

SciPress.ru



Научно-издательский центр
ОТКРЫТОЕ ЗНАНИЕ
РИНЦ УДК ББК ГОСТ ISBN ISSN DOI ORCID SCOPUS COPYRIGHT

**Сборник научных трудов
по материалам II Международной
научно-практической конференции**

**Социально-экономические
тенденции: оценка,
анализ, прогноз**

**17 декабря
2017 г.**



**Санкт-
Петербург**

УДК 31+33
ББК 60.5+65

С 69

Главный редактор: Плесканюк Т.Н.
Технический редактор: Жаворонкова А.Д.

Социально-экономические тенденции: оценка, анализ, прогноз: сборник научных трудов по материалам II Международной научно-практической конференции 17 декабря 2017. г. Санкт-Петербург: Научно-издательский центр «Открытое знание», 2017. 59 с.



В сборнике научных статей рассматриваются современные вопросы науки, образования и практики применения результатов научных исследований по материалам II Международной научно-практической конференции «Социально-экономические тенденции: оценка, анализ, прогноз» (17 декабря 2017 г.).

Сборник предназначен для широкого круга читателей, интересующихся научными исследованиями и разработками, научных и педагогических работников, докторантов, преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов с целью использования в научной работе и учебной деятельности.

Все статьи, включенные в сборник, прошли научное рецензирование и представлены в авторской редакции. Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а так же за соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов. Точка зрения редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов.

Информация об опубликованных статьях предоставлена в систему Российского индекса научного цитирования – РИНЦ по договору № 1844-08/2016К от 15.08.2016.

Электронная версия сборника находится в свободном доступе на сайте научно-издательского центра «Открытое знание» <http://www.scipress.ru>

Данный сборник распространяется по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 Всемирная (CC BY 4.0)



УДК 31+33
ББК 60.5+65

- © Научно-издательский центр
«Открытое знание», 2017
- © Коллектив авторов, 2017
- © Редактор Плесканюк Т.Н., 2017

ОРГАНИЗАТОРЫ КОНФЕРЕНЦИИ

Научно-издательский центр «Открытое знание», г. Нижний Новгород

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОМИТЕТ

Председатель:

Плесканюк Татьяна Николаевна – кандидат филологических наук, доцент кафедры Иноязычной профессиональной коммуникации Нижегородского государственного педагогического университета имени Козьмы Минина (Мининский университет), г.Н.Новгород

Члены организационного комитета:

Баженов Александр Александрович – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры "Бухгалтерский учет и финансы" Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых, генеральный директор ООО "Аудит Профессионал", главный аудитор (единый аудит), уполномоченный эксперт по контролю качества, член СРО "Российский Союз аудиторов" (Ассоциация), консультант по налогам и сборам I категории, член НП "Палата налоговых консультантов", профессиональный бухгалтер, действительный член ИПБ России, г. Владимир

Бёртон Барбара – доктор наук, Директор международного отдела Колледжа центрального Иллинойса, г. Ист-Пеория, Иллинойс, США

Герасимов Борис Никифорович – доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка», г. Самара

Захарова Светлана Германовна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и государственного управления ННГУ им. Н.И. Лобачевского, г. Н.Новгород

Кожин Владимир Александрович – заслуженный экономист РФ, доктор экономических наук, профессор кафедры организации и экономики строительства Нижегородского государственного архитектурно-строительного университета, г. Н.Новгород

Мазин Александр Леонидович – доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории Нижегородского института управления, филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г.Н.Новгород

Регнер Сесиль – Вице-президент Общественного колледжа Роксбери, Массачусетс, США

Рогова Галина Ивановна – кандидат социологических наук, начальник отдела договорно-правовой работы факультета «Высшая школа государственного управления» Нижегородского института управления, филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС), г. Н.Новгород

Шагалова Татьяна Владимировна – кандидат экономических наук, доцент кафедры инновационного менеджмента Нижегородского государственного архитектурно-строительного университета, г. Н.Новгород

ОГЛАВЛЕНИЕ

Герасимов Б.Н. Формирование и поддержание социально-психологического климата организации	5
Коренцов Н.Ю. Новации института налогового агентирования при налогообложении НДС.....	15
Корф В.И. Здравоохранение в Российской Федерации	21
Мещеряков И.Н. К вопросу о достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности	25
Романов А.А. Развитие элементов менеджмента в проектной организации на примере лидерства.....	33
Хрущёва А.А. Исследование и развитие менеджмента в управление персоналом.....	41
Черкасская Г.А. Бережливое производство как метод повышения эффективности производства.....	54

УДК 338.2

Герасимов Б.Н. Формирование и поддержание социально-психологического климата организации**Герасимов Борис Никифорович**

доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента
Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка», Россия, г. Самара

The formation and maintenance of socio-psychological climate of the organization**Gerasimov Boris Nikiforovich**

doctor of economic Sciences, professor of management
Samara state University of management International Market Institute
Russia, Samara

Аннотация. Социально - психологический климат является важнейшим фактором для повседневной деятельности современных организаций. Рассмотрены и определены методы формирования и поддержания социально - психологического климата в процессах, протекающих в конкретной организации. Представлены технология и инновационные предложения по улучшению социально - психологического климата в организации.

Ключевые слова: организация, социально - психологический климат, технология, инновационные предложения, эффективность.

Abstract. Socio - psychological climate is a critical factor for the daily activities of modern organizations. Reviewed and identified methods to create and maintain the socio - psychological climate processes in particular organization. The technology and innovative suggestions to improve socio - psychological climate in the organization.

Keywords: organization, socio - psychological climate, technology, innovations, efficiency.

Человеческий ресурс – это та основа, на которой строится организация, система производственных, трудовых взаимоотношений.

Успех коллективу обеспечивает нормальный морально – психологический климат в нем. Благоприятный социально - психологический климат (СПК) коллектива обеспечивает работоспособность его членов, взаимную поддержку в достижении целей организации, сплоченность коллектива [1, 2, 10]. Коллективное достижение целей приводит к получению высоких результатов в деятельности, к обеспечению высокой эффективности организации.

Коллективом называется разновидность социальной общности и совокупность индивидов, определенным образом взаимодействующих друг с другом, осознающих свою принадлежность к данной общности и признающих его членами с точки зрения других.

Понятие СПК представляет собой совокупность регулярных взаимоотношений между членами коллектива, осуществление непрерывного взаимодействия по различным вопросам деятельности организации, направленных на формирование, поддержание и развитие деятельности. Деятельность организации, в свою очередь, поддерживается в соответствии с должностными инструкциями с положениями о подразделениях организации между руководителями и подчиненными, между подчиненными и между руководителями [4].

Формирование и совершенствование СПК – это постоянное поддержание адекватного поведения. Создание благоприятного СПК является делом не только актуальным, но и творческим, требующим знаний природы влияния средств менеджмента, умения предвидеть предстоящие события и ситуации во взаимоотношениях членов коллектива.

Благоприятный СПК – это совокупность систематической работы и мероприятий управленцев, психологов и всех сотрудников организации [15].

Значимость СПК определяется также тем, что он способен влиять на различные аспекты протекания тех или иных социальных явлений и процессов в организации. Служить показателем, как их состояния, так и их изменения под влиянием социального и научно-технического прогресса, также выступает в качестве полифункционального показателя уровня психологической включенности человека в деятельность, уровня психологического потенциала личности и поведенческого уровня коллектива, масштаба и глубины противоречий и барьеров, лежащих в направлении использования психологических резервов коллектива.

В.М. Шепель, определяя СПК как эмоциональную окраску психологических связей членов коллектива, возникающих на основе близости,

симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей [19]. Климат отношений между людьми в организации состоит из трех важнейших составляющих:

социальный климат;

моральный климат;

психологический климат.

Существует целый ряд факторов, определяющих благоприятный СПК в коллективе [5]:

глобальная макросреда – это тот общественный фон, на котором строятся и развиваются отношения людей;

локальная макросреда, т.е. организация, в структуру которой входит трудовой коллектив;

физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда;

удовлетворенность работой, большое значение насколько работа является для человека интересной, разнообразной, творческой и т.п.;

характер выполняемой деятельности;

организация совместной деятельности. Формальная структура группы, способ распределения полномочий, наличие единой цели;

психологическая совместимость.

В самой официальной обстановке между людьми, так или иначе, складываются и личностные отношения, и они не могут не влиять на общую атмосферу, существующую в коллективе организации [16]. В сложной системе взаимоотношений взаимодействий в первичном трудовом коллективе люди занимают определенные позиции, основанные на их неофициальном личном авторитете. Существенным показателем уровня взаимоотношений в коллективе организации являются формы и содержание средства вербального и невербального общения [17].

Люди оказывают различное воздействие на поведение и деятельность окружающих в зависимости от их своих социально-психологических свойств [6]. К таким свойствам, оказывающим положительное влияние на

формирование СПК организации относятся: принципиальность, ответственность, честность, мобильность, коммуникабельность, инициативность.

Один из факторов, отрицательно влияющих на СПК, возникает при несовпадении интересов и целей организации и персонала [3]. Для того, чтобы в организации существовал благоприятный СПК, необходимо (как минимум) знать мнения персонала о работе, о руководителях, о существующем коллективе. А затем на основе этого вырабатывать и использовать инновационные предложения по улучшению СПК в организации. Рассмотрим технологию введения мероприятий по улучшению СПК (рис. 1).

Благодаря применению представленной технологии появляется возможность понять психологию людей, их эмоциональное состояние, настроение, отношения с коллективом. А также помогает сотрудникам соотносить себя с организацией, следовательно, интересы и цели организации и сотрудников будут совпадать, что приведет к положительным результатам деятельности организации [8]. Для определения направлений развития СПК в организации были проведены исследования (анкетирование, опрос) для выявления различных факторов, влияющих на формирование и поддержание СПК [12].

Совершенствование условий формирования СПК означает выработку и практическую реализацию совокупности информационных, социальных и экономических предложений по планомерному изменению форм и содержания факторов, имеющих неблагоприятное влияние на СПК организации [13].

После анализа опросов выявляются основные направления совершенствования СПК: борьба с ярко выраженным уровнем конфликтности, повышение удовлетворенности трудом и трудовым процессом, а также уважения к проявлениям творческого подхода к труду в коллективе [7].



Деятельность по улучшению СПК в организации может осуществляться по данным этапам благодаря инновационным предложениям или комплексу мероприятий, которые улучшают различные аспекты внутренней атмосферы в организации [14].



Данные мероприятия будут способствовать улучшению СПК в организации, так как они направлены конкретно на отношения сотрудников, на их сплоченность между собой и улучшение отношения подчиненных с руководителями [9]. Благодаря мероприятиям, представленным в табл. 1., произойдет сближение сотрудников как в формальных взаимоотношениях, так и в неформальных, также повысится интерес к работе, появится дополнительный стимул к «творчеству», увеличится производительность, сократится уровень конфликтности в организации и др.

Улучшение СПК в коллективе организации – это формирование и продвижение социально-психологического потенциала отдельных групп и личностей, создания полноценного функционирования и развития жизни людей [11].

Таблица 1. Мероприятия по улучшению СПК в организации

Наименование мероприятия	Средства реализации	Ожидаемые результаты
1. Снижение уровня конфликтности	1.1 Проведение тренингов. 1.2 Проведение семинаров. 1.3 Приглашение психолога.	1.1 Улучшение климата в коллективе. 1.2 Повышение производительности. 1.3. Увеличение сотрудничества персонала.
2. Развитие творческого климата в коллективе	2.1 Минимум негативного отношения руководителя и коллег. 2.2 Определенная «степень свободы». 2.3 Наличие дополнительно времени. 2.4 Возможность распоряжаться в определенном объеме материальными, финансовыми, техническими и информационными ресурсами.	2.1 Новые перспективные идеи. 2.2 Расширение возможностей. 2.3 Продвижение организации по рейтинговой шкале. 2.4 Распространение неформальных отношений.
3. Повышение общей удовлетворенности трудом	3.1 Благоприятные условия труда. 3.2 Стимулирование персонала. 3.3 Улучшение организации рабочих мест. 3.4 Подготовка и повышение квалификации персонала. 3.5 Рационализация режимов труда и отдыха.	3.1 Персонал чувствует удовлетворенность. 3.2 Появление «позитива» у сотрудников организации. 3.3 Появляется стимуляция сотрудников к творчеству.
4. Совершенствование социально-демографических характеристик коллектива	4.1 Соблюдение положения о достаточном разнообразии социально-демографических характеристик. 4.2 Соблюдение положения о социально-демографических ограничениях на совместимость и срабатываемость участников трудового процесса.	4.1 Выше культура общения между сотрудниками. 4.2 Создание лучших предпосылок для сокращения сроков адаптации. 4.3 Повышение мобильности к освоению новой техники.
5. Совершенствование взаимоотношений	5.1 Проведение тренингов. 5.2 Проведение корпоративов. 5.3 Соблюдение этики. 5.4 Взаимопомощь сотрудников друг другу.	5.1 Более сплоченная команда. 5.2 Удовлетворенность персонала коллективом. 5.3 Оказание и получение помощи от коллег и руководства.
6. Совершенствование стиля управления	6.1 Умение руководителя управлять эффективностью сотрудников. 6.2 Рекомендации руководителя. 6.3 Курирование руководителя. 6.4 Материальное вознаграждение. 6.5 Быть авторитетом для сотрудников.	6.1 Повышение интереса к работе. 6.2 Повышение эффективности сотрудников. 6.3 Поддерживание заинтересованности сотрудников. 6.4 Руководитель является авторитетом для сотрудников.

