

*100-летию со дня рождения В.С. Соминского
посвящается*

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
И УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ
XXI ВЕКА:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА,
ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ**

МАТЕРИАЛЫ

**Международной методической и научно-практической
конференции
(Санкт-Петербург, 26-28 ноября 2015 года)**



**Санкт-Петербург
2015**

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
РАСТИТЕЛЬНЫХ ПОЛИМЕРОВ»

*100-летию со дня рождения В.С. Соминского
посвящается*

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
И УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ
XXI ВЕКА:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА,
ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ**

МАТЕРИАЛЫ

**Международной методической и научно-практической
конференции
(Санкт-Петербург, 26-28 ноября 2015 года)**

**Санкт-Петербург
2015**

УДК 378.1
ББК 74.58
Э 401

Экономические и управленческие технологии XXI века: теория и практика, подготовка специалистов: материалы Международной методической и научно-практической конференции (Санкт-Петербург, 26-28 ноября 2015 года)/ под ред. проф. Т.Р. Терешкиной; СПбГТУРП. - СПб., 2015. 150 с.

Материалы конференции содержат доклады научных работников и преподавателей высшей школы по актуальным вопросам развития современных управленческих и экономических технологий, касающихся стратегического развития, маркетинга, разработки инвестиционных проектов, планирования, финансирования и кредитования предприятий, передовых концепций интегрированной логистики, обеспечения качества продукции и защиты окружающей среды. Рассмотрены вопросы подготовки специалистов и профессиональной переподготовки кадров для регионов и предприятий целлюлозно-бумажной промышленности и лесного комплекса России.

Сборник материалов предназначен для преподавателей вузов, аспирантов, научных работников и инженерно-технических работников отрасли.

Материалы печатаются в авторской редакции.

Рекомендованы к изданию Редакционно-издательским советом СПбГТУРП.

Редактор и техн. редактор: Л.Я. Титова

Темплан 2015 г., поз.89

Подп. к печати 17.11.2015. Формат 60х84/16. Бумага тип.№ 1.
9,5 п.л. уч.-изд.л. 9,5. Тираж 70 экз. Изд. № 89. Цена «С». Заказ

Ризограф Санкт-Петербургского государственного технологического университета растительных полимеров, 198095, СПб., ул. Ивана Черных, 4

© Санкт-Петербургский
государственный технологический
университет растительных полимеров,
2015

Раздел 1

ИННОВАЦИОННАЯ СФЕРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

УДК 658 Т.Л. Безрукова, О.Е. Вязникова,
Б.А.Безруков, А.Т.Гыязов

СДЕРЖИВАЮЩИЕ ФАКТОРЫ ПРЕДПРИЯТИЙ-ИННОВАТОРОВ

Воронежский государственный лесотехнический университет
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова
(Воронежский филиал),
Кызылкийский институт технологии, экономики и права
при Баткенском государственном университете

В процессе развития инновационной активности предприятия-инноваторы, разрабатывая новые продукты, сталкиваются со многими препятствиями в виде сдерживающих инновационную активность факторов, которые зарождаются и происходят на различных этапах. Авторами разработана классификация факторов, сдерживающих инновационную деятельность предприятий, которая более подробно охватывает целый комплекс недостатков российской экономики, препятствующих выявлению инновационных возможностей организаций малого и среднего бизнеса.

Факторы, сдерживающие инновационную активность хозяйствующих субъектов России, по мнению авторов, могут быть определены по следующим уровням:

а) уровень национальной экономики (системные) – законодательные, стратегические, административные, институциональные, коммуникационные;

б) региональный уровень (локальные) – специфические, конъюнктурные;

в) уровень предприятия (индивидуальные) – барьер менеджмента, недостаток интеллектуального капитала, недостаток свободных средств, кредитное положение.

Законодательные сложности, связанные с обеспечением адекватного функционирования инновационной деятельности отечественных предприятий, заключаются в условиях, ограничивающих инновационное развитие предприятий малого и среднего бизнеса, а именно, системный уровень, сдвиг государственной экономики. Правительство, в целом, осознает необходимость форсирования деятельности по созданию инфраструктуры инновационной экономики, предусматривая гарантии успешной деятельности образованных институтов формирования инновационной экономики. Это направление работы выполняется в рамках распоряжения Государственной думы от 20 февраля 2009 года о потребности прогноза осуществления мер, предусмотренных Заявлением Госдумы «О действиях Правительства РФ, нацеленных на оздоровление условий в финансовом секторе и отдельных секторах экономики».

Положение инфраструктуры инновационной экономики Российской Федерации находится в стадии развития и отстает от формирования инновационных институтов. В экономике государства не сформированы инструменты и не созданы требования функционирования рынка нематериальных активов. Отмечаются системные трудности в следующих областях: регистрации, оценке, учете, отчетности, охране НМА, торговой инфраструктуре нематериальных активов, патентов и документов на них; налоговых, таможенных, бюджетных и иных правовых обстоятельствах приоритетного формирования рынка нематериальных активов.

Недостаток концепции менеджмента интеллектуальной собственности, общей координации деятельности образованных институтов развития инновационной экономики сдерживает изменение рынка инноваций и обслуживающих его институтов, по указанной причине рынок нематериальных активов почти отсутствует, а интеллектуальная собственность предприятий-инноваторов очень редко применяется как актив.

Значимость и необходимость решения отмеченных системных проблем допускается Стратегией социально-экономического развития России до 2020 года. Существенное отставание в формировании инфраструктуры рынка нематериальных активов (НМА) от формирования инновационных институтов экономики и от выполнения поставленных задач в «Стратегии-2020» не дает возможности гарантировать довольно успешную работу данных институтов. Но это не должно быть причиной для прекращения деятельности по их укреплению и развитию. Развитие инфраструктуры рынка НМА следует вести параллельно укреплению институтов развития инновационной экономики. Принимая во внимание наличие ранее сформированных институтов развития и выделенных им крупных бюджетных средств, необходимо увеличить темп развития такой инфраструктуры, а при необходимости и сформировать ее вновь.

В качестве реальных внутренних и внешних барьеров, оказывающих большое влияние на инновационную деятельность предприятий-инноваторов, можно отметить: недостаток «культуры инноваций» внутри фирмы; незначительная потребность в инновационной продукции; избыточная бюрократизация; трудности экспортно-таможенного контролирования; отсутствие безопасности интеллектуальной собственности; нехватка административных сотрудников - менеджеров-инноваторов; сложность привлечения финансирования с целью внедрения инновационных товаров и технологий; отсутствие операции по оценке риска и возврата инвестиций; проблемы коммерциализации (рис.).

В качестве наиболее важных из приведенного списка (5 баллов) респонденты (руководители хозяйствующих субъектов) предпочитали такие условия, как «трудность привлечения финансирования с целью введения инновационных продуктов» и «излишняя бюрократизация». Если принимать во внимание позиции с меньшей оценкой, то вполне сопоставимы также такие факторы, как «недостаток операции по оценке риска и возврата

инвестиций», «неудовлетворительная безопасность интеллектуальной собственности» и «трудности экспортно-таможенного контролирования».



Условия, препятствующие фирме быть инновационно активной, согласно мнению руководителей хозяйствующих субъектов (%), составлены авторами по материалам Санкт-Петербургского Международного экономического форума-2010.

Эконометрическое исследование позволило отметить статистически значительные отличия из числа решений компаний различных видов. Наиболее существенной сложностью привлечения финансирования является для тех предприятий, которые имеют непосредственный опыт коммерциализации глобально инновационных продуктов, а проблема излишней бюрократии в одинаковой степени злободневна для большинства хозяйствующих субъектов, независимо от отрасли, формы собственности и уже имеющейся инновационной активности. Озабоченность отсутствием культуры инноваций актуальна для компаний, внедрявших в последние годы инновационные бизнес-проекты. Эти же хозяйствующие субъекты более других озадачены поиском адекватных управленческих кадров инновационных отделов. В то же время для предприятий, осуществивших недавно ввод инновационных технологий, данная проблема не была значительна, чем для всех остальных компаний.

В заключение необходимо сказать о комплексе мер, содействующих уменьшению либо уничтожению существующих барьеров, или увеличению степени инновационной активности современных отечественных организаций. Основная роль при решении установленной проблемы принадлежит потребности формирования инфраструктуры, обеспечивающей реализацию наукоемкой продукции.

КОНТРОЛЛИНГ: ФУНКЦИИ И ЗАДАЧИ

Санкт-Петербургский государственный технологический университет
растительных полимеров

В современных условиях процесс управления предприятием требует комплексного решения многочисленных проблем с использованием новых подходов к управлению. Находящееся в конкурентной среде предприятие подвергается воздействию как внешних, так и внутренних факторов. Наиболее существенными внешними факторами являются быстро изменяющаяся экономическая ситуация в России и, как следствие, сложности в определении стратегии развития предприятия. К числу внутренних факторов, от которых в значительной степени зависит качество управления предприятием, следует отнести прежде всего отсутствие комплексного подхода к сбору и подготовке информации, ее обработке и анализу, выработке и принятию решений, необходимых для оперативного управления предприятием.

Для решения большинства из перечисленных проблем можно предложить использование такого инструмента, как контроллинг. С его помощью предприятие будет иметь возможность:

- своевременно выявлять неблагоприятные ситуации в своей производственно-хозяйственной деятельности;
- грамотно определять и ставить цели перед руководителями подразделений;
- выявлять причины, вызвавшие неблагоприятную ситуацию;
- обеспечивать информационную поддержку управления производством и хозяйственными операциями;
- прогнозировать изменение состояния дел на предприятии под воздействием тех или иных управленческих решений, либо при изменении тех или иных внешних или внутренних факторов.

Таким образом, можно сказать, что контроллинг – это инструмент, позволяющий оперативно получать и обрабатывать информацию, необходимую для принятия как оперативных, так и стратегических управленческих решений, т.е. контроллинг – это инструмент развития предприятия. Он предполагает построение системы показателей, характеризующих работу как отдельных подразделений, так и предприятия в целом, систематическое проведение их анализа, координацию работы структурных подразделений предприятия, выявление слабых сторон и узких мест в их деятельности. С помощью контроллинга осуществляется бюджетирование и обеспечивается непрерывный мониторинг финансового состояния предприятия, а также анализ сценариев его развития. Контроллинг играет важную роль в системе управления предприятием. По существу, контроллинг – это инструмент развития предприятия.

Предприятия развитых западных стран имеют достаточно большой опыт использования контроллинга. На российских предприятиях контроллинг практически не используется. Лишь руководители отдельных предприятий делают попытку организации службы контроллинга.

На наш взгляд, контроллинг позволяет успешно решать проблемы, возникающие на предприятии, являясь одним из наиболее эффективных инструментов управления в связи с тем, что он обеспечивает систематический и квалифицированный контроль за функционированием всех звеньев предприятия в их взаимодействии и взаимозависимости, относительно реализации мероприятий, предусмотренных планом.

Для достижения поставленных целей, стоящих перед предприятием, контроллинг должен обеспечивать выполнение определенных функций. К основным функциям контроллинга можно отнести учетно-аналитическую, контрольную, предупреждающую, консультационную, координирующую и интегрирующую.

Учетно-аналитическая функция контроллинга обеспечивает решение задач по сбору и обработке аналитической информации о деятельности предприятия и его отдельных подразделений, по определению фактических значений контролируемых показателей, по их анализу, а также по выявлению причин отклонений фактических значений показателей от нормативных.

Контрольная функция контроллинга призвана определить нормативные значения показателей, выбранных в качестве базы сравнения для контролируемых показателей, допустимые границы отклонений, провести сопоставление фактических и нормативных значений контролируемых показателей и сделать необходимые выводы.

Определение причин отклонения фактических значений контролируемых показателей от выбранной базы сравнения и своевременное предоставление данной информации руководству предприятия является *предупреждающей функцией* контроллинга.

Консультационная функция контроллинга заключается в разработке вариантов управленческих решений, связанных с минимизацией последствий отклонений контролируемых показателей от их нормативных значений.

Согласование оперативных и стратегических целей деятельности предприятия через систему контролируемых показателей обеспечивает *координирующую функцию* контроллинга.

Интеграцию процессов планирования, контроля и анализа в единую систему, оперативного и стратегического управления предприятием осуществляет *интегрирующая функция* контроллинга.

Функции и задачи контроллинга отражают его информационно-аналитический и координирующий характер и позволяют считать его важнейшим инструментом управления предприятием. Он является действенным инструментом повышения ответственности руководителей и специалистов служб и подразделений предприятия за результаты их деятельности, выполнение плановых заданий в установленные сроки.

Контроллинг не только содействует решению текущих задач, стоящих перед предприятием, но и выступает важным фактором прогнозирования, оценки перспектив развития предприятия, позволяя полнее использовать имеющиеся возможности повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности для обеспечения роста конкурентоспособности на внутренних и внешних рынках.

УДК65.5

П.П. Дергаль, Л.Н. Мармышева

К ВОПРОСУ ОБ АКТУАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМАХ МЕНЕДЖМЕНТА

Санкт-Петербургский государственный экономический университет

Исследование современных проблем менеджмента показывает, что в значительной степени, будущее Российской Федерации, зависит от кадров государственной администрации и гражданского общества, их умения грамотно управлять государственными и общественными институтами, промышленностью, сельским хозяйством и другими отраслями экономики, а также компетентно и качественно решать задачи по защите территории и населения страны от внешних и внутренних угроз.

Известно, что их деятельность постоянно могут сопровождать предконфликтные и конфликтные ситуации. Войны, споры, соперничество, другие многообразные формы противоборства – все это проявление конфликтов, чьи интересы и цели пересекаются. По сути, вся история человечества – это бесконечная череда противоречий, разногласий, конфликтов.

Нынешнее время характеризуется обострением отношений в политической и экономической жизни если не всех, то большинства стран мира.

Особенно сложная ситуация сегодня складывается вокруг России, когда многие страны мира, ранее выстраивающие взаимоотношения на добрососедских принципах, сейчас объявляют об экономических и политических санкциях, бряцают оружием и даже объявляют ее источником новой угрозы мирового значения.

Другими словами, в мире неспокойно и полно конфликтов самого разного характера и направленности. Особенно вызывает озабоченность рост военных конфликтов, к счастью – пока только локальных.

В этих условиях остро стоит вопрос о подготовке новых кадров, создании такого кадрового резерва, который смог бы умело разрешать конфликтные ситуации и на этой основе обеспечить процветание и рост могущества России.

Хорошо это понимая, профессорско-преподавательский состав кафедры безопасности и защиты в чрезвычайных ситуациях (далее – БЗ в ЧС) СПбГУЭФ вышел с предложением к руководству университета 5 лет назад

вести изучение курса «Конфликтология» магистрантами института магистратуры.

Главная цель курса – вооружить обучаемых теоретическими, методическими и практическими знаниями, навыками и умениями, необходимыми современному руководителю для предотвращения, урегулирования и разрешения конфликтных ситуаций, с которыми они будут встречаться в процессе трудовой деятельности.

Руководство университета поддержало предложение кафедры БЗ в ЧС – дисциплина выбирается магистрантами по желанию и является специальным предметом обучения.

С 2012 г. изучение данной дисциплины осуществляется по федеральным государственным стандартам высшего профессионального образования третьего поколения, а оценка результатов учебы – по балльно-рейтинговой системе.

Она, согласно новым программам, входит в вариативную часть общенаучного цикла ФГОС ВПО, которую магистрант выбирает по своему усмотрению.

Трудоемкость дисциплины – 2 зачетные единицы (72 учебных часа). Дисциплина включает в себя изучение двух разделов: «Концептуальные основы и методы исследования конфликтов», а также «Управление и разрешение конфликтов», каждый из которых состоит из 3 тем. Большинство аудиторных занятий проводятся с использованием интерактивных методов.

На кафедре разработана авторская система оценки результатов обучения по балльно-рейтинговой системе с увязкой ее с оценкой результатов по пятибалльной системе, применяемой ранее.

Она включает в себя оценки рубежного контроля (по двум контрольным точкам), активности на практических занятиях и самостоятельной работы студентов.

Зачет определяется на основе суммы баллов, полученных путем сложения всех баллов, при условии, что студент по каждому виду работ набрал количество баллов не менее зачетного минимума. Студент получает зачет, если сумма баллов составит 55 и более (зачетный минимум 55 баллов, зачетный максимум 100 баллов).

Опыт проведения занятий по данной технологии показал, что магистранты вынуждены, помимо получения баллов по обязательным контрольным точкам, проявлять активность в ходе самостоятельной работы по программе дисциплины. Необходимо также отметить, что вышеизложенная система оценки успеваемости магистрантов была одобрена не только профессорско-преподавательский составом кафедры, но и самими магистрантами.

Анализ преподавания дисциплины в течение четырех лет показал, что около 20-40 % магистрантов выбирали для изучения дисциплину «Конфликтология». Итоги обучения говорят о том, что абсолютное большинство проявляло повышенный интерес к изучению данной

дисциплины и с удовольствием принимало участие в различных формах интерактивных занятий. По итогам обучения магистрантам большинства программ обучения выставляется зачет.

Опросы бывших магистрантов показали, что знания им помогли в становлении в должности руководителей.

Некоторые выпускники с благодарностью говорили о том, что знания в области конфликтология позволили им воспринять конфликты как открывающиеся новые возможности в решении поставленных задач, определить такие правила и нормы, которые позволили повысить мотивацию деятельности большинства работников. Возросла компетентность и результативность в работе.

Их мнение постоянно учитывается при внесении изменений в рабочие программы дисциплины.

Так, если ранее магистрантов больше волновали проблемы внутриличностных и конфликтов в семейной жизни, то в последние годы их больше интересуют конфликты в организациях и особенно во взаимоотношениях руководителя с подчиненными, с партнерами по бизнесу. В настоящее время этим темам авторы стали уделять особое внимание.

Выпускники обратили наше внимание и на то, что программы обучения недостаточно уделяли времени изучению проблем в профессиональной деятельности людей, которые постоянно находятся в так называемом «конфликтном поле». Это менеджеры всех уровней, коммерсанты, предприниматели, руководители, а также другие специалисты, чей успех в делах во многом зависит от личного умения вести переговоры. Поэтому мы уделили больше внимания роли переговоров в разрешении конфликтов, выделив ее в отдельную тему, назвав ее «Переговоры в конфликтных ситуациях. Медиация как технология регулирования конфликтов».

УДК 331102.1

А.В. Ермак

АНТРОПОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД И ЕГО МЕСТО В СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЯХ УПРАВЛЕНИЯ

Санкт-Петербургский государственный технологический университет
растительных полимеров

В настоящее время рост сложности социальной организации является общей причиной того бума, который переживают науки об управлении. На каком бы иерархическом уровне не осуществлялось управление, главным вопросом его технологии будет место и роль человека в данной социальной организации. Эта роль определяется уже тем, как именуется присутствие человека в данной системе: «человеческий фактор», «кадры», «персонал», «антропологический ресурс», «личностный потенциал» и пр. Суть социальной технологии управления всегда была и будет состоять в том,

чтобы подчинить (направить, мотивировать) человеческую деятельность целям социальной организации. В теоретическом плане такая зависимость выражается в том, что человек рассматривается как элемент социальной системы. Однако чем дальше развиваются науки об управлении, тем яснее становится, что такого рода подчинение не соответствует целиком природе человека, и представление о человеке как элементе социальной системы не является теоретически адекватным. Образ человека все более приобретает характер предела, за рамками которого уже бессмысленно ставить какие-либо социальные цели. Эта ситуация хорошо выражена в идее «пределов роста» в докладах Римского клуба. В современной социальной теории требование исключить рассмотрение людей как элементов социальной системы звучит все настоятельней. «Когда мы исключаем из общества людей в качестве живых и сознательных систем и страны с их географическими и демографическими особенностями, они не утрачиваются для теории. Они лишь находятся не там, где их предполагали с фатальными следствиями для развития теории. Они находятся не в обществе, а в его окружающей среде». С нашей точки зрения, «антропологический принцип» в том его смысловом содержании, которое сложилось в русской социальной философии, в наибольшей степени отвечает задачам дальнейшего развития наук о социальном управлении. Этот принцип предполагает, что не человек должен соответствовать тем или иным социальным задачам (становясь в этом случае одним из факторов, кадрами и т.п.), но социальная система со своими целевыми функциями должна соответствовать природе человека. Каким образом этот подход может быть выражен в социальных технологиях и отражается в данном исследовании.

В развитие основополагающих идей в менеджменте внесли вклад многие теоретики, однако, с нашей точки зрения, связь с антропологическим подходом обнаруживается у очень немногих. На наш взгляд, наибольшая заслуга в становлении новой парадигмы принадлежит идеям социального эволюционизма и принципам «понимающей социологии». В области социального эволюционизма эти взгляды наиболее отчетливо выражены у Г. Спенсера, выделяющего такие виды эволюционных процессов, как неорганический, органический и надорганический.

Эту позицию можно рассматривать как «оборотную сторону» антропологического принципа. Особенность эволюционизма состояла в том, что он пытался сохранить за индивидом автономию относительно социальной среды. Человеческая природа порождает социальный порядок, а социальный порядок накладывает отпечаток на эту природу.

Принципиальные изменения в подходах к социальному управлению связаны с именем М. Вебера, который ввел в понимание социальной реальности три важнейшие идеи: целерациональности (как принципа понимания человеческой мотивации, далеко выходящей за рамки экономических стимулов), ценностных ориентиров человеческого поведения и рационального управления («рациональной бюрократии»). Именно поэтому социальная теория Вебера создала научную основу для появления новых

практик социального управления, в том числе и практики менеджмента.

Исходя из раскрытой выше теоретической тенденции смены парадигмы социального управления, можно ясно выделить антиномии социоцентрического (машиноцентрического) подхода в управлении. Автор приходит к общему выводу, что традиционная постановка вопроса об использовании человеческих ресурсов для целей развития организации должна быть перевернута: только та организация будет эффективной, которая обеспечит развитие человека. Здесь «эффективность» выступает как побочный продукт саморазвития человека. В этом и состоит существо антропологического принципа применительно к задачам современного менеджмента.

Возникновение и развитие идеи технологического подхода в социальном управлении, его истоки появляются в связи с индустриальной стадией развития человечества в конце XVIII и продолжавшегося до середины XX века. Именно в этот период социальное управление приобрело научный статус и из сферы политики постепенно перешло в хозяйственную сферу. Тогда же эта область научного и практического знания получила интенсивное развитие в связи с необходимостью создания методологии социального управления для удовлетворения нужд быстро прогрессирующей промышленности. Необходимо отметить, что данная ситуация закреплена в самом названии новой отрасли, поскольку термин «менеджмент» обозначает управление именно в хозяйственной сфере, но никак не в политической.

Причиной возникновения и развития подобной социальной философии явилась «эффективность», рассматриваемая в контексте применения определенных социальных технологий управления. Именно поиск наиболее эффективных социальных технологий управления при взаимодействии человека и общества составил основную цель и предмет исследования традиционных школ и подходов в Management Science: школы «научного управления» и «административного управления», школы «человеческих отношений» и «поведенческих наук в управлении», количественного подхода в науке управления, «Just - In - Time Production", системного, процессного и ситуационного анализа. На основании анализа данных социальных технологий представляется очевидным, что их «эффективность» зависит, в основном, от степени учета в данной технологии экзистенциального априори человека, подтверждением чего и выступает происходящий парадигмальный сдвиг в Management Science. Причиной такого сдвига является то, что традиционные подходы постепенно утрачивают свою эффективность, так как лежащие в их основе принципы экономического стимулирования становятся неадекватны технологическим, экономическим и социальным задачам производства. Вследствие этого в Management Science получают развитие новые концепции управления, отражающие тенденции гуманизации и либерализации процесса жизнедеятельности социальных систем. Законное стремление теории управления человеческими ресурсами опереться на позитивные науки о человеке (прежде всего психологию) приходит к своим границам. Рост значения человека в системе современного производства, в

которое входит не только промышленное производство само по себе, но и производство знания (наука), сервисное производство, и т.д., относится к объективным следствиям тенденции роста сложности системы. Всякая сложность выставляет дополнительные требования перед управляющим звеном, которое осуществляет синтез данных. В рамках данной тенденции образ человека все же не выходит за рамки пусть важнейшего, но звена производства. Эта ситуация и закрепляется в терминах «человеческий фактор» (управления, производства, эффективности и пр.). Принцип управления остается тем же самым, т.е. человек рассматривается как своеобразный ресурс производства. Именно с этим обстоятельством и связано широчайшее вовлечение в менеджмент психологии - позитивной науки о человеке. Но человек есть одновременно и необходимость, и свобода (К. Ясперс), как необходимость он является предметом множества позитивных наук и в первую очередь, психологии, как «свобода» - человек осмысливается философски.

Таким образом, границей приложимости позитивного знания о человеке и применения этого знания к теории управления будет являться человеческая свобода, деятельно выступающая как способность к творчеству и ответственному поступку. Парадокс состоит в том, что способность человека к творчеству (созданию новых идей, новаторство) является, с одной стороны, обязательным условием любого эффективного и конкурентноспособного современного производства, но с другой, творчество - это такой процесс, который либо с трудом, либо вообще не поддается технологизации и управлению. Творить (придумывать новые идеи) по указанию нельзя. Но можно создать условия, при которых с наибольшей вероятностью возникнет плодотворная идея. Именно так могут быть оценены теории и методики решения изобретательских задач и эвристические методы в НИОКР, «с помощью которых можно рассматривать почти любую проблему или любое затруднение в сфере человеческой деятельности».

Анализ передовых методологических направлений в современном менеджменте показывает, что, при всем различии используемой терминологии и понятийного аппарата, эти направления базируются (часто неявно) на антропологическом принципе. Они возникли там, где социотехнологический подход никогда не был особенно эффективным - в сфере научного поиска и научного образования.

Главный вопрос антропологического подхода определяется следующим образом: при каких условиях получает наибольшую возможность творческая, свободная, ответственная реализация природы человека.

Прежде всего, для этого необходим максимально полный учет структуры человеческого бытия – в - мире. В этом случае оказывается, что философские представления об этой структуре (экзистенциальном априори) будут и наиболее «технологичны» с точки зрения нужного результата. Это будет первый принцип.

Обобщая методологию, теорию и практику современного менеджмента, второй принцип антропологического подхода можно обозначить как

«принцип выращивания». В отличие от традиционных институтов, которые можно было создавать, привлекая для этого имеющийся в наличии человеческий материал, современная ситуация требует его специальной подготовки. «Выращиваются» не только кадры, но и сами организации. Широко распространенная идея проектирования организаций лишь отчасти реализует этот принцип.

Третий принцип - приоритет человеческих прав и свобод относительно целей организации. Речь в этом случае не идет о юридических правах (хотя соответствующее обеспечение - обязательно). Императив состоит в том, что организация как живой организм будет тем более жизнеспособна, чем большей человеческой автономией обладает каждый член его сообщества.

Четвертый принцип, который можно назвать принципом «генеалогии состояний», полагает, что человек есть историческое существо и выращивание организаций требует учета этого обстоятельства. Генеалогический принцип соответствует принципу проектирования в современной методологии управления, т.е. он рассматривает развитие с точки зрения необходимого результата. Этим принцип «генеалогии состояний» отличается от исторического анализа, поскольку последний делает акцент на движение мысли от прошлого к настоящему. Вместе с тем, генеалогический подход отличается от проектного своей историчностью. Для него прошлые состояния системы столь же важны как и те, которые проектируются. В целом принцип генеалогии состояний предполагает мыследеятельностное движение к синтезу прошедшего и наступающего в «здесь и теперь» бытия человека.

УДК 331.12С.Ю.Ившин

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЛОГИСТИЧЕСКОГО АУТСОРСИНГА

Санкт-Петербургский государственный технологический университет
растительных полимеров

В настоящее время глобального внедрения стратегий логистического аутсорсинга в деятельность предприятий целлюлозно-бумажной промышленности актуальной проблемой управления выступает проведение анализа эффективности результатов реализации выбранной логистической стратегии, а также выявление проблем развития бизнеса и определение возможных путей их решения. Однако инструментов, способных точно оценить эффективность логистического аутсорсинга не так много.

Это обусловлено тем, что достаточно сложно на предприятии получить статистическую информацию надлежащего качества и в требуемом объеме, а также отсутствует система ключевых показателей эффективности (KPI) логистического аутсорсинга.

В процессе принятия управленческих решений текущие показатели постоянно сравниваются с заданными значениями. Сравнение таких критериев при реализации стратегии логистического аутсорсинга осложняется тем, что помимо количественных характеристик показателей, необходимо оценить еще и качественные. Функционал такой системы можно разделить на четыре составляющие (таблица).

Таким образом, оценка происходит с двух сторон. С одной стороны, оцениваются данные логистического аутсорсинга заказчиком, а с другой – происходит оценка самой компанией-аутсорсером. Такая методика заключается в объединении выбранных как заказчиком, так и исполнителем совокупности показателей, рассчитываемых в системе управленческого учета. Такие ключевые показатели требуют постоянного мониторинга их фактических значений, соотношения с плановыми показателями и глубокого анализа причин расхождений для принятия управленческих решений.

Для определения KPI и формирования их в единую систему, необходима реализация следующего алгоритма.

1 этап. Выбор стратегии логистического аутсорсинга

Решение о выборе логистической стратегии должно быть заложено, прежде всего, в системе менеджмента компании на стратегическом уровне, а вопросы координации тесно связаны с развитием организационной структуры и методов управления логистикой компании.

Логистическая стратегия наряду с прочими видами стратегий фирмы является элементом стратегического планирования бизнеса в целом, так как ее реализация предполагает, прежде всего, закрепление полномочий за персоналом высшего и среднего уровня управления фирмы и ответственности по принятию решений в области координации.

Проблему поиска оптимального выбора логистической стратегии облегчает факт, что в настоящее время в стратегическом менеджменте сформировался ряд основных стратегий развития бизнеса, характерных для деятельности предприятий ЦБП. Так, к группе стратегий роста относятся стратегии концентрированного роста (развитие географии рынка, развитие продукта, усиление позиций на рынке), стратегия интегрированного роста (интеграция с поставщиками, с потребителями, с конкурентами), стратегия диверсифицированного роста.

Таким образом, стратегия логистического аутсорсинга должна отражать эффективность применения той или иной модели аутсорсинга с учетом специфики предприятия, региона, отрасли в целом и формировать процедуры регулярного управления этим процессом с учетом влияния значимых для деятельности предприятия факторов.

Функционал системы оценки реализации стратегий логистического аутсорсинга

Функция	Содержание	Значение в аутсорсинге	Основная роль
1. Планирование	Стратегическое планирование	Определение стратегии логистического аутсорсинга	Заказчик (собственник активов)
		Определение стратегии развития направления логистического аутсорсинга	Аутсорсер
	Оперативное планирование	Определение тактического плана действия	Аутсорсер
2 . Учет и расчет показателей функционирования	Формирование системы сбалансированных показателей, методов расчета эффективности	Определение параметров оценки эффективности	Заказчик
	Управленческий учет, нормирование показателей	Текущая оценка деятельности аутсорсинговой компании	Аутсорсер
3. Сравнение стандартного и фактического значений показателей. Выработка управленческих решений	Оценка отклонений запланированных показателей состояния бизнес-процессов от фактических	Оценка эффективности стратегии логистического аутсорсинга с точки зрения вложения активов. Принятие управленческих решений	Заказчик
		Анализ случаев отклонения от целевых показателей и проведение мероприятий по ликвидации узких мест. Приведение плана в соответствие с целями стратегического аутроразвития. Принятие управленческих решений	Совместная деятельность
4. Составление отчетности	Генерирование отчетных форм	Контроль и анализ эффективности принимаемых решений	Совместная деятельность

2 этап. Формализация целей стратегии логистического аутсорсинга

Сокращение инвестиций в логистическую инфраструктуру с децентрализацией распределения материальных (товарных) потоков могут играть роль основных составляющих логистической стратегии, при условии увеличения территории рынков сбыта, обеспечивающих концентрированный рост. Эта стратегия может быть достигнута благодаря работе с посредниками – компаниями-дистрибьюторами, созданию сетей региональных

распределительных центров, а также управлению логистикой в отдельных регионах сбыта. Главными задачами такой стратегии могут выступать:

- сокращение общих операционных логистических издержек;
- повышение эффективности логистической инфраструктуры;
- повышение уровня качества логистического сервиса;
- удержание минимального уровня затрат при высоком уровне сервиса.

3 этап. Определение ключевых показателей эффективности логистического аутсорсинга для реализации поставленных целей.

Данный этап включает в себя определение целей стратегии логистического аутсорсинга, а после формирование их в виде КРІ системы управления. Решение этой задачи возможно при анализе потенциального влияния логистики на эффективность самого бизнеса, другими словами возможности логистики в повышении рентабельности предприятия. Такими целями могут являться, например, предоставление клиентам высококачественного сервиса, организация прозрачной работы структурных подразделений фирмы.

Главными направлениями деятельности в этой группе являются способность организации к удовлетворению клиента, способность компании удерживать клиента, способность приобретать новых клиентов, тем самым увеличивая объем продаж и рыночную долю в определенном целевом сегменте. Ключевые показатели данной группы помогают оценить работу с клиентами и уровень качества логистического сервиса. Они дают возможность контроля своевременности обеспечения и качества поставки, порядка и срока обработки заказа, прохождения документации. Эти показатели делятся на оперативные (оценка текущей работы с клиентом за месяц) и стратегические (выполнение плана продаж за год и более).

