение мероприятий (3,13 балла).



Рис. 2 Удовлетворенность респондентов организацией культурно-зрелищных мероприятий, баллы

Причины неудовлетворенности респондентов организацией культурно-зрелищных мероприятий в городе следующие: 18 % не удовлетворены разнообразием концертных программ, 12 % опрошенных не удовлетворены организацией общественного питания и

безопасности при проведении мероприятия, 58 % опрошенных затруднились ответить на этот вопрос анкеты.

На рисунке 3 представлены показатели удовлетворенности респондентов качеством организации культурно-зрелищных мероприятий

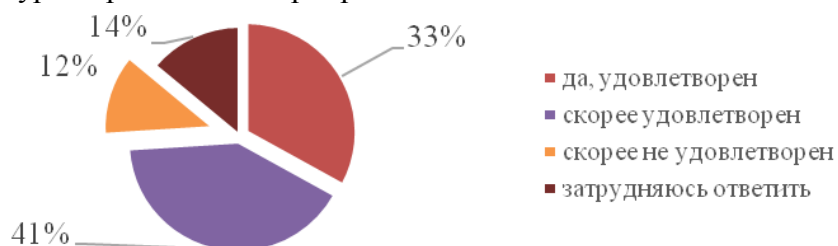


Рис. 3. Удовлетворенность качеством организации мероприятий, %

Как видно из рисунка 3, уровень удовлетворенности достаточно высок: в сумме 74 % респондентов в той или иной мере удовлетворены качеством организации мероприятий.

Для оценки качества организации культурно-зрелищных мероприятий был проведен экспертный опрос специалистов Управления культуры. Анкета, разработанная для опроса, включала в себя 3 основных вопроса: оценка организации культурно-зрелищных мероприятий в городе Набережные Челны, оценка активности участия жителей города в проведении мероприятий, проблемы, возникающие при организации культурно-зрелищных мероприятий в городе Набережные Челны.

Третий вопрос анкеты оказался самым сложным для экспертов. Среди наиболее важных проблем, выявленных в ходе опроса, можно назвать:

- недостаточное финансирование культурно-зрелищных мероприятий города Набережные Челны;
- устаревшая и не отвечающая современным нормам и требованиям материально-техническая база;
- отсутствие жесткого регламента по организации культурно-зрелищных мероприятий.

В связи с этим для повышения качества муниципальной услуги по организации и проведению культурно-зрелищных мероприятий необходим Регламент, в котором бы подробно описывался порядок выполнения определенных действий при организации и проведении культурно-зрелищных мероприятий. Данный регламент регулировал бы правовые или иные отношения между участниками, организаторами культурно-зрелищных мероприятий и населением города Набережные Челны.

Разработка и внедрение Регламента о предоставлении муниципальной услуги «Организация культурно-зрелищных мероприятий на территории города Набережные Челны» позволит:

- formalize деятельность и обеспечить единство требований к предоставлению услуги;

- согласовать взаимодействие структурных подразделений Исполнительного комитета и других организаторов культурно-зрелищных мероприятий;
- выявить и определить зоны ответственности при организации культурно-зрелищных мероприятий.
- повысить эффективность муниципального управления.

ОСОБЕННОСТИ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

Чернышева Ф. А.,

к.б.н., доцент

Крупина М. А.,

студент 2 курса

Институт экономики, управления и права (г. Казань), Набережночелнинский филиал

В данной работе представлены результаты тестирования официантов в кафе по методикам определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Т. Холмса, Р. Рея; диагностики мотивации по модели В. И. Герчикова. Анализ производился в целом для всей выборки без учета гендерной принадлежности обследованных.

This paper presents the test results of the waiters in the cafe on the methods of determining the stress resistance and social adaptation by T. Holmes, R. Ray; diagnostic motivation model V. I. Gerchikova. The analysis was performed for the whole sample without regard to gender of patients.

Профессия официанта относится к самым распространенным не только среди студентов, но и вообще в массе молодежи. Профессиональная деятельность является одним из детерминантов здоровья населения. Актуальной проблемой изучения является сохранение здоровья работников, в частности, в сфере общественного питания, а именно, их стрессоустойчивость и мотивация деятельности. Построение комплексной системы мотивации и стимулирования персонала возможно только через понимание мотивации каждого отдельно взятого сотрудника. Цель данного исследования – изучить особенности стрессоустойчивости лиц с различной мотивацией деятельности.

В данной работе использованы методы тестирования по методикам определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Т. Холмса, Р. Рея; диагностики мотивации по модели В. И. Герчикова. Полученный эмпирический материал статистически обработан с применением коэффициента корреляции Пирсона, что позволило провести исследование взаимосвязи стрессоустойчивости и типа мотивации работников предприятий общественного питания. В исследовании добровольно принимали участие 30 официантов в кафе, причем анализ производился в целом для всей выборки без учета гендерной принадлежности обследованных. Возрастной диапазон обследованных – от 18 до 34 лет.

Согласно полученным результатам по степени стрессоустойчивости официантов обнаружены разные процентные соотношения. Почти в равной мере отмечается пороговая (37 %) и низкая (33 %) степени. Это свидетельствует о сигнальном, тревожном уровне данного показателя у большинства участников исследования. Для остальной части характерна высокая степень (20 %) и большая (10 %), когда человек устойчив к действию стрессовых факторов. Учитывая особенности профессиональной деятельности официантов, можно объяснить, что практически у половины из них проявляется инструментальный тип мотивации (47 %) и профессиональный тип у 30 %. В меньшей мере характерен люмпенский (16 %) и хозяйственный (7 %) типы мотивации, тогда как патристический тип отсутствует.

На следующем этапе исследования нами проанализированы взаимосвязи между стрессоустойчивостью и мотивацией деятельности обследованных работников общественного питания. Согласно данным корреляционного анализа в случаях с профессиональным, хозяйственным, патристическим типами мотивации присутствует негативная взаимосвязь при незначительной вариации значений от(-0,33) до (-0,35). Выявлена прямая взаимосвязь между инструментальным типом мотивации и стрессоустойчивостью (0,47*), а также между люмпенизированным типом мотивации и стрессоустойчивостью(0,49*).

Таким образом, при построении комплексной системы мотивации и стимулирования необходимо обращать внимание на эти типы мотивации.

ВЗАИМОСВЯЗЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ С ЛИЧНОСТЬЮ РУКОВОДИТЕЛЯ

Чукмарова Л. Ф.,

к.псих.н., доцент

Шаймухаметова С. Ф.,

к.псих.н., доцент

Институт экономики, управления и права (г. Казань), Набережночелнинский филиал

В исследовании показывается связь личностных качеств руководителей предприятия с корпоративной культурой и удовлетворенностью трудом сотрудников.

RELATIONSHIP OF CORPORATE CULTURE AND JOB SATISFACTION WITH PERSONALITY OF MANAGER

Chukmarova L. F.

Shaimuhametova S. F.

Большинство организаций увеличивает численность персонала в связи с ростом оборотов. Владельцы многих компаний начинают всерьез задумываться о потребностях персонала, о внутренних ценностях компании, которые позволяют закрепить сотрудников на

рабочих местах и усилить общие стабилизационные процессы внутри компании. Одним из таких факторов специалисты по управлению персоналом называют корпоративную культуру компании.