К числу позитивных изменений в организации после введения мероприятий по СПК можно отнести следующие аспекты:

обеспечение работникам надлежащего уровня деятельности организации (благоприятные условия труда, достойная заработная плата, необходимые социальные услуги, деловая этика);

выявление. реализация и развитие индивидуальных склонностей и способностей работников;

определенная степень свободы и самостоятельности в деятельности и поведении (участие в разработке и принятие управленческих решений, определение методики выполнения задач, заданий, графиков, качества и интенсивности работы);

благоприятная атмосфера взаимоотношений (коммуникабельность, информированность, низкая конфликтность отношений с руководителями и коллегами).

Социальная эффективность системы построения благоприятного СПК проявляется в возможности достижения позитивных, а также избегание негативных с социальных изменений в организации [8].

Приведенные выше мероприятия - это только иллюстрации. В реальной организации мероприятием может становиться любой внутри корпоративный проект, направленный на совершенствование системы СПК.

Эффективность внедрения СПК в директивном порядке является крайне низкой. Для того чтобы они стали индивидуальными жизненными принципами работников организации, они должны быть глубоко вписаны в повседневную практику отношения человека внутри коллектива.

Повышение лояльности сотрудников позволит уменьшить количество конфликтов в организации и повысит заинтересованность сотрудников в достижении общих целей [18].

Равномерность и справедливое распределения объема работы на каждого члена коллектива также уменьшит количество конфликтов и, как следствие, повысит уровень СПК в целом [4].

Подбор персонала с высоким уровнем профессиональной подготовленности позволит добиться высокого профессионального взаимодействия в коллективе [21]. Повышение профессиональной компетенции с использованием игровых и тренинговых технологий также благоприятно скажется на многих важных аспектах совместной деятельности в группах, бригадах, а также в отношениях между разными подразделениями [20, 22].

Повышение стрессоустойчивости сотрудников снизит количество конфликтов, так как стрессоустойчивые сотрудники смогут контролировать свои эмоции и чувства в стрессовых, напряженных и даже в наиболее острых конфликтных ситуациях.

Обозначение ценностей организации обозначит общие ценности и цели организации и привлечет сотрудников к их достижению.

Демонстрация руководителями доверия и уважения к своим сотрудникам поможет добиться эффективного командного взаимодействия.

Таким образом, благодаря представленным мероприятиям, повысился уровень СПК организации в целом.

Проанализировав проведенные мероприятия, мы можем выявить позитивные моменты высокого уровня СПК и увидеть разницу между первоначальным состоянием организации и проведенными изменениями. Вследствие проведенных мероприятий: повысилась прибыль компании; устранение опозданий и прогулов сотрудников; повысился уровень взаимодействия сотрудников; повысился психологический фон работников (удовольствие от работы, гордость за компанию). Так же, важную роль играет повышение уровня взаимодействия в коллективе, что влияет на производительность труда.

Библиографический список

1. Афанасьева Т.А. Социально-психологический климат организации/ <http://psi.lib.ru/soveti/sbor/spkliorg.htm>
2. Анисимов О.С., Деркач А.А. Основы общей и управленческой акмеологии. М.; Новгород: СЕТ, 1995. 272 с.
3. Герасимов Б.Н. Выработка и выращивание инновационных идей на основе коллективной мыследеятельности // Креативная экономика и социальные инновации. 2016. №4. С. 20-33.

4. Герасимов Б.Н. Моделирование взаимодействия процессов организации // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2016. №4. С. 121-128.
5. Герасимов Б.Н. Развитие профессионализма управленцев // Управленческие науки. 2015. №4. С. 90-101.
6. Герасимов Б.Н. Повышение эффективности процессов организации на основе оптимизации взаимодействия её элементов // Russian Journal of Management. 2015. Т. 3. №. 3. С. 240-247.
7. Герасимов Б.Н. Моделирование процесса управления изменениями в организациях // Креативная экономика и социальные инновации. 2011. № 1. С. 10-19.
8. Герасимов Б.Н. Технологизация процессов в системах управления организации // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2015. № 2(40). С. 65-71.
9. Герасимов Б.Н. Управление изменениями в организациях на основе креативных технологий // Креативная экономика и социальные инновации. 2017. Т. 7. № 3(20). С. 95-107.
10. Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б. Управление экономическими системами. М.: ИНФРА-М, 2016. 225 с. Научная мысль
11. Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б., Морозов В.В. Менеджмент маркетинга: содержание, структура, процессы. Самара: УДЦ, 2002. 164 с.
12. Герасимов К.Б. Технология определения результативности деятельности системы управления подпроцессом // Современная экономика: проблемы и решения. 2014. № 5 (53). С. 98-109.
13. Герасимов К.Б. Механизм построения системы управления процессом организации // Вестник Самарского университета. Аэрокосмическая техника, технологии и машиностроение. 2012. № 6 (37). С. 72-81.
14. Ионесов В.И. Креативные ресурсы управления изменениями // Креативная экономика и социальные инновации. 2011. №1. С. 8-9.
15. Ковалев А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. М.: Проспект, 2001.
16. Парыгин Б.Д., Основы социально–психологической теории. М.: Наука, 2002. 186 с.
17. Поротькин Е.С. Финансовое состояние промышленных предприятий Самарской области как ограничивающий фактор реализации инновационного потенциала региона // Вестник Самарского муниципального института управления. 2016. №3. С. 61-68.
18. Хэмэл Г., Брин Б. Будущее менеджмента. СПб.: BestBusinessBooks, 2013. 280 с.
19. Шепель В.М. Человеческая компетентность менеджера. Управленческая антропология. М.: Народное образование, 1999. 432 с.
20. Шимельфениг О.В., Герасимов Б.Н. Игровое моделирование поведенческой деятельности управленцев // Поведенческий менеджмент в организациях: сб. ст. междунар. науч.-метод. конф. Пенза: ПДЗ, СГАУ, 2009. С. 73-77
21. Gerasimov B.N., Gerasimov K.B. Modeling the Development of Organization Management System // Asian Social Science. 2015. Т. 11. № 20. С. 82-89.
22. Gerasimov K, Gerasimov B. Formation of professionalism of executives // International Journal of Educational Management. 2017. Т. 31 № 1. С.45-55.

УДК 336.2

Коренцов Н.Ю. Новации института налогового агентирования при налогообложении НДС**Коренцов Никита Юрьевич**

магистрант

Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и
Николая Григорьевича Столетовых, г. Владимир**Innovations of the Institute of Tax Agency for Taxation of VAT****Korentsov Nikita Yuryevich**

graduate student

Vladimir State University
named after Alexander Grigorievich and
Nikolay Grigorievich Stoletovs,
Vladimir

Аннотация. Предметом исследования настоящей статьи являются внесенные в Налоговый Кодекс Российской Федерации поправки федеральным законом от 27.11.2017 № 335-ФЗ, касающиеся изменения способа уплаты НДС в части уплаты налога покупателем товаров (работ, услуг). Проанализированы положительные и отрицательные моменты принятия данного закона.

Ключевые слова: закон, налог на добавленную стоимость, налог, покупатель, продавец, налоговый агент.

Abstract. The subject of the study of this article is the amendments to the Tax Code of the Russian Federation by the federal law of 27.11.2017 No. 335-FZ concerning the change in the method of paying VAT in respect of the payment of the tax by the buyer of goods (works, services). Positive and negative aspects of the adoption of this law have been analyzed.

Keywords: law, value added tax, tax, buyer, seller, tax agent.

В Налоговый Кодекс Российской Федерации (далее НК РФ) каждый год вносятся новые поправки [7, 8, 9]. Делается это для того, чтобы сделать налоговую систему государства более эффективной, то есть увеличить налоговые поступления в бюджет, усилить борьбу с коррупцией и сделать выплаты физическим лицам более прозрачными в рамках действующего законодательства [20]. За 2017 год было внесено множество поправок в НК РФ, одни из которых касаются изменения способа уплаты НДС посредством налоговых агентов.

16 ноября 2017 года был подписан новый Федеральный Закон от

27.11.2017 № 335-ФЗ, в котором нашли отражения поправки в ст. 161 НК РФ. В соответствии с этой статьей уплата налога переносится на покупателей отдельных видов товаров, то есть фактически делая покупателей налоговыми агентами по НДС. Данные поправки вступают в силу с 1 января 2018 года.

С 2018 года в рамках данного закона плательщиками НДС становятся не продавцы, а покупатели товаров. По мнению чиновников и депутатов это поможет в борьбе с многоступенчатыми цепочками перепродаж товаров и незаконным возмещением НДС [2].

Данный закон введен только в отношении продавцов и покупателей сырых шкур, лома и отходов цветных и черных металлов. Очевидно, что в этих отраслях государство собирается отработать механизм контроля и документооборот. Если этот опыт окажется успешным, поступление денежных средств в бюджет станет более прозрачным, а уровень коррупции снизится, то его перенесут на все остальные отрасли, то есть на всех плательщиков НДС [13, 23, 26].

В настоящее время реализация отходов цветного и черного металлов и лома освобождены от уплаты налога (подп. 25 п. 2 ст. 149 НК РФ). Это значит, что при наличии лицензии налогоплательщики, которые совершают операции в рамках ст. 149 НК РФ вправе не платить НДС. В этом случае организация должна соблюдать принципы раздельного учета затрат и "входного" НДС [6, 10, 12, 14].

Однако с 2018 года данная льгота утрачивает силу.

Как отмечалось выше, в рамках закона покупатель теперь будет обязан уплачивать денежные средства в бюджет в виде налога, то есть покупатель становится налоговым агентом по НДС.

В настоящее время налоговый агент – это лицо в российском налоговом законодательстве, которое обязано исчислить налоги, удержать их из доходов у налогоплательщика и перечислить их в бюджет. По такому принципу, например, построен такой налог как НДФЛ [24]. С 2018 года налоговыми агентами по НДС становятся сами покупатели [3]. В этой связи они будут

обязаны:

- в соответствии с действующими нормами НК РФ исчислять, удерживать и перечислять НДС в федеральный бюджет;
- письменно сообщать в налоговый орган и самому налогоплательщику о невозможности удержать налог из доходов последнего, а также о сумме задолженности, образовавшейся в течение месяца со дня, когда стало известно налоговому агенту о таких обстоятельствах;
- вести соответствующий учет доходов и агентского налога;
- представлять в налоговый орган первичные документы и регистры бухгалтерского учета, необходимые ему для администрирования налоговой задолженности [17, 18, 25, 27];
- организовать сохранность первичных и иных документов в течение четырех лет (п. 3 ст. 24 НК РФ) [1].

Следует отметить, что не все покупатели станут налоговыми агентами. Исключением из закона являются физические лица, которые не имеют статус индивидуального предпринимателя.

Налоговые агенты обязаны исчислить расчетным методом (по расчетной налоговой ставке) и уплатить в бюджет НДС вне зависимости от того, являются ли они сами налогоплательщиками НДС или нет. Закон не требует уплачивать НДС при каждом платеже контрагенту. Его нужно уплачивать по итогам налогового периода (квартала).

По мнению автора, новая система имеет как положительные, так и отрицательные стороны.

Система "АСК НДС-2" позволяет налоговому органу в цепочке контрагентов отследить уплату налога. При этом у добросовестного покупателя вполне могут возникнуть проблемы и вопросы с возвратом НДС, так как не все налогоплательщики могут вовремя уплатить налог. Налоговая служба в данном случае будет информировать налогоплательщика об отсутствии источника для вычета налога и просить объяснить несоответствия организацию, которая заявила о вычете. При этом большая часть покупателей не будет знать при

покупке, уплачен ли налог в бюджет их контрагентом или нет. Кроме того, нормы статьи 54.1 НК РФ запрещают налоговым органам привлекать к ответственности покупателя за действия всех контрагентов в такой цепочке [11, 15]. Именно поэтому был и принят этот закон, в котором покупатель обязан самостоятельно выступать в качестве налогового агента и уплачивать налог в бюджет. Такая система позволит покупателю вычесть только тот налог, который он сам рассчитал и перечислил в бюджет [1].