Очень важна группа показателей, описывающих внутренние процессы предприятия со стороны их инновационности, обеспечения основными ресурсами при транспортировке и хранении, постсервисного обслуживания и прочего.

Самыми распространенными показателями эффективности логистического аутсорсинга являются следующие:

- суммарные и пооперационные логистические затраты;
- продолжительность логистических циклов;
- уровень логистического сервиса;
- оценка потребителями качества логистических услуг;
- производительность логистической инфраструктуры и сотрудников;
- размер инвестиций в логистическую инфраструктуру.

Также часто применяется модель стратегической прибыли, где затраты, запасы, выручка и другие активы, которые меняются в зависимости от логистической деятельности, определяют влияние логистики на итоговые показатели эффективности работы предприятия – доходности активов и доходности к чистой стоимости бизнеса.

4 этап. Определение методов и алгоритмов расчета показателей (KPI)

Данный этап включает в себя оценку эффективности логистических процессов по всем группам показателей, которые должны быть увязаны с индивидуальной мотивацией сотрудников. Далее необходимо провести измерение и оценку данных для выявления тех логистических процессов, которые следует улучшить. Определить, как следует распределять ресурсы для реализации выбранной стратегии логистического аутсорсинга на предприятии.

Поскольку значение KPI напрямую зависит от работы менеджеров по логистике, то следует разработать программу стимулирования, направленную на повышение качества оказываемых услуг. Такая программа предусматривает премирование или санкции по каждому клиенту. Для того, чтобы не допускать низких показателей по итогам месяца, необходимо организовать ежедневный мониторинг показателей, что, в свою очередь, позволит принимать меры для улучшения итогового значения KPI.

5 этап. Информационная поддержка расчета ключевых показателей логистики

Важно внедрить информационную систему учета и контроля, при этом разработать отчетные формы, позволяющие оперативно мониторить фактическое значение логистических показателей и сравнивать их с установленными стандартами и нормативами.

6 этап. Разработка программы по достижению целей логистического аутсорсинга

Программы достижения целей логистического аутсорсинга требуют согласования с руководством компании и могут включать в себя индекс удовлетворенности клиентов. Так, например, служба качества может регулярно устраивать опросы клиентов о качестве работы отдельных подразделений логистической компании и просить дать оценку по пятибалльной шкале, где максимальный балл – 5 будет свидетельствовать о надлежащем выполнении работ, а 1 – соответственно, низком качестве оказываемых услуг. По итогам можно вывести индекс удовлетворенности клиентов, который, в свою очередь, может являться составляющей заработной платы сотрудников данных подразделений, так как он будет учитываться при формировании бонусных выплат.

Такая система может складываться, к примеру, из следующих критериев:

- сохранность груза;
- точность соблюдения сроков поставки;
- количество перевезенного груза;
- отсутствие отклонений фактических затрат на перевозку от запланированных.

7 этап. Пересмотр состава и стандартов КРІ в зависимости от влияния внешней среды, действий конкурентов и развития рынка логистического аутсорсинга

Важной задачей является установление стандартов ключевых показателей, их периодическая актуализация и процедура планирования. Решением такой задачи может выступать бенчмаркинг. Также значимое место занимает разработка коммуникационного плана для системного ознакомления каждого работника службы логистики с выбранной стратегией предприятия и ключевыми показателями, с помощью которых оценивается эффективность логистического аутсорсинга. Необходимо произвести настройку информационной поддержки расчета и контроля КРІ в корпоративной информационной системе. Возможно в процессе работы потребуется заново тщательно описать стратегические задачи предприятия для наиболее точного определения ключевых показателей, необходимых для расчета эффективности логистического аутсорсинга.

УДК 339.92

Р.В. Колесников

ЕВРОПА НА ПУТИ К ЭКОНОМИКЕ ЗАМКНУТОГО ЦИКЛА

Санкт-Петербургский государственный технологический университет
растительных полимеров

Европа является общепризнанным лидером в области сбора и переработки вторичных ресурсов. В 2014 г., коэффициент собираемости макулатуры в странах Евросоюза¹ составил 71,7 %, что является самым высоким показателем в мире, а показатель уровня переработки макулатурного сырья составил в среднем 97 %.

Евросоюз имеет самую обширную в мире систему правового регулирования в области обращения с отходами. В последние пять лет соответствующими комитетами Еврокомиссии ведётся серьёзная работа, направленная на переход от простого регулирования к созданию единой общеевропейской системы обращения с отходами – экономике замкнутого цикла.

Подготовленный в 2014 г. пакет поправок к законодательству Евросоюза был отклонен Еврокомиссией, ввиду недостаточной проработки вопросов, связанных с переходом к экономике замкнутого цикла. На конец ноября 2015 г. в Европейской комиссии запланировано чтение и принятие решения относительно второй редакции предлагаемого пакета мер. С большой долей вероятности можно сказать, что данный пакет мер будет принят и начиная с 2016 г. Европа перейдёт на качественно новый уровень в области обращения с отходами – к экономике замкнутого цикла.

¹28 стран Евросоюза плюс Норвегия и Швейцария

Для полного перехода к экономике замкнутого цикла, в первую очередь странам-членам Европейского союза предстоит принять поправки направленные на гармонизацию законодательства в области требований к пригодности товаров к дальнейшей переработке и восстановлению. Для этого предполагается создание общеевропейской градации товаров в зависимости от их пригодности ко вторичной переработке\ восстановлению. Разбивка сложных товаров, например таких, как телевизор, на составные части и оценка пригодности каждой отдельной составляющей части ко вторичной переработке/восстановлению и создание общеевропейской базы доступа к такой информации для потребителей, производителей и переработчиков вторичного сырья. Введение прогрессивной ставки налогообложения для компаний, производящих товары, в зависимости от пригодности продукта ко вторичной переработке/восстановлению.

Не менее важным пунктом, в программе перехода к экономике замкнутого цикла является развитие системы стимулирования использования товаров, произведённых из вторичного сырья. Это относится как непосредственно к самим производителям, так и к потребителям. Основной идеей является поддержка товаров, произведённых с помощью ресурсосберегающих технологий и наиболее поддающихся вторичной переработке или восстановлению, посредством введения системы «Бонус-Малус», развития лизинговых моделей приобретения товаров. Помимо этого, предлагаются к внедрению такие схемы реализации, как совместное пользование, «плати как используешь», а также схемы персональных планов по поддержке/замене купленного товара.

Совершенствование качества упаковки и развитие информационного обеспечения деятельности – один из первоначальных этапов на пути к экономике замкнутого цикла. Глядя на упаковку, потребитель должен представлять, что он покупает, каким экологическим нормам данный товар соответствует и можно ли его подвергнуть вторичной переработке. Данная инициатива легко может быть реализована на базе уже принятого Европейским союзом законодательства – с помощью обширной системы маркировок товара, а также так называемой «Директивы об экодизайне упаковки и товаров». Создание и регулирование информационной базы товаров, с указанием составных частей и их пригодности ко вторичной переработке/восстановлению предлагается закрепить за соответствующим комитетом при Еврокомиссии.

По мнению авторов инициативы, переход к экономике замкнутого цикла, в среднесрочной перспективе до 2030 г., принесёт европейской экономике 180000 новых рабочих мест, экономию в 72 млн евро в год на организации управления отходами, 42 млн. евро дополнительной прибыли предприятиям, занятым в секторе переработки вторичных ресурсов ежегодно, а также снижение выбросов CO² до 244 млн тонн год. В долгосрочной перспективе, принятие данного пакета поправок позволит снизить вредные выбросы всех стран европейского союза на 2 - 4 %, создать порядка 2 млн новых рабочих мест и сэкономить до 600 млрд евро.

ПРОБЛЕМЫ МЕЖОРГАНИЗАЦИОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ ЦЕПИ ПОСТАВОК

Санкт-Петербургский государственный технологический университет
растительных полимеров

Логистика направлена на оптимизацию издержек и рационализацию процессов производства, сбыта и сервиса. Данные процессы могут выполняться как в рамках одного предприятия, так и группой таких предприятий. Причинами неэффективной логистической деятельности или недостижения цели логистической деятельности обычно становятся проблемы межорганизационного взаимодействия участников цепи поставок. Участниками цепей поставок являются: грузоотправитель, грузополучатель и логистические посредники. Логистическими посредниками по большей части выступают автотранспортные предприятия, грузовые терминалы, экспедиторы и грузовые перевозчики. Важно заметить, что только тесное взаимодействие всех трех участников цепи поставок может в полной мере обеспечить требуемые условия доставки. Нередко и на сам транспортный процесс, осуществляемый автотранспортными предприятиями в цепях поставок, накладываются свои ограничения и условия. Эти ограничения и условия могут быть уникальны только для этой цепи поставок. Однако для всех участников цепи будут значимыми своевременность и полнота удовлетворения спроса на товар, необходимый конечному потребителю.

Многие деятели в сфере логистики пытались выявить основные проблемы взаимодействия участников, их причины и возможные последствия на примере динамично развивающихся логистических компаний. На основе результатов данных исследований можно выявить следующие проблемы:

1. Задержка в доставке необходимого объема партии.

Причинами возникновения данной проблемы может стать множество факторов, например, в результате плохо организованной работы складских операторов произошло несвоевременное предоставление груза на отгрузку. Также исходя из того, каким образом осуществляется погрузка (вручную или погрузочными механизмами), может сокращаться или напротив увеличиваться время процесса погрузки. Немало сложностей может возникнуть и с согласованием условий доставки и задержкой сопроводительных документов. Такие небольшие, на первый взгляд, сложности, как изменение условий, заказа или несвоевременная подача автомобиля под погрузку вполне способны стать основной причиной задержки всего объема партии. Последствиями такой задержки могут стать сбои в работе грузополучателя, что впоследствии может привести к увеличению количества невыполненных в срок доставок грузоперевозчиком и затем к окончательной потере деловой репутации, на восстановление которой потребуются колоссальные средства и годы работы.

2. Простой транспортных средств в ожидании операций по погрузке или разгрузке.

Причинами возникновения данной проблемы зачастую становятся отсутствие плана отправки и нарушений последовательности её осуществления. Это можно объяснить отсутствием у компании отдела по планированию, либо сбоем в его работе. Существует также масса бытовых факторов, таких как: дефицит свободной площади, проблемы с внедрением новых технологий, отсутствие программы по обновлению механизмов для погрузки и разгрузки или нахождение данных механизмов в ремонте которые ведут к недостаточному количеству современных механизмов для совершения операций по погрузке и разгрузке с хорошей производительностью. Последствиями простоя может стать существенное увеличение затрат на транспортировку, что скорее всего приведет к потере заказов. Отсутствие упорядоченности в работе приводит к увеличению времени ожидания и соответственно - к уменьшению пропускной способности пункта отгрузки.

3. Преждевременная доставка.

Причинами преждевременной доставки может стать плохо организованная работа по планированию, которая в свою очередь способна повлечь за собой преждевременное предоставление груза к погрузочным операциям, а также сокращение времени и количества грузовых операций и исполнение операций в более короткие сроки. Последствиями преждевременной доставки может стать увеличение запасов на складе у заказчика или простой в ожидании операций по разгрузке.

4. Доставка груза, не соответствующего параметрам заказа (ассортимент, объем).

Причинами данной проблемы зачастую является ошибка в заказе, когда могут быть перепутаны объем партии или ассортимент, а также ошибка при погрузке. Порой причиной может стать и потеря груза в пути в результате как естественных, так и организационных причин или просто банальное отсутствие груза у грузоотправителя из-за сбоя в доставке от поставщика к грузополучателю. Последствия такого рода достаточно опасны и для самого производства, заказывающего какой-либо объем товара, так как доставка неполного объема влечет за собой сбой всего производства. Если, напротив, произошло завышение объема заказа, то это может привести к увеличению запасов на складе у заказчика.

5. Непоследовательное и нерегулярное исполнение поставки.

Причинами данной проблемы могут стать такие сложные и крайне важные процессы, как: учет пропускной способности цепи поставок (в данном случае - неграмотный и ошибочный учет или вовсе его отсутствие), ошибочный учет провозных возможностей транспортной организации, и при неизменном объеме перевозок изменение количества заказов. Последствия таких проблем ведут к нарушению расписания и сбою в работе всех участников доставки груза.

6. Низкое качество доставки.

Низкое качество доставки создается различными проблемами: завышение тарифов(высокие затраты на операцию по доставке груза), снижение показателей надежности(несвоевременная доставка, невысокий уровень грузосохранности, сомнительная репутация участников цепи поставок), малая гибкость (неспособность быстро реагировать на любые изменения в условиях заказа), отсутствие комплексного обслуживания(отсутствие склада, малый ассортимент услуг, обслуживание, которое не в полной мере соответствует требованиям к доставке), недостаточная информативность (недоверенность информации, задержка информации, опережение информации), недостаточная доступность (прием заказа занимает длительное время) или неготовность к доставке.Последствиями этих проблем пренебречь не удастся, так как они будут проявляться в следующем:

- Повышение тарифов доставки, продвинет фирму на несколько пунктов ниже конкурентов в списке у заказчика.
- Несвоевременная доставка груза, несет убытки для заказчика и также могут возникнуть дополнительные затраты на хранение груза. В результате незапланированного складирования груз может быть испорчен, поврежден или украден, что также является убытком для заказчика.
- Малая гибкость может повлечь за собой сокращение числа заказов, что негативно сказывается на прибыли компании.
- Недостаточная доступность, совершенно очевидно, приводит к снижению уровня конкурентоспособности, далее - к уменьшению числа заказов и потере репутации организации.

Основываясь на приведенном выше, можно уверенно заявить, что только в результате правильного и отлаженного взаимодействия между участниками цепи поставки возможно соблюдение всех договоренностей сторон и исполнение обязательств, без нарушения работы партнерских организаций.

При правильной работе отдела планирования может быть исключено большинство причин, влекущих за собой колоссальные проблемы для логистической организации. Также своевременный мониторинг и анализ случавшихся проблем способен предотвратить повторное их возникновение.

УДК 331.102.1О.А.Морозов

РОЛЬ ПОСРЕДНИКОВ ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ВЛАСТИ И БИЗНЕСА

Санкт-Петербургский государственный технологический университет
растительных полимеров

В последние годы возрастает роль посредников при работе с органами власти. Среди множества посредников особого внимания заслуживают общественные объединения, к которым относятся разного рода союзы,

содружества, лиги и пр., а также и профессиональные лоббистские структуры.

Общественные организации являются активным игроком на поле взаимодействия бизнеса и власти. При этом особый интерес для бизнеса как инструмент GR представляют деловые ассоциации. С уверенностью можно утверждать, что GR-специалист не просто формирует диалог власти и бизнеса, а осуществляет общую систему взаимодействия в структуре: компания – ассоциация – власть.

Для делового успеха нужны институциональные условия, а в их создании голос фирмы, пусть даже очень крупной, рискует быть не услышанным. И в этом тяжело винить власть: едва ли разумно создавать формальные институты, исходя из пожеланий одного игрока. Влияние одиночной фирмы на процесс институционального конструирования, если только это не гигант-монополист, – ничтожно. Выход один – ассоциирование бизнеса, т.е. создание деловых ассоциаций, которые могут стать площадкой для переговоров власти и бизнеса. Бизнес в этом случае получает право на выражение консолидированной позиции, а власть приобретает уполномоченного участника переговорного процесса.

Основы создания предпринимательских объединений могут быть различными:

- отраслевая основа (например, Лига содействия оборонным предприятиям);
- территориальная основа (Сибирская международная ассоциация крупных, средних и малых предприятий);
- по размеру предприятий (Российская ассоциация развития малого предпринимательства);
- по гендерному признаку (ассоциация женщин – предпринимателей России);
- по политическим позициям (Российский союз промышленников и предпринимателей).

Достоинства использования в GR-деятельности деловых общественных организаций многогранны. Вне этих организаций деловые проблемы решаются на индивидуальном уровне общения GR-специалистов компаний с чиновниками. Но этот алгоритм имеет ряд недостатков. Во-первых, не всегда и не каждая компания в одиночку способна выйти на высокие этажи властной иерархии. Во-вторых, ротация чиновников прерывает каналы неформальных связей во властных учреждениях. В-третьих, полномасштабная GR-деятельность является серьезным потребителем ресурсов в компании.

Отраслевые объединения создают такой механизм решения коммерческих проблем, при котором доступ к принятию властного решения не зависит от ресурсных способностей отдельной компании.

Другое их преимущество – это возможность действовать на основе представления консолидированных интересов ее участников, т.е. придавать своему голосу звучание за счет достаточного веса ее членов.

Этот подход к решению деловых проблем связан с самим характером проблем. По мере преодоления переходного периода у бизнеса все более возрастает потребность в устойчивых и формальных правилах поведения, в предсказуемости и стабильности работы государственной власти. По сути, за ассоциациями закрепляется роль посредника в переговорах власти и бизнеса, что разворачивается для каждой из сторон в конкретный набор задач.

Вступившие в общественные объединения фирмы ставят перед собой различные задачи. А именно: донести до властных органов истинное положение дел в данном секторе рынка, повлиять на принимаемые властью решения через создание авторитетного органа, играющего роль эксперта в процессе законотворчества. Появляется возможность довести до сознания власти и контуры реально достижимой легальности, определить узкие места и дыры в законодательстве, формирующие соблазн теневого экономического поведения.

Объединение также дает возможность консолидироваться внутри профессионального сообщества, выработать общую позицию в диалоге с властью. Сам факт ассоциирования фиксирует новую ступень развития бизнеса, когда потребность в легализации становится не требованием власти, а условием развития компании. И, что немаловажно, в случае неудачи или невыгодного имиджа объединения удар принимает ассоциация как таковая, а члены компании остаются «в тени».

Но при всех этих плюсах они как инструменты GR-деятельности не свободны от недостатков. Минусы для компаний, использующих объединения как посредника для целей GR, сводятся к тому, что в повестке работы ассоциации часто доминируют интересы крупных членов, тогда как именно групповое членство является решающим аргументом в диалоге с властью. В этом случае мелкие компании существуют для статистики и для придания объединению веса.

К тому же известны случаи, когда общественные объединения специально создаются крупными отраслевыми лидерами для отражения своих интересов, т.е. объединения является лишь инструментом для достижения целей, а не реальным институтом гражданского общества.

Использование общественных организаций и объединений ведет также к необходимости для компаний-участников находить компромиссное решение, т.е. поступаться частью своих первоначальных планов.

Но не только работа через общественные организации является неотъемлемым элементом квалифицированной GR-деятельности. Не менее перспективно использование *лоббистских структур*. Можно принять трактовку лоббизма как процедурной компоненты GR. GR использует лоббизм, но не сводится к нему. GR- это сфера менеджмента, а лоббизм – технология, одна из составных частей GR.

В настоящее время в России ситуация такова, что компании готовы тратить деньги на лоббирование своих интересов, и есть профессионалы в этой области, готовые работать в данной сфере. Неизбежно такая ситуация приводит к формированию рынка лоббистских услуг, к появлению фирм,

которые осуществляют GR по заказу компаний. Этот рынок развивается очень динамично.

К использованию лоббистских структур прибегает множество компаний. Услуги таких фирм используются как для осуществления крупных GR-проектов, так и для менее значимых задач. Аккумулируя знания механизмов работы власти, специалистов в сфере GR, такие фирмы позволяют добиться желаемых результатов без значительных издержек, связанных с содержанием собственного GR-департамента в компании. Фактически речь идет о некоем субподряде в сфере GR. К тому же, такого рода фирмы позволяют компаниям оставаться в тени и не афишировать свои интересы.

Несмотря на свои преимущества, такие формы работы имеют и ряд серьезных недостатков. Деятельность лоббистских структур часто непрозрачна. Они могут прибегать к коррупционным схемам работы, что неприемлемо для компаний, в которых было принято принципиальное решение не использовать подобные методы работы. К тому же, возникает риск утечки конфиденциальной информации в третьи руки, что может также негативно сказаться на бизнес-проектах компании.

К сожалению, в России не существует легальных рамок для лоббистской деятельности, до сих пор не принят Федеральный закон «О регулировании лоббистской деятельности в федеральных органах государственной власти». Такое положение дел все менее отвечает интересам как профессионалов в сфере GR, деятельность которых часто и ошибочно связывается с коррупцией, так и для самого государства. Получается, что сегодня остается неурегулированным целый пласт деятельности, связанный с взаимодействием бизнеса и власти. В интересах компаний и самого государства необходимо создание формальной основы деятельности специалистов и структур, оказывающих лоббистские услуги.

УДК 330.8 О.А.Морозов, Н.О.Емельянов

ДИАЛОГ МЕЖДУ ВЛАСТЬЮ И БИЗНЕСОМ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ НОВЕЙШЕЙ РОССИЙСКОЙ ИСТОРИИ

Санкт-Петербургский государственный
технологический университет
растворимых полимеров
Санкт-Петербургский государственный университет

Историю развития современной России на протяжении последней четверти века можно охарактеризовать с помощью различных аналитических инструментов. Одним из углов зрения может быть взгляд на ситуацию сквозь призму диалога между властью и бизнесом.

На протяжении всего периода после распада СССР характер взаимоотношения власти и бизнеса на федеральном и региональном уровнях подвергался существенным переменам. Если в первое десятилетие новейшей

истории России модель взаимодействия бизнеса и власти можно было условно описать формулой *«плачу и заказываю»*, то в последующие годы, и особенно сейчас, она подчинена логике *«заплатил и свободен»*.

В 1990-е гг. происходило последовательное ослабление позиций государства, обремененного широким спектром обязательств, внутренних и внешних проблем, не вполне готового к управлению страной в изменившихся условиях и, по сути, учившегося на собственных ошибках в режиме реального времени. Параллельно формировался и набирал вес российский бизнес, и двумя основными стратегиями для него, в которых в равной степени проявилась формула *«плачу и заказываю»*, были стратегия тесной интеграции с государством с целью максимизации прибыли на основе получения от правительства специальных преференций и льгот, проведения в жизнь нужных законов и лоббирования личных интересов и стратегия дистанцирования от государства, основанная на стремлении к свободе и независимости. Первая стратегия была характерна для взаимоотношений бизнеса и власти на федеральном уровне, на котором сохранялись значительные возможности для государства по оказанию влияния на распределение так называемой трансформационной ренты – ренты, возникающей в рамках перехода от плановой экономики к рынку. Это происходило через проведение приватизационной политики, кредитно-финансовой политики (кредиты Центрального банка, льготные отраслевые кредиты, казначейские обязательства, обслуживание счетов бюджета в коммерческих банках, преимущественный доступ к валютным операциям и к покупке государственных ценных бумаг), внешнеэкономической политики (распределение экспортных квот, предоставление льгот по уплате импортных тарифов и других важнейших аспектов экономической политики), решения по которым принимаются федеральными органами власти. По сути дела, на федеральном уровне происходил фактический *«захват государства»* и подчинение его интересов интересам бизнеса, и это заложило основу для обострения социальных противоречий и появления кризисных явлений в российской экономике в 1998 г. На региональном уровне местные органы власти не обладали даже близким масштабом влияния на распределение трансформационной ренты. Вместе с тем экономика регионов основывалась на предприятиях реального сектора с опорой на инфраструктуру, возведенную еще в советский период, поэтому предприниматели, успешно осуществившие приватизацию бывшей госсобственности, обладали значительными собственными ресурсами, не нуждаясь в покровительстве местных властей и предпочитая добиваться важных для себя решений на федеральном уровне. В региональном разрезе формула *«плачу и заказываю»* проявилась в практически полном игнорировании местной власти.

Таким образом, на фоне общей слабости государства, характерной для России 1990-х гг., можно было говорить о двух стратегиях развития бизнеса и двух моделях взаимодействия государства и бизнеса. Каждая из этих стратегий и моделей опиралась на определенные ресурсы – рентные или инфраструктурные, доступные на федеральном или региональном уровнях.

На протяжении «лихих девяностых» государство по сути было жертвой прямого захвата со стороны крупного бизнеса, в интересах которого писались законопроекты и осуществлялась приватизация по ценам ниже рыночных. Представители власти получали свою политическую ренту за создание подобных институтов в интересах крупного бизнеса. Взаимопроникновение бизнеса и власти происходило как в жесткой форме (образования семейно-клановых олигархических союзов), так и в мягкой (делегируя в органы власти представителей независимых бизнес- групп и принятия в бизнес представителей власти).

К концу 1990-х гг., однако, ситуация начала стремительно меняться, и по мере интенсификации социальных проблем вновь востребованной оказалась модель сильного государства. Нарастание консервативных настроений в обществе и благоприятная внешнеэкономическая конъюнктура позволили государству в лице новой администрации президента В. Путина претендовать на более активную роль в экономике, усиливая прямое регулирование экономической деятельности и административный контроль. Логично, что это привело к существенным изменениям схемы взаимодействия бизнеса и власти. Были провозглашены новые принципы² построения взаимоотношений государства и бизнеса:

- «равноудаленность» государства от всех группировок бизнеса;
- деполитизация взаимоотношений государства и бизнеса;
- «прозрачность» бизнеса для государства;
- восстановление ведущей роли государства в экономике;
- корпоративизация – включение союзов предпринимателей в систему взаимоотношений государства с бизнесом (отстаивание групповых интересов в противовес практике лоббирования личных интересов в 1990-е гг.).

В это время появляются термины «вертикаль власти», «управляемая демократия», значительно усиливается влияние административных и силовых структур, возрастает роль чиновничьего аппарата как на федеральном уровне, так и на местах. Государство начинает наступление на бизнес с целью отвоения ранее утраченных прав и привилегий. И именно тогда «заканчивается эра старой олигархии, занятой реализацией схемы “деньги-власть-деньги”, и появляется новая олигархия, работающая по схеме “власть-деньги-власть”», а также осуществляется переход от формулы «плачу и заказываю» к формуле «заплатил и свободен» во взаимоотношениях бизнеса и власти.

В таких условиях государству удалось провести масштабную экспансию в экономику, основными механизмами которой были увеличение доли государственных активов («собираение» госсобственности началось с полупрозрачной национализации активов НК «ЮКОС» – основным бенефициаром стала государственная «Роснефть»), а также проявилось в расширении акционерного участия государства в «Газпроме», крупнейших кредитных учреждениях, в подведении под фактический контроль

² Бизнес и власть в России: теория и практика взаимодействия/ науч. ред. и рук.авт. колл. А. Н. Шохин ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. — С.32.

государства крупных и общественно значимых промышленных предприятий, как было в случае с «АвтоВАЗом» и т.д.), создание отраслевых государственных холдингов («Объединенная авиастроительная корпорация», «Рособоронэкспорт» и др.), формирование государственных корпораций в приоритетных направлениях государственной политики («Роснано», «Росатом», «Ростехнологии», «Олимпстрой» и др.), активизация государственного регулирования и контроля (усиление полномочий таких органов, как ФНС РФ, ФАС РФ, Счетная палата РФ и др.). Значительное влияние на формирование новой институциональной среды взаимодействия бизнеса и власти оказало также проведение административной реформы, начавшейся в 2003 г., целями которой были укрупнение и сокращение числа ведомств, четкое определение и сокращение количества функций министерств, разделение специализации государственных органов. В частности, стратегические функции передавались министерствам, контрольные и надзорные – службам, а исполнительные, т.е. непосредственное предоставление государственных услуг, – агентствам. Однако де-факто такое разделение функций не привело к решению главной проблемы – повышению ответственности чиновников за свои действия. Напротив, была создана благоприятная среда для ее перекладывания госорганами друг на друга, увеличился объем документооборота, законопроекты стали разрабатываться «независимыми» консалтинговыми фирмами и исследовательскими группами, нередко лоббирующими интересы заказчиков. Административная реформа не привела к сокращению государственного аппарата управления, снижению расходов на управление и повышению эффективности его деятельности. А отмена губернаторских выборов и введение практики назначения высших региональных должностных лиц федеральным центром, которые зачастую приходили со своими командами, значительно увеличило административное давление и на региональном уровне.

В настоящее время федеральная власть ищет выход из сложившейся ситуации во взаимоотношениях с бизнесом на двух направлениях: через поиск новых механизмов взаимодействия с бизнесом и через реализацию административной реформы. Итоги этого процесса во многом контрпродуктивны: конкретные механизмы частно-государственного партнерства отсутствуют, а административная реформа привела к дезорганизации работы министерств и ведомств, к снижению профессионализма чиновников. Власть отводит бизнесу подчиненное место в реализации приоритетных задач, происходит дальнейшее снижение автономии крупного бизнеса как политического субъекта, его возможности по обеспечению своих интересов в федеральном центре существенно сократились. В то же время бизнес имеет возможность легально общаться с властью, обсуждать законодательные инициативы и стратегии развития страны через различные объединения предпринимателей. Федеральное собрание, Общественная палата, многие министерства, полпредства

президента в федеральных округах имеют при себе экспертные советы для обсуждения условий ведения бизнеса в конкретных отраслях.

УДК 676:65

Н.В. Показанникова, М.Н.Луппиан

ПЕРЕХОД ПРЕДПРИЯТИЙ ЦБП НА КОМПОНЕНТНЫЙ УЧЕТ

Санкт-Петербургский государственный технологический университет
растительных полимеров

В Российских стандартах финансовой отчетности учет основных средств осуществляется с помощью ПБУ6/01 и является активным переходом на компонентный учет.

Компонентный учет основных средств регулируется МСФО(IAS) 16«Основные средства». В частности, пунктом 13, который предписывает рассматривать последующие затраты на замену элементов основных средств со сроком службы больше одного года в качестве отдельно амортизируемых объектов. При этом в стандарте не указано, как осуществить переход на этот компонентный учет, поскольку предполагается, что компания применяет данный учет с самого начала составления отчетности по международным стандартам. Однако многие компании не используют компонентный учет с начала составления отчетности по МСФО, потому что оценивают затраты на капитальный ремонт и замену компонентов как незначительные. Например, для торговых компаний компонентный учет будет практически не актуален, так как они имеют, как правило, небольшую долю основных средств в структуре баланса, а значит, влияния компонентного учета на их отчетность не будет.

Потребность в компонентном учете возникает у компаний в целлюлозно бумажной промышленности, которые вынуждены интенсивно инвестировать в существующие основные фонды, в том числе проводить их плановые капитальные ремонты.

Компонентный учет основных средств представляет собой отдельный учет деталей основного средства с разными сроками полезного использования. Главное отличие компонентного учета состоит в выделении внутри объекта основного средства элементов с разными сроками службы (что приводит к большей детализации в учете).

Уровень детализации компонентов компания должна определить самостоятельно, исходя из того предела сумм, который в совокупности по всем объектам основных средств не является искажением отчетности. Например, определить минимальным компонентом ОС элемент стоимостью более 100 тыс. руб.

Капитализация затрат на капитальный ремонт. Другое отличие компонентного учета вытекает из отдельного учета элементов основных средств и состоит в капитализации затрат на их замену, т.е. в капитализации капитальных ремонтов. При отсутствии компонентного учета капитальный

ремонт учитывался бы и амортизировался в составе основного средства, а при компонентом учете он амортизируется отдельно согласно своему сроку полезной службы, а не сроку полезной службы всего объекта.

Капитализация затрат на технические осмотры.

Масштабные технические осмотры основного средства на предмет наличия дефектов вне зависимости от того, производится ли при этом замена элементов объекта, следует учитывать аналогично компонентам. Иными словами, капитализировать в составе основного средства и амортизировать отдельно от самого объекта ОС по сроку, равному периоду до следующего аналогичного технического осмотра. На практике выделение технического осмотра в отдельный компонент не имеет необходимости, если технический осмотр производится всегда с заменой компонентов, т.е. когда коэффициенты амортизации компонента и технического осмотра будут равны. Кроме того, затраты на технические осмотры не всегда существенны и могут удовлетворять критериям капитализации, в частности сроку полезной службы больше одного периода.

На практике целесообразно объединять компоненты не только с одинаковым сроком службы, но и с одинаковым сроком замены. Например, если капитальный ремонт оборудования проводится каждые три года и заменяются одни и те же механизмы или узлы, то их целесообразно объединить в один компонент объекта ОС и амортизировать как единое целое.

Учет запасных частей. Запасные части для предстоящих капитальных ремонтов должны относиться к основным средствам (группа «Незавершенное строительство»), а не к материалам и запасам. Такие запасные части удовлетворяют критериям признания в составе основных средств согласно пункту 7 МСФО (IAS) 16.

При этом запасные части не должны амортизироваться, так как, согласно пункту 55 МСФО (IAS) 16, они не готовы к использованию, то есть когда их местоположение и состояние позволяют осуществлять их эксплуатацию в соответствии с намерениями руководства.

Учет кредиторской задолженности по компонентам ОС в отчете о движении денежных средств. Кредиторская задолженность, появляющаяся в результате приобретения элементов ОС и выполнения работ по капитальному ремонту оборудования, должна относиться к инвестиционной деятельности. Такое отнесение позволит правильно скорректировать отчет о движении денежных средств и не допустить отражения денежных потоков по капитальному ремонту в операционной деятельности.

Таким образом, если предприятие перейдет на компонентный учет, то в расходах периода будет отражаться амортизация этих компонентов в течение всего срока их службы. Поэтому компонентный учет позволяет обеспечить более точный перенос стоимости основных средств на себестоимость выпускаемой продукции.

Подготовка к переходу на компонентный

Переход на МСФО, в частности на компонентный учет основных средств, следует планировать заранее, для того чтобы было время на доработку внутренних информационных систем, решение организационных вопросов и налаживание взаимодействия между подразделениями предприятия.