Рассмотрение организаций как сообществ, имеющих единообразное понимание своих целей, значения и места, ценностей и поведения, как корпорацию вызвало к жизни понятие корпоративной культуры. Корпорация формирует собственный облик, в основе которого лежат специфическое качество производимой продукции и оказываемых услуг, правила поведения и нравственные принципы работников, репутация в деловом мире и т.п.

Под корпоративной культурой подразумеваются общие для всех работников компании ценности, убеждения, отношения и нормы поведения. Это то, как мы работаем и взаимодействуем. Ценности определяют поведение людей в организации. Нормы – это неписанные правила поведения.

В настоящее время за рубежом накоплен колоссальный теоретический и практический опыт формирования, поддержания, преобразования корпоративной культуры в организациях.

Основная цель корпоративной культуры как явления – помочь людям более продуктивно исполнять свои обязанности в организациях и получать от этого большее удовлетворение. А это в свою очередь приведет к улучшению показателей экономической эффективности деятельности организации в целом. Ведь сплоченный, движимый единой целью, работающий, как отлаженный часовой механизм, коллектив, принесет гораздо больше пользы, чем «сообщество рядов разброда и шатания», к примеру. А эффективность бизнеса для организации является важнейшим показателем, вне всякого сомнения. Очевидно, что влияние на нее корпоративной культуры организации огромно.

Важнейшим показателем эффективности организации является удовлетворенность трудом руководителей – содержание и условия работы, ситуация в коллективе, взаимодействие с другими филиалами, деятельность вышестоящего руководства, обеспеченность материалами и орудиями труда и др. Следует подчеркнуть, что удовлетворенность трудом оказывает важное влияние на качество профессиональной деятельности руководителей, результативность их труда.

Целью нашего исследования является изучение взаимосвязи корпоративной культуры и удовлетворенности трудом с личностными качествами руководителя.

Методики исследования: 1) «Элементы культуры соответствующих предприятию» Фирсова, 2) Экспертная оценка личностных качеств руководителя, 3) Тест интегральной удовлетворенности трудом А. В. Батрашевой. Нами было проведено тестирование работников магазинов верхней одежды «Баден» (30 человек), «Элегант» (30 человек), «Штальман» (30 человек) города Набережные Челны, в количестве 90 человек, из них 84 человека – женщины, 6 – мужчины. Средний возраст – 44 года. 3 человека – директора магазинов. 87 исследуемых работают продавцами-консультантами, кассирами и администраторами торгового зала.

Проведенное исследование корпоративной культуры в магазинах верхней одежды показало, что существуют значимые различия средних значений элементов культуры магазинов:

1) в магазине «Элегант» доминируют следующие элементы корпоративной культуры: уровень безопасности труда ($p<0,01$); культура управления ($p<0,05$); уровень фирменного стиля ($p<0,05$); уровень социальной ответственности ($p<0,001$); уровень личной культуры руководителей ($p<0,01$);

2) в магазине «Штальман» доминируют следующие элементы корпоративной культуры: культура управления ($p<0,01$); уровень социальной ответственности ($p<0,05$).

3) Перечисленные элементы культуры значительно меньше выражены у сотрудников магазина «Баден». Причин низкой корпоративной культуры может быть несколько. Магазин работает менее года, что влияет на адаптацию корпоративной культуры новых членов команды. В управлении на сегодняшний день отсутствуют механизмы и методы своевременного обнаружения членов команды, являющихся созидателями корпоративной культуры. В магазине «Баден» отсутствуют четкие прописанные правила и процедуры, нет модели равенства в команде. Так как коллектив еще новый, несформировавшийся, то в магазине присутствует слишком большое количество субкультур. Можно предположить, что коллектив магазина не сплоченный, группа сотрудников находится на стадии «брожения», еще не стала кооперативной, возможен низкий уровень психологической атмосферы трудового коллектива магазина.

Итак, корпоративная культура трех исследуемых магазинов различается, наиболее благоприятная корпоративная культура в магазине «Элегант», менее – в магазине «Баден». Основной причиной низкой корпоративной культуры магазина «Баден» является недавно сформированный коллектив.

Экспертное оценивание руководителей выявило высокие значения по нравственно-психологическим качествам, дисциплине и отношению к труду, организаторским способностям и умению обеспечить эффективность системы управления. Руководители, по мнению экспертов, характеризуются нравственно-психологическими качествами, дисциплинированностью и благоприятным отношением к труду, организаторскими способностями и умениями обеспечить эффективность системы управления. Но у них недостаточно знаний в экономике, знаний структуры и функций управления.

Существуют значимые различия средних значений удовлетворенности трудом персонала трех магазинов:

1) персонал магазина «Элегант» в большей степени удовлетворен условиями труда ($p<0,05$); взаимоотношениями с непосредственным руководителем ($p<0,001$); организацией труда ($p<0,01$);

2) персонал магазина «Штальман» в большей степени удовлетворен: взаимоотношениями с непосредственным руководителем ($p<0,05$) и справедливостью распределения премий ($p<0,001$);

3) персонал магазина «Баден» удовлетворен трудом, но у них нет доминирующего фактора, который характеризует эту удовлетворенность.

Сотрудники магазинов удовлетворены трудом, в частности, сотрудники, работающие в магазине «Штальман», удовлетворены справедливостью распределения премий и взаимоотношениями с непосредственным руководителем. Сотрудники, работающие в магазине «Элегант», удовлетворены условиями труда, организацией труда и взаимоотношениями с непосредственным руководством. У сотрудников магазина «Баден» не было выявлено доминирующих показателей удовлетворенности трудом.

Была выявлена связь корпоративной культуры с личностными качествами руководителя. При обеспечении нравственно-психологических качеств руководителя, его организаторских способностей и способности обеспечить эффективность системы управления возможно обеспечение высокого уровня корпоративной культуры предприятия. От компетентности руководителя зависит удовлетворенность трудом персонала, в частности удовлетворенности условиями и организацией труда, взаимоотношениями с коллегами. Обеспечение эффективности системы управления руководителя приводит к формированию у сотрудников культуры средств труда и трудового процесса, культуры условий труда и производства, а у руководителя – культуры управления. Организаторские способности руководителя помогают ему сформировать культуру управления. Нравственно-психологические качества руководителя способствуют формированию у руководителя личной культуры, а у сотрудников – социальной ответственности.

Таким образом, удовлетворенность трудом у работников должна быть не максимальной, а оптимальной. Для целей повышения эффективности труда определенный уровень неудовлетворенности у работников, особенно что касается области содержания работы, должен присутствовать. Вследствие чего значительное место в организации должно занимать формирование удовлетворенности трудом, а также своевременное определение его уровня. Это помогает организации удерживать ключевых сотрудников, а также предотвратить ненужные перемещения в должности.

Список использованных источников

Абрамова С. Г. О понятии «корпоративная культура» / С. Г. Абрамова. – М. : Приор, 2008. – 422 с.

Афоничкин, А. И. Основы менеджмента / А. И. Афоничкин. – СПб. : Питер, 2007. – 528 с.