Представляется, что большому количеству бухгалтеров в скором времени придется принять на себя дополнительные обязанности, что усложнит ведение бухгалтерского учета, которое будет следствием внесения изменений в учетные политики организаций [4, 21, 22]. Изменение законодательства не обойдет стороной и программную часть ведения учета. Изменений для вышеупомянутых сфер ведения бизнеса потребуют и специальные компьютерные программы для ведения бухгалтерского учета [5].

Вместе с тем в новом законе существует и ряд проблемных вопросов, например, в ситуации, когда покупатель товар получил, но пока его не оплатил, а также при отсрочке платежа, должен ли покупатель платить НДС. Очевидно, что в данной ситуации по факту удержать и перечислить НДС агент не сможет. Он может это сделать только, используя собственные средства, но таких требований к покупателю закон не предъявляет [19]. Так же пока не имеет разъяснений и ситуация, в которой фирмы-однодневки-поставщики при покупке и продаже товаров будут заменены однодневками-покупателями, которые наверняка будут неправомерно не удерживать у порядочного поставщика НДС, то есть не выступать в роли налогового агента. В этой ситуации непонятно кто при этом будет возмещать потери бюджету.

Новый закон предполагает, что налоговый агент в любом случае должен будет перечислить налог в бюджет. При этом закон не предусматривает освобождение от обязанностей налогового агента, даже в случае, если покупатель собирается использовать товары в деятельности, которая облагается НДС. Неперечисление и (или) неправомерное удержание налогов в

установленный срок по-прежнему наказывается штрафом в размере 20 процентов от суммы НДС (ст. 122 НК РФ) [1, 16].

Таким образом, можно с полной уверенностью констатировать факт постоянно меняющегося законодательства как в правовой, так и в налоговой сфере. Очевидно, что принятие данного закона можно назвать экспериментом, который при положительном влиянии на бюджет и экономику страны будет переведен на все сферы бизнеса. Вместе с тем в законе пока имеются множество неточностей и именно поэтому его решено применять только на определенных отраслях и сферах ведения бизнеса.

Библиографический список

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) (с изменениями на 27 ноября 2017 года) (редакция, действующая с 14 декабря 2017 года)
2. Федеральный закон от 27.11.2017 N 335-ФЗ "О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации"
3. <http://ppt.ru> – электронный журнал о налогах и бухгалтерском учете.
4. Баженов А.А., Гудков А.С. Тест: Знаете ли вы правила формирования бухгалтерской отчетности?//Вестник ИПБ (Вестник профессиональных бухгалтеров). 2009. № 1. С. 30-31.
5. Баженов А.А. Актуальные проблемы налогообложения и бухгалтерского учета: новации теории и практики: монография/А.А. Баженов; М-во образования и науки Рос. Федерации, ФГБОУ ВПО «Владим. гос. ун-т». -Владимир: Транзит-Икс, 2013. -163 с.
6. Баженов А.А. Методика раздельного учета затрат и "входного" НДС при реализации товаров (работ, услуг) облагаемых и не облагаемых НДС: учебно-методическое пособие/А.А. Баженов. -Владимир: Транзит-Икс, 2009.
7. Баженов А.А. Федеральные налоги и сборы в схемах: учебное пособие (3-е издание, дополненное и переработанное)/А.А. Баженов, Н.Г. Юзвик; М-во образования и науки Рос. Федерации, Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых -Владимир: Транзит -Икс. 2017. -70 с.
8. Баженов А.А. Федеральные налоги и сборы: учебное пособие в схемах/А.А. Баженов; М-во образования и науки Рос. Федерации, Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых -Владимир: Транзит -Икс. 2013.
9. Баженов А.А. Федеральные налоги и сборы: учебно-методическое пособие в схемах по дисциплине "Федеральные налоги"/А.А. Баженов; Владимир: Транзит –Икс. 2012.
10. Баженов А.А. Выданный займ - повод к раздельному учету "входного" НДС//Налоги и налогообложение. 2009. № 1. С. 45-48.
11. Баженов А.А. Концепция обычного операционного цикла в налогообложении//Налоги и налогообложение. 2014. № 10. С. 901-909.

12. Баженов А.А. Методика раздельного учета затрат и "входного" НДС//Налоговая политика и практика. 2008. № 12. С. 34-42.
13. Баженов А.А. Налог на добавленную стоимость: новации в классификации налога и метаморфозы элементов налогообложения//Налоги и налогообложение. 2014. № 7. С. 662-669.
14. Баженов А.А. Налог на добавленную стоимость: раздельный учет при выдаче займов//Налоги и налогообложение. 2014. № 8. С. 736-743.
15. Баженов А.А. Обычный операционный цикл и налогообложение приобретенных активов//Налоги и налогообложение. 2009. № 2. С. 31-33.
16. Баженов А.А. Пени и административные штрафы: проблемы бухгалтерского учета//Вестник ИПБ (Вестник профессиональных бухгалтеров). 2008. № 5. С. 8-10.
17. Баженов А.А. Проблема обеспечения тождественности расчетов между организацией и налоговым органом//Налоги и налогообложение. 2013. № 7. С. 504-511.
18. Баженов А.А. Проблемы отражения задолженности по налогам и сборам в бухгалтерской (финансовой) отчетности//Налоги и налогообложение. 2013. № 9. С. 662-669.
19. Баженов А.А., Новлянская Н.Л. Анализ влияния налоговой задолженности на стоимость заемного капитала коммерческой организации//Налоги и налогообложение. 2012. № 2. С. 4-7.
20. Баженов А.А., Савельев И.И. Особенности стимулирования и налогообложения инновационной деятельности организаций в России: история и современность//Налоги и налогообложение. 2012. № 9-10. С. 55-65.
21. Баженов А.А., Царькова Л.С. Аудит налогообложения хозяйствующих субъектов при осуществлении аудиторской деятельности//Налоги и налогообложение. 2013. № 1. С. 41-49.
22. Баженов А.А., Шеин Ю.А. Принципы формирования трансфертной цены в целях налогообложения//Налоги и налогообложение. 2013. № 6. С. 457-470.
23. Баженов А.А., Шеин Ю.А. Проблемы отражения в бухгалтерском учете приобретенных организациями энергоресурсов//Финансовое право и управление. 2016. № 1. С. 30-36.
24. Баженов А.А., Никерова Т.А. НДС как инструмент повышения качества человеческого капитала региона//Налоги и налогообложение. 2013. № 12. С. 885-896.
25. Баженов А.А. Регистры бухгалтерского учета как важнейший элемент информационно-учетного поля организации // Economics, management, finance in the view of modern research: materials of the II European international research and practice conference 20.11.17. -Scientific publishing center "Open knowledge". - Hamburg, Germany, 2017. - P. 4-9.
26. Никитина С.С. Экономико-правовая основа предпринимательской деятельности в АПК // Проблемы современной экономики в АПК: актуальные научные исследования: сб. ст. по матер. I междунар. науч.-практ. конф. 29 ноября 2017 г. – Москва: Открытое знание, 2017. – С. 37-42.
27. Новлянская Н.Л., Баженов А.А. Показатели рентабельности и исполнение налоговых обязательств//Налоговая политика и практика. 2009. № 6. С. 60-65.

УДК 316.43

Корф В.И. Здравоохранение в Российской Федерации**Корф Владислав Игоревич**

Преподаватель-исследователь кафедры Управления персоналом «РАНХиГС»
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при
Президенте Российской Федерации, Россия, г. Москва

The health care system in the Russian Federation**Korf Vladislav Igorevich**

Teacher and researcher in the Department of personnel Management «RANEPA» Russian
Presidential Academy of National Economy and Public Administration
Russian Federation, Moscow

Аннотация. Тенденции и особенности развития системы здравоохранения Российской Федерации позволяют зависимость качества и полноты предоставления государственных услуг от общего социального развития. В статье проанализированы различные факторы, влияющие на развитие системы здравоохранения Российской Федерации, выявлены основные проблемы и предложены пути их решения.

Ключевые слова: Система здравоохранения, особенности функционирования системы здравоохранения Российской Федерации, социальное неравенство, достаточность и качество услуг.

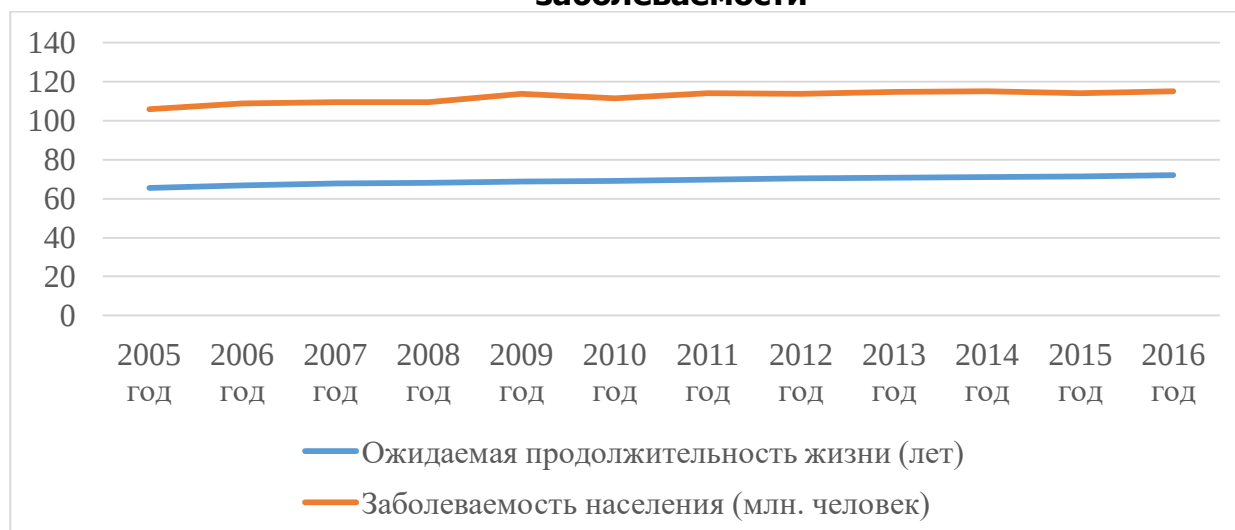
Abstract. Tendencies and features of the development of the health care system of the Russian Federation allow to depend on the quality and completeness of the provision of public services from general social development. The article analyzes various factors affecting the development of the health care system of the Russian Federation, identifies the main problems and suggests ways to address them.

Keywords: The health care system, features of the Russian Federation health care system, social inequality, sufficiency and quality of services.

Большинство государств в мире объявляют себя социальными и берут на себя обязательства заботиться о благе всех жителей на его территории. В рамках развития принципов равенства и солидарности государства становятся гарантом в области социального обеспечения и медицинского обслуживания.

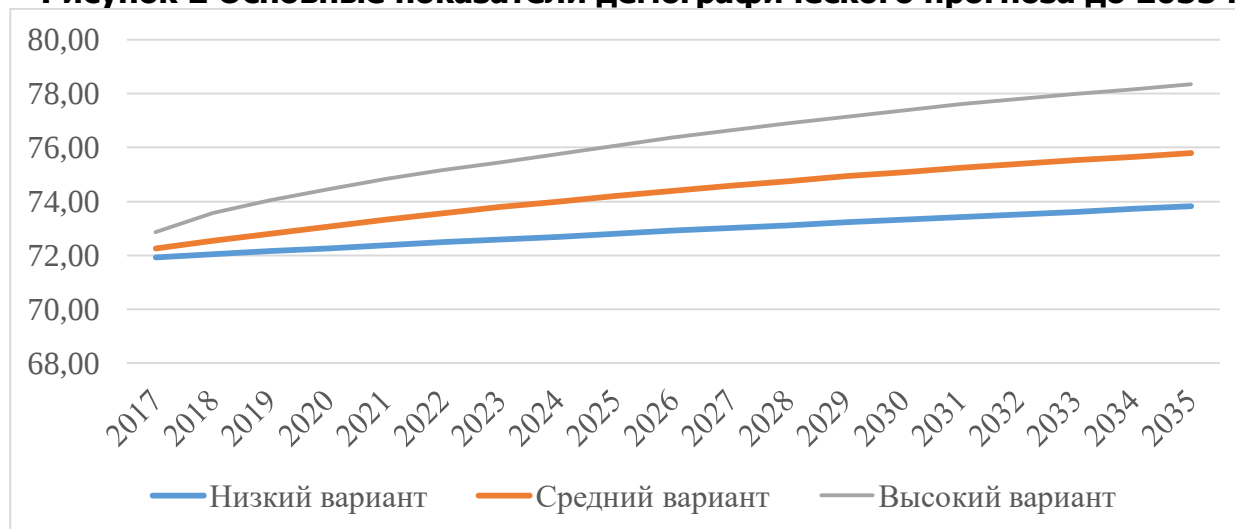
Цель работы – исследование системы здравоохранения в Российской Федерации, посредством анализа основных статистических показателей и изучения программ развития.