Стартом может явиться анализ капитальных ремонтов на будущий год. Как результат - первыми выделенными компонентами в учете по МСФО будут те капитальные затраты, которые будут капитализированы в качестве компонентов. В последующие годы, когда будут проведены иные виды капитальных ремонтов, будут выделяться новые компоненты основных средств и, таким образом, в течение нескольких лет компания сможет полностью перейти на компонентный учет основных средств.

По вновь приобретенным объектам основных средств также следует предусмотреть возможность изначального выделения компонентов. Для этого в комплексе нужно проанализировать следующие их параметры:

- срок полезного использования объекта ОС,
- стоимость объекта ОС в РСБУ,
- сложность объекта ОС.

Требуется доработка систем учета, в части закупочной и складской системы, изменения затронут и бухгалтерскую систему, если компания использует метод трансформации отчетности РСБУ в МСФО. Потребуются дополнительные данные (аналитики) на счетах учета:

1. На счетах учета расходов на капитальные ремонты: как минимум на дебете счета 20 «Основное производство» (а в идеале и на 23-м и 44-м счетах, если у компании есть вспомогательное оборудование и коммерческое оборудование/транспорт) должны быть следующие аналитики:

- «Номер ремонта» - для того чтобы возможно было агрегировать все затраты, относящиеся к данному капитальному ремонту, и отнести их на счет «Незавершенное строительство» в учете по МСФО;
- «Инвентарный номер объекта ОС» - для того чтобы было понятно, какой объект прошел капитальный ремонт и из какого объекта следует списать остаточную стоимость капитального ремонта.

2. На счетах учета запасов под капитальные ремонты: в аналитиках счета 10 «Материалы» РСБУ должна быть добавлена аналитика, указывающая, что запчасти предназначены для капитальных ремонтов.

3. Счета кредиторской задолженности 60 и 76 РСБУ должны наполниться аналитикой, которая также позволит понять, что такая задолженность является инвестиционной.

Что касается амортизации основных средств, то и в российских, и в международных стандартах не подлежат амортизации те объекты основных средств, потребительские свойства которых с течением времени не изменяются (например, земля). Соответствуют МСФО и методы начисления амортизации, предусмотренные российским законодательством. Вместе с тем не соответствует МСФО амортизируемая стоимость объекта основных средств, определяемая отечественными стандартами учета. По ПБУ 6/01

амортизации подлежит первоначальная или скорректированная в результате переоценки восстановительная стоимость основных средств. В соответствии с МСФО 16 амортизируется первоначальная или восстановительная стоимость за вычетом ликвидационной стоимости, представляющей собой чистую сумму, которую хозяйствующий субъект ожидает получить за актив в конце срока его полезной службы за вычетом ожидаемых затрат по выбытию данных подходов. Фактическая стоимость объекта равна 200 тыс. руб., расчетная ликвидационная стоимость -20 тыс. руб., расчетные расходы на демонтаж -10 тыс. руб. Тогда амортизируемая стоимость по МСФО равна:

$$200 \text{ тыс. руб.} - 20 \text{ тыс. руб.} + 10 \text{ тыс. руб.} = 190 \text{ тыс. руб.}$$

По российским стандартам амортизируемая стоимость объекта в данном примере составил 200 тыс. руб.

Еще одним отличием от российских стандартов является то, что выбранный метод начисления амортизации по МСФО может быть изменен. В соответствии со ст. 52 МСФО 16 метод амортизации, применяемый к основным средствам, должен периодически пересматриваться, и в случае значительных изменений в предполагаемой схеме получения экономических выгод от этих объектов метод начисления амортизации должен быть изменен.

Что же касается раскрытия информации в бухгалтерской отчетности, то по сравнению с МСФО 16 в российском ПБУ 6/01 более ограниченный перечень информации об основных средствах, необходимой для раскрытия в отчетности. При этом информация, требуемая по ПБУ 6/01, включена и в перечень МСФО 16, однако кроме нее МСФО 16 требует также отражения еще ряда показателей, например, убытков от обесценивания, способов переоценки, дат переоценки, фактов привлечения независимого оценщика.

УДК 336.77

Ю.А. Сильведойне, К.Д. Сумина, В.Э.Чернова

ПРОБЛЕМЫ КРЕДИТОВАНИЯ В НЕСТАБИЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ

ПАО «Балтинвестбанк»

Санкт-Петербургский государственный технологический университет
растительных полимеров

Банковская система является одной из важнейших составляющих макроэкономической системы любой страны, а кредитование - основной функцией банка. Относительно части кредитов неизбежно возникает проблема ухудшения качества, что потенциально приводит к потерям и убыткам, учитывая, что вопросы эффективного управления проблемными кредитами являются актуальными для всех времен банкинга. Для большинства восточноевропейских стран, которые развиваются (и Россия не является исключением), финансовый кризис 2008 – 2011 гг. был первым с начала перехода к рыночной экономике, который был вызван массовыми

неплатежами по кредитным обязательствам, поэтому он стал угрозой стабильности банковской системы и доверия к ней, а значит - и устойчивому экономическому развитию. Восстановление экономического роста в России напрямую зависит от активизации основной функции банковской системы - кредитования реального сектора экономики, то есть от решения ряда задач с целью повышения эффективности управления проблемными кредитами, значительный объем которых оказывает давление на капитализацию банков, снижая тем самым склонность к новым рискам и сокращая предложение новых кредитов.

Рост просроченной задолженности является актуальным вопросом в банковской сфере, поскольку до сих пор не до конца разработаны методы решения этой проблемы. Не разрешены вопросы по управлению проблемными активами, поэтому кредитные организации самостоятельно выбирают пути работы с задолженностью, по которой возникли проблемы. Несовершенное управление рисками в некоторых банках существенно ухудшает качество кредитных портфелей, что замедляет рост отрасли в целом и во многих случаях делает невозможным их дальнейшую кредитную деятельность. Портфель банковских проблемных кредитов является одним из ключевых показателей финансовой устойчивости банковской системы страны. Поэтому на сегодняшний день вопрос управления проблемными кредитами и разработка методов их погашения являются особенно актуальными.

Проблемные кредиты являются одним из основных генераторов кредитного риска банка. Исследование сущности понятия «проблемный кредит» показывает отсутствие единой точки зрения в трактовке понятия «проблемный кредит» в современной практике. Некоторые ученые отождествляют проблемный кредит с просроченной задолженностью, другие отмечают низкую вероятность погашения кредита по разным причинам. В литературе проблемный кредит чаще всего рассматривается как кредит, по которому своевременно не проведен один или несколько платежей, или возникли обстоятельства, вызывающие сомнения в своевременном и полном возврате кредита из-за финансовой неустойчивости заемщика, недостаточной обеспеченности или необеспеченности кредита, или по другим причинам, влияющим на возможность возникновения невозврата кредита и процентов за его пользование.

Анализ признаков, указывающих на возможность возникновения проблемной задолженности, позволяет сделать вывод, что возникновению проблемной задолженности способствуют факторы как внутреннего, так и внешнего характера. Как отдельную группу при этом выделяют факторы, связанные с деятельностью заемщика.

В российской банковской практике на законодательном уровне установлена классификация проблемных кредитов на 5 категорий: стандартные ссуды, нестандартные ссуды, сомнительные ссуды, проблемные ссуды, безнадежные ссуды. Исходя из приведенных классификаций предлагается выделить следующие виды проблемных

кредитов: стандартные; усиленного контроля и обновленные. При учете проблемных кредитов к ним относят кредиты, по которым установлены следующие признаки:

- нарушение сроков выполнения обязательств перед банком;
- утрата качества или уменьшение стоимости обеспечения;
- ухудшение финансового состояния заемщика;
- наличие информации о неспособности заемщика выполнить свои обязательства;
- наличие риска несвоевременного и не в полном объеме выполнения обязательств перед банком.

Анализ кредитной политики ПАО «Балтинвестбанк» показывает, что банк делает упор на диверсифицированное кредитование, формой обеспечения которого являются имущественные залоги. Общий уровень обеспеченности кредитов достаточно высок и возможный невозврат кредитов, вероятно, будет возмещен объемом обеспечения.

В структуре кредитного портфеля ПАО «Балтинвестбанк» преобладают кредиты I и II категорий качества, что свидетельствует о высокой эффективности управления кредитным портфелем банка. В банке разработана и используется Инструкция по работе с проблемной задолженностью, соблюдение которой позволяет эффективно управлять проблемными кредитами банка. Безнадёжная задолженность на балансе ПАО «Балтинвестбанк» не числится. Для улучшения качества кредитного портфеля ПАО «Балтинвестбанк» целесообразно ужесточить методики оценки деловой репутации и оценки финансового положения потенциального заемщика, оптимизировать существующие банковские продукты, прекратить кредитование по тем банковским продуктам, где выявлено максимальное количество проблемных активов. Необходимо для успешной конкурентной борьбы за клиента вывести на рынок новые виды кредитования физических лиц. При этом произойдет увеличение ссудной задолженности в целом и потребительского кредитования в частности, как следствие, снижение доли неработающих активов.

При разработке кредитной политики на будущие периоды ПАО «Балтинвестбанк» необходимо обратить внимание на следующие моменты:

- наладить мониторинг проблемных кредитов;
- чаще анализировать структуру кредитного портфеля и вести постоянную работу с клиентами для погашения проблемной задолженности;
- стремиться использовать свободные ресурсы с максимальной эффективностью и увеличить долю работающих активов в структуре баланса до 75-80%;
- максимально повысить доходность кредитного портфеля при минимизации кредитного риска.

В ПАО «Балтинвестбанк» рекомендуется внедрить систему лояльности для «добросовестных заемщиков», которая будет позитивно отражаться на качестве портфеля кредитов малого и среднего бизнеса. Поскольку затраты на привлечение клиента гораздо выше, чем на его

удержание, банку необходимо создать более привлекательные условия для кредитования постоянных и проверенных временем клиентов. К категории добросовестных заемщиков можно отнести предприятия или индивидуального предпринимателя, имеющего в банке действующий либо погашенный кредит, срок заимствования по которому составляет не менее 1 года. При этом рекомендуются ввести и дополнительные требования, такие как наличие положительной кредитной истории в банке, отсутствие в течение срока обслуживания изменений в составе учредителей компании с совокупной долей участия в уставном капитале 50 % и более, а также к моменту обращения клиента за кредитом наличие погашенной задолженности по действующему займу в размере не менее 50% основного долга.

Для формирования долгосрочных, устойчивых отношений с клиентами банка рекомендуется ряд преференций при кредитовании в виде снижения процентной ставки и требований к залоговому обеспечению для добросовестных заемщиков. Целесообразно было бы предоставлять этой категории заемщиков льготные тарифы на расчетно-кассовое обслуживание. Система подобных мер будет повышать конкурентоспособность действующей программы для заемщиков и снижать вероятность обращения клиента ПАО «Балтинвестбанк» за кредитом в банки-конкуренты. Трудозатраты банка на выдачу повторного кредита и время, затрачиваемое на оформление операции, станут ниже, чем при первичной выдаче, что позволит повысить эффективность работы кредитного специалиста банка и увеличить количество выдаваемых им кредитов.

В ПАО «Балтинвестбанк» не зафиксирован четкий алгоритм работы проверки нефинансовых факторов риска (качественных оценок показателей кредитоспособности заемщика), для повышения качества кредитного портфеля в дальнейшей работе банку рекомендовано уделить особое внимание разработке алгоритма проверки нефинансовых факторов. Необходимо разработать методические положения для оценки кредитоспособности по нефинансовым факторам, а также критерии, объекты и периодичность мониторинга финансовых и нефинансовых кредитных рисков в ПАО «Балтинвестбанк».

Кроме того, расширение сотрудничества между банком и страховыми компаниями может благоприятно повлиять на снижение количества плохих кредитов через распределение риска между двумя партнёрами. Такое сотрудничество позволит ПАО «Балтинвестбанк» обмениваться информацией на «неблагополучных» клиентов, что приведет к невозможности одному и тому же человеку взять невозвратный кредит у двух разных банков. Углубление сотрудничества и разработка новых схем взаимодействия, как-то страхование отдельных групп заемщиков от специфичных угроз, свойственных именно данной категории клиентов, даст возможность минимизировать кредитные риски для банка. Очевидно, что при всём многообразии имеющихся способов предотвращения проблемных кредитов необходимо продолжить

совершенствование и повышение эффективности методик снижения доли плохих активов в банковском портфеле.

УДК 330.354

Е.В.Васильева

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Псковский государственный университет

Одним из основных условий экономического развития страны признан переход на инновационную экономику, требующий фундаментальных исследований. В жестких условиях функционирования предприятий на рынке и постоянном усилении конкуренции как со стороны российских предприятий, так и со стороны зарубежных компаний именно инновационная деятельность и ее результаты являются главным условием успеха, именно инновационная деятельность является инструментом повышения эффективности функционирования предприятия и повышения его конкурентоспособности.

Обеспечение и удержание конкурентного преимущества затрагивает многие процессы на предприятии, связанные с проектированием, производством и реализацией продукции, в частности:

- необходимо разрабатывать и внедрять новые виды продукции;
- повышать качество выпускаемой продукции;
- реализовать политику ресурсосбережения;
- участвовать в разработках перспективных инновационных решений;
- осваивать рентабельные бизнес-проекты и др.

Конкурентные преимущества, формируемые инновациями, имеют высокую и среднюю степени устойчивости. Нововведения являются важнейшими средствами обеспечения стабильности хозяйственного функционирования, эффективности функционирования и конкурентоспособности. Роль инноваций в достижении конкурентоспособности заключается в том, что они предоставляют предприятиям возможности добиться доминирования предприятия на рынке и обеспечить победу в конкурентной борьбе.

Существующая зависимость между эффективностью деятельности предприятия, его инновационным потенциалом и конкурентными позициями на рынке определяется параметрами оценки эффективности:

- повышение конкурентоспособности предприятия по показателям качества продукции и эффективности производства, достижение баланса между стабильностью (управлениетрадиционнойтехнологией) и усилиямиповнедрениюновойтехнологии;
- развитие возможности быстрого восприятия изменений в сочетании с процессом непрерывного управления эволюционными технологическими нововведениями и программным управлением

радикальными нововведениями;

- организация взаимодействия внутренних и внешних элементов системы развития, главными факторами которой являются система информации о рынке нововведений, отбор проектов из числа альтернатив и взаимная заинтересованность;
- эффективность использования современных информационных комплексов.

В связи с этим, возникает необходимость в изменении стратегий развития многих предприятий, при этом ориентация должна быть не только на экономический эффект, но и на целенаправленное инновационное развитие.

Стратегическое управление – есть работа на будущее. А это обработка и анализ информации о внешнем и внутреннем окружении предприятия, разработка и принятие решений высшим управленческим персоналом на долгосрочную перспективу. Стратегические решения, как правило, характеризуются необратимостью и высокой степенью риска. Значимость стратегического управления предприятием определена новыми условиями экономического развития страны.

Это выводит в число наиболее актуальных экономических проблем, проблему формирования и развития инновационного потенциала и оценки эффективности его использования. Так, знание его качественных и количественных характеристик позволяет руководителям предприятий принимать основополагающие стратегические решения и эффективно планировать и решать текущие и долгосрочные задачи. От состояния инновационного потенциала зависит выбор и особенности реализации инновационной стратегии. Именно эти проблемы и должны решаться на основе инноваций и в процессе инновационной деятельности.

Сложность определения инновационного потенциала обусловлена различным пониманием данного термина учеными. Отсутствие окончательно разработанной системы показателей инновационного потенциала в определенной степени затрудняет его оценку и выработку конкретных практических рекомендаций по его формированию и эффективному использованию в целях стимулирования инновационной активности на уровне отдельного предприятия и на уровне экономики страны в целом.

Развитие инновационного потенциала обуславливает развитие организации, всех ее подразделений, всех элементов производственно-хозяйственной системы. Это сложное, многофакторное составляющее общего потенциала предприятия, требующее тщательного изучения, это один из элементов стратегического развития предприятия, индикатор уровня развития экономики в целом, мера готовности к созданию новых технологий и продуктов.

Ахметова Н.Н. определяет инновационный потенциал как «...совокупность различных видов ресурсов, включая материальные, финансовые, интеллектуальные, научно-технические и иные ресурсы, необходимые для осуществления инновационной деятельности».

Поршнеv А.Г., Румянцева З.П. и Соломатин Н.А. рассматривают инновационный потенциал организации как меру готовности выполнить задачи, обеспечивающие достижение поставленной инновационной цели, т.е. меру готовности к реализации проекта или программы инновационных стратегических изменений.

Такое определение, как «инновационный потенциал содержит неиспользованные, скрытые возможности накопленных ресурсов, которые могут быть приведены в действие для достижения целей экономических субъектов», также свидетельствует о наличии неоднозначности в понимании сущности инновационного потенциала.

По мнению Г.И. Жиц, под инновационным потенциалом понимается количество экономических ресурсов, которые в каждый конкретный момент общество может использовать для своего развития. Эти ресурсы распределяются между тремя основными секторами (сегментами, направлениями) макросистемы: научно-техническим, образовательным, инвестиционным. В результате этого распределения формируются научно-технический потенциал (сегмент или комплекс), образовательный потенциал (сегмент или комплекс), инвестиционный потенциал (сегмент или комплекс). Совокупность названных сегментов и формирует инновационный потенциал макросистемы.

В узком смысле инновационный потенциал предприятия — это совокупность имеющихся у предприятия средств, возможностей для использования нововведений в производственной, финансовой, управленческой и коммерческой деятельности в соответствии с базовыми целями его развития.

В широком смысле под инновационным потенциалом предприятия следует понимать отношения, которые возникают на микроуровне между работниками по поводу достижения базовых целей предприятия, заложенных в стратегии его развития, при условии наличия инновационных возможностей, которые создаются за счет других компонентов потенциала.

Все выше обозначенные определения инновационного потенциала предприятия имеют один и тот же недостаток: за характеристики инновационного потенциала зачастую выдаются показатели, относящиеся к научно-техническому, производственно-технологическому, кадровому либо иным компонентам общего потенциала предприятия или организации. В таких случаях собственно инновационный потенциал предприятия не вычленяется, не измеряется и, как следствие, целенаправленно не развивается. В итоге не достигается результат — повышение конкурентоспособности предприятия и ее продукции как на внешнем, так и на внутреннем рынке.

Инновационное развитие предприятия зависит от того, насколько технологическая система предприятия готова воспринять ту или иную инновационную задачу, правильно оценить ее.

Необходимость реорганизации в рамках инновационных требований характеризуется способностью системы к организационным изменениям, т.е.

уровнем развития инновационного потенциала. Управление развитием инновационного потенциала состоит в том, чтобы перевести потенциал предприятия из одного состояния в другое, более высокое, достаточное для достижения цели.

УДК 658.3

А.Е. Шикина

МОТИВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РАБОЧЕГО МЕСТА

Санкт-Петербургский государственный экономический университет

Сотрудники являются самой важной частью любого учреждения, ведь не секрет, что без человеческих ресурсов существование организации будет невозможным. Персонал организации также можно назвать источником потенциала успешности компании. Любая организация заинтересована в получении наибольшей отдачи от работников, поэтому уровень мотивации персонала и то, как менеджеры работают над мотивацией своих сотрудников, является критически важным условием для достижения успеха. Именно поэтому совершенствование мотивации является актуальной проблемой современного менеджмента.

Одной из важных проблем в современных условиях является преимущество материальных методов мотивации у сотрудников организации. Согласно опросу Всероссийского центра исследования общественного мнения (ВЦИОМ), проведенному в апреле текущего года, для 83 % сотрудников коммерческих организаций преимущественным мотивирующим фактором является повышение заработной платы и получение премий по результатам труда. Можно предположить, что такая статистика является следствием «мотивационной безграмотности» менеджера – ситуации, когда в организации не предпринимаются попытки иного стимулирования сотрудников, кроме материального. Но существуют и другие, как показывает зарубежный опыт, не менее эффективные методы мотивации персонала, такие как: проведение психологических тестов, позволяющих определить скрытые мотивационные мотивы; информирование о достижениях и оценках отличившихся работников; проведение конкурсов и соревнований в профессиональной сфере; предоставление сотрудником права выбора, а также обеспечение открытой или анонимной обратной связи. Следует упомянуть о практике, которая активно используется в Великобритании: сотрудников условно делят на три категории (наименее эффективные, эффективные и самые эффективные), критерии и результаты деления находятся в открытом доступе. Данный способ помогает мотивировать сотрудников тем, что каждый будет стремиться работать лучше и лучше, чтобы перейти в категорию «самых эффективных».

В настоящее время уже практически любой работодатель понимает, что чтобы привлечь к себе на работу и удержать эффективных сотрудников, которые действительно способны внести весомый вклад в развитие бизнеса,

недостаточно только материальных факторов (повышение заработной платы, начисление премий, предоставление интересного социального пакета). Есть бесчисленное количество индивидуальных внутренних мотиваторов у каждого сотрудника, принимая во внимание которые, можно добиться действительно впечатляющих результатов. В частности, огромное значение имеет функциональность и содержание работы. В данном контексте интерес представляет исследование мотивационного содержания рабочего места, предложенное американскими учеными Р.Хэкменом и Г.Олдхэмом. Мотивационный потенциал демонстрирует, насколько сама работа мотивирует сотрудника к её выполнению.

Данный метод использует взаимосвязи между отдельными характеристиками работы и мотивацией работников. Эта модель признает тот факт, что определенные характеристики работы (разнообразие работы, однозначность и значимость рабочего задания, автономность и обратная связь) способствуют возникновению определенного психологического состояния (испытанная значимость работы, чувство ответственности за результаты работы, понимание результатов трудовой деятельности), которое приводит к улучшению личностных результатов труда. Кроме того, признается, что сила потребности работника к росту создает важный опосредующий эффект.

По данному методу можно провести системный количественный анализ рабочих мест. Р. Хэкманом и Г. Олдхэмом была разработана анкета – Диагностическое обследование рабочего места (jobdiagnosticsurvey, JDS – ДОРМ). Вопросы этой анкеты позволяют получить количественные данные для каждой характеристики рабочего места по семибалльной системе, которые могут быть использованы для расчета общего обогащения труда или мотивационного потенциала по формуле:

$$\text{МП} = \frac{Р+Ц+З}{3} * А * \text{Ос} ,$$

где, МП – мотивационный потенциал,

Р – разнообразие работы,

Ц – целостность работы,

З – значимость работы,

А – автономность работы,

Ос – обратная связь.

Для практического применения модели Хэкмана-Олдхэма было проведено анкетирование сотрудников Санкт-Петербургского агентства недвижимости «Итака». Каждый показатель (Р, Ц, З, А, Ос) рассчитывался как произведение его оценки по 10-балльной шкале и степени важности для каждого сотрудника агентства (также по 10-балльной шкале). По результатам данного исследования разнообразие работы было оценено в среднем в 30 баллов (оценка разнообразия работы в организации – 6 баллов, степень важности – 5); целостность работы – 48 баллов (оценка целостности – 6, степень важности – 8); значимость – 64 балла; автономность работы – 81 балл (оба показателя 9); обратная связь – 54 баллов (оценка обратной связи – 6,

степень важности – 9) . Мотивационный потенциал при данных показателях получился равен 213192 (при максимально возможном значении - 1000000).

Проанализировав результаты данного анкетирования, руководству необходимо принять срочные меры для повышения мотивационного потенциала работы. Для реализации этой цели необходимо изменять проблемные параметры таким образом, чтобы сотрудник оценивал их на 10 баллов из 10. Следует уделить внимание таким показателям, как: целостность и автономность работы, обратная связь, так как по степени важности эти показатели являются самыми значимыми.

Благодаря подобному тестированию среди сотрудников на одной позиции возможно выделить «узкие места» и, совершив определенные действия, добиться повышения воспринимаемого уровня мотивационного потенциала, а следовательно, и результатов работы.

УДК 330.131.7

А.П. Юдин, Я.Р. Устарханова

ИННОВАЦИОННЫЕ КОМЕРЧЕСКИЕ РИСКИ КАК ОСОБЕННОСТЬ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА

Санкт-Петербургский государственный технологический университет
растительных полимеров

Современный рынок диктует свои условия для успешного осуществления предпринимательской деятельности. На сегодняшний день основной тенденцией, определяющей развитие национальной и мировой экономики, продолжает оставаться глобализация, но при значительном росте ее инновационной составляющей. Таким образом, в этих изменяющихся условиях повышаются требования к результатам инновационной деятельности, осуществляемой компанией с целью повышения эффективности развития. Непрерывное развитие хозяйственных систем в современных условиях приводит к изменению основных подходов к механизму управления их инновационной деятельностью, формированию качественно новых инструментов повышения ее эффективности. Возникает вопрос об определении новых современных инструментов управления, необходимых для повышения результативности внедрения инноваций.

Одним из таких инструментов должно стать систематизированное управление инновационными коммерческими рисками, которое позволит обеспечить способность системы к осуществлению инновационной деятельности с положительным для нее эффектом. Коммерческие риски неразрывно связаны с деятельностью любой компании, так как они сопровождают любые товарно - денежные отношения между компанией и ее контрагентами, при ведении инновационной политики такие риски при недолжном внимании могут нанести значительный урон.

Несмотря на достаточный объем исследований по управлению инновационными рисками, множество проблем и трудностей в данной

области пока еще не разрешено. Учитывая, что реальный набор инновационных рисков зависит от специфики ведения инновационной деятельности страны, региона, характера инноваций, от внешней и внутренней сред, в которых работает хозяйствующий субъект и других факторов, которые в свою очередь претерпевают изменения, вопрос управления такими рисками всегда будет требовать новых проработок и исследований.

В современных рыночных условиях любое предприятие, ведущее инновационную деятельность, находится в условиях неопределенности и нестабильности, так как на него оказывают влияние внешние и внутренние факторы, а также недостаточность, несвоевременность и возможная неверность информации. Состояние нестабильности вызывает вероятность банкротства, вызванного влиянием большого количества факторов, значительное место среди которых занимают инновационные коммерческие риски. Стоит отметить, что коммерческие риски в инновационной деятельности являются спекулятивными, т.е. могут отрицательно влиять на деятельность организации, а могут поспособствовать получению дополнительных благ для предприятия при правильной системе управления.

Для определения влияния риска используется его количественная и качественная оценки. Количественная оценка – это выявление различных видов рисков, действующих на данный процесс, например экспертными методами анализа. Качественная оценка коммерческого риска – это цифровое значение риска, которое определяется статистическим методом, методом расчета интегрального показателя риска, методом экспертных оценок, анализом целесообразности затрат, аналитическим методом и методом аналогий. Инновационные коммерческие риски являются элементом саморазвития системы, так как стимулируют систему защищаться от их последствий, подвигая ее к дальнейшему развитию.

В целом, эффективное управление инновационными коммерческими рисками позволяет хозяйственным системам положительно воздействовать на уровень собственной «живучести». Это повышает результативность инновационной деятельности компании, ее восприимчивость к инновациям и инновационную активность, что в свою очередь позволяет достичь роста положительного эффекта от внедряемой инновационной деятельности.

Раздел 2

ОТРАСЛЕВЫЕ И РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

УДК 502:65

Н.Н. Воскобойникова

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ КАК ФАКТОРУСТОЙЧИВОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МЕГАПОЛИСА

Санкт-Петербургский государственный университет

Устойчивое развитие мегаполиса неразрывно связано с экологической обстановкой, определяющей среду обитания населения. Особенно остро проблемы окружающей среды проявляются в многомиллионном городе, обусловленные структурой и особенностями размещения производств, а также климатическими условиями. Экологическое состояние города определяется загрязнением воздушного и водного бассейнов, почв, городских земель, а также утилизацией отходов производства, состоянием зеленых насаждений, развитием особо охраняемых природных территорий и другими факторами. Наиболее сложные проблемы состояния охраны окружающей среды связаны с загрязнением атмосферного воздуха, на который влияет трансграничный перенос загрязняющих веществ, а также выбросы от различных стационарных источников и автотранспорта. Проведенный сравнительный анализ экологической ситуации в Санкт-Петербурге в 2014 г. по сравнению с 2013 г. показал, что в загрязнении воздушного бассейна по-прежнему основную роль играет автотранспорт. По данным статистики, суммарный выброс загрязняющих веществ в атмосферный воздух Санкт-Петербурга от стационарных и передвижных источников в 2014 г. составил 513,2 тыс.т, что на 4,4% меньше, чем в 2013 г.. Однако плотность выбросов загрязняющих веществ в воздух на единицу площади Санкт-Петербурга составила 354,8 т./км², а на душу населения - плотность выбросов составил 100 кг различных загрязняющих веществ. В этом объеме основную долю загрязняющих веществ приходится на оксид углерода, то есть - 377,4 тыс.т, что составляет - 73,5%, который воздействует, в первую очередь, на сердечно-сосудистую систему, кровеносную систему, органы дыхания человека, что определяет в мегаполисе высокий уровень сердечно-сосудистых заболеваний. Следует отметить, что вклад автотранспорта в общий объем выбросов загрязняющих веществ остается наиболее высоким - 86%. Из них: твердых веществ - 30 %, диоксида серы - 45%, оксида углерода - 94%. Выбросы загрязняющих веществ от автотранспорта по официальным данным Росприроднадзора в 2014 г. составили 441,7 тыс.т, в том числе - оксида углерода - 356,1 тыс.т, что на 5% меньше, чем в 2013 г.

Это связано, по данным ГУ МВД России по Санкт-Петербургу, с уменьшением количества автотранспорта на 82024 единиц (4%). Сегодня

общее количество автотранспортных средств, зарегистрированных на территории Санкт-Петербурга составило в 2014 г., 19008323 единиц.

Следует отметить, что на загрязнение атмосферы, кроме автотранспорта, влияют стационарные источники, которые в городе составляют 35,5 тыс., принадлежащих 1200 промышленным предприятиям Санкт-Петербурга. Выбросы загрязняющих веществ, поступающих от стационарных источников, в 2014 г. составили 70,5 тыс.т. Основной вклад в промышленные выбросы вносят объекты теплоэнергетики. По данным статистики, самыми загрязненными районами Санкт-Петербурга в 2014 г. являлись: Выборгский, Кировский, Приморский и Невский. Выбросы загрязняющих веществ от стационарных источников этих районов составляют 61% (42,982 тыс.т) от выбросов от стационарных источников в целом по городу. Наименьшие выбросы загрязняющих веществ от стационарных источников наблюдаются в Ломоносовском, Кронштадтском, Адмиралтейском, Фрунзенском и Петродворцовом районах города. В целом при оценке состояния загрязнения атмосферы мегаполиса становится очевидна тенденция роста объема загрязнений, поступающих от всех видов транспорта.

Существует тесная связь между уровнем загрязнения атмосферы и заболеваемостью населения в различных районах города. В целях улучшения качества атмосферного воздуха в мегаполисе и устойчивого развития окружающей среды городскими и местными властями предложен ряд экологических инициатив для реализации мер, направленных на улучшение жизнеобеспечения населения. Это связано с формированием экологического каркаса города, в который входит природно-заповедный фонд, городские лесные массивы и территории зеленых насаждений общего пользования. Природно-заповедный фонд Санкт-Петербурга был увеличен в 2014 г. по сравнению с предыдущим годом в связи с созданием охраняемой территории в Кронштадте и представлен 14 особо охраняемыми природными территориями (ООПТ) регионального значения и памятниками природы. Общая площадь, занимаемая ООПТ в городе, основная часть из которых расположена на побережье Финского залива, составляет 6004,4 га, что составляет 4,2% от всей площади города. Планируется организация 8 новых ООПТ до 2025 г. в целях расширения экологического каркаса и улучшения условий проживания населения. Предполагается создание курортного лесопарка площадью 22918 га, который будет расположен в 5 районах города - Курортном, Приморском, Выборгском, Петродворцовом и Красносельском. Но следует отметить, что общая площадь городских лесных массивов уменьшилась в 2014 г. на 6% и составляет 19290 га, а площадь озелененной части города - парков и скверов увеличилась на 908 га и составляет 6330 га. В существующих городских лесных массивах преобладают хвойные породы, которые выполняют ряд функций, способствующих очищению воздушного бассейна и оздоровлению условий жизни горожан. К ним относятся поглощение углекислого газа и выделение кислорода, ионизация воздуха, выделение фитонцидов, обеззараживающих воздух, а также в целом

способствуют снижению уровня загрязнения пылью и значительно уменьшают вредную концентрацию находящихся в воздухе газов. Например, концентрация окислов азота, выбрасываемых промышленными предприятиями, снижается на расстоянии 1 км от места выбросов до 0,7 мг/м³, а при наличии зеленых насаждений до 0,13 мг/м³. Вредные газы поглощаются растениями, а твердые частицы аэрозолей оседают на листьях и стволах растений. Также особенностью является то, что в среднем 1 га зеленых насаждений поглощает за 1 ч 8 л углекислоты, то есть столько, сколько углекислоты выделяют за это время 200 человек. Оказывают фитонцидное действие зеленые насаждения. Так, большинство растений выделяют летучие вещества - фитонциды, обладающие способностью убивать вредные для человека болезнетворные бактерии или тормозить их развитие. К числу ярко выраженных фитонцидных деревьев и кустарников относятся береза, дуб, тополь, черемуха.