Чукмарова Л. Ф. Карьерные ориентации и удовлетворенность трудовой деятельностью / Л. Ф. Чукмарова / «Современная Россия: проблемы и решения» : мат-лы Всеросс. науч.-практ. конф., 15 мая 2009 г. / ИЭУП (г. Казань); редкол. : В. Г. Тимирязов [и др.]; – Казань : Изд-во «Познание» Института экономики, управления и права, 2009. – 343 с.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ РАБОТНИКОВ ОАО «КАМАЗ»

Шаймухаметова С.Ф.,

к.псих.н., доцент

Чукмарова Л.Ф.,

к.псих.н., доцент

Институт экономики, управления и права (г. Казань)

Ключевые слова: корпоративная культура, удовлетворенность трудом

Аннотация: Работа посвящена изучению корпоративной культуры и удовлетворенности трудом работников ОАО «КАМАЗ» ПРЗ. В исследовании показана взаимосвязь между компонентами корпоративной культуры и удовлетворенностью трудом.

CORPORATE CULTURE AND JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES OF LLC «KAMAZ»

Shaimuhametova S. F.,

Chukmarova L. F.

Institute of Economics, Management and Law (Kazan)

Keywords: corporate culture, satisfaction with work.

Summary: The work is devoted to the study of corporate culture and job satisfaction of employees of LLC«KAMAZ». The study shows the relationship between the components of corporate culture and job satisfaction.

Изучение корпоративной культуры и удовлетворенности трудом является достаточно развивающимся и перспективным направлением в психологии. Однако, несмотря на достаточно большое количество теоретических и эмпирических исследований, посвященных различным аспектам изучения эффективности корпоративной культуры, эта проблема еще далека от окончательного решения. Существуют весьма противоречивые взгляды на само понимание и определение корпоративной культуры, ее структуры, механизмов ее возникновения, проявления, действия, нет четкого понимания того, каков потенциал этого явления, можно ли на него воздействовать и, если да, то с помощью каких механизмов. Недостаточно проработаны вопросы связи корпоративной культуры с самыми различными факторами эффективной работы трудового коллектива, подструктурами личности и взаимно обусловленного влияния друг на друга.

Практические исследования корпоративной культуры на российских предприятиях особо значимы в настоящее время. Ряд авторов [2, 3, 4], что для того, чтобы оставаться конкурентоспособным предприятием, необходимо вводить серьезные изменения не только в модернизацию производства, но также создавать условия, которые поддерживали бы

удовлетворенность человека своим трудом, укрепляли командный дух, улучшали межличностные взаимоотношения.

«Корпоративная культура – совокупность материальных, духовных, социальных ценностей, созданных и создаваемых сотрудниками компании в процессе трудовой деятельности и отражающих неповторимость, индивидуальность данной организации»[2].

Рассмотрение проблемы корпоративной культуры с позиции социальной психологии выводит на первый план как индивида, так и группы людей, являющихся одновременно и носителями, и создателями, и преобразователями корпоративной культуры и корпоративного духа любой организации [1].

Объектом исследования выступили работники ОАО «КАМАЗ» ПРЗ.

Предметом исследования являются корпоративная культура и удовлетворенность трудом работников ОАО «КАМАЗ» ПРЗ.

Цель исследования: изучить уровень корпоративной культуры и уровень удовлетворенности трудом работников ОАО «КАМАЗ» ПРЗ.

Результаты исследования корпоративной культуры по методике И. Д. Ладанова показали, что на предприятии средний уровень корпоративной культуры. Это говорит о том, что работники часто проявляют решительность и энергичность, но иногда в проблемных профессиональных ситуациях им недостает уверенности в себе. Также для более детального изучения корпоративной культуры выявлены индексы компонентов корпоративной культуры и узкие места по 4 направлениям: работа, коммуникации, управление, мотивация и мораль.

По компонентам корпоративной культуры «Работа», «Коммуникации», «Управление» выявлен высокий неустойчивый уровень («мажорное» состояние). Компонент «Мотивация и мораль» находится на среднем проблемном уровне (заметное уныние), т.е. имеется проблема во взаимоотношениях и кооперации. «Узкие» места были выявлены в сфере коммуникаций, существует проблема в получении информации, также в сфере управления работники не участвуют в принятии решений, проблема также есть и по компоненту мотивации и морали – инициатива работников не поощряется.

При анализе результатов исследования были выявлены различия в показателях работников с разным стажем работы. Так, у работников со стажем от 3 до 7 лет общий уровень корпоративной культуры значительно выше, чем у работников со стажем до 3 лет. Был проведен сравнительный анализ компонентов корпоративной культуры между работниками со стажем работы до трех лет и работниками со стажем от трех до семи лет, который показал значимые различия в результатах исследования (при $p \leq 0,01$) по таким компонентам, как «работа», «коммуникации», «мотивация и мораль», то есть работники с большим стажем более высоко оценивают корпоративную культуру, чем их коллеги с меньшим стажем.

Изучение уровня удовлетворенности трудом было проведено с помощью методики А. В. Батаршева «Интегральная удовлетворенность трудом». Результаты исследования показали, что

уровень общей удовлетворенности трудом испытуемых является средним (более 58 % работников). Выявлены значимые различия по интегральным характеристикам удовлетворенности трудом между работниками со стажем до 3 лет и работниками со стажем от 3 до 7 лет. У работников с большим стажем удовлетворенность трудом на более высоком уровне.

В результате корреляционного анализа была выявлена взаимосвязь между показателями корпоративной культуры и удовлетворенностью трудом, значит, при повышении уровня корпоративной культуры будет также повышаться и уровень удовлетворенности трудом. Компоненты корпоративной культуры «Работа», «Коммуникации», «Управление», «Мотивация и мораль» положительно коррелируют (при $p \leq 0,01$) с большинством характеристик удовлетворенности трудом, такими как интерес к работе, достижения в профессиональной деятельности, взаимоотношения с сотрудниками, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями труда и др. Значит, при оптимизировании трудовой нагрузки, улучшении и обустройстве рабочих мест, возможностях овладеть новыми специальностями, при проявлении внимания к работникам, также при налаженной системе коммуникации, при поощрении неформального общения, четком предоставлении информации о делах предприятия и т.д. будут увеличиваться и показатели удовлетворенности трудом.

Если человек будет ощущать, что его деятельность важна, будет иметь возможность оценить результаты своей работы и испытать гордость за результат, то процесс работы будет доставлять большее удовлетворение.

Отрицательная корреляционная взаимосвязь обнаружена между «управлением» и «профессиональной ответственностью», т.е. чем больше руководитель будет брать на себя всю ответственность за принятие решений, тем ниже будет профессиональная ответственность работников.

В связи с полученными результатами был разработан ряд предложений для данного предприятия, которые могли бы повысить уровень корпоративной культуры, а вместе с тем и удовлетворенность трудом:

- более полное и своевременное информирование работников (о ситуации на предприятии, планах руководства, перспективах развития, возможностях, которые открываются перед каждым сотрудником), что необходимо для устранения слухов и помогает налаживанию доверительных взаимоотношений между руководством;
- регулярное обучение и развитие сотрудников также будет способствовать не только повышению, обновлению уровня знаний (компетенции), но и удовлетворению потребностей сотрудников в самовыражении и развитии;
- организация корпоративных тренингов по развитию коммуникативной компетентности с участием мастеров и начальников производственных участков организации;
- регулярные встречи с сотрудниками (к примеру, экспресс-совещание), где будут говорить сотрудники, высказывать свои недовольства по каким-то вопросам, пожелания, принимать участие в принятии решений;

– разработка и осуществление комплекса коллективных мероприятий, так называемых «программ отдыха» (совместные выезды на природу, на экскурсии и т.д.) для поддержания «здорового» корпоративного климата в коллективе и налаживания взаимоотношений между сотрудниками;

– совершенствование системы нематериального стимулирования (устная благодарность, представление к награждению почетной грамотой, ценным подарком и др.);

– совершенствование условий труда (организация мероприятий по сохранности работоспособности и профессионального здоровья, организация и проведение дней здоровья).