За последние 10 лет повысился показатель ожидаемой продолжительности жизни при рождении. Однако динамика состояния здоровья не представляется такой же положительной. [1,2]

Рисунок 1 Динамика показателей продолжительности жизни и заболеваемости

В настоящее время разработан демографический прогноз до 2035 года, данные которого созданы на основании прогнозов и концепций развития.

Данный прогноз содержит три варианта развития: низкий, средний и высокий. Согласно каждому варианту показатели имеют положительную динамику, например, показатель ожидаемой продолжительности жизни к 2035 году должен составлять 73,82 года при низком варианте, 75,79 лет при среднем и 78,34 лет при высоком (при показателе 2017 года – 71,87 год). [1]

Рисунок 2 Основные показатели демографического прогноза до 2035 года

Наличие систем здравоохранения - главный фактор хорошего состояния здоровья населения. Однако показатели здоровья населения неправильно сравнивать только с объемом расходов на здравоохранение. Социальные сферы

связаны между собой, и состояние здоровья населения сильно зависит от общей структуры системы социальных услуг, условий жизни и социального положения людей. Так, например, установлена взаимосвязь между смертностью, риском заболеваний и социальным неравенством, сравнивая уровень смертности низкооплачиваемых и высококвалифицированных работников. Уровень смертности повышается на нижних ступенях социальной лестницы. [3]

В настоящее время встает вопрос о качестве медицинской помощи. Согласно опросу населения, в получении качественной медицинской помощи уверены только 47% взрослого населения Российской Федерации. В ситуации серьезного заболевания население, представляющее все социальные слои, начинает осознавать собственную незащищенность и недостаток общественной поддержки. Более 80% населения не рассчитывают на бесплатную медицинскую помощь в требуемом объеме в ситуации тяжелого заболевания.

Еще одной проблемой, охватившей не только Российскую Федерацию, но и большинство стран, является старение населения: падение рождаемости и среднего количества детей в семье и увеличение продолжительности жизни приводят к увеличению количества пожилого населения. Таким образом, появляется необходимость заботы о пожилom населении.

Реформирование системы здравоохранения должно преследовать следующие цели:

1. Обеспечение населению доступа к качественным услугам;
2. Повышение прозрачности системы здравоохранения путем анализа методов лечения, медицинской продукции и услуг;
3. Гарантированное финансирование услуг здравоохранения.

В настоящее время прослеживается тенденция снижения государственных расходов на здравоохранение, за счет установления множества различных нормативов. Однако при изменении финансирования или перечня предоставляемых государственных услуг в сфере здравоохранения, необходимо учитывать не только фактическую сумму расходов, но и

соотношение расходов и удовлетворения потребностей населения, разнородность методов лечения, их качество и профессионализм врачей, а также демографические показатели и склонность населения к определенным заболеваниям являются факторами увеличения необходимости расходования государственных средств в разных объемах на разные услуги.

Такое образом, это разнообразие можно объяснить разным развитием систем здравоохранения и различиями в привычках населения, избирающего те или иные методы лечения.

С другой стороны, необходимо выявить излишние медицинские услуги и неэффективное лечение, представляющее риски для пациентов. Система здравоохранения Российской Федерации сталкивается с проблемой отсутствия сотрудничества между поставщиками медицинских услуг различного уровня, что приводит к оказанию излишних диагностических и лечебных услуг.

В Российской Федерации растет ценность здоровья в системе приоритетов общества, возникают новые медицинские и социальные технологии, связанные с изменениями в демографической структуре населения. Однако выявленные проблемы мешают обеспечению достаточности государственных гарантий медицинской помощи, а уровень здравоохранения развитых стран возрастает все сильнее в отличие от других ключевых отраслей экономики.

В рамках Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года предлагаются следующие задачи, связанные с развитием системы здравоохранения:

1. Обеспечить в полном объеме государственные гарантии оказания бесплатной медицинской помощи гражданам;
2. Повысить эффективность системы организации медицинской помощи;
3. Улучшить лекарственное обеспечения граждан;
4. Улучшить систему информатизации здравоохранения;
5. Модернизировать систему обязательного и добровольного

медицинского страхования;

6. Повысить квалификацию медицинских работников;
7. Создать систему повышения мотивации к качественному труду;
8. Совершенствовать систему охраны здоровья населения. [5]

Решение указанных задач позволит улучшить здоровье и качество жизни населения, а также снизить смертность. Данная Концепция содержит также задачи развития в других социальных областях, что в совокупности позволит снизить нагрузку социального неравенства и решит выявленные в статье проблемы.

Библиографический список

1. <http://www.gks.ru/> - официальный сайт Федеральной службы государственной статистики.
2. <https://www.rosminzdrav.ru/ru> - официальный сайт Министерства здравоохранения Российской Федерации.
3. Leclerc A., Fassin D., Grandjean H., Kaminski M. et Lang T. (ed.). Les inegalites sociales de sante. Paris: INSERM / La Decouverte, 2000.
4. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р <О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года.
5. Беляков А.В. Международно-правовые проблемы обеспечения здравоохранения. Автореф. дис. к.ю.н. М., 2009.
6. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

УДК 657.3

Мещеряков И.Н. К вопросу о достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности

Мещеряков Илья Николаевич

магистрант

Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и
Николая Григорьевича Столетовых, г. Владимир

On the reliability of accounting (financial) reporting

Meshcheryakov Ilya Nikolayevich

graduate student

Vladimir State University
Named after Alexander Grigorievich and
Nikolay Grigorievich Stoletovs, Vladimir

Аннотация. В данной статье раскрывается сущность достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности в рамках проводимого в отношении организаций аудита. Показана важность достоверной итоговой информации для принятия заинтересованными пользователями экономических решений.

Ключевые слова: бухгалтерский учет, бухгалтерская (финансовая) отчетность, аудит, достоверность, мнение.

Abstract. This article discloses the essence of the reliability of accounting (financial) reporting in the framework of the audit conducted in relation to organizations. The importance of reliable final information for acceptance of economic decisions by interested users is shown.

Keywords: accounting, financial statements, audit, reliability, opinion.

Главными задачами системы бухгалтерского учета в России являются: обеспечение финансового регулирования и проведение единой финансовой политики государства, предоставление возможности получить достоверную информацию в сфере предпринимательской деятельности и экономики. Публикация бухгалтерской (финансовой) отчетности в открытых источниках позволяет получать экономическую информацию о наиболее интересных для общества организациях [2]. Основываясь на недостоверной информации, пользователи могут принимать решения, которые повлекут за собой экономические потери [13, 20]. Институт независимого аудита занимается вопросами обеспечения информационной и экономической безопасности, как граждан, так и бизнеса, и государства.

По действующему законодательству Российской Федерации, главными целями аудита являются: выражение непредвзятого мнения о бухгалтерской отчетности и ее достоверности. В рамках Федерального закона "Об аудиторской деятельности" от 30 декабря 2008 года № 307-ФЗ достоверность определяется степенью точности показателей бухгалтерской (финансовой) отчетности, позволяющей заинтересованным пользователям генерировать верные экономические решения, связанные с важными результатами производственно-хозяйственной деятельности аудируемого лица [1].

Являясь финальной стадией бухгалтерского учета, можно утверждать, что аудит производится как в интересах клиента, так и в общественных интересах [16]. Проще говоря аудит - это механизм генерации объективной информации,

необходимой для обеспечения экономической безопасности субъектов хозяйствования, а также государства в целом. Очевидно, что в государстве, критерии достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности не должны отличаться. Они должны быть одинаковы для составителей отчетности, для тех, кто занимается подтверждением достоверности и тех, кто принимает решения, основываясь на этой отчетности [15, 22, 24].

Сегодня западные и отечественные ученые схожи во мнении, что принятие экономических решений, заинтересованными пользователями бухгалтерской отчетности, вызывает определенные риски, которые возникают в связи с неопределенностью или разного рода ограничениями [19, 21, 27].

Этими ограничениями являются, во-первых, для неквалифицированных пользователей довольно тяжелое восприятие самой бухгалтерской (финансовой) отчетности из-за особенностей ее формирования [5, 12, 13].

Во-вторых, на любые показатели при учете информации оказывается влияние, как человеческого фактора, так и неточностей, возникающих из-за несовершенства самой системы учета. Все это не дает ей быть такой достоверной, как нам хотелось бы [8, 17, 18].

В-третьих, существенность информации оказывает большое влияние на принятие эффективных экономических решений. На данный момент - это единый критерий, который позволял бы ясно оценивать степень существенности учетной информации.

Учитывая все указанные выше причины, а также постоянные изменения нормативной базы, очень трудно создать объективную и достоверную бухгалтерскую информацию.

Главными целями аудиторов являются:

- оценка вероятности возникновения и пути снижения информационного риска до приемлемого уровня [14, 25];
- оценка аудиторского риска и снижение его до приемлемого уровня.

При достижении этих целей, возникает ряд трудностей, связанных с множествами точек зрения по данному вопросу как со стороны аудиторского

сообщества, так и пользователей аудиторских услуг [31].

Многочисленные исследования в области аудита доказывают, что данная проблема очень актуальна в современных условиях.

В свою очередь, оценка величины и значимости того или иного риска и разработка вариантов их снижения являются главной проблемой аудитора, а не аудируемого лица.

Аудитор при оказании аудиторских услуг никогда не обладает полной уверенностью относительно того, что аудируемой информации не присутствуют какие-либо искажения.

Аудиторы не обязаны выявлять достоверность проверяемой итоговой информации со стопроцентной точностью, однако они должны определить достоверность бухгалтерской (финансовой) отчетности во всех возможных существенных отношениях [6]. Этот довод, по мнению автора, вполне соответствует действующим международным стандартам аудита.

При проведении аудита, существенность рассматривается с двух сторон: количественной и качественной. Она показывает предельную возможность определения достоверности при аудите бухгалтерской (финансовой) отчетности. Представляется, что уровень существенности должен быть как можно более объективным и не зависел от того, какой аудитор проверяет бухгалтерскую (финансовую) отчетность экономического субъекта. Тем не менее, в настоящее время практика показывает, что понятия существенности и риска являются достаточно субъективными.

Примечательно, что международной практике, достоверной, считается бухгалтерская (финансовая) отчетность, которая помогает заинтересованным пользователям принять верные экономические решения относительно того какая величина совокупного финансового результата организации сформирована за отчетный год в абсолютном выражении и в динамике по отношению к прошлому году, имеется ли связь между дебиторской задолженностью, отраженной в отчетности и денежными средствами, которые могут быть взысканы в погашение этой задолженности, соответствует ли объем

кредиторской задолженности реальным обязательствам организации, а также выполняется ли в отношении организации принцип непрерывности деятельности, исключающий возможность наступления банкротства [28, 30, 32].

Многие вышеперечисленные вопросы в современных российских реалиях звучат не совсем актуально. При обсуждении существенности в аудите, очень важным вопросом является определение достоверности налоговых расчетов [4, 7, 9, 10]. Очень специфичными пользователями бухгалтерской (финансовой) отчетности являются налоговые органы. В отличие от акционера, который допускает в статье баланса отклонение в несколько процентов, налоговые органы не могут допустить отклонения в один рубль, ведь это будет означать необходимость добавить на этот рубль налог либо пени или штраф [11]. На западе данные различия расценивают как доказательство того, что аудитор не может подтверждать достоверность расчетов, которые клиент производит самостоятельно. В результате, вся ответственность по правильному подсчету налогов лежит на клиенте. В России на сегодняшний день ситуация немного другая. Аудиторы расценивают свою задачу, как сбор проверенных данных предоставления мнения проверенной отчетности. Пользователи часто считают, что задача аудиторов состоит в обнаружении ошибок или в разрешении вопросов налогового законодательства. В этой ситуации обнаружение налоговых ошибок – это промежуточный продукт общей аудиторской проверки. Исходя из этого, почти все аудиторские тесты ставят своей целью подтверждение достоверности информации, а не поиск ошибок. Только если в процессе проверки обнаруживаются ошибки, аудитор исследует их с позиции существенности. Проверка налоговой отчетности в рамках действующего законодательства не является предметом аудита, поскольку это прочая услуга, связанная с проведением аудита, для потребления которой аудируемому лицу необходимо заключение отдельного договора на налоговое консультирование.

Используя опыт зарубежной теории и практики аудита, можно утверждать, что под сомнение обычно не ставится выбор аудируемого лица в

отношении признания тех или иных расходов, а также их учета при налогообложении прибыли [23, 26]. Ответственность в этом случае всегда лежит на аудируемом лице. Аудитор в этой части ответственности не несет.