Известно более 500 видов деревьев, имеющих фитонцидные свойства. Особенно много фитонцидов образуют хвойные породы - 1 га можжевельника выделяет в сутки 30 кг летучих веществ, а ель и сосна выделяют 20 - 25 кг. Благодаря способности растений выделять фитонциды воздух парков содержит в 200 раз меньше бактерий, чем воздух улиц. К числу экологических инициатив следует отнести также увеличение масштаба озеленения города, которому в последние годы уделяется большое внимание со стороны руководства. Хотя разные районы города имеют разный характер озеленения, но в целом эти меры способствуют улучшению условий проживания населения.

Наряду с атмосферой важным экологическим фактором, влияющим на здоровье населения является характер загрязнения почв города. Почвы и грунты, расположенные на территории Санкт-Петербурга, как и любого другого мегаполиса, загрязнены различными химическими веществами и особенно тяжелыми металлами. Причиной загрязнения почв и грунтов являются выбросы промышленных предприятий, автотранспорта, дорожные покрытия, твердые бытовые отходы, разливы нефтепродуктов и др. Ежегодная геохимическая съемка территории мегаполиса показала увеличение территории загрязнения почв по всем категориям загрязнения. Уровень загрязнения почв неравномерен по территории города. Наиболее чистыми являются почвы северной и южной окраин - спальные районы.

Решение комплекса экологических проблем в мегаполисе требует освоения инвестиций, направленных на охрану окружающей среды. Так, в 2012 и 2013 гг. финансирование экологических программ и природоохранных мероприятий производилось за счет бюджета РФ, бюджетов субъектов РФ, фондов экологического страхования, кредитов банков, учреждений и организаций и других источников. Капитальные затраты на охрану окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов в 2013 г. в Санкт-Петербурге составили 8631,8 млн. руб., что на 25,6% больше, чем в 2012 г. Из них основная

доля направлена была на охрану водных ресурсов, что составило 8626,0 млн.руб., в то же время на охрану атмосферного воздуха были уменьшены инвестиции в основной капитал с 19,5 млн.руб. в 2012 г. до 5,8 млн.руб. в 2013 г. В 2014 г. в связи с экономическим кризисом картина резко изменилась: капитальные затраты в целом на охрану окружающей среды и рациональное использование ресурсов в Санкт-Петербурге почти на 54% уменьшились и составили всего 4656,1 млн. руб., которые целиком были использованы на водоохранные мероприятия, а воздухоохранные мероприятия не финансировались.

Таким образом, отсутствие инвестиций не позволяет решать острые проблемы загрязнения воздушного бассейна города, что не обеспечивает устойчивость социально-экономического развития мегаполиса.

УДК 658.532

Е.С. Древалева

ПРОБЛЕМЫ УЧЕТА ЛОГИСТИЧЕСКИХ ИЗДЕРЖЕК

Санкт-Петербургский государственный технологический университет
растительных полимеров

В последнее время компании все сильнее ощущают на себе негативные последствия мирового экономического кризиса, в частности, опережающий рост затрат предприятий в сравнении с ростом их доходов, снижение прибыли и, как следствие, инвестиционной активности и доходов конечных бенефициаров бизнеса. Эти негативные тенденции ставят достаточно остро вопрос поиска возможных путей снижения издержек в процессе производственной деятельности.

Все действия, направленные на уменьшение расходов, должны быть не только проанализированы и обоснованы, но также соответствовать стратегии развития компании.

Для контроля и анализа расходов на предприятиях применяется так называемый управленческий учет, поскольку бухгалтерский учет не предназначен для этих целей.

Для бухгалтерского учета характерно множество, так называемых, «единичных расходов», изменение которых может как положительно, так и отрицательно сказаться на финансовом результате при неизменной цене продажи (в один период времени предприятие может получить прибыль, в другой – понести убытки). Этим осложняется процесс ценообразования, а именно, чем ниже прибыль предприятия, тем выше устанавливаются отпускные цены на продукцию, что, несомненно, влечет за собой снижение спроса, а затем и прибыли. Чем больше единичных позиций в общей структуре расходов, тем выше вероятность развития негативных последствий такой «спирали». Эффективное управление затратами является одним из действенных способов достижения высоких экономических результатов, повышения конкурентоспособности и финансовой устойчивости компании.

Поскольку в последнее время имеет место тенденция роста логистических издержек в структуре затрат на производство продукции, задачи их идентификации, оптимизации и снижения носят все более актуальный характер.

Логистические издержки входят в состав себестоимости продукции, тем самым оказывая существенное влияние на ценообразование, однако в отечественной практике учету этих издержек не уделяется должного внимания, нет системного подхода к их идентификации, анализу, планированию и оптимизации. Виной тому служит организация системы российского бухгалтерского учета: в составе затрат, входящих в себестоимость, логистические издержки не сгруппированы, как правило, часть логистических издержек (транспортные расходы, затраты на хранение и пр.) размыты в разных статьях и учитываются на различных счетах бухгалтерского учета, что затрудняет их выделение, учет и анализ.

На иностранных предприятиях управленческая отчетность интегрирована с бухгалтерской, поскольку план счетов подразумевает как счета производственных затрат, так и результатов деятельности. С целью решения задач управленческого учета, в том числе и по логистическим аспектам, существующая система российского бухгалтерского учета, однозначно, требует модернизации.

Перечень статей расходов в международном стандарте учета более развернут, что весьма затруднительно в рамках российских стандартов бухгалтерского учета. Проблемы выделения и группировки логистических издержек наиболее значимы в вопросах эффективного управления в целях обеспечения конкурентоспособности предприятий и производимой продукции. Решение данных вопросов должно основываться на требованиях эффективного управления издержками посредством управленческой отчетности и подкрепляться обоснованной методикой планирования и анализа. Принятое в настоящее время в российском бухгалтерском учете разделение затрат не обеспечивает их корректный учет и анализ и, как следствие, эффективное управление. Нет четко выстроенной классификации логистических издержек.

Однако частично отечественная система бухгалтерского учета агрегирует основную часть логистических издержек: в основном их относят на коммерческие, общепроизводственные и общехозяйственные расходы. Необходимо систематизировать и скоординировать процесс идентификации, учета и анализа логистических затрат. Логистическая служба любого предприятия должна систематически учитывать логистические издержки, анализировать их структуру и динамику и быть постоянно озадачена поиском способов их оптимизации.

С целью корректного учета и эффективного управления логистическими издержками необходимо не только объединять их в группы, выделяя наиболее значимые и определяя при этом характер их взаимодействия друг с другом, но и основательно анализировать взаимосвязь

статей расходов с действующей системой бухгалтерского учета, опираясь при этом на принятую на предприятии учетную политику.

Исходя из вышеизложенного, стоит отметить, что своевременный и корректный учет логистических затрат в производственной деятельности приведет не только к экономии трудовых и финансовых ресурсов, но и положительно скажется на всей экономической деятельности предприятия, что в современных условиях развития системы рыночных отношений обусловит финансовую устойчивость, стабильное развитие и высокую конкурентоспособность.

УДК 676:502.7

В.А.Ежова, Е.М.Фрейдкина

**ПРОБЛЕМЫ УСТОЙЧИВОСТИ
И ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА
В ЦЕЛЮЛОЗНО-БУМАЖНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В РОССИИ**
Санкт-Петербургский государственный технологический университет
растительных полимеров

Экологическая политика Российской Федерации основывается на Конституции Российской Федерации, действующем российском законодательстве, международных правовых актах, а также таких национальных стратегических документах, как:

- экологическая доктрина Российской Федерации (2002 г.);
- климатическая доктрина Российской Федерации (2009 г.);
- концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (2008 г.);
- концепция перехода Российской Федерации к устойчивому развитию (1996 г.) и других правовых актах, определяющих стратегию государства.

Для достижения целей и реализации основных принципов экологической политики государство и общество принимают на себя следующие обязательства:

- повышение экологической эффективности и обеспечение экологически ориентированного роста экономики;
- повышение качества жизни и улучшение среды обитания человека;
- сохранение и восстановление окружающей природной среды;
- предотвращение опасных климатических явлений и адаптация к глобальному изменению климата;
- снижение негативного воздействия на окружающую среду отходов производства и потребления.

Основные механизмы реализации экологической политики включают:

- развитие системы государственного и муниципального управления охраной окружающей среды и природопользованием;

- нормативно-правовое обеспечение деятельности в области охраны окружающей среды и правоприменение;
- административные механизмы;
- экономические и финансовые механизмы (льготное кредитование, финансирование (софинансирование), предоставление налоговых и иных льгот при внедрении ресурсосберегающих, экологически чистых технологий);
- мониторинг окружающей среды (экологический мониторинг), информационное обеспечение природоохранной деятельности, доступ к экологически значимой информации;
- научное обеспечение;
- формирование экологической культуры, экологическое образование, просвещение и воспитание;
- региональная и территориальная экологическая политика;
- международное сотрудничество по реализации экологической политики.

С 21.07.2014 в статью 17 Федерального закона № 219-ФЗ "Об охране окружающей среды" было включено положение о государственном содействии в осуществлении инвестиционной деятельности, направленной на внедрение наилучших доступных технологий. Государственная поддержка деятельности по внедрению наилучших доступных технологий и иных мероприятий по снижению негативного воздействия на окружающую среду может осуществляться посредством:

- предоставления налоговых льгот в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о налогах и сборах;
- предоставления льгот в отношении платы за негативное воздействие на окружающую среду в порядке, установленном настоящим Федеральным законом и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- выделения средств федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации в соответствии с бюджетным законодательством Российской Федерации.

Для целлюлозно-бумажной промышленности характерны:

- высокая материалоемкость: для производства 1 тонны целлюлозы нужно в среднем 5-6 куб. дерева;
- большой расход воды: для производства 1 тонны целлюлозы расходуется в среднем 350 кубических метров воды;
- высокая энергоемкость: 1 тонна продукции требует в среднем 2000 кВт / ч.

ЦБП относится к отраслям, делающим токсичные выбросы в атмосферу и опасные сбросы в воду. Остро стоит проблема отходности целлюлозно-бумажных предприятий. Многотонные отходы этих предприятий складываются, занимая большие площади и отрицательно

воздействуя на окружающую среду. В целом отрасль относится к опасным для ОПС.

Многие предприятия отрасли являются предприятиями-гигантами. Это означает большие объёмы выбросов и сбросов, а кроме того - огромные концентрации токсичных веществ в атмосфере и речных системах в районе работы предприятия. А крупные предприятия, обычно имеют в своей инфраструктуре находящиеся в непосредственной близости жилые поселения, где живёт многочисленный персонал.

Стратегия приспособления целлюлозно-бумажного рынка к экологическим вызовам включает следующие положения:

1. Существующие и проектируемые ЦБК не должны разрушать леса высокой природоохранной ценности в приоритетных экорегионах.
2. Более широкое использование «лесных плантаций нового поколения» для производства целлюлозного сырья.
3. Ответственное потребление: потребители бумаги переходят на использование продукции с наименьшим экологическим следом.
4. Свободный доступ к бумажной продукции повсеместно при снижении объёма ее расточительного потребления.

Основными инструментами адаптации российского целлюлозно-бумажного рынка к экологическим вызовам является добровольная сертификация по FSC и ИСО 14001 версия 2004.

Наблюдается рост объемов ответственной бумажной продукции на российском рынке. По данным на 2014 г. 40 % офисной и офсетной бумаги FSC и ИСО 14001 сертифицировано; 98 % газетной бумаги производится на FSC и ИСО 14001 сертифицированных предприятиях; FSC сертифицировано: 12 типографий, 5 производителей вторичной бумажной продукции, 3 оптовых компании - поставщики бумаги.

На крупных целлюлозно-бумажных предприятиях традиционно работают экологические службы. Они возглавляются главным экологом, который находится в подчинении генерального директора или заместителя технического директора. В распоряжении данного специалиста имеется лаборатория, которая следит за соблюдением стандартов во всех подразделениях и на выходе из компании, комплексочистных сооружений, полигон твердых отходов и отдел охраны природы(4-5 человек), в функциональном подчинении отдела находятся все подразделения предприятия.

Сотрудники отдела выполняют следующие функции:

- анализ технологических причин превышения концентраций загрязняющих веществ в выбросах и сбросах;
- составление обязательной отчетности о загрязнении;
- анализ динамики платежей за загрязнение;
- разработка программ и инвестиционных проектов, связанных с очисткой загрязнений и переработкой отходов;
- разработка природоохранных инвестиционных проектов;

- подготовка к добровольной сертификации и контроль функционирования систем управления в рамках своих функций.

УДК 336.1

В.А.Ежова,С.С. Повстемский

ПОТЕНЦИАЛ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ УГЛЕДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РФ

Санкт-Петербургский государственный технологический университет
растительных полимеров

Угольная промышленность Российской Федерации единственная отрасль промышленности страны, которая в новейшей истории успешно прошла процесс развития производственной, технологической, корпоративной и финансово-экономической структуры, от периода дотаций и выживаемости до функционирования, адекватного законам рынка. Спустя 20 лет после начала реструктуризации, можно с уверенностью сказать, что процессы по структурному изменению отрасли не придали импульс для восстановления и успешного развития в долгосрочном периоде. Угледобывающая отрасль России на самом деле переживает сложные времена. Добыча угля в РФ в 2012 и 2013 гг. снижалась: с 355 млн т в 2012 г. до 352 млн т в 2013 г. Причины – негативные тенденции на мировом рынке и отсутствие роста спроса на внутреннем.

Россия обладает мощной сырьевой базой угля, занимая по количеству запасов (274 млрд. т) второе место в мире после США. Ресурсный потенциал страны значителен. Первая категория ресурсов оценивается в 462,7 млрд т. Сырьевая база угля России разнородна – в ней представлен уголь всех типов, разнообразных марок, качества и технологических свойств. Значительная часть угля России отличается хорошими качественными характеристиками: низким содержанием серы (0,3–0,8%) и золы (10–16%) и высокой теплотворной способностью.

Таблица 1

Характеристика основных угольных бассейнов РФ

Бассейн	Тип угля	Запасы, млрд.		Добыча в 2012 г, млн.
		A+B+C1	C2	
Канско-Ачинский	Б,К	79,3	38,9	42,1
Кузнецкий	К,Б	53,1	15,1	175,5
Иркутский	К,Б	7,6	4,6	12,4
Печерский	К	7,1	0,5	10,6
Донецкий	К	6,5	3,2	4,0
Южно-Якутский	К	4,5	2,7	11,4
Минусинский	К	5	0,4	12,5

Особенностью российской минерально-сырьевой базы угольной промышленности является концентрация основной части запасов в восточных регионах, главным образом в Кузнецком и Канско-Ачинском угольных бассейнах. Характеристика основных угольных бассейнов по количеству разведанных и предварительно оцененных запасов угля и объемам добычи в 2012 г. представлена в таблице 1 (Б - бурый уголь, К - коксующийся уголь, С2 - перспективные запасы угля, за пределами разведанным месторождений).

Более 3/4 российской добычи угля сосредоточено в руках крупных угольных и металлургических компаний. В 2012 г. они извлекли из недр более 78% российского угля.

Больше всех угля в прошлом году добыли: СУЭК – 98,63 млн т, ХК «СДС-уголь» – 29,33 млн т, «Кузбассразрезуголь» – 43,46 млн т, «Южный Кузбасс» (входит в «Мечел») – 11,97 млн т, «Востсибуголь» – 11,93 млн т, «Южкузбассуголь» – 11,53 млн т, «Якутуголь» – 9,46 млн т, «Распадская» (входит в Evraz) – 10,25 млн т.

Угольными компаниями и холдингами, в составе которых есть угольные производства, в последние годы были реализованы значительные инфраструктурные проекты, прежде всего по строительству ж/д путей и портовых терминалов: угольные компании участвовали своим капиталом в создании портовых угольных терминалов Усть-Луга, Восточный, Ванино, а холдинг "Мечел" вложил в строительство ж/д ветки Улак-Эльга к Эльгинскому месторождению 70 млрд руб.

Крупнейший продуцент, ОАО «Сибирская угольная энергетическая компания» (ОАО «СУЭК»), входит в десятку ведущих угледобывающих компаний мира. В 2012 г. компания нарастила валовую угледобычу на 5,7 % – до 97,5 млн. т, сохранив свою долю в российском производстве (27,5%). Компания специализируется исключительно на производстве энергетического угля, добывая его во многих регионах страны – Кузнецком, Канско-Ачинском, Минусинском, Раздольненском и Буреинском бассейнах.

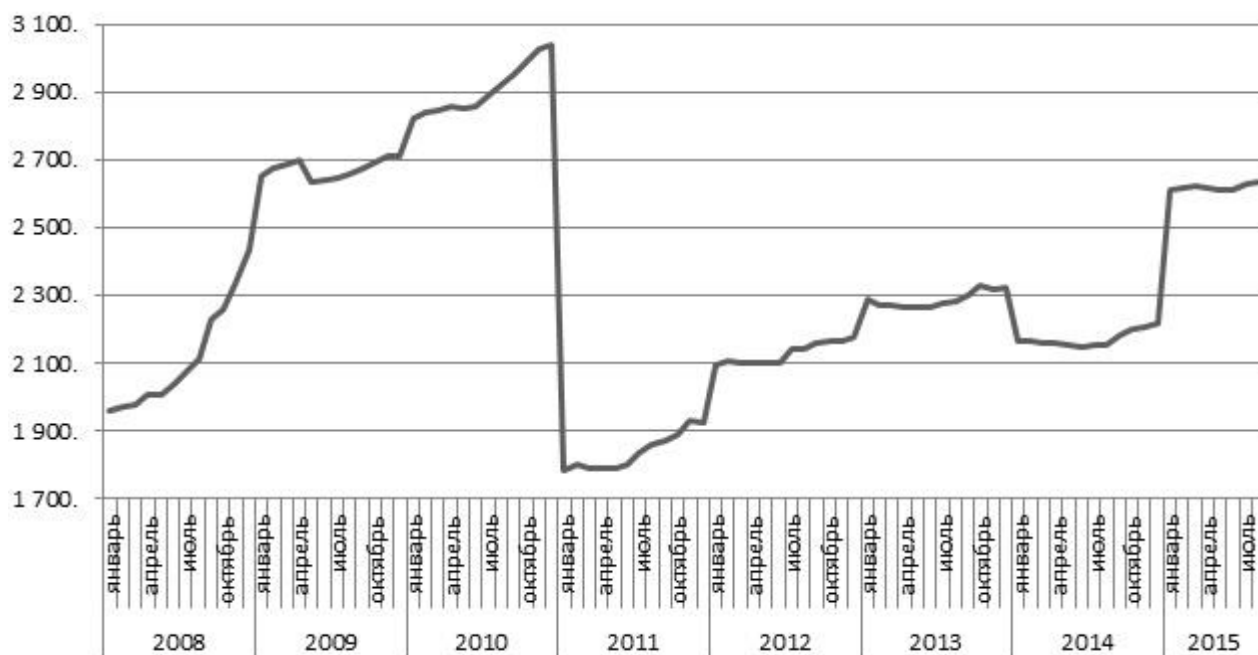
Численность работающих в отрасли в 2013 г. сократилась с 850 тыс. до 160 тыс. человек, т. е. фактически в 4 раза выросла производительность труда, в 4 раза вырос объем инвестиций в основной капитал угольных предприятий. Ежегодно вводятся новые мощности по добыче угля в объеме более 20 млн. т. Динамика затрат организаций по добыче каменного угля, бурого угля и торфа промышленного производства на технологические инновации представлена в табл. 2.

Таблица 2

Динамика затрат организаций по добыче каменного угля, бурого угля и торфа промышленного производства на технологические инновации

Период	2012	2013	2014
Величина затрат, тыс. рублей	83 905,3	2 056 871,8	366 084,5

С 2005 г. уголь становится все более дешевым энергоресурсом. Сегодня соотношение цен уголь/газ уже достигло 1 к 1,7. Это соотношение недостаточно для равноправного конкурирования с дешевым российским газом, цены на который регулируются государством в отличие от цен на уголь, формируемых рынком. Динамика цен представлена на рисунке



Средние потребительские цены на уголь, руб./т

Реализация российского угля ограничивается на экспортных направлениях ввиду значительных расстояний (свыше 4500 км) от основных регионов добычи (Кузбасса) до рынков восточного и западного направления, что сдерживает формирование стабильных условий для самофинансирования отрасли, но при ослабленности рубля экспорт становится эффективным. На фоне девальвации российской национальной валюты в 2014 г. рублевая выручка от экспорта возросла, расходы на добычу и доставку значительно упали, благодаря чему конкурентоспособность отечественного угля сильно повысилась.

Планы по развитию угольной промышленности нашли свое отражение в Энергетической стратегии России и Программе развития угольной промышленности на период до 2030 г.

В Программе представлено к реализации 48 инвестиционных проектов, 21 проект касается регионов Восточной Сибири и Дальнего Востока. Максимально возможные объемы добычи угля в этих регионах могут составить к 2030 г. 150 млн т.

Курс на повышение объемов и глубины переработки энергетического угля является перспективным. За счет роста объемов обогащения угля повышается качество и КПД используемого угольного топлива. Проектом новой Энергетической стратегии России на период до 2035 года предусматривается стимулировать внедрение прогрессивных технологий

угольной генерации, что, в свою очередь, будет способствовать расширению использования высококачественного угольного топлива на действующих ТЭС России.

Планируется развитие транспортной инфраструктуры в наиболее перспективном восточном направлении. За счет развития Восточного полигона российских железных дорог на восток будут направлены дополнительные объемы из Кузбасса - порядка 36 млн т, 50 млн т будет экспортироваться в случае реализации новых дальневосточных проектов угледобычи. В результате экспорт угля из России может вырасти к 2035 г. до 225-270 млн т при росте поставок в восточном направлении и сохранении или даже небольшом снижении поставок на атлантический рынок.

Значительными стратегическими перспективами обладает регионализация угля - повышение доли его использования в непосредственной близости от мест угледобычи для энергогенерации и в качестве сырья для глубокой переработки. Развитию отрасли также способствовало бы расширение местного использования угля в сети малых, муниципальных угольных теплоэлектростанций.

Эффект от проведенной структурной перестройки отрасли позволит компенсировать затраты: на реструктуризацию угольной промышленности затрачено 13,1 млрд долл. за 20 лет (1994-2014 гг.), за период с 1999 г. консолидированный бюджет РФ получил 14,1 млрд. долл. от угольных предприятий в виде налогов и сборов. Абсолютно частная угольная промышленность РФ год от года демонстрирует устойчивые темпы развития, а государственные дотации - доля средств господдержки угольной промышленности России сократилась с 1,4% ВВП (80 коп./1 руб. товарной продукции) до практически нулевого уровня.

Угольная отрасль, системообразующая в Российской Федерации, продолжает активно развиваться с акцентом на экспорт, хотя спрос на уголь во многих странах-импортерах падает, а объективные факторы говорят о его возможном дальнейшем уменьшении. Наиболее надежный способ для предприятий угледобывающей отрасли получить стабильность спроса – это существование постоянного внутреннего потребления.

УДК378.143

Б.Б. Лоздовский

ТРЕТИЙ ТРУДОВОЙ СЕМЕСТР – СОЦИАЛЬНАЯ ПАМЯТЬ

Санкт-Петербургский государственный технологический университет
растительных полимеров

Вуз является социальной организацией, ему присущи черты, характерные для общества как социокультурной системы. Являясь открытой подсистемой, вуз обменивается со средой веществом – продуктами образовательного процесса, энергией – различные формы деятельности. Это информационная подсистема: по специфическим каналам социальной коммуникации (язык, средства связи, знаковые и символические подсистемы)

устанавливаются общественные связи, осуществляется социальное управление. Это подсистема с социальной памятью, сохраняющая следы взаимодействия со средой своих прошлых состояний в виде социального, социально-технологического и социокультурного опыта. Это подсистема с наследственностью. Она не только сохраняет свой опыт, но и передает его по особым информационным и коммуникационным каналам от прошлых к настоящим и будущим поколениям.

К сожалению, в постперестроечный период традиционная классическая система образования, соединяющая в рамках единого целого процесс обучения и воспитания, была существенно деформирована. Были закрыты военные кафедры, ведущие военно-патриотическое воспитание студенческой молодежи, ликвидирован и институт кураторов, социальная практика студентов, исчезли творческие молодежные организации, студсовет, была свернута работа студенческих научных обществ и деятельность студенческих строительных отрядов

Одновременно возникли новые явления в социальной жизни вуза. Новые черты проявляются в жизни студентов, системе ценностей, социальной дифференциации – вторичная занятость стала нормой, а иногда и необходимостью, возникли новые формы внутривузовской экономической зависимости, почти исчез тип студента - общественника. В тоже время в современном российском обществе происходят серьезные изменения в социальном и экономическом положении молодежи - наблюдается социальное и финансовое расслоение студенчества

Важнейшим объектом рыночных реформ в последние годы вновь оказалось высшее профессиональное образование. Основным направлением реформирования стало изменение организационно-экономического механизма: преобразуется институциональная природа, статус образовательного учреждения, принципы финансирования, меняются формы взаимодействия между государством и администрацией вузов и трудовые отношения. Производство «образовательных услуг» стандартизируется, превращается в поточное производство, а функция воспитания студенчества сводится все больше к реакции на «внешние указания» определенных институциональных структур без достаточного для этого финансирования.

Управление как специфическая форма деятельности носит сознательный характер, предполагает сознательную постановку целей, рассматривает роль индивидуального сознания личности в управлении своим поведением. При этом в структуре социально-значимых качеств личности выпускника вуза важное место должна занимать доминанта на самостоятельность мышления, ключевыми компонентами которой являются критическая оценка и проектировочная составляющая. Необходимо вовлечение молодежи в социальное управление и самоуправление-реализация определенных управленческих функций в рамках делегирования им полномочий и ответственности.

21 февраля 2015 г. был издан указ президента, по которому с 17 февраля 2016 г. будет отмечаться День российских студенческих отрядов.

«Процесс, как говорится, пошел». И в СПбГТУРП в связи с обращением Санкт-Петербургского ГБУ «Центр содействия занятости профессиональной ориентации молодежи «Вектор» 14 апреля 2015 г. было проведено на I - III курсах всех факультетов (институтов) агитационные собрания с целью привлечения молодежи в студенческие отряды. Записалось более 30 студентов - впервые за 25 последних лет!

Впереди - определение перечня направлений, формирование инициативных групп, помощь в поиске работы, организационное и методическое сопровождение и т. д. И здесь, безусловно, пригодится опыт ветеранов студенческих отрядов «советской эпохи», обращение к социальной памяти старших поколений.

В 2009 г., когда движение студенческих стройотрядов в нашей стране отметило 50-летний юбилей, Федеральным законом от 21 декабря 2009 г. № 329-ФЗ «О внесении изменений в статью 50 Закона Российской Федерации» «Об образовании» и статью 16 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» был установлен правовой статус студенческих отрядов. В то же время по инициативе Координационного совета по воспитательной работе со студентами, Совета ректоров вузов Санкт-Петербурга, под патронажем Политехнического университета, усилиями большой группы ветеранов студенческих отрядов начался сбор материалов и подготовка к изданию книги по истории студенческих отрядов вузов Ленинграда. В начале 2012 г. вышла в свет книга «Юбилей с открытой датой: Из истории студенческого строительного движения.- СПб.: Издательско-полиграфическая ассоциация университетов России, 2012.-432 с.».

В книге представлены лишь фрагменты истории студенческих отрядов, позволяющие современному читателю на конкретных примерах увидеть, что славная история студенческих отрядов - это не просто красивые слова, а предмет общей гордости студентов многих поколений.

Все руководители нашего государства в период обучения в вузах прошли эту школу. Президент Российской Федерации В. В. Путин, будучи студентом юридического факультета ЛГУ с 1970 по 1975 гг., работал в Коми АССР. «Мы дома ремонтировали, рубили просеку под ЛЭП, работали много-часов по 12..»(с.6). Председатель Госдумы Сергей Нарышкин - с 1972 по 1978 гг. студент Ленинградского механического института «Военмех» - был комиссаром районного студенческого стройотряда «Кингисепский». (с.9). По мнению председателя Совета Федерации В. И. Матвиенко: «В жизни любого человека есть события, которые оставили неизгладимый след в его жизни, вспоминаются им с особой теплотой. Думаю, не ошибусь, если скажу, что для миллионов людей в нашей стране таким событием стала работа в студенческих строительных отрядах. Начиная с 1960-х годов не было ни одной крупной стройки, в которой бы они не участвовали. Тысячи километров дорог, десятки тысяч квадратных метров жилья, сотни сооруженных сельскохозяйственных объектов, школы, больницы, заводы,

электростанции- таковы результаты их труда на территории бывшего Советского Союза». (с.3)

Стройотряды были для молодежи не только формой обеспечения занятости, но и своеобразной школой жизни, приобщавшей к труду и игравшей важную роль в становлении личности. Ведь деятельность студенческих отрядов способствует реализации социальных и трудовых инициатив, приобретению молодыми людьми навыков профессиональной трудовой и управленческой деятельности, содействует личностному развитию, а также процессам трудовой и социальной адаптации молодежи, её патриотическому воспитанию.

Сотрудники нашего университета, представленного в то время самостоятельными вузами - Ленинградским институтом текстильной и легкой промышленности (ЛИТЛП) и Ленинградским технологическим институтом целлюлозно-бумажной промышленности (ЛТИ ЦБП), тоже принимали в нем активное участие. И эта славная история нашла отражение на страницах книги (см. стр.: 289-305, 379-393).

В рамках исследовательского проекта по учебному курсу «Социология управления» была поставлена цель – выявить степень участия в этом движении нашего института. Для решения этой задачи при профкоме студентов был создан в апреле 2011 г. поисковый отряд СНО «Память». Исследование предполагалось провести в два этапа : поиск и сбор первичной информации о студенческих трудовых объединениях, местах их работы, объектах, построенных студентами, замечательных людях-участниках студенческих строительных отрядов (ССО);подготовка слета ветеранов ССО вуза.

Социальная память как способность воспроизводить прошлое - фундаментальное свойство человека и общества. Это сознательное обращение к прошлому со всеми его плюсами и минусами. На этом пути поисковый отряд студентов СПбГТУРП столкнулся с рядом методологических, историографических, источниковедческих и организационных проблем: не совпадение факта науки и факта жизни, соотношение исторического знания и исторического познания, проблемы взаимоотношения между поколениями, сохранности исторических и социальных источников информации, их доступности и т.д.

В качестве источника информации были использованы архивные документы, материалы интервью ветеранов ССО - преподавателей и сотрудников вуза, периодическая печать, в первую очередь, выпуски газеты «Смена» за период с 1967 по 1984 гг. В Центральном государственном архиве историко-политических документов Санкт-Петербурга нами были обнаружены дневники линейных студенческих отрядов. Они послужили основанием для составления списка линейных отрядов вуза. Более полную информацию о системе социального управления в период подготовки и деятельности студенческих отрядов, учащейся молодежи, пропаганды строительного движения можно найти в итоговых отчетах Ленинградского областного студенческого отряда.

С целью подготовки к празднованию в 2016 г. Дня российских студенческих отрядов как мобилизационного ресурса системного плана и для дальнейшей поисковой работы необходимо создать инициативную группу. Целесообразно далее: 1.Провести научно-практическую конференцию: «Социальная память как институт социализации в образовательной среде», «Студенческие строительные отряды как форма социализации и самоуправления» 2.Продолжить сбор информации об истории развития студенческого самоуправления, расширив источниковедческую базу (материалы архивов, социологические опросы и т. д.) с целью издания к 85-летию вуза сборника «Третий трудовой семестр».3.К слету ветеранов студенческих отрядов подготовить художественную концертную программу, используя богатую традицию студенческой и молодежной песни старших и современных поколений.

УДК 502:65

И.В.Литвиненко

ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАЦИОНАЛЬНОГО ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ

Всероссийский научно-исследовательский институт геологии и минеральных ресурсов Мирового океана имени И.С.Грамберга,
Санкт-Петербургский государственный университет

Методы экономического стимулирования природопользования представляют собой совокупность инструментов, приемов и способов воздействия государства на хозяйствующие субъекты с целью побуждения их к рациональному использованию природных ресурсов. Методы экономического регулирования природопользования включают в себя: метод экономического стимулирования производства экологически чистой продукции, выпускаемой с помощью применения экологически чистых технологий, и метод экономического сдерживания развития экологически грязного производства.

Под экономическим стимулированием природопользования понимается привлечение государством природопользователей к наиболее рациональному использованию природных ресурсов. Существуют три основных принципа экономического стимулирования природопользования:

- принцип комплексности;
- принцип сочетания стимулирования на различных уровнях экономического регулирования;
- принцип сочетания материального и морального стимулирования.

Комплексный подход необходим для стимулирования операций технологических процессов, если они являются ресурсосберегающими и проводятся экологически приемлемыми методами, а также природоохранных мероприятий. В соответствии с принципом сочетания стимулирования на различных уровнях экономического регулирования поощрение работников за природоохранную деятельность только в рамках предприятия путем

премирования недостаточно, так как не будет достигнут наиболее полный эффект по рациональному использованию природных ресурсов и охране окружающей среды. Таким образом, стимулирующая функция реализуется на более высоких уровнях экономического регулирования следующими экономическими мерами: платежами за негативное воздействие на окружающую среду, налоговыми и кредитными льготами, иными поощрительными мерами в сфере охраны окружающей среды; в известной мере, в качестве стимулятора выступает экологическое страхование. Принцип сочетания морального и материального стимулирования как отдельных работников, так и предприятия в целом рассматривает человека не как лишь биологическое существо, который должен удовлетворять только свои материальные потребности, а как социальное существо — стремящееся к реализации духовных интересов. Удовлетворение духовных интересов человека возможно посредством широкой гласности о результатах природоохранного труда и характера его стимулирования. Экономическое стимулирование может осуществляться с помощью льготного кредитования, льготного налогообложения, дотаций государства производителям экологически чистой продукции и т. п.