Список использованных источников

1. Занковский А. Н. Организационная психология: учеб. пособие / А. Н. Занковский. – 2-е изд. – М.: Флинта: МПСИ, 2002. – 648 с.

2. Соломанидина Т. О. / Организационная культура компании: учеб. пособие / Т. О. Соломанидина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 624 с.

3. Талипова А. Ф., Фролова И. И., Юсупова Г. Р. Корпоративная культура в организации, ориентированной на TQM// В мире научных открытий. 2015. № 5.1 (65). С. 462–467.

4. Фролова И.И. Совершенствование работы персонала в системе менеджмента качества строительной организации на основе концепции TQM // Экономика и управление: проблемы, решения. 2012. № 3. С. 48–52.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СООБЩЕСТВА УЧИТЕЛЕЙ – РЕСУРС ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Шамсиева Г. М.,

*методист информационно-методического отдела муниципального казенного учреждения
«Управление образования Азнакаевского муниципального района РТ».*

Статья посвящена профессиональным сообществам учителей естественно-географического цикла.

Shamsieva G. M.,

educational supervisor (Methodist) at Education Department, Aznakaevo.

This article is devoted to professional societies of teachers of natural – geographical sphere.

Управление качеством образования невозможно без системной методической работы учителей. Методическое объединение естественно-географического цикла способствует совершенствованию роста профессионального мастерства педагогов и создается для организации взаимопомощи в целях обеспечения современного уровня преподавания и повышения качества обучения подрастающего поколения, совершенствования учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении в целом. В педагогической

профессии человек имеет очень большие возможности проявить себя как творческая личность.

Что определяет характер методического объединения?

- Целенаправленная работа над единой методической темой. Это взаимопосещение уроков с их последующим разбором, планирование уроков по трудным темам, мониторинг текущих контрольных и экзаменационных работ, исследовательская деятельность.
- Основным направлением методической работы является изучение, обобщение и использование передового педагогического опыта. Изучаются творческие лаборатории учителей, содержание, методы и приемы работы. В базу, созданную в управлении образования г. Азнакаево, вносятся видеоуроки, которые при анализе урока дают возможность увидеть пробелы в методике преподавания и устранить их. Педагогический опыт учителей воспитывает, обучает, показывает перспективу, к которой должен стремиться учитель. Сегодня необходимо активизировать формы методической работы, таких как семинары, практические конференции, круглые столы, педагогические мастерские.
- В основе деятельности районного методического объединения естественно-географического цикла лежат проектная технология, научно-исследовательские методы обучения. Учителя развивают познавательную активность, создают условия для усвоения сложного материала и тем самым вызывают у школьников интерес к данному предмету, развивают их творческое мышление. На уроках, при использовании любых методов, подходов, форм организаций обучения, важно добиваться того, чтобы познавательная деятельность учащихся проходила активно, чтобы они с наибольшей самостоятельностью овладевали знаниями, умениями и могли анализировать, сравнивать и делать выводы.
- Приоритетным остается мониторинг деятельности педагогов. Мониторинг позволяет по-другому взглянуть на учебный процесс, дает возможность прогнозировать развитие педагогического роста учителя. Постоянная работа над своим профессиональным мастерством, совершенствование своих педагогических приемов заставляют быть всегда творческом поиске нового, передового, нестандартного.
- Конкурсное движение. С целью систематизации работы с одаренными детьми, направленной на их личностное развитие, успешность и являющейся основой формирования инновационного кадрового ресурса социально-экономического развития региона, в августе 2014 г. создан ГАУ ДО «Республиканский олимпиадный центр» под ведомством Министерства образования и науки РТ.

Раскрытию и проявлению способностей детей способствуют следующие направления деятельности Республиканского олимпиадного центра:

- мероприятия для создания обогащенной интеллектуально-творческой образовательной среды;

- диагностические мероприятия для выявления одаренных детей, их психолого-педагогического сопровождение;
- базовые площадки в РТ – специализированные образовательные организации по работе с одаренными детьми;
- система социальных лифтов и самореализация талантливой молодежи в РТ;
- научно-методическое сопровождение педагогов, работающих с одаренными детьми.

Временные творческие группы внутри районного методического объединения Азнакаевского муниципального района тесно работают с Республиканским олимпиадным центром г. Казани, в целях повышения качественных показателей, подготовки выпускников к итоговой аттестации, совместно с управлением довузовского образования КНИТУ–КХТИ проводят обучающие семинары, дни открытых дверей для учащихся 9–11 классов.

Педагоги и их ученики активно используют материалы, участвуют в конкурсах «Русского географического сообщества», в Поволжской научной экологической конференции школьников КФУ имени А. М. Терентьева.

Проводится целенаправленная работа со способными и одаренными детьми. Создание специальных методических материалов по разным видам деятельности, для работы со способными детьми – способ реализации принципа индивидуализации обучения в отношении детей в условиях современного обучения. Ежегодно наши школьники становятся призерами республиканских олимпиад и региональных этапов Всероссийской олимпиады по экологии, биологии, геологии.

Таким образом, роль методического объединения значительно возрастает в современных условиях в связи с необходимостью рационально и оперативно использовать новые технологии, методики, приемы и формы обучения.

РОЛЬ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС СПО

Шамратова А. Ю.,

*преподаватель общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей,
зав. сектором СМК ОГБОУ СПО «Димитровградский механико-технологический
техникум молочной промышленности» (г. Димитровград).*

Антонов С. А.,

*кандидат экономических наук, декан факультета менеджмента и инженерного бизнеса,
Институт экономики, управления и права (г. Казань),*

Аннотация: в статье обозначены требования стандартов образования в области качества, ключевые составляющие федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования.

THE ROLE OF THE QUALITY MANAGEMENT SYSTEM IN THE CONDITIONS OF REALIZATION OF FGOS SPO

Shamratova A. J.,

*teacher of General subjects and vocational modules, head.
sector QMS OGBOU SPO "Dimitrovgrad mechanics and technology
College dairy industry", (Dimitrovgrad)*

Antonov S. A.,

*PhD (Economics), dean of faculty of management and engineering business
Institute of Economics, Management and Law (Kazan)*

Abstract: the article outlines the standards of education in the field of quality, the key components of the Federal state educational standard of secondary professional education.

На основании постановления РФ от 18 ноября 2013 г. № 1039 «О государственной аккредитации образовательной деятельности» государственная аккредитация проводится по результатам аккредитационной экспертизы, предметом которой является определение соответствия содержания и качества подготовки обучающихся в организации, осуществляющей образовательную деятельность, по заявленным для государственной аккредитации образовательным программам федеральным государственным образовательным стандартам.

Согласно статье 2 «Основные понятия» Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» качество образования – комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы.

Качество образования базируется на трех ключевых составляющих:

- Цели и содержание образовательного процесса.
- Уровень профессионализма преподавателей и организации преподавательской деятельности.
- Состояние материально-технической базы и уровень информационной базы учебного процесса.

Система менеджмента качества (СМК) – это система для руководства и управления организацией применительно к установленным государственным стандартам качества.