Таким образом, каждый пользователь бухгалтерской информации интересуется полезностью информации для получения своих целей с наименьшими усилиями. Для пользователя, наиболее полезной бухгалтерской информацией является та, которая как можно больше приближает его к решению его проблем. В этой ситуации можно с уверенностью говорить, что транспарентность учетно-отчетной итоговой информации должна быть реализована через призму свойств полезности этой информации, на основании которой собственник или иной заинтересованный пользователь сможет принимать эффективные управленческие решения [29].

Данный вывод особенно точно воспроизводит цель, обозначенную в Концепции развития бухгалтерского учета и отчетности в Российской Федерации на среднесрочную перспективу, одобренной еще Приказом Минфина России от 01.07.2004 № 180, в качестве которой заявлено формирование "информации о деятельности хозяйствующих субъектов, полезной для принятия экономических решений заинтересованными внешними и внутренними пользователями (собственниками, инвесторами, кредиторами, органами государственной власти, управленческим персоналом хозяйствующих субъектов и др.)" [3].

Библиографический список

1. Об аудиторской деятельности: [федер. закон: принят Гос. Думой 24 декабря 2008 г. № 307-ФЗ (ред. от 01.05.2017)] [Электронный ресурс] // СПС "Консультант Плюс": Законодательство: Версия Проф. – Режим доступа: <http://consultant.ru> (дата обращения: 15.12.2017).
2. О бухгалтерском учете: [федер. закон: принят Гос. Думой 22 ноября 2011 г. № 402-ФЗ (ред. от 18.07.2017)] [Электронный ресурс] // СПС "Консультант Плюс": Законодательство: Версия Проф. – Режим доступа: <http://consultant.ru> (дата обращения: 15.10.2017).
3. Приказ Минфина РФ от 01.07.2004 № 180 "Об одобрении Концепции развития бухгалтерского учета и отчетности в Российской Федерации на среднесрочную перспективу".
4. Баженов А.А. Актуальные проблемы налогообложения и бухгалтерского учета: новации теории и практики: монография/А.А. Баженов; М-во образования и

- науки Рос. Федерации, ФГБОУ ВПО «Владим. гос. ун-т». -Владимир: Транзит-Икс, 2013. -163 с.
5. Баженов А.А. Вопросы формирования стоимости материально-производственных запасов в бухгалтерской (финансовой) отчетности // Human and natural sciences and problems of modern communication: materials of the I European international research and practice conference 30.09.17. -Scientific publishing center "Open knowledge". - Prague, Czech Republic, 2017. - P. 21-26.
 6. Баженов А.А. Регистры бухгалтерского учета как важнейший элемент информационно-учетного поля организации // Economics, management, finance in the view of modern research: materials of the II European international research and practice conference 20.11.17. -Scientific publishing center "Open knowledge". - Hamburg, Germany, 2017. - P. 4-9.
 7. Баженов А.А. Федеральные налоги и сборы в схемах: учебное пособие (3-е издание, дополненное и переработанное)/А.А. Баженов, Н.Г. Юзвик; М-во образования и науки Рос. Федерации, Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых -Владимир: Транзит -Икс. 2017. -70 с.
 8. Баженов А.А. Формирование контрольной среды деятельности унитарного предприятия//Финансовое право и управление. 2017. № 3. С. 1-13.
 9. Баженов А.А. Концепция обычного операционного цикла в налогообложении//Налоги и налогообложение. 2014. № 10. С. 901-909.
 10. Баженов А.А. Обычный операционный цикл и налогообложение приобретенных активов//Налоги и налогообложение. 2009. № 2. С. 31-33.
 11. Баженов А.А. Пени и административные штрафы: проблемы бухгалтерского учета//Вестник ИПБ (Вестник профессиональных бухгалтеров). 2008. № 5. С. 8-10.
 12. Баженов А.А. Проблема обеспечения тождественности расчетов между организацией и налоговым органом//Налоги и налогообложение. 2013. № 7. С. 504-511.
 13. Баженов А.А. Проблемы отражения задолженности по налогам и сборам в бухгалтерской (финансовой) отчетности//Налоги и налогообложение. 2013. № 9. С. 662-669.
 14. Баженов А.А. Проектно-процессный метод изучения бухгалтерского учета//в сборнике: ЭКОНОМИКА И СЕРВИС: ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ материалы IV международной очной научно-практической конференции. Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых. 2016. С. 151-155.
 15. Баженов А.А. Учет интересов пользователей бухгалтерской (финансовой) отчетности унитарных предприятий//Финансовое право и управление. 2016. № 2. С. 129-137.
 16. Баженов А.А. Шеин Ю.А. Информационная логистика в системе бухгалтерского учета//Финансовое право и управление. 2016. № 4. С. 320-325.
 17. Баженов А.А., Мизиковский И.Е. Особенности организации учетно-контрольного пространства унитарных предприятий // Государство, общество и политика: экономические, правовые и социальные аспекты: сб. ст. по матер. I междунар. науч.-практ. конф. 29 июля 2017 г. – Санкт-Петербург: Открытое знание, 2017. – С. 8-16.
 18. Баженов А.А., Мизиковский И.Е. Учетно-правовое поле унитарных предприятий в системе нормативного регулирования // Юриспруденция: вопросы российского и

- международного права: сб. ст. по матер. I междунар. науч.-практ. конф. 14 августа 2017 г. – Москва: Открытое знание, 2017. – С. 4-13.
19. Баженов А.А., Мизиковский И.Е. Методика структурирования набора ключевых показателей внутреннего контроля унитарного предприятия//в сборнике: ЭКОНОМИКА И СЕРВИС: ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ материалы V международной научно-практической конференции. Владимир, 2017. С. 125-130.
20. Баженов А.А., Гудков А.С. Тест: Знаете ли вы правила формирования бухгалтерской отчетности?//Вестник ИПБ (Вестник профессиональных бухгалтеров). 2009. № 1. С. 30-31.
21. Баженов А.А., Кузнецов Д.В. Метод реальных опционов в налогообложении субъектов малого предпринимательства//Налоги и налогообложение. 2012. № 8. С. 32-38.
22. Баженов А.А., Мизиковский И.Е. Оценка надежности бухгалтерской (финансовой) отчетности унитарного предприятия с учетом рисков ее манипулирования и возможности хищения активов//Финансовый менеджмент. 2016. № 6. С. 11-25.
23. Баженов А.А., Никерова Т.А. НДС как инструмент повышения качества человеческого капитала региона//Налоги и налогообложение. 2013. № 12. С. 885-896.
24. Баженов А.А., Полякова Н.Н. Недобросовестное формирование показателей прибыли в бухгалтерской (финансовой) отчетности организаций//Национальная безопасность / nota bene. 2013. № 4. С. 636-642.
25. Баженов А.А., Царькова Л.С. Аудит налогообложения хозяйствующих субъектов при осуществлении аудиторской деятельности//Налоги и налогообложение. 2013. № 1. С. 41-49.
26. Баженов А.А., Шеин Ю.А. Принципы формирования трансфертной цены в целях налогообложения//Налоги и налогообложение. 2013. № 6. С. 457-470.
27. Баженов А.А., Шеин Ю.А. Проблемы отражения в бухгалтерском учете приобретенных организациями энергоресурсов//Финансовое право и управление. 2016. № 1. С. 30-36.
28. Мизиковский И.Е., Баженов А.А. Проблемы бухгалтерского учета амортизации основных средств//в сборнике: Актуальные проблемы экономики и бухгалтерского учета Сборник научных статей I Всероссийского научно-практического семинара. Электронное издание. Нижний Новгород, 2017. С. 233-239.
29. Мизиковский И.Е., Баженов А.А. Аренда как факт хозяйственной жизни единого управленческого цикла унитарного предприятия//Управленческий учет. 2017. № 5. С. 11-16.
30. Мизиковский И.Е., Баженов А.А. Структурирование учета использования предметов труда в унитарном предприятии//Управленческий учет. 2016. № 5. С. 50-56.
31. Никитина С.С. Экономико-правовая основа предпринимательской деятельности в АПК // Проблемы современной экономики в АПК: актуальные научные исследования: сб. ст. по матер. I междунар. науч.-практ. конф. 29 ноября 2017 г. – Москва: Открытое знание, 2017. – С. 37-42.
32. Новлянская Н.Л., Баженов А.А. Показатели рентабельности и исполнение налоговых обязательств//Налоговая политика и практика. 2009. № 6. С. 60-65.

УДК 338.2

Романов А.А. Развитие элементов менеджмента в проектной организации на примере лидерства**Романов Антон Анатольевич**

студент

Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка», Россия, г. Самара**The development elements of management in the project organization on the example of leadership****Romanov Anton Anatolyevich**

student

Samara state University of management «International Market Institute»
Russia, Samara

Аннотация. Любая крупная проектная или научно-исследовательская организация отличается наличием в ее составе большого количества всесторонне развитых сотрудников, имеющих фундаментальные знания не только в той сфере деятельности, которой они занимаются, но и в ряде смежных областей. Некоторые из сотрудников при этом имеют ученые звания. Описанный коллектив отличается от любого среднестатистического коллектива, занятого на производстве. Поэтому и подход в управлении данным коллективом должен быть несколько особый.

Ключевые слова: проектная организация, лидерство, управление человеческими ресурсами, кадровый резерв.

Abstract. Any major design or research organization is characterized by the presence in its composition of a large number of well-rounded employees having fundamental knowledge not only in the sphere of activity in which they engage, but also in many related fields. Some of the staff have academic titles. Described team different from any average team, employed for the production. Therefore the approach in managing this team needs to be somewhat special.

Keywords: project organization, leadership, human resource management, personnel reserve.

Человек, возглавляющий отдел, лабораторию и уж тем более управление или департамент помимо углубленных теоретических знаний должен обладать определенным набором управленческих качеств. Резонно возникает вопрос: «Где же взять такое количество сотрудников, способных повести за собой коллектив»?

Менеджмент организации включает в себя следующие элементы: лидерство, власть, мотивацию, коммуникации, конфликты, социальную ответственность, стиль, деловую этику, групповую динамику, введение

изменений [4]. Рассмотрим развитие элементов менеджмента в проектной организации на примере лидерства.

Отсутствие системы поддержки развития лидерских качеств препятствует выявлению задатков руководителей среди сотрудников производственных отделов, а также аппарата управления проектной организации. Что в свою очередь сказывается при назначении на вновь образующие вакантные должности. На руководящие должности назначаются сотрудники, которые своим трудом за время работы доказали лояльность руководящему режиму, а также сотрудники, которые отлично выполняют свою работу, то есть являются отличными исполнителями [3]. Но данные достижения отнюдь не гарантируют, что вновь назначенный сотрудник будет столь же успешным руководителем. Со временем в таких коллективах начинают происходить акты неповиновения подчиненных по отношению к вновь назначаемым руководителям.

Лидерство – инструмент влияния за счет свойств человека, способного повести за собой окружающих. Лидер (от англ. leader – ведущий) – член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях и признает его превосходство над окружающими [7].

При этом необходимо отметить, что лидерские качества, присущие человеку из одной среды, не всегда удовлетворяют потребностям другой. Например, удачный руководитель производственной сферы не всегда сможет организовать должным образом работу в научной сфере. Встречаются и противоположные ситуации, когда руководитель подразделения является неформальным лидером среди своих подчиненных. При этом нельзя утверждать, что все остальные члены сообщества по отношению к лидеру являются людьми низшего сословия. Если лидер будет пытаться навязывать окружающим свое превосходство, то высока вероятность того, что он будет отвергнут коллективом.

Лидер должен быть лучшим среди себе равных. Кандидат, претендующий на роль лидера должен быть уверенным в себе и в том, что он делает, иметь

хорошие организаторские способности и уметь повести за собой коллектив для достижения поставленной цели. Иногда случается, что один человек сочетает в себе роль официального и не официального лидера. Именно в таком коллективе совместные действия становятся в большей степени гармонизированы и такой коллектив имеет больше шансов на достижение намеченной цели.

Методы исследования – инструменты, необходимые для решения задач управления в любой компании [1]. Лидерство, главным содержанием которого является принятие решений, трудно представить без исследовательской деятельности. По мере развития лидерских качеств роль и доля исследований возрастает. Исследование помогает глубже понять ситуацию, определить проблему и, следовательно, найти наиболее эффективное ее решение [2]. Для лидерства исследование - важная характеристика профессионализма. При этом необходимо понимать, что исследование является первой ступенью на пути к развитию лидерских качеств среди персонала, за которыми следуют проектирование и развитие.

Все общенаучные методы исследования делятся на две группы: эмпирические и теоретические. Для дальнейшей апробации будут применяться эмпирические методы.