Метод экономического сдерживания заключается в воспрепятствовании появлению и развитию экологически грязных технологий и методов производства продукции. Существуют два принципа экономического сдерживания экологически грязного производства: принцип экологического приоритета и принцип соответствия.

Экологический приоритет означает то, что при использовании природных ресурсов и решении других вопросов, связанных с окружающей средой, предпочтение всегда должно отдаваться охране жизни и здоровья человека, обеспечению благоприятных условий для жизни, труда и отдыха населения.

Принцип соответствия означает, что для оптимального развития общества, постоянно возрастающие потребности людей должны соответствовать фактическому наличию природных ресурсов. К методу экономического сдерживания экологически грязного производства можно отнести: платежи за нормативное и сверхнормативное потребление природных ресурсов, платежи за лимитное и сверхлимитное загрязнение окружающей среды, штрафы за нарушение природоохранного законодательства и т. д.

Комплекс мер экономического стимулирования предполагает усиление заинтересованности хозяйствующих субъектов в выполнении требований законодательства в сфере охраны окружающей среды и тем самым снижение возложенного на них в первую очередь налогового бремени. Экономическое стимулирование, с одной стороны, обеспечивается путем регулирования налогообложения, установления льгот, проведения специальной политики в области акцизов, кредитования и т. д., а с другой стороны, предполагает специальное налогообложение экологически вредной продукции, а также продукции, выпускаемой с применением экологически опасных

технологий. Федеральным законом «Об охране окружающей природной среды» четко определены следующие основные направления экономического стимулирования рационального природопользования и природоохранной деятельности:

- введение налоговых и иных льгот, предоставляемых предприятиям, учреждениям и другим организациям, в том числе и природоохранным, при внедрении малоотходных ресурсосберегающих технологий и производств, использовании вторичных ресурсов, осуществлении другой деятельности, обеспечивающей положительный экологический эффект;
- освобождение от налогов экологических фондов;
- передача части средств экологических фондов на договорных условиях под процентные займы предприятиям, учреждениям, организациям и гражданам для реализации мер по гарантированному снижению выбросов и сбросов загрязняющих веществ;
- установление повышенных норм амортизации основных производственных фондов;
- применение поощрительных цен и надбавок на экологически чистую продукцию;
- введение специального налогообложения экологически вредной продукции, а также продукции, выпускаемой с применением экологически вредных технологий;
- применение льготного кредитования предприятий, учреждений и организаций, эффективно осуществляющих охрану окружающей природной среды, независимо от форм собственности.

Некоторые меры и принципы экономического стимулирования рационального природопользования, восстановления и охраны природных ресурсов предусмотрены природно-ресурсным законодательством РФ. Так, например, Водный кодекс РФ предусматривает предоставление налоговых и иных льгот гражданам и юридическим лицам, выполняющим работы по восстановлению и охране водных объектов, предупреждению и ликвидации вредного воздействия вод; установление льготных кредитов на выполнение работ по восстановлению и охране водных объектов, предупреждению и ликвидации вредного воздействия вод; предоставление налоговых, кредитных и иных льгот водопользователям, а ст. 395 Налогового кодекса РФ (часть вторая) освобождение от налогообложения физических лиц, относящихся к коренным малочисленным народам Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации, а также общины таких народов - в отношении земельных участков, используемых для сохранения и развития их традиционного образа жизни, хозяйствования и промыслов. Кроме этого, Федеральный закон «О животном мире» (ст. 54) устанавливает экономическое стимулирование охраны, воспроизводства и устойчивого использования объектов животного мира посредством установления налоговых и иных льгот (льготных кредитов на выполнение работ по охране и воспроизводству объектов животного мира; премирование должностных

лиц и граждан, осуществляющих охрану животного мира и улучшение состояния среды их обитания пр.).

Экологическая ситуация в мире, которую можно охарактеризовать как состояние близкое к экологическому кризису, наряду с обострением глобальных социально-экономических и политических проблем, требует остановки опасных тенденций и изменения курса развития современной цивилизации. Одно из основных противоречий – столкновение между экономическим ростом и необходимостью ограничения его ресурсоемкости. Для решения этой сложнейшей проблемы требуется сочетание политической воли, международных усилий и смены концепции экономики, заключающейся в переходе от экономической системы цивилизации к эколого-экономической системе.

УДК 664.000.34

М.Л. Макаревич

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ КАЧЕСТВА ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ

Санкт-Петербургский государственный торгово-экономический университет

По данным ВОЗ (Всемирной организации здравоохранения) в последние годы резко увеличились показатели смертности от онкологических заболеваний: в 2012 г. выявлено около 14 млн новых случаев заболевания раком и 8,2 млн случаев смертей, связанных с раком, а по прогнозам ВОЗ в ближайшие 20 лет число новых заболеваний возрастет примерно на 70 %¹. Среди пяти основных факторов риска заболеваемости раком ВОЗ указала поведение и питание, в том числе наличие химических канцерогенов, в пищевых продуктах и питьевой воде. Таким образом, в целях увеличения продолжительности и качества жизни, государство должно гарантировать гражданам безопасность и качество пищевых продуктов. Именно такая обязанность государства была закреплена в «Модельном законе о продовольственной безопасности»², положения которого так и не были отражены в Законе «О продовольственной безопасности Российской Федерации», поскольку такой закон при всей его значимости в современной России до сих пор не принят.

В «Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года» было определено, что повышение качества жизни российских граждан гарантируется путем обеспечения их *высококачественными и безопасными товарами и услугами* (статья 46)³. Однако в понятии продовольственной безопасности, представленном в Доктрине

¹ Всемирный доклад о раковых заболеваниях, 2014, информационный бюллетень №297, февраль 2015 г. – сайт Всемирной организации здравоохранения – www.who.int/mediacentre/factsheets/fs297/ru/

² «Модельный закон о продовольственной безопасности» (принят в г. Санкт-Петербурге 16.10.1999 г. Постановлением 14-10 на Пленарном заседании Межпарламентской ассамблеи государств-участников СНГ) – www.Lawmix.ru/abrolaw/8708

³ «Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года», утверждена Указом Президента РФ от 12.05.2009 г. №537 (с изм. на 01.07.2014 г.) – docs.cntd.ru/document/902156214

продовольственной безопасности⁴, отсутствует такая важная характеристика, как обеспечение населения Российской Федерации качественными продуктами питания. Несмотря на то, что многие юристы, политики, чиновники всех рангов и уровней считают Доктрину основным программным документом в сфере регулирования продовольственной безопасности и придают ей силу закона и даже «надзаконного акта», данная позиция противоречит иерархии нормативных правовых актов в Российской Федерации, положениям Конституции РФ о верховенстве Конституции, федеральных законов и соподчиненности им по юридической силе подзаконных нормативных правовых актов, среди которых указы Президента РФ занимают лидирующее место, а также положениям самой Доктрины. В статье 22 данного документа определено, что «система обеспечения продовольственной безопасности определяется федеральными законами, указами Президента РФ и другими нормативными правовыми актами.

Что касается Доктрины, то в ней неоднократно говорится о важности обеспечения безопасности пищевых продуктов, а в определении продовольственной безопасности указывается на необходимость соответствия пищевых продуктов требованиям закона РФ «О техническом регулировании». Вопросы качества пищевых продуктов были исключены разработчиками Доктрины из сферы ее правового регулирования. Несмотря на отсутствие базового закона в этой сфере, необходимо обратиться к иным законам, касающимся регламентации качества пищевых продуктов. В законе «О защите прав потребителей»¹ чётко определены самостоятельные отдельные права потребителя: на качество товара (работы, услуги) (статья 4 Закона) и на безопасность товара (работы, услуги) (статья 7 Закона).

Качество товара должно соответствовать условиям договора, а если в договоре не содержится условий о качестве товара, то товар должен соответствовать обычно предъявляемым требованиям и целям, ради которых товар обычно используется, либо конкретным целям, поставленным потребителем. *Если законами или в обусловленном ими порядке установлены обязательные требования к товару*, то продавец обязан передать потребителю товар, соответствующий этим требованиям (статья 7 Закона о ЗПП). В соответствии с *ГОСТ Р 51303-2013 «Торговля. Термины и определения»*², качество товара – это совокупность потребительских свойств товара, соответствующих установленным требованиям... В частности, речь идет о функциональных, эргономических, эстетических, экономических свойствах, свойствах безопасности, надежности товара и др. Потребительское свойство товара – свойство, проявляющееся при использовании товара потребителем в процессе удовлетворения потребностей. Данные свойства товара могут указываться в его маркировке.

⁴ Указ Президента РФ «Об утверждении Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации» от 30.01.2010 г. №120 – docs.cntd.ru/document/902195504

¹ Закон РФ от 07.02.1992 г. №2300-1 «О защите прав потребителей» с изм. от 05.05.2014 г. №112-ФЗ и от 13.07.2015 г. №233-ФЗ – docs.cntd.ru/document/9005388 – далее Закон о ЗПП.

² «ГОСТ Р 51303-2013 «Национальный стандарт Российской Федерации. Торговля. Термины и определения» (утв. Приказом Росстандарта от 28.08.2013 №582-ст.) – www.consultant.ru/document/cons_doc_law_167655/

О потребительских свойствах товара, то есть о его качественных характеристиках, потребитель имеет право получить достаточно полную и достоверную информацию. К такой обязательной информации в соответствии со статьей 10 Закона относятся многочисленные и подробные сведения в отношении продуктов питания. Например такие, как: наименование технического регламента или иное установленное законом «О техническом регулировании» обозначение; информация об основных потребительских свойствах пищевого продукта (состав, включающий наименования использованных пищевых добавок, биологически активных добавок; сведения о наличии в продуктах питания компонентов, полученных с использованием генно-инженерно-модифицированных организмов, когда содержание таких организмов превышает в таком компоненте девять десятых процента; пищевая ценность; назначение; условия хранения и применения пищевых продуктов; способы изготовления готовых блюд; вес (объем); дата и место изготовления и упаковки продуктов питания; противопоказания при отдельных видах заболеваний) и др.

Правовой гарантией качества и безопасности товара выступает установление на него срока годности. В соответствии с п. 4 ст. 5 Закона, срок годности – это период, по истечении которого товар считается непригодным для использования по назначению.

Изготовитель обязан устанавливать срок годности на продукты питания в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 16.06.1997 г. №720¹.

Среди огромного количества нормативных правовых актов, регулирующих порядок определения и обеспечения качества и безопасности пищевых продуктов, Закон «О защите прав потребителей» является самым продуманным, работающим, постоянно изменяющимся нормативным правовым актом, но, к сожалению, другие законы (такие, как Закон «О техническом регулировании») и подзаконные нормативные правовые акты отступают от общей концепции, изложенной в Законе, хотя в п. 1 ст. 1 данного Закона четко указывается приоритет (после Гражданского кодекса РФ) Закона РФ «О защите прав потребителей» по отношению к другим федеральным законам и подзаконным нормативным правовым актам в регулировании отношений в сфере защиты прав потребителей. В законе «О ЗПП» четко определены два (все 9 прав также определены) принадлежащих потребителю права – право на безопасность и право на качество товара (работы, услуги).

Поскольку в самой Доктрине в определении продовольственной безопасности имела ссылка на то, что продукты питания должны соответствовать требованиям законодательства. РФ о техническом

¹Постановление Правительства РФ от 16.06.1997 г. №720 (в ред. от 10.05.2001) «Об утверждении перечня товаров длительного пользования, в том числе комплектующих изделий (деталей, узлов, агрегатов), которые по истечении определенного периода могут представлять опасность для жизни, здоровья потребителя, причинять вред его имуществу или окружающей среде и на которые изготовитель обязан устанавливать срок службы, и перечня товаров, которые по истечении срока годности считаются непригодными для использования по назначению» - www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_14844/

регулировании, то соответственно именно нормы Закона «О техническом регулировании»¹ должны в первую очередь регулировать порядок определения качества и безопасности пищевых продуктов, контроль за соблюдением установленных требований и ответственность за нарушение требований в отношении качества и безопасности пищевых продуктов.

Данный закон изменил всю систему стандартизации в Российской Федерации, порядок разработки, применения стандартов. Сертификация может осуществляться добровольно (в системах добровольной сертификации) и в обязательном порядке (основания и порядок предусматриваются техническими регламентами).

Базовым понятием в данном законе выступает безопасность, которая помогает отграничить требования, предъявляемые к содержанию используемых в законе документов: технических регламентов, сертификатов и деклараций соответствия, национальных стандартов.

Принятие закона «О техническом регулировании» сопровождалось отменой законов (с хорошо продуманными изменениями) «О стандартизации» и «О сертификации», а целый ряд законодательных актов (более 120 законов) и подзаконных актов (свыше 700 Постановлений Правительства РФ)², устанавливающие обязательные нормативно-технические требования, должны в соответствии со ст. 4 Закона быть модифицированы на основании положений закона. Вступление закона в силу означало прекращение действия всей ранее существовавшей нормативно-технической базы страны, включавшей в себя 170.000 документов, в том числе 25.000 стандартов³, регулирующих нормы качества и устанавливающих единые требования к продукции. Вместо общеобязательных стандартов закон ввёл технические регламенты, устанавливающие *только требования к безопасности* продукции.

Не порождает сомнений положение, что здоровье человека зависит не только от безопасности пищевых продуктов, лекарственных препаратов, но и от их качества. Закон «О техническом регулировании» лишил потребителей права на качество продукции, гарантировав только право на безопасность. До принятия данного закона качество продуктов и лекарственных препаратов регламентировалось государственными стандартами, которые были обязательны для применения. ГОСТы устанавливали для продуктов питания определенный состав компонентов и их количественное содержание.

Соответственно, нормы закона «О техническом регулировании» нарушают конституционное право граждан на охрану здоровья (ч. 2 ст. 7; ч. 1 ст. 41, ч. 1 ст. 45 Конституции). А согласно ч. 2 ст. 55 Конституции «в Российской Федерации не должны издаваться законы, отменяющие или умаляющие права и свободы человека и гражданина». Следовательно,

¹ Федеральный закон от 27.12.2002 г. №184-ФЗ «О техническом регулировании» с изм. от 20.04.2015 г. №102-ФЗ, от 29.06.2015 г. №160-ФЗ и от 13.07.2015 г. №216-ФЗ – base.garant.ru/12129354/ (далее – ФЗ «О техническом регулировании»).

² «Промышленные ведомости» №5-6, май, июнь 2008 (статья М. Гельмана) – www.promved.ru/articles/articl.phtml?id

³ Там же.

федеральный закон «О техническом регулировании» нарушил, умалил право граждан на качество продуктов питания (любых товаров), которое гарантировалось действовавшими до принятия данного закона законами «О стандартизации» и «О сертификации», а также и ныне действующим Законом РФ «О защите прав потребителей». Кстати, ч. 1 ст. 45 Конституции в Российской Федерации гарантируется защита прав человека. Согласно п. 1 ст. 7 Закона «О техническом регулировании» технические регламенты вместо обязательных требований к качеству продуктов питания устанавливают лишь минимально необходимые требования в отношении их биологической, химической и радиационной безопасности.

В настоящее время в Российской Федерации действуют технические регламенты на продукты питания, принятые в самой России¹, регламенты Таможенного Союза² и Евразийской экономической комиссии³.

Вопросы качества пищевых продуктов (совокупность характеристик её внутренних и внешних свойств, внешний вид, вкусовые характеристики, запах и т.д.) относятся к сфере действия стандартов (технических условий). Требования стандартов могут применяться только на добровольной основе. Каждый изготовитель сам определяет, какими стандартами (техническими условиями) он будет руководствоваться при производстве продукции, т.е. какой уровень качества он для себя выберет. Если изготовитель решит добровольно принять на себя определенные обязательства, касающиеся соблюдения требований стандартов (технических регламентов), то он уже будет обязан их соблюдать.

В конце июня 2015 г. был принят новый закон «О стандартизации»⁴. Данный закон, разработанный Росстандартом и Минпромторгом, в октябре 2014 г. был принят в Госдуме в первом чтении единогласно. Значение данного закона трудно переоценить: право потребителя на получение качественной продукции должно быть защищено. Кроме того, государственный заказчик должен быть защищен от поставок некачественной продукции. В ФЗ-44 о госзакупках внесены изменения, способствующие повышению дисциплины в сфере госзакупок. Так *заказчик в документации к госзакупке* должен преимущественно ссылаться «на конкретные стандартные показатели ГОСТа»⁵. При невозможности закупки такой продукции может закупаться продукция, не соответствующая требованиям ГОСТа, но необходимо объяснить, почему не использован стандарт. Закон о стандартизации не изменил прежнего подхода к этому процессу, изложенному в Федеральном законе «О техническом регулировании»¹. Основным принципом стандартизации в Законе «О

¹www.tehreg.ru/tehreglament.htm

²www.tehreg.ru/TP_TC_TC_015_2011/TP_TC_015_2011.htm

³www.tehreg.ru/TP_TC/TP_TC.htm

⁴ Федеральный закон Российской Федерации от 29.06.2015 г. №162-ФЗ «О стандартизации в Российской Федерации» - www.rg.ru/2015/07/03/standart-dok.html ; «Российская газета» Федеральный выпуск №6715, 03.07.2015 г. (далее – Закон о стандартизации).

⁵www.umpo.ru/index.php

¹ Далее – Закон «О ТР», ФЗ «О ТР».

стандартизации», как и в ФЗ «О ТР», указана добровольность применения документов по стандартизации (ст. 4 Закона о стандартизации), но на второе место поставлена обязательность применения документов по стандартизации в отношении определенных объектов: оборонной продукции по государственному оборонному заказу и др.

Федеральный закон «О качестве и безопасности пищевых продуктов»², разделяя права потребителя на качество и безопасность продуктов питания, определяет полномочия федеральных органов власти и органов власти субъектов РФ в области обеспечения качества и безопасности пищевых продуктов, в том числе порядок их государственной регистрации.

Таким образом, в настоящее время в Российской Федерации нет единого подхода в отношении качества пищевых продуктов. Положения важнейших федеральных законов не согласованы между собой и противоречат друг другу и Конституции Российской Федерации. Единственный общий вывод, который следует из анализа всей нормативно-правовой базы, регулирующей качество пищевых продуктов, заключается в следующем: Конституция РФ и Закон «О защите прав потребителей» защищают самостоятельное право граждан на качество пищевых продуктов, а остальные рассмотренные нами законы и подзаконные нормативные правовые акты лишают российских граждан и самого этого права и гарантий обеспечения этого права. В Российской Федерации ныне предоставляется право на безопасность пищевых продуктов, и то в очень ограниченном объеме с минимальными гарантиями, подтвержденными документально. В свою очередь требования к качеству пищевых продуктов закрепляются в национальных стандартах, технических условиях и другой документации, и подтверждение соответствия носит добровольный характер.

УДК 621.311

Е.М.Фрейдкина

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СФЕРЕ ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Санкт-Петербургский государственный технологический университет
растительных полимеров

Неэффективное использование энергетических ресурсов – одна из главных проблем российской экономики. В настоящее время для каждого процентного пункта роста ВВП в России требуется 0,5% увеличения потребления топливно-энергетических ресурсов.

Деятельность по формированию энергоэффективного хозяйства в Российской Федерации основывается на двух основных документах:

² Федеральный закон РФ от 02.01.2000 г. №29-ФЗ «О качестве и безопасности пищевых продуктов» с изм. от 31.12.2014 г. №№493-ФЗ и 532-ФЗ, и от 13.07.2015 г. №213-ФЗ – docs.cntd.ru/document/90175135

1. Федеральный закон от 23.11.09 № 261-ФЗ "Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации".
2. Государственная программа Российской Федерации «Энергосбережение и повышение энергетической эффективности на период до 2020 года».

В Детальном обзоре энергетической политики «Россия – 2014» опубликованном Международным энергетическим агентством (IEA) представлены результаты реализации государственной политики РФ в данном направлении.

По данным МЭА на 2012 г. в сравнении с 2002 г.

- общий объем производства энергии – 1331,8 млн тн.э. (тонн нефтяного эквивалента), плюс 27,3%;
- общий объем поставок первичной энергии - 747,4 млн т н. э., рост – 20%;
- производство электрической энергии —1069,3 тераватт / ч, увеличение на 20,2 %;
- общий объем поставок первичной энергии на душу населения: 5,2 тонн нефтяного эквивалента, рост на 21,4 %;
- общий объем поставок первичной энергии к реальному ВВП нефтяного эквивалента 0,34 / \$ 1000 ВВП, снижение на 23,6 %;
- производство электрической и тепловой энергии на душу населения: 19,9 кВт / ч, увеличение на 9.3%.

Текущая энергетическая политика характеризуется следующими направлениями:

- увеличение добычи и экспорта газа, новые проекты будут сосредоточены на рынках в Азиатско-Тихоокеанском регионе;
- увеличение экспорта сырой нефти на рынках в Азиатско-Тихоокеанском регионе;
- содействие использованию газа в транспортном секторе;
- отчеты развития и использования возобновляемых источников энергии и увеличение их доли до 4,9% в 2020 г.;
- увеличение числа ядерных реакторов и электростанций;
- развитие производства и экспорта угля;
- безопасность, надежность и доступность электроснабжения;
- сокращение выбросов парниковых газов 393 млн тв 2020 г.;
- стимулирование инноваций.

Последние изменения в области энергетической политики:

- Введено новое бюджетное правило, направленное на ограничение зависимости государственных финансов от волатильности цен на нефть. Бюджет 2013 г. составлен на основе средней цены на нефть за предыдущие пять лет.

- В 2013 г. Правительство России объявило тендер на подготовку новой Энергетической стратегии до 2035 г. вместо действующей

Энергетической стратегии до 2030 г., принятой в ноябре 2009 г. В разработке проекта участвовал ряд исследовательских центров, в настоящее время проект стратегии обсуждают заинтересованные стороны.

- Нефтяная и газовая промышленность. Определение стратегических предприятий, в которых иностранное участие ограничивается, развитие экспорта нефти и газа с Дальнего Востока, содействие использованию природного газа в транспортном секторе.

- Усиление внимания к рискам, связанным с изменением климата.

- Правительство РФ разработало политическую и институциональную основу для стимулирования инновации в энергетическом секторе и инициировало создание ряда научно-исследовательских кластеров и инновационных платформ, которые также направлены на модернизацию энергетического сектора.

Обновленная энергетическая стратегия, направленная на устойчивый и динамический экономический рост, предполагает создание нормативно-правовой базы, которая отражала бы взаимосвязь между отдельными секторами энергетики с включением в нее всех заинтересованных сторон на федеральном, региональном и местном уровнях потребителей, производителей и органы регулирования рынка. В данной нормативно-правовой базе должна быть четко сформулирована политика в отношении следующих вопросов:

- быстрый прогресс в повышении энергоэффективности в жилищном и промышленном секторах, а также меры, которые могут привести к этому результату;

- потенциал повышения КИН и разработки месторождений нетрадиционной нефти;

- возможности и проблемы, связанные с разработкой арктических и труднодоступных месторождений в сравнении с традиционными месторождениями;

- последовательная реализация проектов и создание условий, которые позволят увеличить объем экспорта нефти и газа на рынки Азиатско-Тихоокеанского региона;

- усиление конкуренции и эффективности функционирования энергетических рынков;

- содействие технологическим инновациям по мере разработки Россией целей в этой сфере, более упорядоченный и целенаправленный подход с более активным участием государственных и частных компаний;

- смягчение воздействия на окружающую среду и климат при реализации имеющегося потенциала энергоэффективности в ЖКХ, в промышленности и на транспорте;

- анализ издержек и выгод при реализации потенциала использования биомассы и отходов для получения энергии и определение необходимых нормативно-правовых и политических мер;

- реализация, мониторинг и контроль за исполнением этих мер политики во всех регионах страны, а также их воздействие на объем выбросов CO₂;
- качественный сбор данных и основательное прогнозирование в области энергетики.

Основное внимание в новой энергетической стратегии будет уделено определению оптимальных способов улучшения системы образования и развития профессиональных навыков и их адаптации к конкретным потребностям обновляемого энергетического сектора.

УДК 624:629

М.Р.Чипчикова

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ЛОГИСТИКИ В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Санкт-Петербургский государственный технологический университет
растительных полимеров

Организации тратят на логистику от 7 до 40% от объема продаж в зависимости от направления бизнеса, географического масштаба деятельности и других характеристик. Развитые страны расходуют сотни миллиардов долларов на логистику, на протяжении многих лет сохраняется тенденция увеличения этих затрат.

Практически во всех странах значительная доля логистических затрат приходится на транспортную составляющую. По данным опроса, проведенного в Санкт-Петербурге, было определено, что доля транспортных затрат в логистических издержках промышленных, строительных и торговых предприятий составляет 30–34%.

Порядка 40% логистических затрат приходится на содержание запасов. Сами запасы также имеют высокую стоимость, однако их доля в товарообороте и ВВП в развитых странах имеет тенденцию к снижению. Организации заинтересованы в снижении затрат на содержание запасов, так как установлено, что хранение товарно-материальных запасов обходится компаниям, как минимум, в 25% от их балансовой стоимости в год. Практика применения логистики доказывает ее эффективность. Логистика, развиваясь на предприятиях разных отраслей экономики, приобретает специфические отраслевые черты. В строительной отрасли она имеет ряд особенностей. Первая особенность — это достаточно низкий уровень логистики в строительстве как отрасли народного хозяйства России, что объясняется рядом причин.

В первую очередь, это связано с тем, что российская логистика, несмотря на большое количество успешных примеров внедрения логистического подхода на ряде предприятий, находится на низком уровне. Довести показатели логистики российских предприятий до уровня развитых стран пока затруднительно по ряду объективных причин, таких как:

историческое отставание сферы обращения продукции от производственной сферы, отсталость транспортной и складской инфраструктуры, высокая степень износа подвижного состава и объектов инфраструктуры транспорта, невысокий уровень развития складских операций и ряд других. Кроме того, развитие логистики характеризуется региональной неравномерностью. Наибольшая концентрация терминалов, складских комплексов наблюдается в Москве и Московской области. На втором месте находится Санкт-Петербург.

Во-вторых, в строительстве у менеджеров среднего и высшего уровней невысокий уровень знаний в области логистики. Это является следствием восприятия логистики как второстепенной области управления.

Представители строительных и промышленных компаний обучение персонала логистике ставят на четвертое место в ряду важных для успешного развития предприятия потребностей (после повышения качества, развития информационных систем, выбора поставщиков). Тогда как, торговые компании обучение персонала в области логистики считают второй по значимости потребностью, она уступает место только развитию информационных технологий.

В-третьих, низкий уровень логистики в строительстве объясняется тем, что предприятия отрасли не исчерпали резервы повышения эффективности в области продаж и производства. Снижение этих резервов, особенно в ситуации экономического спада, делает применение логистического подхода в управлении более актуальным.

Развитие логистики в строительстве начинается с реинжиниринга процессов снабжения, интегрирования логистических функций: транспортировки и складирования материалов, управления запасами как на уровне отдельных объектов, так и на уровне организации в целом, управления закупками и взаимоотношениями с поставщиками. Основные решения в области снабжения строительного предприятия должны при этом решаться на основе общих издержек с учетом соблюдения стандартов качества.

Особенности развития логистики в строительстве заключаются в следующем:

1. Развитие логистики связано с применением логистического подхода в организации строительного производства, логистической интеграции снабжения и производства. На этой стадии основные концепции логистики, такие как «justintime», «бережливое» производство и ряд других находят применение в производственных процессах строительного предприятия. Следствием данной особенности логистики в строительстве является ориентация бенчмаркинга логистики строительного предприятия на промышленные предприятия, осуществляющие сборку каких-либо объектов.

2. Строительная организация редко является главным звеном логистического процесса. Она рассматривается как потребитель в логистических системах производителей и поставщиков материалов, компонентов. Эта особенность является следствием недостаточного внимания к возможностям, которые может предоставить логистика в области

оптимизации затрат. При традиционной организации логистических процессов на «входе» строительной организации требуется четкое формулирование стандартов логистического сервиса. Речь идет о таких процедурах как: время исполнения заказа, уровень логистических затрат, надежность поставок и др. Знания указанных показателей позволят изменить логистические процессы в снабжении, сделают прозрачной систему контроллинга логистической системы.

3. Обширные возможности для логистического аутсорсинга, в частности, в снабжении. Для строительной организации большая часть операций при выполнении логистических функций транспортировки, складирования, управления запасами и закупками является вспомогательными процессами. В соответствии с концепциями ключевых компетентностей и реинжиниринга предприятию необходимо установить наилучший источник конкурентного преимущества, сделав ключевые процессы как можно более эффективными и бережливыми, а неключевые передать на аутсорсинг. Передача на аутсорсинг логистических функций в снабжении требует пересмотра курса по отношению к поставщикам с целью получения дополнительного конкурентного преимущества. В качестве объекта оптимизации стали рассматриваться цепи создания ценности, что дало больший результат по сравнению с изолированным рассмотрением отдельных компаний-участников данной цепи. Если компании работают независимо от поставщиков и клиентов, то в зонах пересечения наблюдается тенденция к росту затрат и неэффективности. Управление цепью поставок осознается как фактор конкурентного преимущества. Передача работ строительной компании на аутсорсинг может осуществляться по следующим направлениям: сбор необходимых документов и разрешений; выполнение проектно-сметных работ; закупка материалов, комплектующих и оборудования; складское хранение и переработка; продажа готовых объектов; послепродажный сервис; транспортные услуги; проведение маркетинговых исследований состояния рынка строительных работ и услуг; поиск инвестиций; услуги по реализации объектов; бухгалтерский учет и внутренний аудит; ИТ-обслуживание и связь; охрана объектов и др.

Развитие аутсорсинга в снабжении строительного предприятия может осуществляться двумя способами:

- первый предусматривает выполнение части логистических функций самим предприятием и передачу других на аутсорсинг. Например, строительная компания самостоятельно осуществляет операции закупок, имеет собственный склад материалов, на котором осуществляет управление запасами, но транспортировку передает транспортному предприятию. Возможно привлечение складского оператора, который организует ответственное хранение отдельных материалов. Таким образом, первый вариант аутсорсинга в строительстве - это частичное привлечение логистических операторов для выполнения отдельных логистических функций; снабжения,

- второй заключается в привлечении логистического провайдера, выполняющего комплексные логистические функции. Он осуществляет закупку материалов, взаимодействует с поставщиками, складирует часть материалов, организует многономенклатурную поставку материалов на строительные объекты в соответствии с графиком строительных работ, управляет запасами материалов. Этот вариант организации логистических процессов не исключает транзитной формы поставки отдельных материалов на объекты. Логистический провайдер организует и выполняет логистические процессы так, чтобы общие издержки в цепи поставок были оптимальными.

Конкурентные преимущества, создаваемые логистикой, становятся наиболее ощутимыми благодаря оптимизационным решениям, направленным на снижение логистических издержек, времени логистических циклов, повышение надежности функционирования цепей поставок. Важно, что логистика не разделяет хозяйственный цикл на сферы производства и обращения, показывая, что снабжение и сбыт - это не сопутствующие производству, а равноправные сферы деятельности, определяющие общую эффективность предприятия.

УДК 336.1Т.В.Шмудевич, М.Н.Луппиан, Г.А. Астахова

О ВЫБОРЕ ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСИРОВАНИЯ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Санкт-Петербургский государственный технологический университет
растительных полимеров

Малый бизнес имеет важное значение для отечественной экономики. В связи с этим существование и дальнейшее развитие субъекта малого предпринимательства во многом зависит от правильно выбранных источников финансирования. Определение оптимального соотношения между собственным и заемным капиталом – одна из важнейших задач руководства любого малого предприятия. Исходя из структуры источников финансовых ресурсов, можно выделить два направления их мобилизации:

1. Повышение эффективности использования собственного капитала;
2. Выбор наиболее привлекательных видов заемных средств.

Разнообразие источников финансирования деятельности малого предприятия определяет необходимость проведения их сравнительного анализа.

Важно отметить, что основным внутренним источником финансирования деятельности малого бизнеса является собственный капитал учредителей и прибыль, остающаяся после всех выплат в распоряжении предприятия.

Собственный капитал по сравнению с заемными средствами отличается следующими признаками:

- простотой привлечения (изменение величины собственного капитала зависит только от решения руководства предприятия);
- увеличением доходности предприятия (при использовании собственных средств не требуется уплата ссудного процента);
- снижением риска банкротства (достаточность собственных финансовых средств обеспечивает финансовую устойчивость и независимость, платежеспособность предприятия).

Тем не менее, использование предприятием внутренних источников финансирования является для многих фирм недостаточным. В таком случае активно применяется внешнее финансирование.

Следует отметить, что большинство субъектов малого предпринимательства осуществляют свою деятельность преимущественно на заемных средствах и в меньшей степени на собственном капитале, в отличие от крупных предприятий. Использование данного вида средств увеличивает объем хозяйственной деятельности предприятий, обеспечивает более эффективное расходование собственных средств.