Стандартом качества в системе СПО выступают Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС). Составляющие и особенности Федерального государственного образовательного стандарта СПО третьего поколения – это совокупность требований:

- к результатам освоения программы подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) – знания, умения, компетенции (общие, профессиональные);
- к структуре ППССЗ – учебные дисциплины и профессиональные модули;
- к условиям реализации ППССЗ: реализации учебной и производственной практик, кадровое обеспечение учебного процесса, учебно-методическое и информационное обеспечение, финансовое обеспечение, материально-техническое обеспечение; оценка качества освоения образовательных программ соответствующего уровня.

Особенности ФГОС СПО повлекли за собой изменения в учебно-воспитательном процессе образовательной организации:

1. Ориентация на результат.
2. Разработка новой учебно-программной документации.
3. Реализация модульного подхода в обучении.
4. Обеспечение практикоориентированности ППССЗ.
5. Обеспечение внеаудиторной самостоятельной работы.
6. Реализация современных образовательных технологий.
7. Изменение системы контроля и оценки результатов обучения в СПО.
8. Совершенствование материально- технической базы.
9. Обеспечение необходимого кадрового потенциала.
10. Обеспечение взаимодействия с работодателями.
11. Обязательная ежегодная корректировка ППССЗ.

Данные изменения переплетаются с принципами системы менеджмента качества:

- ориентация на потребителя;
- лидерство руководителя;
- вовлечение работников;
- процессный подход;
- системный подход к менеджменту;
- постоянное улучшение;
- принятие решений, основанное на фактах;
- взаимовыгодные отношения с поставщиками.

Система обеспечения качества профессионального образования – это механизмы и процедуры, с помощью которых гарантируется достоверность и надежность приобретенных знаний, умений, навыков и видов компетенций.

Список использованных источников:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Постановление РФ от 18 ноября 2013 г. № 1039 О государственной аккредитации образовательной деятельности.
- ГОСТ ISO 9001-2011 (ISO 9001:2008) Системы менеджмента качества. Требования.

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Шкляева Н. А.,

*к.и.н., доцент, заведующая кафедрой теории и
практики управления*

*Сургутский государственный
педагогический университет», г. Сургут*

Аннотация: Одна из ключевых задач модернизации – это повышение качества образования. Существенное влияние на качество образования оказывает качество трудовой жизни (КТЖ) педагогических работников. В исследовании выявляются факторы, оказывающие существенное влияние на КТЖ педагогических работников. Исследование направлено на определение инструментов влияния на КТЖ, а следовательно, и на качество образования.

EVALUATION QUALITY OF WORKING LIFE TEACHING STAFF

Shklyayeva N. A.,

Ph.D., Associate Professor,

Surgut State

Pedagogical University, Surgut

Abstract: One of the key tasks of modernization is to improve the quality of education. A significant impact on the quality of education is the quality of working life (QWL) teaching staff. The study identifies the factors that have a significant impact on the teaching staff of QWL. The study aims to determine the impact on tool QWL and, consequently, the quality of education

В условиях модернизации образование как отрасль претерпевает системные преобразования, которые обречены на формальность без перманентного повышения качества трудовой жизни педагогических работников, всех типов образовательных организаций. Для обеспечения эффективности изменений важной задачей субъектов управления образованием становится превращение педагогических работников в главных союзников и субъектов модернизации системы образования.

Данное исследование является попыткой доказать существенное влияние на качество образования такого показателя, как качество трудовой жизни педагогических работников. Качество трудовой жизни педагогических работников, на наш взгляд, является фактором прямого воздействия на качество образования. Следует отметить, что ряд показателей качества трудовой жизни входит в системные показатели оценки эффективности образовательных организаций.

В этой связи актуальность исследования определяется необходимостью конкретизации сущности понятия «качество трудовой жизни педагогических работников», факторов, его определяющих, показателей и методов его оценки, а также определения путей повышения качества трудовой жизни педагогических работников.

Удовлетворенность качеством трудовой жизни педагогических работников в процессе трудовой деятельности в образовательной организации основана на индивидуальном восприятии педагогической деятельности. Проводя значительную часть времени своей жизни на работе, преподаватель, учитель, воспитатель удовлетворяет свои потребности именно через деятельность в образовательной организации. Рассмотрим определения понятия «качество трудовой жизни»

Таблица 1.

Определения понятия «качество трудовой жизни»

Автор	Определение понятия «качество трудовой жизни»
Егоршин А. П.	КТЖ – «интегральный показатель, базирующийся на росте материальных потребностей и концепции всестороннего развития личности. КТЖ включает в себя следующие группы показателей: трудовой коллектив, оплату труда, рабочее место, руководство предприятия, служебную карьеру, социальные гарантии и блага».
Маслова В. М.	КТЖ «как интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека через его деятельность в организации, как показатель оценки социально-духовных отношений».
Меликьян Г. Г. и Р. П. Колосова	КТЖ – «совокупность свойств, характеризующих условия труда в широком смысле (условия производственной жизни) и позволяющих учесть степень реализации интереса работника и использования его способностей»
Кибанов А. Я.	Качество трудовой жизни – систематизированная совокупность свойств, которые характеризуют условия труда в самом широком смысле этого слова и позволяют учесть степень реализации интересов и способностей работника».
Экономический словарь	КТЖ – «степень удовлетворения важных личных потребностей через деятельность в трудовой организации».
Янковская В. И.	КТЖ – «комплекс факторов, характеризующих как объективные параметры жизнедеятельности субъектов в труде, так и их отношение к условиям трудовой деятельности».

Под качеством трудовой жизни педагогических работников мы будем понимать интегральный показатель, который отражает, во-первых, уровень развития системообразующих параметров качества трудовой жизни в образовательной организации, определяемый путем экспертных оценок, во-вторых, степень удовлетворенности педагогического работника процессом и результатами своей трудовой деятельности.

Рассмотрим понятие «качество трудовой жизни» с позиций педагогических работников. С этой целью нами проведены опросы, фокус-группы, в которых приняли участие 356 педагогических работников Ханты-Мансийского автономного округа Югры. Участникам опросов был предложен набор показателей удовлетворенности качеством трудовой жизни. Предлагалось ознакомиться с показателями и при необходимости дополнить список новыми показателями, затем проранжировать показатели по значимости.

Так, ниже в таблице представлено содержание понятий «условия труда», «справедливость оплаты труда и социальные гарантии», «профессиональное развитие» в понимании респондентов, участвующих в опросе.