Эмпирические методы основаны на практической деятельности, осмысление которой дает представление о сути и особенностях событий и ситуаций. Эмпирические методы подразделяются на две группы - методы наблюдений (исследования с минимальным вмешательством в исследуемые события) и методы экспериментирования (искусственное создание ситуаций для изучения особенностей поведения системы, которые в обычных условиях могут быть незаметны [5]. Метод наблюдения базируется на фиксации и регистрации параметров и показателей свойств изучаемого объекта исследования.

Объектом исследования является организация, подразделение, какая-либо структурная единица, группы людей и т.д., деятельность которых должна быть описана ситуацией [6]. Методы исследования, которые предлагается

задействовать представлены в табл. 1.

Таблица 1. Методы научного исследования лидерских качеств

№ п/п	Методы научного исследования	Средства реализации	Ожидаемые результаты
1	Тестирование	Опрос по заранее определенной программе, письменный тест	Выявление на ранних стадиях возможностей человека возглавить и повести за собой коллектив для достижения поставленной цели
2	Наблюдение	Отчетность от объекта наблюдения, фиксирование достигаемых целей	Получение фактических результатов (показателей) оцениваемого сотрудника
3	Сравнение	Анализ получаемой отчетности	Получение результатов сопоставления достигаемых значений с заранее определенными (эталонными) значениями, определение рискованных зон
4	Опрос	Устная беседа	Получение обратной связи от объекта исследования, его видения сложившейся ситуации, эффективности взаимодействия со смежными внутренними и внешними связями
5	Экспертная оценка	Заключение экспертного совета получаемых результатов	Получение компетентного заключения о соответствии достигнутых результатов поставленной цели, выработка рекомендаций по корректирующим действиям

Таким образом, по результатам применения указанных в табл. 1 методов исследования мы получаем логическую последовательность действий, которая поможет нам выявить потенциальных лидеров, вывести их из тени и применить не задействованный потенциал для достижения поставленных перед организацией целей и выводу ее на новые рынки сбыта.

Большое значение в данном случае имеет и понимание специфики управления как объекта исследования, как особого вида деятельности, связанного с искусством влияния на людей, мотивацией эффективной деятельности, понимания системы ценностей и видением «тайных пружин» поведения человека.

Определившись с методами исследования следующим шагом для

развития лидерских качеств необходимо спроектировать последовательность операций, благодаря которым удастся получить желаемый результат. Технология развития элемента менеджмента под названием лидерство приведена на рис. 1.



Рис. 1 Технология развития лидерских качеств специалистов организации



Окончание рис. 1

Весь процесс состоит из четырех последовательно идущих друг за другом этапов: подготовка, проведение, заключительные операции, мониторинг.

Каждый из указанных этапов включает в себя ряд операций. Пройдя всю цепочку от начала и до конца на выходе получаем желаемый результат.

Как видно из представленной на рис. 1 блок-схемы на реализацию предлагаемых действий требуются определенные дополнительные финансовые затраты и отвлечение сотрудников от выполнения своих прямых должностных обязанностей. Здесь, в первую очередь, требуется принятие управленческого решения руководством проектной организации о готовности затратить сейчас

дополнительное время и деньги, чтобы завтра получить результат в виде полноценной замены руководителей на всех уровнях управления (кадровый резерв), готовых возглавить то или иное направление и повести за собой коллектив.

В целях всестороннего развития лидерских качеств у сотрудников, успешно прошедших конкурсный отбор предлагается организовать в течение года комплекс мероприятий, указанных в табл. 2.

Таблица 2. Мероприятия по развитию лидерских качеств

№ п/п	Наименование Мероприятие	Средства реализации	Ожидаемые результаты
1	Самообразование	1.1. Участие в семинарах 1.2. Прохождение курсов повышения квалификации 1.3. Стажировка на вышестоящих должностях	1.1. Повышение производительности труда 1.2. Развитие у кадрового резерва управленческих компетенций
2	Организация совместных встреч участников программы	2.1. Проведение внутренних семинаров	2.1. Обмен опытом, выявление лучших практик для дальнейшего применения 2.2. Создание коммуникаций среди участников методом неформального общения
3	Развитие системы внутренних тренеров в организации	3.1. Проведение технической учебы участниками программы перед целевой аудиторией в организации	3.1. Закрепление полученных знаний методом практического применения 3.2. Устранение боязни выступления перед аудиторией 3.3. Максимальный охват знаниями целевой аудитории
4	Проведение мастер-классов с участием топ-менеджеров организации или приглашенных сторонних лидеров	1.1. Совместная встреча (семинар)	4.1. Повышение лидерских компетенций 4.2. Освоение новых приемов руководства
5	Направление на стажировку в аналогичную или смежную организацию	5.1. Стажировка	5.1. Освоение новых методов работы и управления

6	Сбор с участников программы видения (предложений) по оптимизации их деятельности	6.1. Отчет	6.1. Предложения по оптимизации бизнес-процессов
7	Проведение итогового экзамена	7.1. Совместная встреча	Аттестация прошедших курс обучения сотрудников
8	Совершенствование методики отбора участников обучения	8.1. Корректировка отборочных тестов на основе анализа полученной информации	8.1. Доработанная по результатам апробации методика

По результатам годового обучения сотрудники приобретут новый опыт и знания в области управления, в тестовом режиме попробуют применить на практике полученные навыки, что несомненно позволит им поверить в себя и успех своих начинаний. Таким образом, получается, что организация сама себе подготовила будущих руководителей, у которых уже имеются устойчивые связи с коллегами, они знакомы с требованиями организации и ее текущей деятельностью.

Данная программа позволит исключить практику приема на высвобождающиеся вакантные места людей со стороны, что в свою очередь снизит недовольство ее сотрудников по поводу очередного временного руководителя.

Проведенное исследование направлено на оптимизацию управленческой деятельности проектной организации. По аналогии его можно распространить и на другие элементы менеджмента для повышения качества и эффективности управленческой деятельности организации.

Библиографический список

1. Новиков А.М., Новиков Д.А. Методология научного исследования. М.: Либроком. 2010. 280 с.
2. Неизвестный С.М. Мозг проекта. М.: Russian Science Publisher, 2007. 400 с.
3. Герасимов Б.Н. Организационное поведение. Самара: СГАУ, 2010. 168 с.
4. Герасимов Б.Н. Технология управления. Самара: Изд-во НОАНО ВПО СИБиУ, 2010. 472 с.
5. Лысов О. Е. Методы прикладных исследований в менеджменте: учеб. пособие. ГУАП. СПб., 2006. 164 с.
6. Мациевский С.Э. Исследования систем управления М.: Экономика, 2007. 408 с.

7. Малин А.С., Мухин В.И. Исследование систем управления. М.: ГУ ВШЕ, 2002. 432 с.

УДК 338.2

Хрущёва А.А. Исследование и развитие менеджмента в управлении персоналом

Хрущёва Анастасия Александровна

студент

Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка», Россия, г. Самара

Research and development of management in personnel management

Khrushcheva Anastasia Aleksandrovna

student

Samara state University of management «International Market Institute»
Russia, Samara

Аннотация. Для повышения эффективности деятельности организации существуют различные подходы и методики. Проведено исследование менеджмента организации. Разработана технология проведения исследования менеджмента в управлении персоналом организации. Представлены предложения по развитию менеджмента для достижения существенных изменений в процессе управления персоналом.

Ключевые слова: организация, методы исследования, элементы менеджмента, технология, предложения по развитию, показатели эффективности.

Abstract. To improve the effectiveness of the organization's activities, there are different approaches and methods. The management of the organization is conducted. The technology of research of management in personnel management of the organization is developed. Proposals for the development of management to achieve significant changes in the process of personnel management are presented.

Keywords: organization, research methods, elements of management, technology, development proposals, performance indicators.

В нынешней экономике человеческий фактор играет важную роль как неизменный элемент увеличения производства, производительности труда, результативности функционирования и конкурентоспособности предприятий. Всё больше управление персоналом признаётся одной из наиболее важных сфер жизни организации, способной многократно повысить её эффективность, а само понятие «управление персоналом» рассматривается в достаточно широком диапазоне: от экономико-статистического до философски -

психологического. Так, А.Я. Кибанов определяет управление персоналом как «целенаправленную деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом» [6].

Актуальность и важность темы заключается в том, что в свете быстроменяющихся условий внешней и внутренней среды компаниям необходимо постоянно совершенствовать систему управления персоналом.

Всё это предполагает основательное исследование внутренних ресурсов предприятий, сформировавшуюся вслед за тем систему управления персоналом, а также разработку свежих подходов к её улучшению и развитию, учитывающих все аспекты человеческого фактора.

В первую очередь, рассмотрим основы деятельности, характеристику организации, ООО СПК «Стандарт», на примере которой мы проведем дальнейшее исследование менеджмента в управлении персоналом.

ООО СПК «Стандарт» – это рекламное агентство, основанное в 2013 г. в Самаре. На сегодняшний день организация может предложить большой выбор высокоэффективных мероприятий для продвижения продукции и услуг любой компании. Среди них: полиграфия (визитки, листовки, плакаты, буклеты, календари, открытки, брошюры, журналы и т.д.); интерьерная и широкоформатная печать (баннер, плёнка, холст, бумага и т. д.); производство наружной рекламы (вывески любой сложности, стенды, баннера, таблички, козырьки, ремонт рекламных установок); размещение рекламы (телевидение, радио, печатные СМИ, щиты, подъезды, остановки, офисные и торговые центры, учебные заведения); promotion (листинг, семплинг, дегустация, стимулирующие акции, показы и прочее); подарочная и сувенирная продукция.

Деловая репутация агентства базируется на принципах качества, оперативности, индивидуального подхода к решению задач своих клиентов. Рекламное агентство гордится тем, что за годы работы у них появилось множество клиентов, партнёров и друзей. Сотрудничество с

агентством возможно, как на постоянной основе, так и по разовым заказам. Налаженная система контроля выполняемых работ позволяет предоставить услуги высокого качества.

Для более наглядной картины можно обратиться к табл. 1 с характеристикой организации ООО СПК «Стандарт».

Таблица 1. Характеристика организации

Вид организации	Основной вход	Ресурсы	Основная преобразующая функция	Ожидаемый выход
Рекламное агентство	Рекламодатели	Менеджеры, дизайнеры, станки, принтеры, компьютеры, документация	Создание рекламной продукции (услуги) на основе полученных от рекламодателей заказов	Удовлетворённые рекламной услугой (продуктом) рекламодатели

Таким образом, можно сделать вывод, что главной преобразующей функцией ООО СПК «Стандарт» является создание рекламной продукции (услуги), которая бы удовлетворяла запросам рекламодателей. Кроме того, для поддержания и развития эффективного производства необходимо четко представлять стратегию и её основные параметры (табл. 2).

Таблица 2. Параметры стратегии организации

Вид организации	Параметры стратегии			
	Стратегия	Политика	Тактика	Процедуры
Рекламное агентство	Стратегия привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов	Организация курсов повышения квалификации за счёт компании для перспективных сотрудников	Организация графика прохождения курсов в удобное для сотрудников время	Заклучение договоров с партнёрами, закупка необходимого оборудования и программного обеспечения

Анализируя данные табл. 2 параметров стратегии организации СПК «Стандарт», можно сделать вывод, что стратегия ориентирована на стабильную работу организации, её кадрового состава, а, следовательно, и поддержания высокого уровня качества обслуживания клиентов.

Для того, чтобы наиболее чётко понимать внутреннюю структуру, систему менеджмента в данной организации, необходимо провести анализ методов исследования менеджмента в организации, технологий развития и также основных элементов менеджмента [4]. Рассмотрим элементы менеджмента и их содержание (табл. 3).

Таблица 3. Краткая характеристика элементов менеджмента

Наименование	Содержание понятия
Власть	Способность и возможность оказывать определяющее воздействие на деятельность, поведение людей с помощью каких-либо средств – воли, авторитета, права.
Лидерство	Способность формировать коллектив и вести его к намеченным целям на основе личного авторитета
Мотивация	Процесс побуждения людей к труду, который предусматривает использование мотивов поведения человека для достижения личных целей или целей организации.
Коммуникации	Процесс, связанный с межличностным и организационным общением при передаче информации как внутри организации, так и с внешней средой.
Конфликтология	Совокупность решений по некому диапазону проблем, которые могут вызывать конфликт в коллективе
Социальная ответственность	Концепция, придерживаясь которой организация принимает решения и совершает действия, которые увеличивают уровень её благосостояния, не нарушая интересов общества.
Стиль	Манера, способ поведения менеджера в процессе общения, подготовки и реализации управленческих решений
Деловая этика	Свод норм, постулатов, необходимых в бизнесе для регуляции отношений в процессе делового общения
Групповая динамика	Процесс взаимодействия членов группы на основе взаимозависимости и взаимовлияния в целях удовлетворения как

	личных, так и групповых интересов и потребностей
Совместная деятельность	Процесс координации и объединения труда всех исполнителей с целью достижения необходимых результатов и целей организации
Изменения	Устойчивый сдвиг или постепенное изменение набора условий в какой-то среде, например, в мире, государстве, организации или в группе людей

Если говорить об управлении персоналом, то эффективная управленческая деятельность в рамках этого процесса невозможна без создания сплочённого коллектива с налаженными коммуникациями, результативной взаимосвязью, ответственностью, с четким пониманием общей цели [3]. Кроме того, необходимо направлять деятельность этого коллектива, поддерживать определённую иерархию и дисциплину внутри рабочей группы, а также грамотно стимулировать и побуждать людей к труду для наиболее качественного и своевременного выполнения поставленных задач.