При выборе источников заемных средств предприятию необходимо определить цель их мобилизации в предстоящем периоде и установить предельный объем привлечения. Лимит привлечения заемных средств в деятельности предприятия устанавливается следующими методами:

1) Предельным эффектом финансового рычага.

Предельный объем заемных средств, который обеспечил бы эффективное использование собственного капитала, вычисляется с учетом общей суммы используемых собственных средств, а также с помощью определения коэффициента финансирования (коэффициент финансового левериджа).

2) Обеспечением достаточной финансовой устойчивости предприятия. Достаточная финансовая устойчивость предприятия оценивается как самим предприятием, так и возможными кредиторами. Данная оценка способствует снижению стоимости привлечения заемных средств.

В результате проведения развернутого финансового анализа деятельности промышленных субъектов малого предпринимательства Кировского района Санкт-Петербурга за ряд лет были сформулированы рекомендации по выбору источников их финансирования.

Так, при выборе вариантов привлечения капитала для малого бизнеса необходимо прежде всего решить следующие основные задачи:

- изучить деятельность предприятия и определить его потребности в долгосрочном и краткосрочном финансировании;
- выявить возможные изменения в составе активов и капитала в целях определения и оптимального состава и структуры;
- определить показатели платежеспособности и финансовой устойчивости предприятия;
- определить показатели рентабельности и вероятность банкротства предприятия.

Выбор источников финансирования предприятия зависит от многих факторов: опыта работы предприятия на рынке, его текущего финансового состояния и тенденций развития, доступности тех или иных видов капитала, а также от условий финансирования (стоимости привлекаемого капитала).

Результаты выборочных исследований свидетельствуют, что ведущими финансовыми ресурсами для субъектов малого предпринимательства Кировского района Санкт-Петербурга являются преимущественно привлеченные источники (кредиторская задолженность) при дефиците собственных источников и проблематичном получении кредитных ресурсов. В связи с этим вариантами расширения источников финансирования малого бизнеса Кировского района могут быть:

- *Венчурное финансирование*

Не требует предоставления какого-либо залога или залога, а также возврата денежных средств через заранее установленный срок, без выплаты процентов. При этом венчурное финансирование имеет более высокий уровень риска из-за отсутствия гарантий устойчивого роста предприятия. Однако успешные новые технологии могут многократно окупить расходы на их разработку.

- *Кредитные кооперативы*

Они основываются на объединении физических и (или) юридических лиц по тому или иному признаку с целью оказания помощи друг другу в финансировании. Кредитный кооператив является более гибкой формой, чем банк, в части выдачи займов.

- *Лизинг*

Для получения лизингового кредита не требуется залога, процентная ставка ниже банковского кредита. Стоимость лизингового имущества не включается в налоговую базу, и к нему применима ускоренная амортизация, что позволяет малым предприятиям сэкономить расходы по налогу на имущество и уменьшает налогооблагаемую прибыль. При этом лизингополучатель не является собственником своих основных средств и не имеет возможности использовать их в качестве залога при получении займа, кроме того, он принимает на себя ответственность за состояние лизингового объекта (риск старения имущества).

- *Франчайзинг*

Представляет собой смешанную форму крупного и малого предпринимательства, где крупные компании предоставляют право малым предприятиям действовать на рынке сбыта от имени первого. При этом малое предприятие владеет небольшой фирмой с управленческим мастерством крупного бизнеса, который за фиксированную плату оказывает помощь в маркетинговой стратегии, в первоначальном обучении кадров, в сфере дизайна и закупки оборудования. Между тем малые предприятия ограничены в самостоятельности и находятся под постоянным контролем со стороны франчайзера.

Подводя итог, следует отметить, что привлечение различных источников средств позволяет малому бизнесу выбрать наиболее

оптимальный вариант финансового обеспечения деятельности. Своевременное и в необходимом объеме финансирование предприятий из различных источников позволит обеспечить устойчивое развитие.

УДК 65.5

О.Ю. Шопенко

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ООО «ЭРА ЭЙЧ ПИ СИ ДИСТРИБЬЮШН»

Санкт-Петербургский государственный технологический университет
растительных полимеров

Узнаваемость торговой марки и лояльность покупателей способствует увеличению прибыли, которая является конечным финансовым результатом предпринимательской деятельности предприятия, выступает основным показателем эффективности.

В данной статье говорится о проекте совершенствования маркетинговой деятельности для компании ООО «ЭРА Эйч Пи Си Дистрибьюшн» (далее употребляется ТД ЭРА - юридическое лицо холдинга).

В ходе работы была исследована рыночная позиция предприятия и маркетинговая деятельность.

Торговый Дом ЭРА уже более 15 лет является одним из крупнейших в Северо-Западном регионе дистрибьютеров бытовой химии, парфюмерии, косметики средств личной гигиены, товаров для дома и отдыха. В состав компании также входит розничная сеть магазинов Улыбка Радуги и филиалы, в таких регионах, как Псков, Нижний-Новгород, Мурманск, Карелия.

Предприятие рентабельно, но наблюдается снижение рентабельности, что говорит о снижении доходности и прибыльности деятельности компании, т.е. на предприятии существует негативная тенденция снижения основной производственно-сбытовой деятельности. Это свидетельствует о том, что маркетинговая деятельность компании недостаточно эффективна, поэтому было предложено ее совершенствование.

В табл. 1 представлена оценка конкурентоспособности ООО «ЭРА Эйч Пи Си Дистрибьюшн».

Главными конкурентами компании являются Парфюм и Мак-Дак.

Потенциально сильными сторонами компании являются:

- репутация компании и доля рынка компании;
- качество продукции;
- эффективность ценовой политики и системы распределения;
- финансовая устойчивость и гибкость.

К слабым сторонам компании относятся:

- низкая эффективность методов продвижения товаров и креативность.

В ходе работы был проведен анализ рынка товаров народного потребления в Санкт-Петербурге и Ленинградской области и анализ

маркетинговой деятельности компании ООО «ЭРА Эйч Пи Си Дистрибьюшн», выявлены недоработки и недостатки действующей системы. Так как в компании большое количество торговых марок, за пример была взята собственная торговая марка «Стокист».

Таблица 1

Оценка конкурентоспособности ООО «ЭРА Эйч Пи Си Дистрибьюшн»

Конкурентные преимущества	Факт	Идеал
1. Цена	4,50	5
2. Высокое качество	4,28	5
3. Гарантия	3,98	5
4. Ассортимент	3,8	5
5. Известность торговой марки «Стокист»	3,02	5
6. Объемы поставок	3,56	5
7. Дистрибьюция	2,38	5
8. НИОКР	3,06	5
9. Качество управления на высшем уровне	3,81	5
10. Квалификация персонала среднего и низшего звена	3,19	5
11. Эффективный маркетинг	3,54	5

В настоящее время немногие знают о торговой марке «Стокист». Поэтому главной задачей для компании становится повышение узнаваемости и лояльности к торговой марке, а в частности, к бренду.

Для компании были предложены мероприятия, призванные не только увеличить уровень продаж, но и повысить известность торговой марки и укрепить её образ в сознании потребителей. На основе анализа рынка и маркетинговой деятельности компании были предложены мероприятия по повышению узнаваемости торговой марки (бренда) и увеличению лояльности покупателей, а именно:

- 1) продвижение с помощью промоутеров;
- 2) реклама;
- 3) лицо компании;
- 4) участие в выставках;
- 5) регулярная рассылка спец. предложений и новинок клиентам;
- 6) постоянное повышение качества сервиса.

Одной из главных задач стоит выбор таких каналов продвижения, которые не только бы приносили максимальную пользу, но также позволили бы фирме уложиться в минимальный бюджет.

По торговой марке Стокист, а именно по бренду Амели (косметика и аксессуары для женщин), была предложена рекламная кампания, а именно реклама в женских журналах и метро. Стоимость размещения представлена в табл. 2-3.

Из всех предложенных вариантов размещения рекламы были выбраны самые эффективные:

1) размещение в журнале «Gloria» на 1/4 страницы в четырех выпусках журнала, затраты 496 000 руб.;

2) размещение на 3 месяца в метро на стекле двери электропоезда, затраты 336 000 руб.

Итого: 832 000 руб. – затраты на рекламное обеспечение.

Таблица 2

Стоимость размещения основных форматов в изданиях, руб.

Издание	1/1	1/2	1/3	1/4
Cosmopolitan	1 078 000	764 500	434 500	
Elle	587 000	398 000	277 000	
Glamour	650 000	305 000		200000
Gloria	299 000	198 000	155 000	124000
Ok!	305 000	215 000	145 000	
Vogue	580 000	380 000	250 000	180000
Женские секреты	270 000	145 000	93 000	62 000
Лиза	515 600	314 000	231 650	158400
Самая	360 000	240 000	170 000	120000
Караван историй	640 000	440 000	300 000	220000

Таблица 3

Стоимость стикеров на липкой пленке в вагонах метро

Номер места на схеме	Местоположение рекламоместа	Размер рекламоместа, (ширина х высота, мм.)	Минимальный заказ, мест **	Цена размещения (в руб. за 1 место в мес.)
1	над дверью	1000x155	200	1 570
2	на скосе	300x400	200	530
3	над дверью сбоку	400x155	200	520
4	над окном	420x135	200	500
5	в торце вагона	1000x270	200	720
9	на форточке (x2)	500x120	200	550
10***	на стекле двери (x2)	150x350	200	560
12****	на стекле двери (x2)	600x420	150	3 800
13*****	на окне ф. А3 (x2)	300x420	150	2 550

* - цены указаны в рублях с учетом НДС.

По всем предложенным мероприятиям расходы составят 1 462 000 руб. (табл. 4).

Таблица 4

Затраты на реализацию проекта

Наименование затрат	Сумма, в руб.
Разработка проекта и утверждение его предприятием	100000
Финансирование этапов внедрения стратегии	200000
Реклама в СМИ (журналы, метро)	832000
Участие в выставках, презентациях	30000
Лицо компании (звезда)	200000
Услуги промоутеров	30000
Списание товара на выдачу потенциальным потребителям	40000
Издание представительских материалов в типографии	30000
ИТОГО:	1 462 000

Ежемесячные суммы затрат составят 121 833 руб. Мероприятия спланированы на год.

Количество продаж от внедрения новой маркетинговой стратегии должно увеличиться примерно на 20%.

Общий годовой дополнительный доход составит 2 462 952 руб. (табл. 5).

Таблица 5

Оценка эффективности проекта

Показатель	Сумма, в руб.
Среднемесячная чистая прибыль с продаж товара ТМ «Стокист»	1 026 234
Дополнительная ежемесячная прибыль от внедрения маркетинговой стратегии	205 246
Годовой дополнительный доход	2 462 952

Точный подсчет экономической эффективности можно будет произвести только после внедрения проекта и подсчета прибыли, которую данная стратегия принесла.

Раздел 3

ПОДГОТОВКА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ И ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ

УДК 378.1 Е. Ануфриева, Д. Жирова, Н.П.Литвинова

СОХРАНЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ЭЛИТЫ В УСЛОВИЯХ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Санкт-Петербургский государственный технологический университет
растительных полимеров

Под термином *«реорганизация образования»* понимаются существенные перемены в его структуре или организационно-правовой форме. Обычно причиной реорганизации становится низкая эффективность вуза. Чтобы повысить его конкурентоспособность, проводятся некоторые преобразования.

Минобрнауки по результатам мониторинга эффективности высших учебных заведений планирует закрыть 70-80% филиалов государственных и коммерческих вузов. В общей сложности ликвидация грозит более 160 филиалам госвузов по всей стране. В стране появилась сеть крупных и сильных федеральных университетов, которые объединили в своем составе несколько вузов и колледжей. Сейчас речь идет о создании так называемых опорных региональных вузов.

Одно из последствий реформирования сферы образования предложенным способом привело к заметному росту увольнения преподавателей. Сокращение численности штатных единиц, например, преподавателей кафедры, может быть вызвано различными причинами, но чаще всего это происходит в связи с сокращением объема учебной нагрузки и уменьшением финансирования вуза. Сокращения начинают затрагивать и основной состав преподавателей. Всё большая часть из них переводится на неполные ставки.

Истории с сокращением сотрудников потрясают в последнее время многие российские вузы. Сокращения преподавателей и сокращение бюджетных мест в вузах оправдывают снижением численности потенциальных студентов из-за «демографической ямы», не учитывая альтернативных возможностей сохранения кадрового потенциала вузов.

Произвольные слияния вузов сопровождаются не сокращением управленческого аппарата (он во многих случаях возрастает), а опять же увольнениями преподавателей. Нестабильность существования преподавателей растет из-за перспектив перехода на так называемый «эффективный контракт» с недостаточно обоснованными показателями, с тенденцией сокращать сроки действия трудовых договоров. Это грозит

подрывом у преподавателей стимулов к творческому продуктивному труду, приводит к внедрению психологии «поденщиков».

Сокращение преподавателей вызвало определенное социальное напряжение. Прошла волна митингов с участием Российского студенческого союза, Университета имени Бориса Ельцина в Екатеринбурге, в МГУ им М.В.Ломоносова, Государственного университета управления в Москве, Санкт-Петербургского университета и др.

На фоне увольнений по сокращению штатов состояние увольняемых нельзя оценивать как нечто однородное. *Для одних* - это потеря одного из рабочих мест, поскольку, как известно, мало кто сейчас занят в одном вузе, большая часть преподавателей пытается обеспечить достойный уровень доходов за счет совмещения работы в нескольких вузах.

Для других - это уход на заслуженный отдых, хотя размер пенсий преподавателей не позволял им жить, не работая. Увольнение по сокращению штатов для них равносильно существенному снижению уровня жизни и порождает материальные проблемы для семьи.

Третьи - без сожаления покинут вуз, погрузятся с удовольствием в домашние дела, заботу о внуках, увлечения, которым мешала работ. Увольнение для них как сигнал к освобождению от обязанностей и началу активной жизни по собственному плану.

Четвертая группа - это люди, для которых работа была не только обязанностью, но и увлечением, пространством для творчества. Лишение этих людей их любимого занятия не по их воле несет им стрессы, обиды, ведет к депрессии. В силу природной креативности и активности эти люди будут стремиться к какому-нибудь занятию, дающему смысл существованию, возможно - внуки, возможно дачный участок, но некоторым из них хотелось бы совмещать все это с сохранением себя в профессиональной сфере.

Вторая и четвертая группы нуждаются в социальной поддержке, поэтому увольнение по сокращению штатов в связи с реструктуризацией вузов требует некоторых мер как от самих вузов, так и от общества в целом. При этом одни заинтересованы в зарплате, возможно, согласятся на работы в смежных областях, но может потребоваться переподготовка. Обычно же курсы переподготовки рассчитаны на людей трудоспособного возраста.

Следовательно, от общества требуются разнообразные формы поддержки этой высококвалифицированной группы специалистов.

Поэтому обратимся к зарубежному опыту решения подобной проблемы и попытаемся найти инновационные решения в регионах России, поскольку государственная политика однозначно решает проблему, но остаются люфты региональных и институциональных полномочий, которые могут дать иные решения.

Если взять для сравнения другие страны, такие как США и Канада, то там не возникает подобной проблемы, так как многие университеты

предоставляют избранным представителям старшего профессорско-преподавательского состава, занимающим должности Professor и AssociateProfessor, *пожизненный контракт* (tenure), без права увольнения администрацией. Общая цель такого контракта — защита независимости ученых (academicfreedom).

Кроме того, пожизненный контракт с университетом дает стимул работать на репутацию данного учебного заведения и не опасаться конкуренции со стороны молодых и талантливых коллег. Считается также, что пожизненный контракт защищает ученого от увольнения в случае конфликта с администрацией или работы по немодной тематике, что важно для появления оригинальных идей и дает некоторые гарантии от застоя в прогрессе науки из-за того, что профессура предпочитает «безопасные» темы.

Данный термин (tenure, *англ.*) относится только к старшему профессорско-преподавательскому составу и означает, в частности, право на занятие должности пожизненно. Младшие преподаватели работают по временным контрактам и могут сделать карьеру лишь при наличии солидного списка опубликованных научных работ, значительного опыта педагогической практики и выполнения административных обязанностей.

Достаточно заметный поток литературы в зарубежных странах посвящен *профессиональной мобильности в пенсионном возрасте*. В Китае, например, не редкость приобретение в молодом возрасте нескольких профессий разного уровня в расчете на использование полученных компетенций в разные периоды жизни с учетом семейного положения, состояния здоровья и т.д. Во всех странах заметно активное участие пожилых людей в малом бизнесе.

В доперестроечной России практически ситуация не отличалась от западных стран. Понятие «пожизненный найм» не употреблялось. Но одним из мотивов работы над докторскими диссертациями было положение де-факто: доктор наук, профессор работал столько, сколько мог и уходил с работы по своей воле.

В 1961 г. в вузах для докторов наук и профессоров преклонного возраста, не имеющих возможности выполнять полный объем научно-педагогической работы и перешедших на пенсию, были введены должности профессор-консультантов. Таким образом, для данных лиц обеспечивались специальные условия для работы в вузах, возможность плодотворной подготовки научной смены, а также передачи молодым ученым богатого опыта научной и учебно-методической работы. Однако в связи с принятием Закона о высшем образовании указанные должности профессор-консультантов были упразднены.

В современной России формально действует система контрактного найма, трудовой договор продлевается в случае успешной переаттестации персонала каждые 3-5 лет, вследствие чего должность, как правило, может быть занята пожизненно. Тем не менее, условия найма профессорско-

преподавательского состава и научных сотрудников не гарантируют защиты, например, от увольнения по сокращению штатов.

Анализ материалов периодической и научной литературы,поиски в ресурсах Интернет позволяют утверждать, что решение проблем прежде всего находится в том самом месте, где и появляется проблема. Опишем решения отдельных вузов с развитой социальной ответственностью.

Один из первых позитивных шагов -это опыт вуза с богатой историей, высоким престижем в стране и за рубежом -*Российского государственного педагогического университета им. А.И.Герцена*.

Предвидя развитие ситуации в стране, коллектив,пользуясь своими правами, вводит звание «Почетный профессор Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена», которое присваивается за выдающиеся достижения в научно-педагогической деятельности, значительный вклад в развитие науки и образования.

Претенденты - лица, имеющие ученую степень доктора наук и ученое звание профессора, стаж научно-педагогической работы в РГПУ им. А.И. Герцена не менее 25 лет, в том числе не менее 15 лет в должности профессора,- удостоенные почетных званий и наград Российской Федерации или отраслевых знаков отличия, или медалей РГПУ им. А.И.Герцена.

Претенденты - лица, имеющие ученую степень доктора наук и ученое звание профессора, стаж научно-педагогической работы в РГПУ им. А.И. Герцена не менее 25 лет, в том числе не менее 15 лет в должности профессора,- удостоенные почетных званий и наград Российской Федерации или отраслевых знаков отличия, или медалей РГПУ им. А.И.Герцена.

«Почетный профессор» обладает всеми правами и привилегиями по штатной должности профессора, предусмотренными действующим законодательством и нормативными документами РГПУ им. А.И.Герцена. При этом почетный профессор может не иметь аудиторных занятий. Звание «Почетный профессор» в РГПУ им. А.И.Герцена предоставляет выбор в научной и учебной работе, сохранение работы на штатной должности и в случае необходимой доплаты.

В практике звание «Почетный профессор» достаточно распространено в вузах, но не всегда это связано с материальной поддержкой старшего поколения профессоров. Анализ позволяет утверждать, что в ряде случаев почетное звание сопровождается материальной поддержкой, но преимущественно это звание является мерой морального поощрения и не может быть отнесено к прямым мерам поддержки профессуры, увольняемой по сокращению штатов.

Второй пример - *Уфимский государственный университет, Республика Башкортостан*, принявший новые условия труда в ответ на политику реструктуризации вузов. Положение *о должности профессора-консультанта* кафедры Башкирского государственного университета принято Решением Ученого совета в 2013 г.

В соответствии с Положением должность профессора-консультанта вводится в целях использования в научно-образовательном процессе опыта высококвалифицированных научно-педагогических кадров - профессоров для обеспечения преемственности в учебно-методической и научной работе и для подготовки молодых научно-педагогических кадров для БашГУ.

Должность профессора-консультанта кафедры вводится в штатное расписание БашГУ приказом ректора на основании решения Ученого совета БашГУ. Профессор-консультант не может занимать руководящие административные должности в БашГУ. Длительность рабочего дня профессора-консультанта не должны превышать трех часов. Оплата труда профессора-консультанта кафедры производится из общего фонда оплаты труда работников БашГУ.

На должность профессора-консультанта кафедры могут быть переведены с их согласия профессора в возрасте 65 лет и старше, имеющие основное место работы БашГУ, со стажем работы в должности профессора БашГУ не менее 10 лет, имеющие степень доктора наук и ученое звание профессора и, как правило, подготовившие не менее 5 кандидатов или докторов, наук; имеющие государственные или отраслевые награды; являющиеся научными руководителями (консультантами) аспирантов (докторантов).

Перевод профессора на должность профессора-консультанта производится без конкурсного отбора на основании личного заявления, представления заведующего кафедрой, согласия декана факультета (директора института), решения Ученого совета филиала, согласия проректора по учебной работе, решения Ученого совета БашГУ и оформляется приказом ректора. Трудовой договор (дополнительное соглашение) заключается единовременно на срок не более 3 лет. Трудовой договор может быть продлен решением Ученого совета БашГУ по представлению кафедры и факультета (института).

В должностные обязанности профессора-консультанта могут входить все виды научной, научно методической работы, а также при необходимости и с согласия профессора-консультанта ему может быть поручено чтение лекционных курсов и проведение практических занятий в объеме не более 70 часов в год. Оплата труда профессора-консультанта кафедры производится в соответствии с условиями трудового договора эквивалентно оплате труда профессорско-преподавательского состава БашГУ.

Трудовой договор с профессором-консультантом по представлению: кафедры и факультета (института) заключается на 0,5 или 0,25 ставки, эквивалентной ставке штатного профессора кафедры. Профессору-консультанту кафедры предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск длительностью 56 календарных дней.

Пример БашГУ – это нововведение, адекватное целям и задачам повышения качества работы вузов в современной социально-

экономической ситуации в стране. По-видимому, к аналогичным решениям будут прибегать и другие вузы.

Что касается *профессиональной мобильности* пенсионеров, возможностей включения в малый бизнес, получения новой профессии в условиях продолжающейся дифференциации и поляризации современного российского общества, как показывают исследования, основными факторами, препятствующими реализации профессиональных ресурсов пенсионеров по возрасту, являются следующие: отсутствие специальной правовой поддержки пожилых работников; негативные социальные стереотипы старости; социальное одобрение жизненного сценария в «третьем возрасте», связанного с пассивностью и отходом от дел, практики исключения при приеме на работу; ограничения возможностей карьерных продвижений для пожилых людей; негативное отношение руководителей к работникам пенсионного возраста. Кадровая политика современных руководителей воспроизводит элементы дискриминационного отношения к пожилым работникам. Профессиональные маршруты лиц пенсионного возраста значительно ограничены на рынке труда. Спрос на труд пожилых людей по-прежнему имеет место во вторичном сегменте рынка труда, который характеризуется наличием низкооплачиваемых, нестабильных рабочих мест.

Мероприятиями, способствующими привлечению представителей «третьего возраста» к предпринимательской деятельности, могут быть создание гибкой системы кредитования, освещение средствами массовой информации позитивных примеров организации и ведения успешного бизнеса пожилыми людьми, консультативная помощь т.д.

Вклад третьего сектора в решение проблем. Нельзя не понимать, что проблема особенно чувствительна сегодня, поэтому в ожидании реакции вузов, тем более, что не все вузы готовы к этому шагу, требуются дополнительные меры, например, со стороны третьего сектора, очевидного стейкхолдера освобождающегося потенциала опытных, высокообразованных и социально ориентированных людей.

В чем состоит заинтересованность третьего сектора в освобождающихся от работы в вузах профессорах и доцентах?

Во-первых, это поколение, сохраняющее связь между прошлым и будущим, имеющее опыт жизни в переломный момент истории страны и способное передать молодежи правду во всеми ее оттенками, а не обобщенное видение в моноцвете.

Во-вторых, это жизнестойкое поколение, которое, пережив тяжелые 90-е годы, сумело повлиять на один из важнейших демографических показателей - среднюю продолжительность жизни. Если в 90-е годы у мужчины продолжительность жизни была 59 лет, т.е. меньше возраста выхода на пенсию, а у женщин 65, то сегодня средняя продолжительность предстоящей жизни у мужчин 71, а у женщин 76 лет.

В- третьих, старшее поколение обнаруживает в себе, несмотря на многочисленные мифы о пожилых, потребность в творческом развитии и достигает его в самых разных сферах - науке, искусстве, политике.

Нередко именно в эти годы люди радуют окружающих своими стихами, рукоделиями, успехами в пении и танцах, осваивают новые для себя области знаний, давая образец активной жизненной позиции молодым людям. Материалы, помещенные в этой статье, многократно подтверждают это.

Авторами разработан проект создания на базе региональной общественной организации «Дом Европы в Санкт-Петербурге» Научно-консультационного центра.(НКЦ).

Цель работы НКЦ- аккумулярование научного и научно-методического потенциала в целях усиления научно-методического обеспечения процесса формирования культуры обучения на протяжении всей жизни и развитие обучающегося сообщества в Санкт-Петербурге.

В соответствии с Положением *главные функции НКЦ:* консультирование населения в различных областях наук; научно-методическая помощь студентам, магистрантам, аспирантам, научно-методическая поддержка старшеклассников в освоении ими различных областей наук (по рекомендации школ) фандрайзинговая деятельность в области развития комплекса программ, направленных на формирование обучающихся городов и регионов; подготовка аналитических докладов по проблемам развития образования взрослых; развитие городской сети консультпунктов Высшей народной школы для старшего поколения петербуржцев; установление международных контактов в заявленных областях деятельности.

НКЦ осуществляет свои функции в рамках РОО «Дом Европы Санкт-Петербурга» в соответствии с её Уставными целями и задачами. Рабочее место сотрудников определяется в соответствии со спецификой текущей работы: в офисе (Курляндская, д.5, III этаж), в консультпунктах и дистанционно. Режим работы свободный при строгом соблюдении графика индивидуальных консультаций и участия в ежемесячной конференции всего персонала НКЦ.

Таким образом, учитывая результаты проведенного исследования ситуации в высшей школе, изучения зарубежного и отечественного опыта поддержки старшего поколения преподавателей вузов, авторами предложены к распространению варианты социальной поддержки преподавателей, уже прошедшие апробацию в разных регионах России, и инновационный проект «Научно- консультационный центр» на базе региональной общественной.Организации, позволяющий сохранить посильное участие в профессиональной деятельности поддержать активный образ жизни старшего поколения петербуржцев

ПОДГОТОВКА КАДРОВВ ИНСТИТУТЕ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА (на примере СПбГТУРП)

Санкт-Петербургский государственный технологический университет
растительных полимеров.

Санкт-Петербургский государственный технологический университет растительных полимеров (СПбГТУРП) является одним из старейших вузов страны (год основания- 1931). В это время были созданы и начали свое существование экономические группы в рамках соответствующих отделений: деревообработка, строительные материалы, лесохимия, металлообработка, архитектурно-строительная с выпускающей квалификацией «инженер-экономист». С 1933г. группы были реорганизованы в инженерно-экономический факультет (ИЭФ).

ИЭФ отраслевой направленности с ориентацией на подготовку инженеров- экономистов для целлюлозно-бумажной промышленности (ЦБП). ЦБП был сформирован в 1944г. В структуре института были утверждены три факультета: механический, технологический и инженерно-экономический со специальностью «Экономика, организация и планирование ЦБП».

В 1985г. инженерно-экономический факультет был переименован в факультет экономики и управления производством. В 2003 г. факультет переименовывается в факультет экономики и менеджмента. В это же время, помимо подготовки специалистов по специальности «Экономика и управление на предприятии целлюлозно- бумажной промышленности», квалификация «Экономист-менеджер», началась подготовка кадров по специальности «Менеджмент организации», квалификация «менеджер».

В начале 2015г. в вузе были упразднены факультеты и в качестве структурных подразделений были созданы следующие учебные институты:

- институт технологии;
- институт энергетики и автоматизации;
- институт экономики и менеджмента;
- институт безотрывных форм обучения.

Как известно, важнейшим направлением повышения эффективности образовательного процесса в вузе является интенсификация учебного процесса на основе прогрессивных методов и технологий обучения, что, в свою очередь, активизирует познавательную деятельность обучаемых.

Курс «Введение в специальность» для экономистов- менеджеров читается на I курсе и является первой прикладной экономической дисциплиной для студентов. Эта дисциплина призвана не только раскрыть экономические проблемы отрасли, определить функции экономиста-менеджера, но и утвердить студентов в правильности выбранной специальности.

Общеизвестно, что главная задача преподавателя- это умение мастерски преподавать свой предмет, доступно, глубоко излагать учебную информацию, приучать студентов самостоятельно находить решения научных задач, развивать широту их взглядов и гибкость мышления.

В 2011 г. на факультете экономики и менеджмента была открыта подготовка бакалавров по направлению «менеджмент». В учебной программе подготовки бакалавров предусматривается значительный объем самостоятельной работы студентов, причем профессиональные компетенции должны быть освоены в полном объеме.

Организация самостоятельной работы студентов (СРС), как известно, обеспечивает решение следующих задач:

1. Углубление, расширение и закрепление теоретических знаний, и выработку на их основе устойчивых умений и навыков, необходимых в будущей профессиональной деятельности.

2. Развитие высокой творческой активности и самостоятельности при решении разнообразных профессиональных задач, привычки к поиску нового, самообразованию, самоорганизации и самовоспитанию.

В вузе существуют различные виды самостоятельной работы- подготовка к лекциям, семинарам, лабораторным работам, зачетам, экзаменам, выполнение рефератов, домашних заданий, курсовых работ и проектов, а на заключительном этапе- выполнение дипломной работы.

Система самостоятельной работы студента при изучении учебных курсов предусматривает написание и защиту реферата, что позволит потенциальному специалисту самостоятельно вникнуть в суть предложенной проблемы, разобраться в ней и сделать выводы. Как правило, студент анализирует первоисточники и пытается дать исчерпывающие ответы на вопросы темы.

Авторы лучших рефератов имеют возможность публично выступать на ежегодной межрегиональной научно- практической конференции студентов и аспирантов «Молодежь, образование и наука XXI века», проводимой на ФЭиМ, с непременно публикацией тезисов докладов.

Поскольку «время жизни» учебников в настоящее время составляет пять, максимум десять лет, а их обновление в необходимые сроки, в силу ряда причин, не всегда возможно, то в данной ситуации большую помощь при выполнении самостоятельной и дипломной работы могут оказать профильные научные монографии.

Силами профессорского-преподавательского состава кафедры маркетинга и логистики на базе отраслевого материала подготовлены и вышли из печати монографии:

- Терешкина Т.Р. Ценностно-ориентированная концепция управления мезологистическими системами: Теория и методология, механизмы реализации / СПбГТУРП. –СПб., 2009 -312с.

- Т.Р.Терешкина, М.Е.Орлова-Шейнер Формирование корпоративной системы Логистических показателей функционирования целлюлозно-бумажных предприятий /СПбГТУРП.-СПб., 2010.-135с.

- Логистика и управление цепями поставок / Т.Р.Терешкина, Л.Е.Баранова, Л.В.Войнова, Ю.А.Погорельцева, Н.Ю.Шейнер, А.Н. Клунко; СПбГТУРП. – СПб., 2011.- 155 с.

- Терешкина Т.Р., Клунко А.Н. Логистическое обеспечение конкурентоспособности предприятий ЦБП/СПбГТУРП. - СПб, 2011.-130с.

Для расширения кругозора студентов ФЭиМ активно развивает сотрудничество с финскими вузами, а именно с университетами прикладных наук (г. Миккели, г. Тампере), а также университетом Восточной Финляндии (г. Савонлинна). Одной из главных целей указанного сотрудничества является разработка современных бакалаврских и магистерских образовательных программ не только в традиционных для нашего института направлениях, но и с намерением расширить диапазон преподаваемых экономических дисциплин (на английском языке).

Ежегодно осуществляется обмен финскими и российскими студентами, проводится повышение квалификации профессорско-преподавательского состава факультета.

Основу образовательной финской системы составляют практические задания, разработка бизнес- планов, маркетинговых программ, создание собственных брендов и внедрение их на рынок.

Дипломное проектирование как заключительный этап подготовки специалиста, дает возможность студентам- выпускникам расширить и систематизировать теоретические и практические знания, полученные во время обучения. Кроме того, позволяет выявить способности и подготовленность выпускников к самостоятельной работе в современных условиях.

В целях достижения повышения эффективности практической подготовки экономистов- менеджеров, считаем целесообразным решение следующих задач:

- выбор тем работ научно- исследовательского характера, курсовых работ и проектов, индивидуальных заданий на практику;

- согласованность учебно- методической работы с проблемами управления предприятий, где в дальнейшем планируется трудоустройство выпускников института экономики и менеджмента;

- разработка рекомендаций по внедрению элементов практической подготовки экономистов- менеджеров в учебном процессе.

При формировании тематики дипломных работ и проектов, по нашему мнению, необходимо учитывать следующие факторы:

- актуальность темы дипломной работы(проекта);
- соответствие темы целям и задачам дипломного проектирования;
- соответствие темы научному профилю кафедры;
- обеспеченность исходными (статистическими) данными, литературными отраслевыми источниками;

- соответствие темы индивидуальным способностям и интересам студента.