Условия труда	Справедливость оплаты труда и социальные гарантии	Профессиональное развитие
Достаточность учебных помещений	Размер заработной платы	Интересная, требующая постоянного развития работа.
Оборудованное в соответствии с современными требованиями рабочее место	Вознаграждение за конечный результат, стимулирующие выплаты	Содействие руководства профессиональному обучению в других образовательных организациях (командировка, оплата обучения и др.)
Наличие лабораторного или другого необходимого для работы оборудования	Доплаты за стаж и другие доплаты	Организация профессионального обучения в образовательной организации
Наличие интерактивной доски	Возможность повышения зарплаты после аттестации	Удовлетворенность программами обучения
Наличие мультимедийного оборудования	Возможность получения доплат за переработку	Возможность карьерного роста
Доступность имеющегося оборудования и возможность его использования	Возможность участия во внебюджетной деятельности и получение дополнительного вознаграждения	Развитие педагогического работника через процедуру аттестации
Свободный доступ к сети интернет	Возможность получения вознаграждения за компетенции, обладающие особой ценностью и востребованностью	Доступность электронных (в том числе дистанционных) форм повышения квалификации и профессиональной переподготовки
Организация питания	Оплата больничных. Регулярные отчисления в пенсионный фонд	Наличие времени, отводимого на профессиональное обучение и профессиональное развитие
Наличие и соблюдение норм труда	Льготный отпуск раз в два года. Ежегодные компенсационные выплаты на оздоровление	Формирование или развитие компетенций, обладающих особой ценностью и востребованностью
Соблюдение требований СанПИН и других требований к условиям труда	Льготное кредитование, субсидирование жилищных программ	Возможность применить все свои способности (самореализация)
Обеспечение безопасности всех субъектов образования	Система других компенсаций для работников бюджетной сферы	Возможность творчества и научной деятельности.

Таким образом, экспертным путем удалось определить, что понимают педагогические работники под «условиями труда». Значимым для работников является «оборудованное в соответствии с современными требованиями рабочее место». Далее отметим, эксперты подчеркнули не только важность обеспеченности образовательных организаций специальным оборудованием, но и «доступность имеющегося оборудования и возможность его использования». В дискуссиях выяснилась проблема затягивания ремонта оборудования в связи с отсутствием комплектующих и материалов, а также сложной системой закупок, которые должна осуществлять образовательная организация. В итоге имеющееся современное оборудование невозможно использовать по объективным причинам.

Методом экспертной оценки были определены показатели качества трудовой жизни педагогических работников. Респондентам предложено проранжировать по значимости эти показатели. В первой группе показателей по степени значимости оказались интересная работа, возможность постоянного профессионального роста, достойная заработная плата и социальные гарантии, возможность применить все свои способности (самореализация), оборудованное в соответствии с современными требованиями рабочее место.

Таким образом, применение субъективного подхода к оценке качества трудовой жизни педагогических работников позволило нам выявить показатели качества трудовой жизни, значимые для внесения их в анкеты для социологического опроса. В следующих публикациях мы подробнее остановимся на результатах социологического опроса педагогических работников ХМАО-Югры.

Список использованных источников

- Егоршин А. П. Управление персоналом : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» и «Менеджмент организации» / А. П. Егоршин. – 7-е изд., доп. и перераб. – Н. Новгород : НИМБ, 2010. – С. 1092
 - Маслова В. М. Управление персоналом : учеб. для бакалавров / В. М. Маслова ; Всерос. заоч. финансово-экон. ин-т. – М. : Юрайт, 2012. – С. 488
 - Кибанов А. Я. Управление персоналом организации [Текст]: учебник– 4- е изд. – / А. Я. Кибанов – М.: ИНФРА-М, 2010. – С. 396.
- Экономический словарь Экономический словарь [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://gufo.me> Дата обращения: 23.10.2015
- Янковская В.И. Основные составляющие качества трудовой жизни // Стандарты и качество, 2003. № 2. С. 46–47

ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ УСПЕШНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Шулаева М. В.,

*к. псих.н., доцент кафедры психологии труда и предпринимательства
Института экономики управления и права
(г. Казань), Набережночелнинский филиал*

Тухфатуллина Г. Ф.,

*старший преподаватель колледжа Института экономики управления и права (г.
Казань), Набережночелнинский филиал*

Аннотация: в исследовании установлена взаимосвязь успешности предпринимательской деятельности с такими личностными характеристиками как коммуникативные, организаторские склонности, жизнестойкость, смысло-жизненные ориентации, высокий уровень вовлеченности в дело и склонность к риску.

PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITIES OF ENTREPRENEURS WITH VARYING LEVELS OF SUCCESS OF EMPLOYMENT

Shulaeva M. V.,

*PhD in Psychology, assistant professor in the department of Psychology, Labour and
Entrepreneurship of the Institute of Economics, Management and Law (Kazan), Naberezhnye
Chelny branch.*

Tukhfatullina G. F.,

*College Senior teacher of the Institute of Economics, Management and Law (Kazan), Naberezhnye
Chelny branch.*

Annotation The study established a successful business relationship with personal characteristics such as communication , organizational tendencies, resilience , meaning of life orientation , a high level involvement in business and tendency to risk .

Реалии наших дней свидетельствуют, что существует острая потребность в квалифицированных предпринимательских кадрах (увеличивается число бизнес-школ, бизнес-классов в общих учебных заведениях и т.д.). Исследования зарубежных и отечественных ученых традиционно строятся на основе структурного подхода, в рамках которого изучается мотивация деятельности, выявляются личностные параметры субъектов предпринимательской деятельности, нравственно-этические характеристики бизнесменов. При этом недостаточно разработана тема «успешности» предпринимателей, что не позволяет иметь полной, многогранной картины личности предпринимателя. Отсюда возникает трудность при оказании реальной консультативной помощи начинающим бизнесменам и при формировании групп переподготовки в службах занятости населения. В этой связи является

актуальным комплексное изучение личности преуспевающих предпринимателей через призму системного подхода, который был разработан отечественными психологами для исследования проблемы эффективности управленческой деятельности.

Теоретической базой исследования явились работы, рассматривающие: системный характер свойств личности (К. А. Абульханова-Славская, Б. Г. Ананьев, С. Л. Рубинштейн, Б. Ф. Ломов, А. Н. Леонтьев и др.)^{1, 22, 37}; проблему индивидуально-психологических особенностей предпринимателей (М. Вебер, В. Зомбарт, А. И. Агеева, В. М. Русалов, С. Д. Бирюков, Е. А. Климов, Л. В. Дунаевский, В. Д. Попов, О. А. Раковская и др.); место морали и нравственности в предпринимательской и управленческой деятельности (П. А. Бурьшкин, В. П. Рябушинский, К. Муздыев, К. С. Рощин, В. В. Темилов, П. Г. Щедровицкий, А. Яновский и др.); системный подход в исследовании влияния личностных характеристик на эффективность предпринимательской и управленческой деятельности (К. К. Платонов, А. Юданов, В. Н. Дружинин, Р. С. Немов, А. Л. Журавлев).

Объект исследования – предприниматели с различным уровнем успешности трудовой деятельности.

Предмет исследования – успешность трудовой деятельности предпринимателей, смысловые ориентации, жизнестойкость, коммуникативные и организаторские склонности.

Целью данного исследования является изучение профессионально важных качеств и успешности трудовой деятельности предпринимателей.

Для достижения поставленной цели нами предполагается решение следующих задач:

- 1) провести теоретический анализ проблемы успешности деятельности предпринимателей и их профессионально важных качеств;
- 2) эмпирически изучить успешность трудовой деятельности предпринимателей;
- 3) эмпирически исследовать профессионально важные качества предпринимателей с высоким и низким уровнем успешности трудовой деятельности;
- 4) провести сравнительный анализ профессионально важных качеств предпринимателей с разным уровнем успешности трудовой деятельности.

Гипотезы исследования: 1) успешные предприниматели обладают такими особенностями личности, которые отличают их от неуспешных предпринимателей; 2) существует взаимосвязь успешности предпринимательской деятельности с такими личностными характеристиками, как коммуникативные и организаторские склонности, жизнестойкость, смысловые ориентации.