Методы исследования – инструменты, необходимые для решения задач управления в любой компании [2]. В работе [1] представлен практически весь спектр методов исследования различных процессов, объектов и событий, функционирующих в организации.

Методы исследования менеджмента в управлении персоналом организации представляют собой набор определённых способов, которые позволят изучить персонал, трудовые ресурсы, их влияние на функционирование организации (табл. 4).

Таблица 4. Методы научного исследования менеджмента в управлении персоналом организации

Наименование элемента менеджмента	Методы научного исследования			
	теоретические		эмпирические	
1. Власть	анализ, аналогия	выявление и разрешение противоречий, постановка проблем	наблюдение, опрос (устный)	эксперимент

2. Лидерство	анализ, сравнение	выявление и разрешение противоречий, постановка проблем, научные теории, проверенные практикой	тестирование	мониторинг
3. Мотивация	анализ, сравнение	научные теории, проверенные практикой	тестирование, наблюдение	изучение и обобщение опыта
4. Коммуникации	анализ, моделирование	выявление и разрешение противоречий, постановка проблем, научные теории, проверенные практикой	опрос (устный и письменный)	мониторинг
5. Конфликтология	анализ, сравнение	выявление и разрешение противоречий	опрос (письменный)	мониторинг
6. Социальная ответственность	анализ, моделирование	выявление и разрешение противоречий, постановка проблем, научные теории, проверенные практикой	метод экспертных оценок	изучение и обобщение опыта, мониторинг
7. Стиль	анализ, конкретизация	метод анализа системы знаний	метод экспертных оценок	эксперимент
8. Деловая этика	сравнение, моделирование	выявление и разрешение противоречий	изучение результатов деятельности	опытная работа
9. Групповая динамика	сравнение	метод анализа системы знаний	наблюдение	мониторинг
10. Совместная деятельность	аналогия, моделирование	выявление и разрешение противоречий	наблюдение, тестирование	эксперимент
11. Изменения	формализация, моделирование	постановка проблем, построение гипотез	опрос (письменный), наблюдение	мониторинг

Исходя из выбранных ранее элементов менеджмента, определим основные методы научного исследования, а именно: опрос, эксперимент и наблюдение, которые в дальнейшем будут рассматриваться в виде технологий.

Таким образом, для исследования процесса управления персоналом стоит применить следующие элементы менеджмента, а именно: власть, коммуникации, мотивация.

Технология менеджмента – это совокупность методов эффективного управления, определенные методы сбора и обработки информации, разработка

и внедрение систем контроля, определенные принципы управления персоналом [5]. Главной целью технологии управления в организациях является пооперационное выстраивание деятельности процессов, их формирование, поддержание и улучшение на основе новых методологических инструментов для достижения заданных результатов [7].

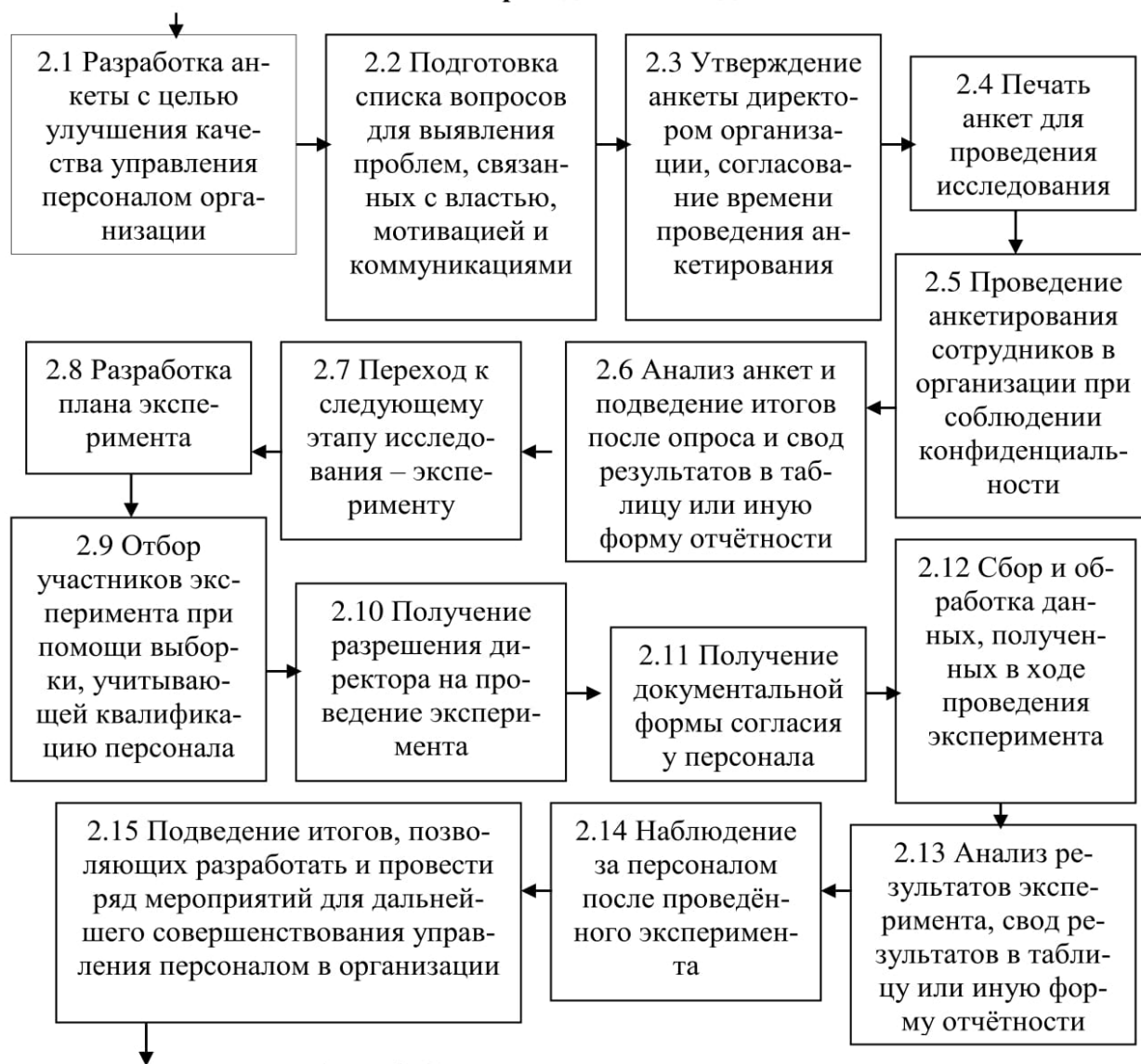
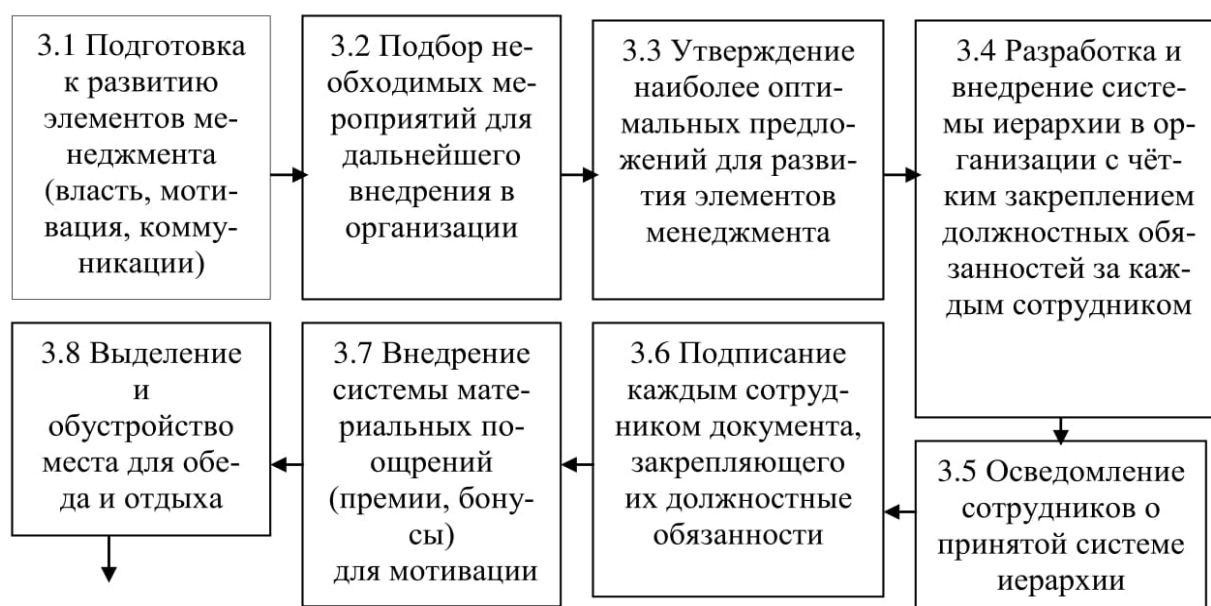
Технология проведения исследования менеджмента в управлении персоналом организации ООО СПК «Стандарт» представлена на рис. 1. Она состоит из четырёх этапов: подготовка, проведение, развитие элементов менеджмента и мониторинг, и представлена графически. Каждый из этапов технологии состоит из последовательности операций. Применение данной технологии позволяет разработать перечень мероприятий по реализации поставленных целей, включающих в себя исследование, изучение элементов менеджмента необходимых для управления персоналом.

После проведенного исследования менеджмента в процессе управления персоналом следует перейти к разработке предложений по повышению эффективности менеджмента для данного объекта исследования организации. Существует ряд областей управления в рамках процесса управления персоналом, совершенствуя и развивая которые можно качественно повысить эффективность функционирования организации в целом, среди них: управление потребностью в персонале, управление подбором персонала, управление документацией по персоналу, управление адаптацией персонала, управление обучением работников, управление оценкой персонала, управление квалификацией персонала, управление развитием персонала.

Этап 1. Подготовка



Рис. 1 Технология проведения исследования менеджмента в управления персоналом организации

Этап 2. Проведение исследования**Этап 3. Развитие элементов менеджмента**

Продолжение рис. 1



Окончание рис. 1.

Для достижения существенных изменений в процессе управления персоналом следует совершенствовать каждую его область, поэтому ниже представлены предложения по развитию менеджмента в рамках управления персоналом (табл. 5).