При выборе темы желательно сохранять преемственность между ней и темой выполненных курсовых работ (проектов), что, в свою очередь позволит обеспечить глубокое, всестороннее и последовательное изучение студентами актуальных проблем.

Так как выполнение дипломной работы является завершающей стадией подготовки экономиста- менеджера, то при выполнении этой работы следует опираться на положение, которые должны:

- быть реальными, направленными на решение конкретных вопросов деятельности отраслевых предприятий в реальных условиях производства;

- касаться актуальных проблем повышения конкурентоспособности предприятия;

- иметь творческий характер, где студент демонстрирует свое умение самостоятельно решать достаточно сложные вопросы деятельности предприятия с учетом перспектив развития данного предприятия.

Санкт-Петербургский государственный технологический университет растительных полимеров является единственным высшим заведением России, осуществляющим комплексную подготовку специалистов для всех аспектов деятельности целлюлозно-бумажной промышленности. За 84 года своего существования вуз подготовил более 30тысяч специалистов, в том числе около 4тысяч специалистов экономического профиля.

УДК 658.3

А.В. Ерыгина

НЕСТАНДАРТНЫЕ МЕТОДЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Санкт-Петербургский государственный технологический университет
растительных полимеров

В условиях современного и постоянного инновационного развития, многие вещи обретают статус устаревших, многие стандартные и традиционные вопросы чаще находят ответы в области инакомыслящих, не обходит этот вопрос и подбор персонала. Чаще начинаем сталкиваться с тем, что методы подбора персонала находят приоритет в области нестандартных подходов. Свежие, новые, нестандартные идеи все чаще ищут менеджеры по подбору персонала. Как успеть за тенденциями кандидатам на вакансию и к чему нужно готовиться - вот те самые острые вопросы, которые возникают у кандидатов на должность.

Первый этап борьбы за рынок и потребителя начинается с поиска лучших сотрудников. Бизнес растет и развивается, требуя профессиональных кадров. Но на данный момент конкуренция на рынке труда такова, что даже работодателю с известным и зарекомендовавшим себя брендом не достаточно просто опубликовать свои вакансии для обеспечения организации персоналом. В современном мире рекрутмента существует огромное количество технологий, помогающих работодателям найти достойных кандидатов на вакансию.

Ежегодно, вот уже на протяжении нескольких лет, на Всероссийской конференции HR-менеджеров каждый имеет возможность получить бесценный опыт не только профессоров - теоретиков, но и практический опыт HR-менеджеров крупных холдингов, корпораций и компаний. Конференция HR-менеджеров традиционно собирает более тысячи участников со всех регионов России, для того чтобы поделиться опытом и узнать для себя новые грани HR- сферы.

Рассматривая нестандартные методы подбора персонала, хотелось бы отметить, что независимо от того, что многие компании уже переходят на инновационную систему подбора персонала, однако большинство российских компаний более консервативны в своей политике по отношению к потенциальным сотрудникам фирмы. Полагаясь на данные конференции, можно с уверенностью сказать о том, что компаний-новаторов в этом вопросе единицы. Но можно предположить рост спроса на них в текущий год, а также в недалеком будущем. Еще Фрэнсис Бэкон говорил о неизбежности прогресса и необходимости выбора новых средств и методов для эффективного жизненного цикла организации. Невозможно не согласиться с английским философом и политиком, ведь именно прогресс является тем самым двигателем в направлении поиска абсолютно нового. В поисках самых «лучших» менеджеры используют различные методы отбора, рассмотрим некоторые из них.

Ситуационное интервью по компетенциям. Самый современный и эффективный подход к подбору персонала. Для него подготавливается список, включающий приблизительно 15 компетенций. Другими словами - перечень очень важных профессиональных или личных свойств, которые определяют способность человека благополучно справляться с той или иной работой. Во время ситуационного интервью представитель работодателя предлагает определенные ситуации, а кандидат должен описать свое поведение в них. Ситуации могут быть как произвольные, так и основанные на эпизоде из прошлого соискателя. По сложности они могут быть несложными или детальными, требующими .

Стрессовое или шоковое интервью как метод отбора персонала. В настоящее время довольно часто используется при приеме соискателей на должности, которые требуют основательной устойчивости к стрессам. Поэтому основной задачей специалиста по отбору является создание стрессовых ситуаций для претендентов, затем проведение анализа его поведения в необычных условиях обстановке. И здесь все средства хороши: вполне может «потеряться» резюме кандидата на должность или он сам может оказаться сидящим на стуле, у которого подпилены ножки.

Типичный пример стрессового интервью - это когда представитель работодателя опаздывает на полчаса или даже на час, а во время собеседования ведет себя неадекватно: грубит, унижает достоинства и достижения кандидата. Иногда создаются дополнительные некомфортные условия: направляют ему в глаза яркий свет, неожиданно выплескивают в лицо воду из стакана. Или более изощренное издевательство: вопросы задают

пять и более человек, при этом они сидят по кругу, а соискатель в центре. Спрашивают не только о том, что касается работы, но и личное. Обычно в конце этой пытки интервьюер признается, зачем все это было нужно. Однако подавляющее количество соискателей после такого испытания работать в компании отказываются. Применяется данный способ при приеме на работу на определенные вакансии: охрана, кассиры, страховые агенты, специалисты по HR в этот список входят тоже.

Brainteaser-интервью. Этот метод могут испытать на себе претенденты на должность, которая требует креативности и аналитического мышления. Соискатель в процессе должен дать неординарный ответ на вопрос не по теме, выдать совершенно оригинальное решение логической задачи и вообще показать свою способность совмещать несовместимое.

Вопросы Brainteaser-интервью можно разделить на три группы:

1. Логические задачи с четко заданными ответами. Например, известная задача про лодочника, которому нужно перевести через реку лису, зайца и капусту, при условии, что за одну переправу по реке он может взять только один груз, а лиса может съесть зайца, который в свою очередь мечтает полакомиться капустой.

2. Задачи без ответа. Например, сколько в мире врачей или в Москве менеджеров. Ответы должны быть креативными, с качественной логической цепочкой.

3. Задачи, которые нужно решить оригинально. Например, как сконструировать солонку или как зимой создать выгодный бизнес по продаже снега.

Дословный перевод названия этого метода – интервью, щекочущее мозг.

Графология. После написания предложенного претенденту текста разбирают не содержание и ошибки, а почерк, и как результат на основании полученных выводов человек получает работу или ему отказывают. Во Французской республике этот метод широко распространен. В нашей стране используется весьма незначительно.

Антропологический метод. Физиогномика. Как рассуждают некоторые знатоки и специалисты метод довольно спорный. Но используется почти полтора столетия. Рекрутер производит оценку соискателя на должность, выявляя его аналитические, интеллектуальные и творческие способности, основываясь на строении его черепа: величине надбровных дуг, положения губ и т. д.

Соционика. С точки зрения ученых, соционика – лженаука. Однако последователи ее называют наукой, изучающей процесс переработки информации из окружающего мира психикой человека. Согласно этому методу человечество делится на 16 типов, каждому присвоено имя какого-нибудь известного персонажа или реального исторического деятеля. Например, «Дон Кихот», «Робеспьер», «Штирлиц». Люди, которые принадлежат к одному типу, похожи поведением, мотивами и т.д. Также, исходя из всего этого, можно предсказать взаимодействие типов между

собой. Имеется три способа выявления типов людей: тестирование, например, по известному опроснику MBTI или тесту БУНС, интервьюирование, наблюдение за поведением. Считается, что это наиболее точный метод интервью. Несмотря на «антинаучность», метод дает неплохие результаты, особенно для распределения ролей при формировании новой команды.

Методика групповой оценки. Такая методика, техника ассессмент - центр, в России применяется все чаще. Оценка компетентности кандидатов на должность может проходить в представленном ниже виде и состоять из трёх этапов:

1. С группой соискателей проводят собеседование и объясняют насколько ответственна должность, на которую они претендуют, и как важно пройти все ступени отбора, чтобы руководство и сам человек был уверен – он лучший из лучших. На этом этапе, как правило, отсеивается до 40% кандидатов. Одна часть отсеявшихся считает – доказывать свою профпригодность через испытание ниже их достоинства, другая часть боится испытание не пройти.

2. Оставшихся просят рассказать, какими качествами, на их взгляд, должен обладать человек, чтобы успешно работать на данной должности. Им задают наводящие вопросы, вынуждая раскрыться. На этом этапе оценивается речь, внешний вид, манера держаться кандидата и т.д.

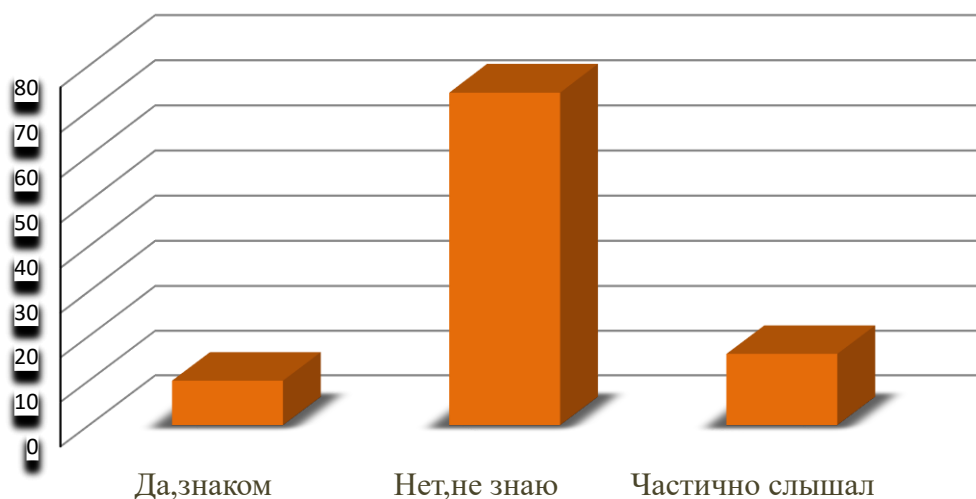
3. Группу соискателей делят на команды и каждой дают отдельное задание. К примеру первая группа должна аргументировано доказать что-то второй. Здесь выявляется способность кандидата к логическому мышлению, умение аргументировать собственные действия и работать в условиях стресса.

Весь процесс длится около двух часов. В результате из общего числа отбирают только треть. Однако этот способ оценки не позволяет определить, насколько кандидат вписывается в идеологию компании и соответствует ее корпоративной культуре, поэтому после соискателей ждет еще и индивидуальное собеседование.

У всех перечисленных традиционных и нетрадиционных методов отбора соискателей нет единого, который бы давал 100% - ю гарантию правильного выбора. Работодатели поэтому «испытывают» на желающих получить работу претендентах все то, что человек смог придумать для отбора.

Проводился опрос, в котором участвовали обычные люди, им задавался вопрос: «Знакомы ли вы с такими методами интервьюирования как, например: **brainteaser/case -интервью, графология, шоковое интервью**»? Полученные ответы представлены в графическом виде (рис).

Можно сделать вывод о том, что отправляясь на простое собеседование претендент, не может даже представить, что его там ждет, не говоря уже о возможности, подготовиться к интервьюированию.



Рассматривая инновационные методы, хочется отметить множественные плюсы, однако не нужно забывать об индивидуальных особенностях каждого из кандидатов, существует множество нюансов, о которых нужно помнить всегда. В таблице представлены некоторые организации Санкт-Петербурга, которые используют традиционные и нетрадиционные методы интервьюирования.

Использование традиционных и нетрадиционных методов

Название компании	Нестандартные методы	Стандартные методы
Фабрика им. Крупской	нет	да
Промсвязьбанк	нет	да
Дом купцов Елисеевых	да	нет
Ginza Project	нет	да
Сеть Пятерочка	нет	да
KD advertising	да	нет

Разработка управленческих решений для нетиповых, обычно творческих, задач — довольно трудное занятие. В управленческой практике таких задач довольно много, одна из них подбор персонала и именно эвристический тип руководящих людей могут себе позволить начать экспериментировать и получать достойный результат.

В заключение можно отметить, что нестандартные методы только набирают оборот, наблюдая за тенденцией роста спроса на данный инструмент, можно с полной уверенностью сказать, что в будущем нестандартные метода станут базисным инструментом в управлении и привлечении персонала в организацию.

**АДАПТАЦИЯ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ
В УСЛОВИЯХ РОССИЙСКОЙ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:
ПРАКТИЧЕСКИЙ ОПЫТ И НАБЛЮДЕНИЯ**

Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет

Внедрение чего-то нового (инновационного) всегда встречает ряд трудностей. С другой стороны, преподаватели часто сталкиваются с проблемой вовлечения студентов/слушателей в учебный процесс. Особенно это касается взрослых слушателей, которые имеют собственное устоявшееся мировоззрение, жизненный опыт, множество устоявшихся привычек, шаблоны в мышлении. Используя только "традиционные" подходы в образовании, очень сложно "достучаться" и увлечь студентов-заочников и слушателей курсов повышения квалификации (профессиональной переподготовки). Применение игровых методов позволяет плавно и глубоко вовлечь таких студентов в учебный процесс.

В Российской Федерации преподаватели во многом ограничены в применениях инновационных методов обучения. Однако при достаточной мотивации отдельно взятый преподаватель на практике может обойти все формальные ограничения ради повышения качества учебного процесса.

В российских условиях игровой подход может быть реализован, например, в следующем виде.

Структура метода:

1. Формулирование вопроса (задания).
2. Построение (конструирование) ответа.
3. Презентация ответа в виде короткой истории.
4. Обратная связь, комментарии (размышления).

Все четыре пункта метода одинаково важны и имеют наибольшую ценность в системе, а не по отдельности.

Даже когда мы сталкиваемся с какой-то практической проблемой, бывает очень сложно чётко сформулировать, в чём суть этой проблемы и что именно нужно решать. На этом этапе чрезвычайно важна роль преподавателя, который заранее формирует задания или вопросы для студентов в рамках изучаемой дисциплины. При использовании метода преподаватель будет выступать не в качестве лектора или контролёра, а координатора или тренера. Необходимо предоставить студентам весь набор инструментов, чтобы они были в состоянии самостоятельно справиться с поставленной задачей. На долю преподавателя остаётся модерация процесса, чтобы студенты не тратили время впустую, не отклонялись от темы и не мешали друг другу.

В момент, когда задание получено, в голове возникает множество мыслей самой различной направленности. Для концентрации могут помочь

упражнения, связанные с мелкой моторикой рук. Недаром в многих азиатских традициях много внимания уделяется пальцам, с другой стороны, для современного человека, например, перебирание чётков может привести как раз к потере внимания.

Использование же чего-нибудь обычного, знакомого (с детства) может помочь сфокусироваться на конкретной проблеме. Конструкторы (Лего) отлично подходят для таких задач. Однако любой конструктор ограничен не только набором деталей, но и строго определенной логикой конструирования. Альтернативой конструкторам (особенно в российских условиях) может послужить обыкновенный лист бумаги формата А4.

Трудно представить более банальный и знакомый абсолютно всем предмет, который тем не менее представляет собой огромное поле для творчества. Причём дело не ограничивается лишь рисованием или оригами. Бумажный лист легко, без усилий превращается в разные вещи, ограниченные лишь фантазией человека. Очень важно, что люди на подсознательном уровне ассоциируют бумагу с получением знаний. До недавнего времени книги были главным источником знаний, да и сейчас не утратили своей актуальности.

В результате, имея у себя в руках материальное воплощение своего замысла, легче вести рассказ и объяснять свою позицию.

Зачастую мы находим у себя в сознании правильный ответ (на поставленную задачу), но когда дело доходит до вербальной формулировки возникает неловкая пауза. Поэтому важно также произнести свой ответ вслух. Иногда одного этого достаточно, чтобы самому понять слабые места своего замысла. Формулирование ответа в виде истории имеет ряд преимуществ: как и любой акт творчества, даёт толчок к саморазвитию в процессе, рассказ может сам собой претерпевать некоторые эволюции. После этого комментарии слушателей также помогают оценить авторский замысел.

Такой метод был практически опробован в стенах Санкт-Петербургского государственного лесотехнического университета имени С.М. Кирова.

В разное время один и тот же эксперимент проводился в двух группах студентов бакалавров-менеджеров разного года обучения, а также в группе студентов специалистов-технологов.

Каждый раз эксперимент проводился в конце семестра, когда со студентами уже порядком устали от разных видов практических занятий и их заинтересованность в занятиях сводилась к подготовке к экзамену (зачёту). В течение семестра разные практические задания приводили к разной обратной связи, однако часто реакция студентов зависела не от качества задания, а от множества других факторов, например, их настроения в конкретное время.

Тогда имея в запасе одну "пару", т.е. полтора часа чистого времени или два академических часа, проводился сам эксперимент. Сначала студенты разбивались на маленькие группы по два-три человека. Каждая группа получала по одному листу бумаги формата А4. Задание было общим и достаточно простым, но в то же время открывающее простор для фантазии -

разработать новый продукт и представить его потенциальным покупателям или инвесторам. После короткой презентации каждый имел возможность задавать вопросы и делать комментарии.

Так, после 15 мин подготовки всё происходило по схеме: короткая презентация, короткое обсуждение. Весь процесс во всех трёх случаях занял как раз полтора часа.

Интересный факт: во многих случаях, ещё до формулирования конечной идеи, участники начинали что-то мастерить из бумаги. В некоторых случаях студенты меняли своё первоначальное мнение, но происходило это быстро и без серьёзных дискуссий.

Другое наблюдение: только несколько групп применило техники оригами, остальные нашли другие способы самовыражения.

Уровень концентрации был высоким практически у всей группы. Не было замечено ни одного случая борьбы внутри мини-групп, только высокая степень кооперации, можно сказать - подчёркнуто активная кооперация. В одних командах более эффективная, в каких-то менее.

В результате все команды достигли поставленной задачи, каждая своим способом. Настоящее соревнование объявлено не было, но имела место слабовыраженная конкурентная борьба. Энтузиазм, царящий в аудитории ощущался физически.

Преподавателю осталось только контролировать время и координировать очерёдность презентаций (дискуссий). Какой-либо жёсткий контроль в ходе эксперимента не нашёл применения.

Резюмируя, можно сделать следующие выводы:

- студенты разных лет обучения одинаково успешно выполнили поставленную задачу;
- не было затруднений с самоорганизацией мини-групп/команд;
- студенты-экономисты больше делали упор на сам продукт, его способность удовлетворять потребности покупателей;
- студенты-технологи уделяли внимание техническим деталям, качеству составляющих гипотетического продукта, в их группах чаще упоминалась экологическая безопасность.

Часто российских студентов упрекают в недостаточном развитии навыков ведения дискуссий, умении работать в команде и работы в нерегламентированных условиях, когда нет чётких рамок выполнения работы. Эксперимент показал, что при системном подходе со стороны преподавателя, студенты демонстрируют отличные способности в области коммуникации и высокий уровень креативности.

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ В РОССИЙСКОМ ОБРАЗОВАНИИ ПРИ ОБУЧЕНИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ

Санкт-Петербургский государственный технологический университет
растительных полимеров

Предпринимательство как образование в России, как правило, входит в состав учебных программ в области управления и экономики для людей, которые имеют различные специальности, а также краткосрочных программ, семинаров и круглых столов.

Анализ данных и инфраструктуры для поддержки предпринимательских инициатив показал, что обучение предпринимательству образования можно разделить на четыре уровня.

Первый уровень характеризуется наличием курсов по маркетингу, управлению рисками, бизнес-планирования и другими дисциплинами управления, требующими знания предпринимателей.

Второй уровень – наличием курсов по предпринимательству, инновационного менеджмента, управления малыми инновационными предприятиями, предпринимательства в некоторых секторах.

Третий уровень – магистерские программы по профилям предпринимательства, инноваций, технологий, проводимые конкурсы, бизнес-план, бизнес-игры, учебные семинары и программы.

Четвертый уровень – предпринимательство и его поддержка выделяются в отдельную область университета (бизнес-инкубаторы, технопарки, фонды, гранты и т.д.)

Бизнес-образование в России в настоящее время сосредоточено на факультетах экономики и менеджмента. Процент активных предпринимателей, а именно тех, кто уже создал свой собственный бизнес, среди опрошенных очень мал: около 0,5%, примерно такая же ситуация наблюдается и в других странах.

Есть две группы среди факторов, способствующих развитию предпринимательских намерений в российских вузах. Первый – элементы обучения предпринимательству (учебные курсы). Второй – поддержка инфраструктуры.

В рамках теоретического образования в российских университетах есть два типа занятий: лекции и семинары. По мере необходимости российские преподаватели разрабатывают лекции о какой-то конкретной проблеме. Формат занятия часто включает в себя обсуждение. Участие в обсуждении предполагает предварительную подготовку студентов по конкретной теме. Обычно готовятся 1-2 человека. Большой проблемой для российского лектора является возможность получить подготовленную аудиторию в силу существующего мнения среди студентов, что лекция является пассивным уроком.

Между тем, большинство российских преподавателей пытаются исправить этот студенческий стереотип. Очень интересными и полезными формой лекций являются лекции успешных предпринимателей. К сожалению, такие лекции не часто предлагаются из-за сложности организационного процесса. График университета часто неудобен для предпринимателей, кроме того, не все предприниматели могут представить материал в виде лекций.

На семинарах российские преподаватели имеют больше свободы в выборе форм работы со студентами. На этих занятиях студенты, изучающие экономику и управление, выполняют различные виды расчетов, участвуют в дискуссиях по конкретному вопросу, часть курса проводится в виде тематических исследований и интерактивных игр.

Обязательное опубликование докладов государственных корпораций способствовало облегчению подбора современных материалов для выполнения основных финансовых расчетов, но материалов для детального анализа компании не всегда достаточно. Не всегда возможно получить дополнительный материал и с сайтов предприятий, потому что качество этих очень различно.

При работе с кейсами российскиепреподаватели сталкиваются с рядом проблем. Индивидуальная модель обучения университетов в России в какой-то момент затрудняет организацию полноценной групповой работы. Студенты предпочитают работать в стабильной группе, очень трудно изменить состав группы из-за сопротивления участников. Конечно, профессиональные навыки позволяют преподавателю преодолеть эти трудности, и в конечном счете студенты начинают понимать, почему это делается, но много времени пропадает впустую.

Другой серьезной проблемой является малоеколичество кейсов, написанноена российском материале. Для формирования библиотеки российских кейсов потребуется время и изменение отношения к организации данного вида преподавательской работы. Сегодня в российских университетахнаписание кейсов не относят к серьезной научно-исследовательской работе, так что преподаватели не заинтересованы в этой работе. Предприятия также подозрительно предложениям сделать описание своей деятельности в образовательных целях.

Для таких проблем есть причины:многие бизнес-лидеры беспокоятся, что они могут выдать свои секреты, и это сделает их компанию менее конкурентоспособной.

Еще хуже обстоят дела с деловыми играми(бизнес-симуляции), продукцию достойного качества на русском языке найти трудно, такихпродуктов мало, а цены на хорошую бизнес-симуляциючасто неадекватно высоки. Еще одним препятствием для широкого использование деловых игр и бизнес-моделирования является жесткость расписании российских вузов. Иногда требуется не два, а четыре или даже шесть академических часов один день для полноценного проведения деловой игры. Эта проблема может быть решена, но это довольно хлопотное дело, и

преподаватель не всегда готов тратить свои усилия на корректировку расписания. Отсутствие свободных аудиторий с необходимым компьютерным оборудованием также встречается довольно часто.

Посещение успешных компаний в российских вузах бывает редко. Очень немногие российские компании готовы принять студентов. Большинство из них не имеют подготовленной для предоставления информации и обученного персонала, способного интересно рассказать о деятельности компании. Последнее обстоятельство связано с тем, что бизнес в России - это очень молодое явление, который существует лишь немногим больше двадцати лет.

Практика в реальных компаниях является обязательным компонентом российских учебных программ в области экономики и управления. Все университеты разработали программы практики, которые соответствуют государственным образовательным стандартам. Компании, к сожалению, не всегда готовы принять студентов на практику. Причины разные: иногда это подозрительное отношение к людям извне, иногда отсутствие сотрудников, которые способны работать со студентами, и часто высокая загруженность сотрудников их основной работой.

Сегодня в России должно быть усилено внимание к созданию условий для реализации предпринимательского направления в обучении, в этой сфере есть особые требования, связанные с тем, что студенты работают в группах, имеют дело с проблемами, которые требуют инновационных решений, а поиск решений требует много времени. Именно поэтому студенты нуждаются в больших помещениях с зонированием: для работы и отдыха. Важным является и гибкий график работы с возможностью использовать аудиторию в вечернее время. Помещения должны быть оборудованы беспроводной связью, компьютерами, принтерами и т.д. К сожалению, многие из современных российских вузов абсолютно не подготовлены к созданию среды обучения предпринимательству.

УДК378.2

А.Ю. Котова

РОЛЬ И ВОЗМОЖНОСТИ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В ОБУЧЕНИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ

Санкт-Петербургский государственный технологический университет
растительных полимеров

В настоящий момент обучением предпринимательству занимаются самые различные организации:

- ассоциации предпринимателей;
- ассоциации обучения предпринимательству;
- школы бизнеса;
- частные и общественные фонды;
- международные организации;

- университеты и колледжи.

Ведущим участником данного образовательного рынка являются университеты, так как на их долю (по общемировой статистике) приходится примерно 80 % соответствующих программ обучения. Однако конкуренция между образовательными организациями постоянно растет, вынуждая участников совершенствовать свои программы обучения и заимствуя лучший опыт своих конкурентов: школы бизнеса увеличивают часы на теоретическую подготовку, высшая школа внедряет инструменты обучения практикой, передовые университеты создают бизнес-инкубаторы, а некоммерческие организации всех уровней разрабатывают альтернативные учебные программы, агрегируя лучшие подходы.

Интерес к развитию этого направления обучения определяется двумя основными факторами:

1. Программы по обучению предпринимательству пользуются устойчивым спросом со стороны учащихся. В бизнес школах всего мира программы, обучающие различным аспектам предпринимательской деятельности, находятся на втором месте по популярности (и годовому обороту услуг в денежном выражении) после программ, обучающих различным аспектам управленческой деятельности.

2. Программы по обучению предпринимательству активно финансируются государством и различными фондами, так как способствуют решению приоритетных задач экономического развития: росту численности малых предприятий и снижению безработицы, особенно среди молодежи.

Кроме того следует отметить, что эффективность программ обучения предпринимательству статистически доказана большим количеством международных исследований. Степень позитивного влияния такого образования на учащегося и общество в целом столь высока, что в странах Европы обучение предпринимательству начинается еще в старших классах школы и проводится для всех учеников независимо от того, какое направление профессионального развития они выбрали.

Так по данным исследования Европейской комиссии 2015 г. участие в программах обучения предпринимательству на всех уровнях образования имеет следующие положительные эффекты:

- способствует росту карьерных амбиций участников, развивает уверенность к себе и стремление к реализации своих способностей;
- мотивирует участников к текущему обучению и получению дальнейшего образования;
- повышает вероятность трудоустройства и расширяет возможности выбора работы;
- фактически гарантирует участникам получение более высокого заработка;
- способствует развитию личностных качеств, необходимых в любой профессиональной деятельности (целеустремленность, лидерский потенциал, креативность, организованность, коммуникабельность и т.д.);

- формирует культуру предпринимательства в обществе;
- обеспечивает рост количества успешных стартапов и венчурных предприятий;
- способствует развитию малого и среднего бизнеса со всеми вытекающими экономическими последствиями.

Анализируя роль университетов в обучении предпринимательству, необходимо понимать, что эта образовательная услуга включает в себя несколько весьма разнородных сегментов:

- обучение студентов по направлению подготовки «Предпринимательство/ коммерческое дело»;
- обучение студентов всех направлений подготовки основам предпринимательства;
- обучение безработных и оказание им помощи в открытии собственного дела;
- обучение потенциальных предпринимателей, ориентированных на открытие собственного бизнеса;
- повышение квалификации действующих предпринимателей;
- помощь действующим предпринимателям в переходе на новые масштабы бизнеса.

Интересно, что большинство российских вузов ориентированы на подготовку исключительно «дипломированных предпринимателей», в то время как в университетах Европы и США приоритетом является подготовка к предпринимательской деятельности студентов всех специальностей, содействие коммерциализации их идей и изобретений.

Во всем мире главным критерием эффективности подготовки предпринимателей в высшей школе является процент выпускников, основавших после выпуска устойчиво развивающийся бизнес. Если анализировать по данному критерию, то обучение предпринимательству в России не отличается высокой эффективностью. По самой оптимистичной оценке собственный бизнес после окончания обучения открывают около 8 % выпускников, тогда как в ведущих мировых университетах более 50 %. В рейтинге 100 лучших программ обучения предпринимательству нет ни одного российского университета, что также сигнализирует о наличии проблем в данной области.

Низкое качество обучения предпринимательству сочетается в России с абсолютной незаинтересованностью государства в подготовке предпринимателей. Даже двух значимых тенденций: сокращения числа студентов экономических специальностей и все более узкой направленности в подготовке технических специалистов вполне достаточно чтобы прогнозировать дальнейшее ухудшение ситуации. Немногочисленные государственные инициативы в данном направлении на практике оказываются недостаточными и/или излишне дорогостоящими, а главное очень редко затрагивают институт высшей школы и рассматривают его как главную площадку для подготовки столь необходимых стране предпринимателей.

Тем не менее, основные направления повышения роли высшей школы в обучении предпринимательству достаточно очевидны и даже относительно легко реализуемы:

1. Активное заимствование и внедрение зарубежного опыта и технологий обучения.
2. Более гибкая кадровая политика, привлечение в вузы предпринимателей-практиков.
3. Большая практикоориентированность профильных учебных программ. Запуск первых студенческих предприятий в процессе обучения в вузе.
4. Профориентационная работа со студентами всех специальностей, организация встреч с предпринимателями разных областей деятельности, трансляция опыта успеха.
5. Введение обязательного практикоориентированного курса по основам предпринимательской деятельности для студентов всех специальностей.

Роль и возможности высшей школы в обучении предпринимательству лучше всего характеризуют результаты деятельности Массачусетского технологического института (MIT):

- в компаниях, основанных выпускниками MIT, работает 3,3 млн человек;
- годовой оборот компаний, основанных выпускниками MIT, более 3 трлн долларов;
- выпускники MIT основали 25 % компаний в штате Массачусетс.

Программы обучения предпринимательству и используемые учебные материалы MIT находятся в свободном доступе. И это только часть мирового банка знаний, открытого российским вузам.

УДК 338.124.4

Ю.А. Маленков

ПОДГОТОВКА ЭКОНОМИСТОВ И МЕНЕДЖЕРОВ ДЛЯ РАБОТЫ В НЕСТАБИЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

Санкт-Петербургский государственный университет

Каждому этапу развития мировой экономики присущи свои особенности. Отличительной особенностью современного этапа является растущая нестабильность во всех сферах. Предкризисные состояния экономик многих стран сменяются периодами относительной стабилизации, которые вновь переходят в нестабильные условия.

Системы образования в своей основной части формируются в периоды устойчивого развития, когда условия финансирования позволяют провести необходимые научно-исследовательские работы, создать методическое обеспечение учебных процессов, что требует существенных затрат ресурсов. В результате это формирует и особенности подготовки экономистов, менеджеров и инженерных кадров – они готовы работать в условиях

устойчивой экономики. Но сегодня неустойчивость становится главным фактором, определяющим развитие предприятий, регионов и стран. Читаемый студентам курс антикризисного управления лишь частично восполняет пробел необходимых знаний и навыков и, к тому же, он читается не всем профилям и главным образом нацелен на устранение уже возникших кризисных явлений.

Таким образом, сегодня возникла проблема расхождения требований современной экономики, которая повсеместно приобрела нестабильный характер, с приобретаемыми знаниями и навыками работы студентов в устойчивых условиях. По существу, каждый экономист, менеджер и инженер должны быть готовы к переходу в любой момент времени на управление и работу в быстро изменяющихся условиях. Если этого не сделать, то предприятия, регионы и экономика страны в целом будут все более и более неустойчивыми по мере роста мировой нестабильности.

Что следовало бы изменить в системах подготовки кадров?

Представляется необходимым создание общей теории управления развитием в неустойчивых условиях и разработка ее специфических направлений – управление в условиях нестабильности ресурсного обеспечения, спроса, поведения конкурентов, курсов валют и других факторов.

Общеметодологические принципы управления в нестабильных условиях можно сформулировать следующим образом:

1. Принцип формирования пространства факторов нестабильности развития стран, регионов, организаций, процессов. Факторы нестабильности могут действовать в отдельности или в определенных комбинациях. Структура факторов и их изменения во времени образуют многомерное пространство. Каждый из факторов обладает в нем зоной стабильности, отклонения от которой приводят к потере эффективности (зона нестабильности), при больших изменениях - к кризисам (зона кризисов) и при еще больших - к краху (разрушение системы). Сегодня в большинстве ситуаций управления, в отличие от технологических процессов, такие параметры отсутствуют, и руководители полагаются на свою интуицию, которая часто бывает ошибочной. Пример зоны стабильности для ставки процента за кредит для предприятия может иметь вид: 0-10% - зона стабильности; 10,1-18% - зона нестабильности, 18,1-25% зона кризиса; 25,1% и выше - зона краха (предприятие становится банкротом).