Методики исследования: 1) анкета эффективности управленческой деятельности, разработанная Э. З. Омаровым; 2) методика «Коммуникативные и организаторские склонности», разработанная Синявским В. В. и Федориным, 3) тест смысловых ориентаций (СЖО), созданный Д. А. Леонтьевым на основе теста Дж. Крамбо и Л. Махолика; 4) опросник жизнестойкости Сальваторе Мадди.

Практическая значимость: возможно использование выделенных фактов, особенностей, закономерностей в научно обоснованной разработке практической системы поддержки начинающих предпринимателей.

Эмпирическим путем было доказано что большинство предпринимателей и по субъективным, и по объективным критериям отмечают средний уровень успешности предпринимательской деятельности.

Для большинства предпринимателей характерен средний уровень расширения рынка сбыта за последние три года. За это время они смогли увеличить объем производства (продаж) примерно на 50 %, также около 50 % новых проектов они смогли реализовать. Большинство предпринимателей недовольны своей предпринимательской деятельностью, не у всех предприятие считается стабильным. При наличии неблагоприятных факторов предприятия терпят кризис.

На основании результатов анкетирования мы сформировали две выборки: «успешных» и «неуспешных» предпринимателей.

Общий показатель осмысленности жизни у успешных предпринимателей, как правило, высокий. Это характеризует их как людей, имеющих хорошие смыслы и цели в жизни, которые структурируют их жизнь и мотивируют к действию. Высокие баллы по субшкале «Цели в жизни» показывают, что они устремлены в будущее, их цели не оторваны от реальности, они готовы нести за них ответственность. Успешным предпринимателям присущи такие черты, как жизнерадостность, наполненность, жизнь интересная и эмоционально насыщенная (субшкала «Процесс»), они удовлетворены самореализацией (субшкала «Результат»), привыкли ощущать себя хозяевами своей жизни. Показатель по субшкалам «Локус контроля» в группе успешных предпринимателей также свидетельствует об их уверенности, что жизнью можно и нужно управлять, не полагаясь на кого-либо, на судьбу, рок, бога и т.п. Они не объясняют свой успех удачей, а объясняют именно своими способностями, умениями и действиями. Успешных предпринимателей отличают высокая выносливость, вовлеченность, интернальность. Также успешные предприниматели имеют высокий уровень организаторских и коммуникативных склонностей. Среди них нет лиц с низким уровнем по данным параметрам.

Проведя сравнительный анализ, мы получили следующие результаты. Обнаружена значимость различий жизнестойкости между группами по всем шкалам. Успешные предприниматели имеют более высокие показатели по данному тесту как в целом, так и по всем шкалам: они более выносливые, стойкие, смелые, дерзкие, наглые и даже безрассудные. Успешные предприниматели, имея более высокие результаты по шкале «Вовлеченность», оказываются более мотивированными к реализации, лидерству, здоровому образу мыслей и поведению. А высокие результаты по шкале «Контроль» характеризуют их как выбирающих путь собственного влияния на мир, они не склонны к позиции быть пассивными и подверженными влиянию окружения. Аттитюд, обозначенный как «Принятие риска», также отличает группу успешных предпринимателей: они не склонны пугаться нового, изменений,

стрессовых событий, а напротив, остаются открытыми окружающей среде и обществу. Успешные предприниматели имеют более высокий уровень организаторских и коммуникативных склонностей.

Успешные предприниматели в сравнении с неуспешными имеют более высокие показатели по таким качествам, как осмысленность жизни, целеустремленность, умение ставить цели и находить смыслы, удовлетворенность жизнью и самореализацией, способность контролировать собственную жизнь и управлять жизнью, адаптированность и психологическое здоровье.

Корреляционное исследование подтвердило выдвинутую гипотезу о том, что существует взаимосвязь успешности предпринимательской деятельности с такими личностными характеристиками, как коммуникативные и организаторские склонности, жизнестойкость, смысложизненные ориентации. Успешные предприниматели имеют интернальный локус – контроль, высокий уровень жизнестойкости, вовлеченности и склонности к риску.

РАЗВИТИЕ САМООЦЕНКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Щукин О. С.,

д.э.н., доц., проф.

ФГБОУ ВО «ВГУ», г. Воронеж

Аннотация: рассмотрены несколько показателей, дополняющие методологию самооценки по национальной Премии правительства РФ в области качества, учитывающие отношение персонала к реализации стратегии организации.

THE DEVELOPMENT OF SELF-ASSESSMENT OF THE ORGANIZATION

Schukin O. S.,

Ph.D., Assoc., Prof.

"Voronezh State University", Voronezh

Abstract: several complementary indicators to the methodology of self-assessment by the national Award of the RF government in the field of quality, taking into account the ratio of staff to implement the strategy of the organization.

Развитие экономики России в современных условиях диктует разработку новых подходов к оценке деятельности организации. Такая оценка должна охватывать всю деятельность организации, стать инструментом развития, повышать инвестиционную привлекательность. Для достижения сопоставимости оценки деятельности организации важно гармонизировать различные методы. Основой гармонизации должен стать всеобщий

менеджмент качества, в частности методология самооценки по модели национальной Премии правительства РФ в области качества.

Современные непростые экономические условия диктуют необходимость разработки новых подходов к определению возможности реализации стратегии организации. Предлагается использовать разработанный нами показатель «Сложность Достижения Результата» (СДР), который рассчитывается на основе нескольких показателей, входящих в группу главных факторов результативности (ГФР) [1, 2].

Методика определения ГФР представлена на рис. 1. Она основывается на сравнении и взаимосвязи всех показателей входящих в ГФР.

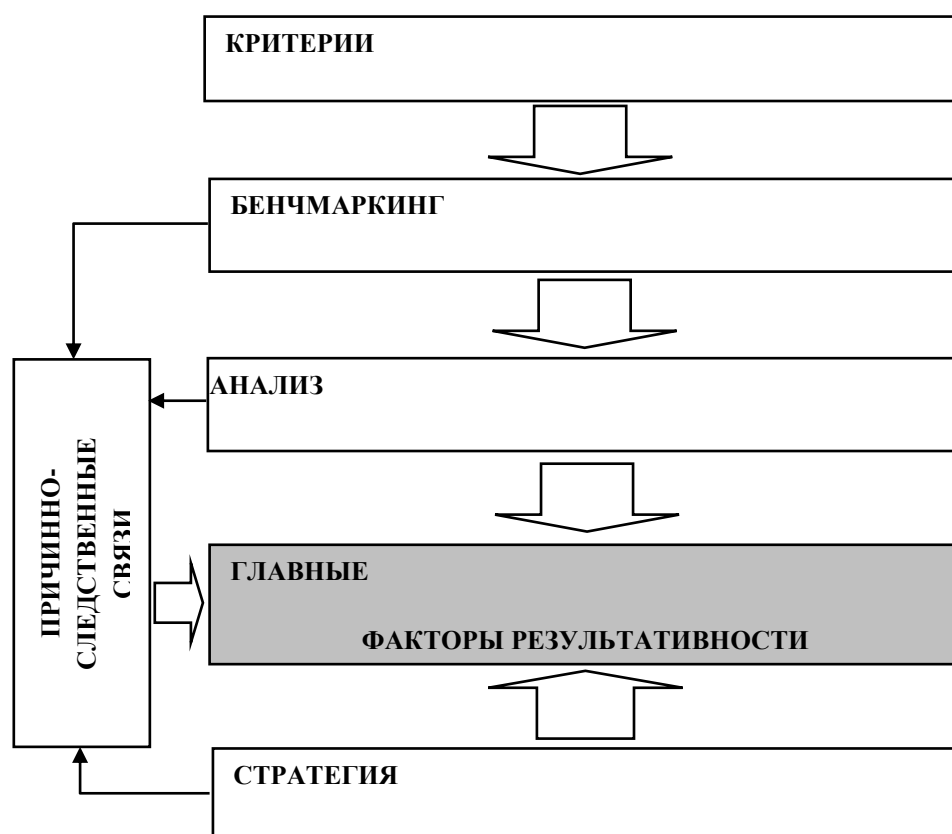


Рис. 1. Методика определения главных факторов результативности

Рассмотрим эти показатели:

- «оцененный балл фактора»: определяется в результате оценки по национальной модели;
- «скорректированный балл фактора»: определяется в процессе адаптации модели, перераспределения баллов;
- «разрыв» разность между скорректированным и оцененным баллом;
- «доходчивость»: работники организации должны воспринимать выбранные показатели, это человеческий фактор, который влияет на мотивацию работников. Оценивается по пятибалльной системе;

- «связь со стратегией»: ориентация на стратегию позволяет исключить несущественные факторы и не распылять потенциал персонала и ресурсы организации. Оценивается по пятибалльной системе;
- «релевантность»: определяется произведением показателей «разрыв» и «связь со стратегией». Отражает значимость показателя для организации;
- «приоритетность»: определяется по причинно-следственным связям.

Заключительный показатель «Сложность Достижения Результата» определяется следующим образом:

$$\text{СДР} = \frac{(\text{релевантность}) \times (\text{приоритетность фактора})}{(\text{доходчивость})}$$

Логическая схема формирования заключительного показателя СДР представлена на рис. 2.

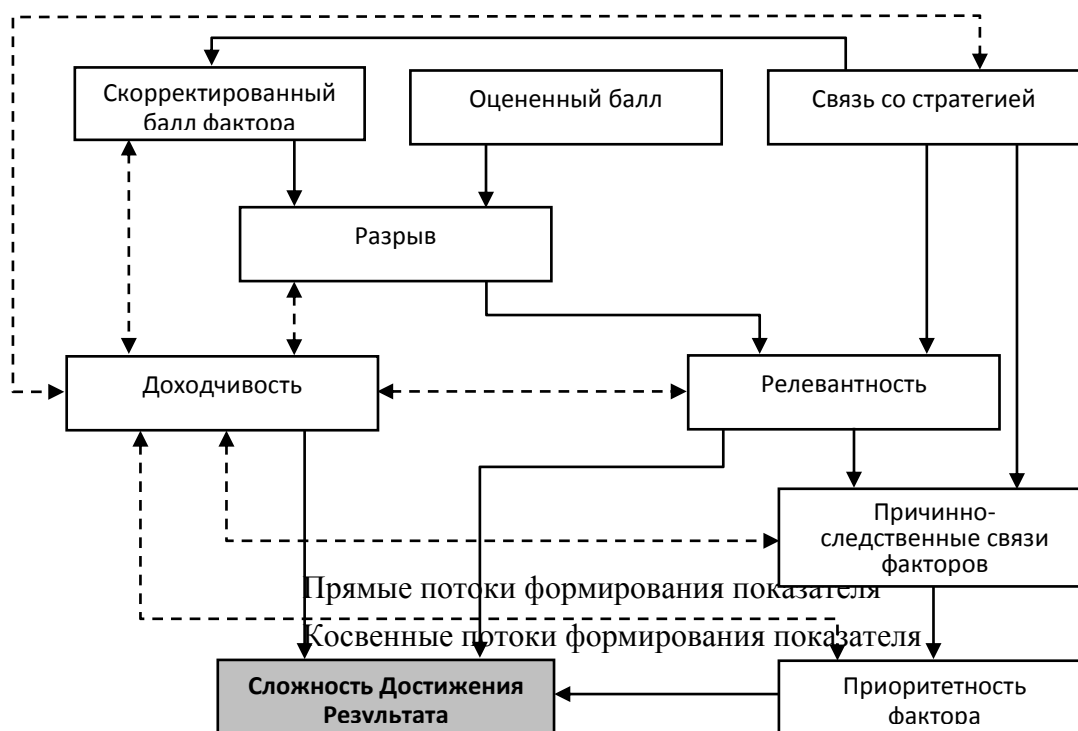


Рис. 2. Логическая схема формирования показателя «Сложность Достижения Результата»

Проведем оценку показателя «Сложность Достижения Результата». Логическая схема его формирования показывает, что в нем заключены все рассматриваемые показатели ГФР. Показатель «релевантность» включает в себя как объективные значения показателя «разрыв», так и субъективное видение показателя «связь со стратегией». Показатель «приоритетность критерия» отражает субъективно-логическое видение взаимосвязей критериев центрированной модели в соответствии со стратегией конкретной организации.

Последний показатель «доходчивость» также отражает субъективное понимание и восприятие сотрудниками организации каждого фактора критериев.

Показатель «Сложность Достижения Результата» позволяет при оценке возможности реализации разработанной стратегии учитывать так называемые «мягкие» показатели, связанные с персоналом организации. Это повышает достоверность проводимой оценки и мотивирует персонал на выполнение стратегических планов организации. Включение показателя «Сложность Достижения Результата» в методологию самооценки организации по национальной Премии правительства РФ в области качества повысит результативность применения данной Премии.

Список использованных источников

- Щукин О. С. Самооценка деятельности организации по центрированной модели: концептуально-методологические основы адаптивного подхода: монография / О. С. Щукин. – Воронеж: Воронеж. гос. ун-т, 2007. –295 с.
- Щукин О. С. Концепция адаптивного подхода в методологии самооценки деятельности организации / О. С. Щукин // Научно-технические ведомости СПб ГТУ. – 2006. – № 3. – С. 212–217.

Научное издание

Эффективные системы менеджмента –
гарантии устойчивого развития

Материалы V международного научно-практического форума

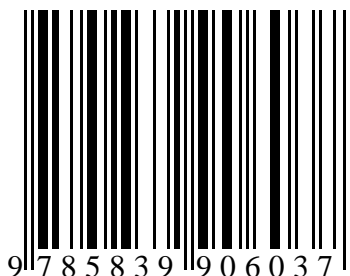
25–27 февраля 2016 г.

Часть I

Под редакцией доцента И.И. Антоновой

Главный редактор *Г. Я. Дарчинова*
Редактор *Т. В. Андреева*
Технический редактор *О. А. Аймурзаева*
Дизайнер *Е. Н. Морозова*

ISBN 978-5-8399-0603-7



9 785839 906037

Подписано в печать 17.02.16. Формат 60х84 1/16
Гарнитура Times NR, 9. Усл. печ. л. 20,28. Уч.-изд. 20,46 л.
Тираж 300 экз. Заказ № 24.

Знак информационной продукции
(Федеральный закон № 436-ФЗ от 29.12.2010):

16+



Издательство «Познание»
420111, г. Казань, ул. Московская, 42
Тел. (843) 231-92-90, e-mail: zaharova@ieml.ru

Отпечатано с готового оригинал-макета в типографии
Института экономики, управления и права (г. Казань)
420108, г. Казань, ул. Зайцева, 17.