Таблица 5. Предложения по развитию менеджмента в рамках управления персоналом организации

Наименование мероприятия	Средства реализации	Ожидаемые результаты
--------------------------	---------------------	----------------------

1. Совершенствование системы мотивации	1.1. Выплата ежеквартальных премий 1.2. Доска почета 1.3. Зона отдыха для персонала	1.1. Повышение производительности труда 1.2. Усиление инициативности сотрудников 1.3. Улучшение психологического климата внутри коллектива
2. Улучшение корпоративной культуры	2.1. Разработка и внедрение кодекса Корпоративного поведения 2.2. Тренинги 2.3. Проведение праздников 2.4. Проведение тимбилдинговых мероприятий, корпоративных вечеров	2.1. Освоение основных норм корпоративной культуры и правил поведения 2.2. Повышение уровня управляемости компанией 2.3. Усиление сплоченности команды 2.4. Повышение удовлетворенности работой и развитие позитивного отношения к компании в целом
3. Совершенствование системы адаптации	3.1. Наставничество 3.2. Формирование справочника новичка с соответствующими разделами 3.3. Должностные инструкции	3.1. Ускорение процесса вхождения нового сотрудника в должность 3.2. Достижение необходимой эффективности работы в минимальные сроки 3.3. Уменьшение количества возможных ошибок, связанных с освоением функциональных обязанностей
4. Совершенствование системы формирования кадрового резерва	4.1. Развивающие поручения 4.2. Временные замещения 4.3. Обучение на опыте других (работа с наставником) 4.4 Тренинги, деловые игры	4.1. Решение рабочих задач, направленных на развитие менеджерских компетенций сотрудника 4.2. Получение нового менеджерского опыта при временном исполнении резервистом обязанностей вышестоящего руководителя 4.3. Получение необходимого опыта от более опытного коллеги или руководителя в совместной работе 4.4. Развитие лидерских качеств, умения

		ориентироваться в сложной, быстро меняющейся ситуации
5. Улучшение системы оценки персонала	5.1. Тестирование 5.2. Интервью 5.3. Метод «360 градусов»	5.1. Раскрытие и более эффективное использование потенциала специалистов 5.2. Избавление от «нерезультативного» персонала 5.3. Получение объективной и всесторонней информации о деятельности сотрудников
6. Совершенствование системы управления карьерой	6.1. Делегирование полномочий 6.2. Стажировка 6.3. Коучинг	6.1. Улучшение координации между отделами организации 6.2. Развитие условий для самореализации потенциала сотрудников 6.3. Снижение текучести персонала
7. Совершенствование системы отбора персонала	7.1. Организация поиска потенциальных сотрудников внутри организации 7.2. Разработка квалификационной карты 7.3. Психологическое тестирование	7.1. Оперативность и быстрота поиска среди своих сотрудников 7.2. Приём на работу кандидата, наиболее подходящего заявленным требованиям, компетенциям 7.3. Формирование коллектива с высоким потенциалом, набором качеств для эффективного взаимодействия
8. Совершенствование системы переподготовки кадров	8.1. Наставничество 8.2. Курсы повышения квалификации 8.3. Вебинары, тренинги	8.1. Ускорение процесса освоения новых методов работы 8.2. Повышение производительности труда 8.3. Освоение инновационных методов работы

Важно отметить, что многие из предложенных мероприятий ориентированы на гуманистические ценности, практику вовлечения работников в дела фирмы, активизирующую их творческий потенциал (улучшение корпоративной культуры, совершенствование системы адаптации и т.д.) [8]. Это отвечает запросам современной рыночной экономики и является

важнейшим фактором, который способствует увеличению производства, производительности труда, результативности функционирования и конкурентоспособности предприятий.

Для обоснования целесообразности предложенных мероприятий были отобраны такие показатели как производительность труда, удовлетворённость персонала, текучесть кадров, квалификация персонала и соответствие занимаемой должности (табл. 6).

Таблица 6. Показатели эффективности предложений по развитию менеджмента в рамках управления персоналом организации

Область деятельности управления персоналом	Показатели оценки
Управление подбором персонала	производительность труда, текучесть кадров соответствие занимаемой должности.
Управление адаптацией персонала	удовлетворённость персонала, текучесть кадров
Управление оценкой персонала	квалификация персонала соответствие занимаемой должности.
Управление квалификацией персонала	производительность труда, квалификация персонала, соответствие занимаемой должности.
Управление развитием персонала	производительность труда, удовлетворённость персонала, текучесть кадров, квалификация персонала

Для удобства мероприятия, предложенные в табл. 5, сгруппированы и представлены в виде областей деятельности.

Таким образом, человеческий фактор играет важнейшую роль как неизменный элемент увеличения производства, производительности труда, поэтому систему управления персоналом в любой организации следует постоянно совершенствовать и дополнять. Персонал предприятия представляет собой совокупность работников определенных категорий и профессий, занятых единой производственной деятельностью, направленной на получение прибыли или дохода и удовлетворение своих материальных потребностей.

Исходя из проделанного исследования, были разработаны наиболее целесообразные предложения по совершенствованию менеджмента для ООО

СПК «Стандарт» в рамках объекта исследования.

Библиографический список

1. Новиков А.М., Новиков Д.А. Методология научного исследования. М.: Либроком. 2010. 280 с.
2. Неизвестный С.М. Мозг проекта. М.: Russian Science Publisher, 2007. 400 с.
3. Афонечкин А.И. Афоничкина Е.А., Топорков А.М. Моделирование кластерных экономических систем в виде сетевой структуры (бизнес-сети) // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. 2016. № 1(35). Т.2. С. 5-11.
4. Герасимов Б.Н. Введение в теорию и методологию научного менеджмента // Креативная экономика и социальные инновации. 2017. Т.7. №1. С. 41-59.
5. Герасимов Б.Н. Технологизация процессов организации в системах управления организации // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2015. № 2(40). С. 65-71.
6. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учеб. 4-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2010. 695 с.
7. Мыльник В.В., Титаренко Б.П., Волочиенко В.А. Исследование систем управления: учеб. пособие. М.: Академический Проект; Трикста, 2006. 352 с.
8. Bhatta G., Washington S. Hands up: Mentoring in the New Zealand Public Service // Public Personnel Management June. 2003. vol. 32. №2. P. 211–227.

Черкасская Г.А. Бережливое производство как метод повышения эффективности производства

Черкасская Галина Александровна
Магистрант ДГТУ, г. Ростов-на-Дону, РФ

Lean manufacturing as a method of increasing the efficiency of production

Cherkasskaya Galina Alexandrovna
Graduate student DSTU, Rostov-on-don, Russia

Аннотация. В данной статье рассматривается концепция бережливого производства. Инструменты бережливого производства способствуют увеличению производительности предприятия, снижению себестоимости и непрерывному улучшению качества готовой продукции.

Ключевые слова: бережливое производство, инновационный подход, снижение затрат, методы бережливого производства.

Abstract. This article discusses the concept of lean manufacturing. The tools of lean manufacturing increase efficiency, reduce cost and continuously improve the quality of the finished product.

Key words: lean manufacturing, innovation, cost reduction, lean production practices.

На сегодняшний день для успешного функционирования на рынке,

российские предприятия стремятся повысить эффективность производства и конкурентоспособность производимой продукции, не делая капитальных вложений.

Решением данного вопроса станет внедрение управленческой инновации бережливого производства, которое обеспечит реализацию инновационного потенциала предприятий, снизит потери, оптимизирует структуры управления и производственных процессов, повысит производительность труда.

Бережливое производство - это инновационный подход к менеджменту и управлению качеством, который включает в себя оптимизацию производственных процессов, ориентированную на требования потребителя, улучшение качества продукции и сокращение издержек [1, с. 26].

Вопросами о сущности, эффективности, а также принципах и инструментах бережливого производства, внедрение которых обеспечивает повышение эффективности деятельности предприятий промышленного комплекса, отражены в работах таких авторов, как М. Вэйдер, Д.П. Вумек и Д.Т. Джонс, И. Масааки.

Бережливое производство можно рассмотреть как философию управления производственным предприятием, основанную на соблюдении трех принципов, представленных на рисунке 1 [4, с. 37].



Рисунок 1. Принципы бережливого производства

Главной задачей бережливого производства является проектирование и внедрение производственной линии, способной изготавливать разные виды продуктов ровно за то время, которое действительно необходимо для их выработки. Время ожидания, время простоя в очереди и другие задержки в

бережливом производстве рассматриваются как бесполезные и значительно сокращаются или ликвидируются полностью.

Бережливое производство сегодня повсеместно признается как наиболее эффективный, надежный и малозатратный путь компаний к выходу из кризиса и повышению конкурентоспособности в глобальном масштабе. В России уже сотни предприятий встали на путь построения производственных систем на основе принципов бережливого производства, среди них «АВТОВАЗ», «Русский алюминий», «УАЗ», «Северсталь», «Сбербанк России» и другие [3, с. 45]. Учитывая экономическую ситуацию, которая сложилась на сегодняшний день, чтобы «оставаться на плаву» и успешно вести бизнес, предприятия заинтересованы в оптимизации производственного процесса и снижении затрат на получение продукта соответствующего качества.

Бережливое производство позволяет выявить действия, которые действительно добавляют ценность продукту и те, действия, которые никакой ценности не имеют. Это помогает избавиться от ненужных операций, которые связаны лишь с затратами [2, с. 47]. Для минимизации потерь М. Вэйдер определил следующие lean-инструменты (таблица 1):

Таблица 1. Инструменты бережливого производства

Название	Содержание
Всеобщее обслуживание производства (Total Productive Maintenance)	Данный инструмент позволяет снизить затраты, которые возникают из-за простоя оборудования в связи с поломкой и избыточным обслуживанием.
Визуальный менеджмент	Заключается в том, чтобы эффективно распределить по определенным местам все инструменты, детали и информацию о результативности работы производственной системы так, чтобы они были хорошо видны, и чтобы любой участник процесса без труда мог оценить состояние системы.
Стандартные операционные процедуры (SOP)	Указание, которое конкретно устанавливает последовательность выполнения любой производственной операции.
Точнововремя (Just-In-Time)	Данный инструмент позволяет сократить сроки производства и поставок продукции потребителям.
Встроенное качество	Это методика управления качеством продукции непосредственно в месте ее производства.
Организация рабочих мест - 5 S	Это производственная система, основанная на следующих принципах: сортировка; соблюдение порядка; содержание в чистоте; стандартизация; совершенствование.

Всеобщее обслуживание производства (Total Productive Maintenance) позволяет снизить затраты, которые возникают из-за простоя оборудования в связи с поломкой и избыточным обслуживанием.

Визуальный менеджмент заключается в том, чтобы эффективно распределить по определенным местам все инструменты, детали и информацию о результативности работы производственной системы так, чтобы они были хорошо видимы, и чтобы любой участник процесса без труда мог оценить состояние системы.

Стандартные операционные процедуры (SOP) устанавливают последовательность выполнения любой производственной операции.

Точнововремя (Just-In-Time) позволяет сократить сроки производства и поставок продукции потребителям.

Встроенное качество позволяет управлять качеством продукции непосредственно в месте ее производства.

Организация рабочих мест - 5 S. Эта производственная система, основанная на следующих принципах: сортировка; соблюдение порядка; содержание в чистоте; стандартизация; совершенствование. Существует некая инструкция, которая позволяет успешно подготовить и внедрить систему бережливого производства (рисунок 2).

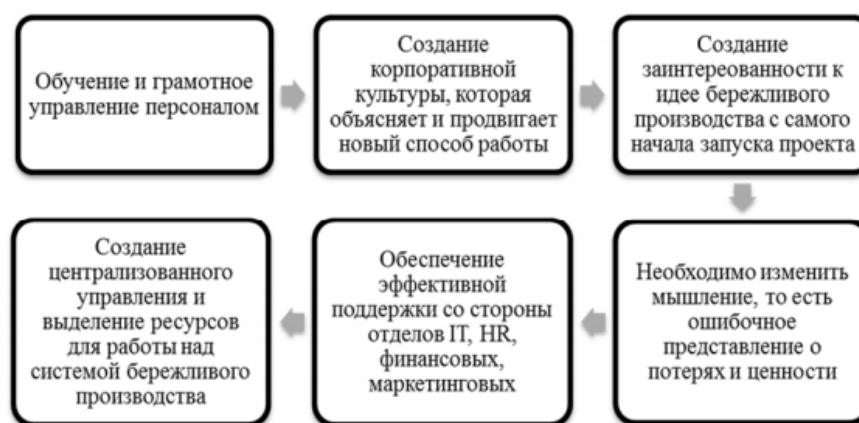


Рисунок 2. Внедрение системы бережливого производства

Внедрение бережливого производства на российских предприятиях весьма актуально. Это связано со следующими факторами:

- высокая себестоимость продукции;

- низкое качество продукции;
- устаревшие технологии;
- нарушение сроков поставок;
- нехватка квалифицированного персонала.

Во времена экономического спада бережливое производство является инструментом, который сможет повысить эффективность управления, позволяя им конкурировать на глобальном уровне.

Бережливое производство – технологическая инновация, позволяющая предприятию постоянно, шаг за шагом совершенствовать структуру и бизнес-процессы. В диалектике первичны не механизмы, а люди, их обучение и развитие. Начать стоит с обучения персонала, рассказать им, что порядок необходим – первый шаг при внедрении бережливого производства в любой компании.

Библиографический список

1. Балтачева Н.Р. «Бережливое производство» как метод повышения эффективности производства на предприятии Российское предпринимательство. – 2016
2. Барцев И.А. Умное производство. – Организация производства Внедрение бережливого производства. – 2017
3. Давыдова Н.С. Повышение эффективности деятельности
4. предприятий обрабатывающих производств на основе инструментов бережливого производства – 2016
5. Каюмов А.Ф., Сабирова А.А., Савина А.И. Инструменты «береж-
6. ливого производства» на предприятиях с единичным типом производства /Поколение будущего: Взгляд молодых ученых. Том 2 – 2016

Научное издание

Социально-экономические тенденции: оценка, анализ, прогноз

Сборник научных трудов по материалам
II Международной научно-практической конференции

17 декабря 2017 г.

По вопросам и замечаниям к изданию, а также предложениям к сотрудничеству обращаться по электронной почте mail@scipress.ru

Подготовлено с авторских оригиналов

Данный сборник распространяется по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 Всемирная (CC BY 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>



9785000084764

Формат 60x84/16. Тираж 500 экз.
Научно-издательский центр «Открытое знание»
www.scipress.ru