2. Принцип критериев потери эффективности при выходе из зоны стабильности. В управлении необходимы количественные критерии оценки снижения эффективности при переходе в нестабильные зоны развития. Такими критериями могут быть снижение чистой прибыли (рост убытков), снижение производительности труда, снижение рентабельности производства и др..

3. Принцип совместности учета факторов нестабильности и действия их отрицательной синергии. В реальном управлении, в отличие от

учебных ситуаций, факторы нестабильности действуют в определенных комбинациях и обладают эффектом негативной синергии. Например, одновременное снижение уровней финансирования инноваций на предприятии и заработной платы работникам лишь на первый взгляд дает эффект экономии. В действительности, к конкурентам уходит ряд ключевых сотрудников, у оставшихся снижается творческая активность, ухудшается качество продукции. Совместное же действие вызывает негативный эффект потери конкурентоспособности предприятия и ускорения всех негативных процессов его деградации.

4. Принцип управления на основе разработки стратегических сценариев развития в нестабильных условиях. В отличие от стабильных условий, в нестабильных планирование становится неустойчивым. Частые пересмотры планов лихорадят производство, превращают всю стратегию развития в формальный бумажный инструмент, который не соответствует реальности. Выходом из данной ситуации может быть применение сценарных методов планирования, когда разрабатываются ряд (веер) планов развития в различных условиях внешней среды и механизмы перехода от одного сценария к другому. Одних сценариев недостаточно, так как без механизмов перехода от одного сценария к другому эти переходы могут быть невозможны. Например, предприятие планировало увеличить выпуск продукции на 20%, но снижение платежеспособного спроса привело к необходимости перехода к новому плану сохранения прежних объемов производства. Однако уже была запущена новая производственная линия, инвестиционный кредит необходимо возвращать. Если не будет механизма перехода к другому сценарию, предприятию угрожает банкротство.

5. Принцип компьютерного моделирования развития в нестабильных условиях. Человеку объективно присуща способность контролировать одновременно не более 5-7 параметров. С увеличением динамики количество показателей сокращается. Среднее количество стратегических показателей, в зависимости от уровня и масштаба объекта управления, изменяется от 5 до 100 и более. В этих условиях мониторинг, стратегическое планирование и прогнозирование невозможны без специальных моделей.

6. Принцип обучения работе в нестабильных условиях. Этот принцип требует предварительной подготовки экономистов и менеджеров для работы в условиях нестабильной среды. Для этого могут быть использованы деловые ситуации (в них учитывается ограниченный набор изменяющихся условий, как правило 1- 3), деловые игры (количество изменяющихся основных условий может достигать 10-15, но существует ряд ограничений) и деловые учения, когда изменяться могут все параметры без ограничений и в любых комбинациях.

Опыт применения системы обучения работе в нестабильных условиях показал, что даже опытные менеджеры без предварительной подготовки при изменениях среды управления допускают стратегические просчеты, нередко теряют контроль над ситуацией, не могут принять необходимые решения в

пределах резервов времени. Всего 2- 3 изменения зачастую вызывают деформации в стратегическом управлении развитием предприятий. В то же время необходимый опыт работы в условиях изменений накапливается быстро, результаты существенно улучшаются, появляется новый тип стратегически устойчивого управления.

УДК378.147

Н.В.Морозова

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ОБУЧЕНИЯ В ОБЛАСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РАМКАХ ПРОГРАММ ПРИКЛАДНОГО БАКАЛАВРИАТА В РОССИИ

Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет

Содержание и структура учебного плана студентов в области экономики в настоящее время в России регламентируется требованиями федеральных образовательных стандартов. В настоящее время ведется разработка новых стандартов высшего образования в соответствии с требованиями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012. Однако новые требования к обучению бакалавров в области экономики в настоящее время государством не сформулированы детально и в подавляющем большинстве вузов обучение проводится на основе применения образовательных стандартов разработанными в 2010 г.. В публикациях специалистов встречаются разные мнения в отношении ориентиров, положенных в основу разработки новых принципов обучения. В том числе высказываются противоречивые мнения о результатах проводимого в ряде вузов эксперимента по внедрению программ прикладного бакалавриата.

Так, в соответствии с реализуемой Министерством образования программой в период 2010 – 2014 гг., в настоящее время 49 образовательных учреждений России имеют опыт обучения студентов по программам прикладного бакалавриата. В число возможных направлений подготовки бакалавров по программам прикладного бакалавриата включено 105 наименований направлений. В их число входят направления, предполагающие получение знаний в области предпринимательства и ведения бизнеса как в целом, так и в отдельных отраслях, такие как «Экономика», «Менеджмент», «Торговое дело», «Гостиничное дело», «Сервис», «Издательское дело», «Нефтегазовое дело» и др.

Для успешного расширения опыта обучения по программам прикладного бакалавриата актуальным является как правильное организационное моделирование обучающей системы, что обеспечивает оптимальное использование кадровых и материальных ресурсов, так и рационализация методологического подхода, что обеспечивает оптимизацию качества обучения, а именно: необходимое соотношение актуальной

теоретической подготовки и современных соответствующих требованиям работодателей практических навыков.

Развитие прикладного бакалавриата в России осуществляется в нескольких организационных формах. Так, по данным Министерства образования РФ, в настоящее время по ряду направлений осуществляется подготовка студентов с квалификацией бакалавр прикладных наук тридцатью тремя образовательными организациями среднего профессионального образования во взаимодействии с вузами. При такой форме взаимодействия в течение первых семестров ведется фундаментальное теоретическое обучение по программам, разработанным на основе программ академического бакалавриата, а в дальнейшем обеспечивается обучение в рамках достаточно узких профессиональных модулей, ориентированных на потребности работодателей. Такое взаимодействие реализовано, например, колледжами совместно с Финансовым университетом при Правительстве РФ, региональными колледжами и колледжем Центрального банка РФ совместно с НИУ «Высшая школа экономики».

Одновременно программы прикладного бакалавриата реализуются по альтернативной организационной методике, предусматривающей, что обучение на начальных этапах проводится в рамках организаций среднего образования, в дальнейшем программа завершается освоением дисциплин в высшем учебном заведении. По указанной системе проводится обучение, например, в Российской академии народного хозяйства и государственной службы в сотрудничестве с колледжем, подобным образом осуществляется обучение в Санкт-Петербургском государственном электротехническом университете.

Наконец, третья модель предусматривает обучение в вузе с завершающим циклом прикладного обучения по программам, согласованным с работодателем и ориентированным на нужды работодателя. Опыт такого образовательного подхода накоплен Уральским федеральным университетом.

К числу наиболее значимых положительных результатов обучения студентов по программам прикладного бакалавриата в рамках всех перечисленных выше моделей обучения следует, на наш взгляд, отнести, прежде всего, ориентированность на нужды работодателей путем адаптации программ под требования профессионального рынка, при этом более слабые результаты в этом свете показывает вторая модель обучения и, помимо этого, усиление компетенций, связанных с формированием практических навыков студентов в области осваиваемой программы в связи с увеличенным количеством времени практик и производственных стажировок.

Однако указанные формы обучения имеют недостатки, обусловленные усилением профессионально-ориентированной составляющей при сохранении общего объема часов обучения, с одной стороны, и дефицитом ресурсов образовательных организаций среднего профессионального образования, с другой. Детализируя утверждение, в число наиболее значимых отрицательных аспектов программ прикладного

бакалавриата можно включить следующие: снижение уровня фундаментальной теоретической подготовки студентов вследствие сокращения фонда времени, отведенного на освоение этой части образовательной программы; изменение требований к уровню выпускных квалификационных работ в свете снижения научной новизны и теоретических исследований и увеличения практико-ориентированной составляющей; недостаточный уровень кадровых ресурсов образовательных учреждений среднего профессионального образования; недостаточный уровень материально-технической базы образовательных учреждений для формирования необходимых прикладных профессиональных навыков выпускников.

Правильный выбор организационной модели реализации программ прикладного бакалавриата, в том числе усиление роли организаций высшего профессионального образования как имеющих более качественные кадровые ресурсы и включение в модель средних образовательных учреждений, обладающих современной материально-технической базой, отвечающей потребностям формирования практических узкопрофессиональных компетенций обучающихся позволяет усилить положительные и снизить негативные тенденции, обеспечивая успешную реализацию программ обучения.

В свете проблемы обучения предпринимательству по программам прикладного бакалавриата при построении модели организационной структуры обучающей системы целесообразным представляется первоочередная необходимость принятия во внимание специфики требований к компетенциям выпускников этого профиля.

На наш взгляд, такими необходимыми особенностями являются следующие. Во-первых, это теоретические знания в областях гражданско-правового, бухгалтерского, налогового регулирования, микроэкономики, финансового менеджмента, которые должны обеспечить не столько полное и всеобъемлющее владение фундаментальными основами права, финансового и налогового учета, микроэкономики и финансового менеджмента, сколько формирование систематизированных базовых представлений о структуре и методиках, используемых в указанных дисциплинах и умений принимать самостоятельные решения в наиболее часто встречающихся практических ситуациях, связанных с ведением бизнеса в условиях реальных предприятий.

Во-вторых, это систематизация опыта организации и ведения бизнеса с учетом региональной специфики места обучения. Значимым является получение практических навыков управления реальными компаниями микро- и малого бизнеса в разрезе отдельных направлений: формирования организационной модели бизнеса, разработка бизнес-планов, знакомство с проблематикой постановки и ведения хозяйственного учета, финансового и хозяйственного планирования, оперативного контроля. В связи с чем наличие сложной, дорогостоящей материально-технической базы в формате производственных лабораторий или оборудованных производственных

площадок для обучения предпринимательству не является системно значимым условием.

В-третьих, это обеспечение возможности для обучающегося практически сочетать освоенные теоретические аспекты дисциплин с полученным практическим опытом.

В свете вышеизложенного, на наш взгляд, при организации обучения студентов по программам прикладного бакалавриата в области предпринимательства приоритеты следует отдавать такой организационной модели, которая обеспечивает высокий уровень кадрового потенциала обучающей подсистемы. Преподавателям программ системным образом необходимо обладать как высоким уровнем фундаментальных теоретических знаний, так и практическим опытом организации и ведения бизнеса или отдельных его структурных единиц и участков. Практические навыки могут быть сформированы в условиях стажировок обучающихся на предприятиях реального сектора экономики. Выпускные квалификационные работы должны представлять собой практическое моделирование реальных единиц бизнеса.

Обобщая анализ особенностей обучения предпринимательству по программам прикладного бакалавриата, следует сделать вывод о целесообразности применения такой организационной модели обучения, при которой происходит тесное взаимодействие системы участников вуз (на начальном и центральном этапе обучения) – предприятия региона (на центральном и завершающем этапе обучения).

Рациональная организационная модель обучения должна быть обеспечена правильными методологическими подходами. Методологические решения при разработке программ прикладного бакалавриата прямо определяют качество полученной теоретической подготовки и количество и соответствующий потребностям выпускников и работодателей уровень практических навыков. Приоритетные направления развития методик обучения по программам прикладного бакалавриата в области предпринимательства пока нормативно или иным образом не закреплены и не формализованы, в связи с чем интересным представляется изучение методологических возможностей обучения по программам прикладного бакалавриата в области предпринимательской деятельности и ведения бизнеса, например, по существующим направлениям «Экономика» и «Менеджмент».

Как указывалось выше, для выпускников по программам прикладного бакалавриата приоритетным является получение основ фундаментальных дисциплин в сфере управления бизнесом и экономики и навыков практического применения полученных знаний в деле организации реальной действующих бизнес-единиц. Однако при формировании учебных планов неверным представляется значительное снижение объема теоретического обучения на начальных и в некоторой степени на центральном этапах обучения. Оптимальным решением в этой связи, на наш взгляд, является более тщательный отбор дисциплин, предлагаемых к изучению. Дисциплины

начального этапа обучения должны быть отобраны таким образом, чтобы, с одной стороны, обеспечить систематизацию представлений о принципах и подходах к управлению и экономике субъекта бизнеса, с другой стороны – систематизировать внешние факторы и правила их функционирования, под влиянием которых происходит работа реальных бизнес-единиц.

В дальнейшем на центральном этапе обучения знания студентов подлежат закреплению в формате получения практических навыков на основе теоретической подготовки на условных примерах и моделях. Одновременно могут быть предложены стажировки и практики.

Однако, целью практической работы студентов не может рассматриваться формирование компетенций, необходимых работодателю. Главной задачей является приобретение практических знаний, умений и навыков, а также опыта, необходимых студенту в дальнейшем для самостоятельной организации и продвижения собственной бизнес - единицы. При этом важно отметить, что при таком подходе сформированные компетенции обучающегося всегда соответствуют запросу работодателя, в то время как обратный подход (ориентация на нужды работодателя) не обеспечивает необходимых компетенций для организации и ведения выпускниками собственного бизнеса. Наконец, на завершающем этапе обучения в выпускной квалификационной работе студент должен продемонстрировать результаты обучения в форме детализации модели собственной бизнес единицы.

Таким образом, успешная реализация программ прикладного бакалавриата в области предпринимательства может быть осуществлена на основе оптимизации организационной структуры обучающей системы и методологии обучения, направленной на формирование компетенций, необходимых для предпринимателя самостоятельно организующего и ведущего хозяйственную деятельность.

УДК378.147:65.5 Т.Р.Терешкина

ПОДГОТОВКА МАГИСТРОВ ПО ПРОГРАММЕ «ЭНЕРГОМЕНЕДЖМЕНТ» В СПбГТУРП

Санкт-Петербургский государственный технологический университет
растительных полимеров

Энергоэффективность и энергосбережение во всех сферах человеческой деятельности приобретают особенную актуальность и, в связи с этим, возрастает важность обучения энергоменеджменту как необходимого условия решения глобальной энергетической проблемы и устойчивого развития общества.

В институте Экономики и менеджмента Санкт-Петербургского государственного технологического университета растительных полимеров начата подготовка магистров по направлению «Менеджмент», программа

«Энергоменеджмент». (Базовое образование у поступивших на программу: бакалавриат по направлениям «Менеджмент» или «Теплоэнергетика и теплотехника»).

Результатом обучения по программе «Энергоменеджмент» должен стать специалист, умеющий разрабатывать энергосберегающие мероприятия, проводить оценку их эффективности, владеть основами проведения энергоаудита объектов, методами и критериями оценки эффективности энергосбережения в бюджетных учреждениях, промышленности и на объектах жилищно-коммунального хозяйства. Контент учебного плана включает следующие курсы: государственная политика в области повышения эффективности использования энергии, нормативно-правовая база энергосбережения в РФ, методы энергосбережения при производстве и распределении тепловой и электрической энергии, энергосберегающие мероприятия в промышленности и на объектах жилищно-коммунального хозяйства, системы энергоменеджмента, методы и критерии оценки эффективности энергосбережения, логистика регионального энергохозяйства, управление проектами и программами по энергосбережению, экономическая оценка влияния энергетики на окружающую среду, тарифная политика в энергетике, управление знаниями и др.

В процессе реализации программы более глубоко рассматриваются следующие вопросы: структура и положения международного стандарта ISO 50001, этапы разработки и внедрения системы энергетического менеджмента, практика применения современных организационных механизмов энергоменеджмента, включая анализ базового энергопотребления; расчет и использование индикаторов энергоэффективности и потенциалов экономии энергии, энергоэффективное проектирование, энергоэффективные закупки, разработка и внедрение нормативно-методической базы энергоменеджмента.

В процессе обучения будут использоваться активные и интерактивные формы проведения занятий (компьютерные симуляции, деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, использование кейс-технологий) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. Разработанное учебно-методическое обеспечение представляет собой результат трансфера инновационных научных разработок, поддерживаемых современными формами передачи знаний, в том числе прогрессивными информационными, образовательными и контрольными технологиями, обеспечивающими непрерывный рост профессиональных компетенций студентов.

Разработанные рабочие программы ориентированы на компетентностный подход, сетевое обучение, модульное построение образовательного процесса, создание среды и опыта для раскрытия, реализации и развития личностного и профессионального потенциала обучающихся.

При реализации программы будут использоваться следующие технологии обучения: ИКТ-технологии (видеотренинги, тренинги на базе

компьютерных программ, интерактивные видеопрограммы, дистанционное обучение, скайп-консультации, профессиональное общение на тематических форумах), проблемное обучение (поисковые методы, постановка познавательных задач), развивающее обучение (ориентация учебного процесса на потенциальные возможности человека и их реализацию), контекстное обучение (моделирование предметного и социального содержания учебной (профильной, профессиональной) деятельности), обучение развитию критического мышления (способность ставить новые вопросы, вырабатывать разнообразные аргументы, принимать независимые продуманные решения), метод проектов (создать условия, при которых учащиеся самостоятельно и охотно осваивают знания, приобретают опыт, развивают исследовательские и коммуникативные умения), ситуационное обучение (анализ конкретных ситуаций; case-study) и другие технологии, способствующие формированию развитию компетентностей обучающихся.

Программа «Энергоменеджмент» позволит научиться управлять энергосберегающими процессами, разобраться в особенностях оценки экономической эффективности энергосберегающих материалов и технологий и даст уникальную возможность бакалаврам и специалистам технических специальностей получить за два года второе высшее экономическое образование по направлению «Менеджмент» (диплом магистра).

УДК 378.11

С.В. Терещенко, А.И. Кораблёв

ВИЗУАЛИЗАЦИЯ В ИННОВАЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЯХ

Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет

Современное развитие информационно-образовательной среды, электронных способов записи и предъявления информации, усиление удельного веса аудиовизуальной информации электронных СМИ в компьютерных системах диктуют необходимость более широкого внедрения в процесс обучения средств и методов визуализации.

Умение видеть, которым владеет каждый здоровый человек, на самом деле является результатом работы непростых механизмов восприятия и интерпретации паттернов цвета, света и тени, попадающих на зрительный анализатор. Зрительный канал обладает хорошо выраженными аналитическими свойствами и позволяет одновременно выделять несколько признаков в воспринимаемом сигнале. Информация для этого канала восприятия может быть закодирована одновременно с помощью интенсивности световых раздражителей, цвета, формы, площади, пространственного расположения, соотношений различных параметров. Зрение представляет особую форму мыслительной деятельности, которую можно назвать зрительным мышлением. Отличительной особенностью зрительного мышления является то, что мозг большинства живых систем

представляет собой машину со зрительным входом — более 90% информации поступает к нам через этот канал. Поэтому при особом структурировании, кодировании и предъявлении материала, с помощью средств визуализации можно в свернутом виде передавать большие объемы информации, актуализировать познавательные механизмы, дополняющие вербальный канал поступления информации.

Использование огромных возможностей зрительного анализатора при визуализации образовательной информации требует учета закономерностей зрительного восприятия, грамотного использования визуальных методов в обучении.

Визуализация в обучении основана на использовании особых свойств психических образов как объектов познания, выражает степень доступности и понятности этих образов для субъекта. Наглядные образы подразделяются на чувственно-наглядные и рациональные (в отвлеченной форме отражающие наиболее общие и существенные стороны, связи и отношения объективного мира, недоступные непосредственно органам чувств). Создание образа — это решение человеком познавательной задачи, в которой наряду с ощущением участвует и память, и мышление, и воображение.

Визуализация может стимулировать повышение степени осмысленности, обобщенности воспринимаемых образов, уточнять, конкретизировать, повышать полноту, целостность образов представлений. Зрительные представления могут дополнять и развивать слуховые, являющиеся основными, базовыми в чисто вербальном обучении. Использование в обучении методов визуализации позволяет задействовать несколько видов памяти. Наряду со словесно-логической, включить механизмы наглядно-образной и эмоциональной памяти. Предъявление информации в полимодальной форме стимулирует более длительное сохранение информации в памяти, повышает точность, объем запоминаемой информации — повышает эффективность деятельности памяти. Мыслительные процессы при использовании в обучении методов визуализации также могут быть усилены за счет расширения активизируемых видов мышления. Наряду с абстрактно-логическим, визуализация информации позволяет включать механизмы наглядно-действенного, образного, ассоциативного мышления, усиливать деятельность воображения (воссоздающего и творческого).

По психологическому основанию можно классифицировать средства визуализации:

- по актуализируемым познавательным механизмам (активизация восприятия, памяти, мышления, воображения и пр.);
- по развиваемым психическим функциям (усиление мотивации, организация внимания, развитие наблюдательности, эстетического восприятия и пр.);
- по оказываемым психологическим воздействиям (создание эмоционального фона восприятия, релаксация, настрой на деятельность и пр.);

– по актуализируемым когнитивным функциям (формирование представлений, понятий, информационное моделирование, перекодирование и др.).

– по опоре на различные теории усвоения (пошаговое формирование действий, формирование ассоциаций).

В процессе реализации методов визуализации в обучении необходимо учитывать психологические особенности деятельности познавательных механизмов. Например, для организации эффективного запоминания материала важно помнить, что объем оперативной памяти человека, в среднем, составляет 5...9 элементов (образов). Важно осознавать соотношение в визуальном материале слова и изображения, правильно организовывать соотношение «фигура/фон». Цветовое решение кадра существенно влияет на эмоциональное восприятие сообщения, на процессы не только осознаваемые, но и неосознаваемые. Поэтому важно учитывать требования к эргономическому и эстетическому построению визуальных кадров.

При создании визуальных материалов следует учитывать не только общие, но и дифференциальные психологические особенности, возможные типы когнитивной деятельности учащихся, разные типы ведущих сенсорных модальностей. Визуальные методы в обучении позволяют решать различные развивающие задачи: развитие наблюдательности, зрительной памяти, образного мышления и пр. При создании сообщений художественной направленности целенаправленно могут решаться задачи воспитательного плана — эстетическое, художественное воспитание и пр.

Образность, полимодальность этого способа передачи информации создает предпосылки развития у реципиентов не только лево-, но и правополушарных психических процессов.

С дидактических позиций использование средств визуализации может выполнять общие и частные функции в обучении.

К числу общих можно отнести следующие функции: информативности, интегративности, инструментальности, адаптивности, компенсаторности.

К числу частных функций можно отнести побуждающую, уточняющую, организующую, регуляционную, операционную, объясняющую, эмпирическую, идеографическую, интерпретирующую, эвристическую.

Информация в архивах мультимедиа открывает субъекту доступ к иконографии, звуковым и видеофайлам, схематизированной наглядности, что позволяет обогащать образовательный процесс разнообразной информацией, собственной креативной деятельностью обучающихся в выполнении учебных заданий. Особый класс образовательных задач может решаться в киберпространстве виртуальных миров, создаваемых средствами трехмерной графики.

Новые информационные средства позволяют не только реализовывать функцию педагога в трансляции предметного содержания. Информационно-технические средства и специально разработанные программные продукты

открывают новые возможности в решении задач формирования необходимых умений и навыков студентов (перцептивных, умственных, речевых, практических и пр.). С помощью современных информационно-технических средств субъект может интерактивно оперировать информацией в числовой, знаковой, образной форме, текстами (письменными и устными), моделировать процессы, взаимодействовать с удаленными экспериментальными установками, погружаться в виртуальные миры, отрабатывая сложные профессиональные умения, квазипрофессиональные действия.

В гуманитарной области формируемые умения и навыки обучающихся имеют свою специфику. Важное значение приобретают умения воспринимать, анализировать, сопоставлять, интерпретировать разнообразие тексты культуры: научные, художественные, публицистические, исторические документы, образы различных видов искусств (пространственных, временных, пространственно-временных).

Полимодальные каналы аудиовизуальной информации дают возможность сочетать понятийные знания, передаваемые вербальными текстами с их чувственной конкретизацией в виде образов иконографических, музыкальных, показа натуральных объектов, исторических документов. Так например, художественно-образные аудиовизуальные средства можно направленно использовать в исторической реконструкции событий, решении образовательных задач методами литературного театра и т. п.

С помощью средств визуализации могут быть задействованы особые методы управления образовательной деятельностью, что оказывает влияние на активность учащихся, их саморегуляцию в обучении. При методически грамотном использовании методов визуализации может происходить переход обучающихся на более высокие уровни познавательной деятельности, стимулироваться овладение предметным содержанием с элементами креативности, эвристики.

Средствами современных технологий уже найдены многие технологические решения задач транслирования образовательной информации на расстояния (телекоммуникации, спутниковые телевизионные коммуникации и др.), формирования профессиональных умений (компьютерные задачки; виртуальные лабораторные практикумы, компьютерные тренажеры и пр.), разработаны и широко используются автоматизированные системы контроля знаний. Принципиально новые задачи могут решаться в обучении с использованием систем компьютерного моделирования, экспертных интеллектуальных систем и пр. В решении всех этих задач особое место и роль принадлежат методам визуализации.

Педагог нового века должен уметь осуществлять технологическую подготовку и эффективно использовать в обучении информационные образовательные продукты различных видов (на аудио- и видеоносителях, на компакт-дисках и формах, предназначенных для сетевого использования).

Для этого необходимо понимать место и роль визуальных методов, их грамотного использования в информационных технологиях обучения.

УДК658.3PernilleKjaergaard Christiansen

INNOEVENT – AN APPROACH TO WORLD OF WORK

Lillebaelt Academy of Professional Higher Education

Introduction

The aim of this paper is to illustrate and evaluate a method called InnoEvent that prepares students for world of work. The method has been applied at Lillebaelt Academy of Professional Higher Education (EAL) and University College Lillebaelt (UCL). The core of the method is to bring students from different educations together - in this case students from the IT sector and the healthcare sector - and make them work in interdisciplinary groups. All groups are given the same assignment: to make innovative solutions to specific challenges a given client faces - in this case Odense University Hospital (OUH). In addition companies and experts within innovation and welfare technology are brought in to evaluate the students' concepts, which in some cases opens for further collaboration between the groups and the companies.

Over the past years, InnoEvent has resulted in a range of concepts, where some have been further developed, tested and implemented at the hospital. It is a method to improve the learning process for students so they are better prepared for world of work will be evaluated. In order to assess the students' learning outcome of participating in InnoEvent, a focus group interview and questionnaire made by Larsen (2013) and a questionnaire made by Johannesson (2014) will be used together with own observations.

Societies in need for innovation

Due to changes in societies, more efficient procedures will be needed in the future and relevant, useful jobs must be created through innovation. As a consequence, innovation and entrepreneurship have become a part of most educations' curriculums. Once students graduate it is vital they have been given the right competencies to meet the employers' and the society's needs (Wissema 2008, 21; Doutriaux 1996, 99). This means that students have been taught not only theory and research, but also the exploitation of specific know – how in an interdisciplinary and international context, so they can create innovative solutions where all relevant aspects have been taken into account (Wissema 2008, 37). In addition, they must also apply an innovative mind set, so they can develop new solutions to the challenges in the industry they will be working.

A practical approach to teaching in a complex environment

In order to reach the new standards where students are prepared for world of work once they graduate, educational institutions are moving from what Wassima calls second-generation universities to third generation universities. Where second-generation universities focus on teaching and research as their main objectives, third-generation universities has yet an objective – the exploitation of know how

(Wissema 2008, 31). Through collaboration with industries and other professionals in the region a hub of specific know – how can be created, and be beneficial for all parties involved (Doutriaux 1996, 88-89). A hub of know how can help students to get a mind set that fits future employers and the society, or even help those who want to be entrepreneurs, as they have a range of professionals from whom students can get support.

Some authors (Doutriaux 1996 Huber 2006 and Wissema 2008) suggest that higher institutions should focus more on teaching students in a complex environment with allowance of uncertainty in order to make the teaching interdisciplinary and international and open up for the opportunity to network even further. By allowing a more complex approach, students can better gain competencies within entrepreneurship and innovation where uncertainty is required, compared to traditional teaching where the frames of teaching and exploring are described as being “certain” and “simple”.

According to (Doutriaux 1996), there are a number of actions which educational institutions can take to improve students’ competencies, so they fit the actual needs that are present in the local industries and thus the employers’ actual demands. This includes engagement with businesses from their own region where students are given the opportunity to experience and learn from companies while learning the content from their curriculum.

InnoEvent – a method to prepare students for world of work

In order to prepare students for world of work, a method called InnoEvent has been developed over the past six years at EAL. The aim of InnoEvent is to make students experience real demands from potential future employers, and to teach the students about innovative processes in an interdisciplinary context, while building up their network.

The event consists of students from UCL and EAL, the client OUH and public and private companies. The students from EAL are studying within the technological sector and the students from UCL within the healthcare sector. In the region of southern Denmark, Odense is known for being a centre for welfare technology. This centre has attracted some businesses that work within this industry.

Contents of InnoEvent

InnoEvent is an annual event that runs over a week and includes an example of how companies and the local society can be used in teaching. By using cases, staff from the hospital presents some of the challenges they are facing at a daily basis to the students. The students then get one week to find innovative solutions to these challenges presented.

At the beginning of the event, students are placed in interdisciplinary groups that will compete to find the best, innovative solution, and the experts behind the cases present the cases in more details to the groups. During the whole event, the students can contact the experts from the hospital and the academy and college’s networks in case they get further questions to the case.

Before the students prepare their final presentation, they are asked to hand in a short business plan which the panel of judges can read, so they are better

prepared with questions. Each group is also presents a prototype of their concept in order to illustrate it even better. The beauty of using students is they are “unspoiled” as they have not yet been shaped with a certain routine of solving a challenge. They believe they can land on the moon as long as they have a rocket, a helmet and some fuel. It is important that students learn to be open minded when facing a challenge – they need to think differently and not just follow a routine.

In most cases the groups end up with concepts that have a potential for further development, however, the main objective is the process where the students learn the competences needed so they are better prepared when they meet similar challenges in their future.

Outcome of InnoEvent14

Before, during and after InnoEvent13, UCL made an evaluation on their students’ outcome of participating in InnoEvent (Larsen 2013). The evaluation was based on a focus group interview and a questionnaire. The students who participated in the focus group interview expressed satisfaction with the event; however, there might be an association between those who liked the event and those who were willing to spend time on a focus group interview. The questionnaire was handed out to all 68 students who participated from UCL.

The evaluation, which was made after InnoEvent14 is based on a questionnaire that was handed out to the 300 students from EAL, who participated in the event from which 49 replied (Johannesson 2014). Taking into account that it was only multimedia design students who were asked, and that we do not know whom of them replied to the questionnaire, the results can be questioned and more research is needed in order to validate the findings. However the research does indicate some tendencies.

Some results from evaluations carried out during InnoEvent13 and InnoEvent 14

From the research carried out by Larsen (2013) and Johannesson (2014), there are elements that imply that the students who participated in InnoEvent have gained or improved competencies that are essential in order to be ready for world of work. The research related to these factors is described in more details below.

Interdisciplinary group work

The evaluation carried out by UCL indicates that the students gained a better knowledge about welfare technology and how it can be used in their professions. Several students indicate that their way of perceiving technology has changed through their participation in InnoEvent. They no longer perceive technology as a factor that can eliminate or replace the health professional work they are being educated to fulfil, but as something that can be a support in their work and make a difference in citizens’ lives (Larsen 2013, 5). In the questionnaire from EAL, 68 per cent stated that the work with people from different professions has given them a broader perspective of the challenges other professions face (Johannesson 2014, 20).

A better understanding of innovation

In the survey from EAL, students were asked if they felt that InnoEvent had been beneficial for learning about innovation. 74 per cent replied to some degree, a high degree or a very high degree (Johannesson 2014, 6).

Students from UCL also indicated they had learned the importance of being able to adapt to new procedures over time according to what is needed in industries and the society (Larsen 2013, 10). One student said that innovation is to think in a different way and can for example just be a slight change of a routine in order to optimize. It does in other words not have to be big and complex inventions (Larsen 2013, 10).

The use of network

When asked if they had expanded their network further, the students from UCL pointed out they had learned that it is not only a matter of getting more contacts of other professions in your network – it is more the opportunities there are in a network – knowing there are others who can help you and an insight in how to get in touch with the right people (Larsen 2013, 5). The survey from 2014 also showed that 67 per cent of the students had made new relations in their network during InnoEvent (Johannesson 2014, 15). Thus, there is a clear tendency that the students have become more aware of the importance of networking and how to use it.

Conclusion

According to the evaluations, it can be concluded that the students have gained or improved relevant competencies to be prepared for world of work as a result of their participation in InnoEvent.

They have learned the benefit of interdisciplinary group work when developing a concept. Students from the healthcare sector express they have gained a better knowledge of welfare technology and no longer see technology as a factor that will eliminate the use of health professionals, but rather something that can support their work and change citizens lives for the better. The students from EAL express they have become more aware of the importance of the target group's needs, and that they have gained a better understanding of the challenges that other professions face.

The students have also gained a better understanding of innovation and the importance of adapting to new procedures as society changes. As one student says, innovation can be a slight difference in a routine in order to optimize.

The evaluations also show that most students have expanded their network during their participation in InnoEvent and become more aware of the importance of networking and how to use it.

PILOTING OF PERFORMANCE APPRAISAL SESSIONS PERCEPTIONS OF THE PARTICIPANTS

Mikkeli University of Applied Sciences (Mamk), Finland

Introduction

Performance appraisals (i.e. career development discussions) should create an added value to the operations of an organisation. Usually the performance appraisals (PA) are conducted as individual discussions between an employee and a supervisor. The objectives of these individual discussions can be, for example, to discuss and share knowledge of the competences of an individual, and to agree together how the competences will be developed further. However, the performance appraisal (PA) can be also implemented as a group discussion which complement the individual development discussions.

The PA as a group discussion may have various aims; for example to develop collaboration of a team, to support individual development in a group, to share knowledge and "know-how" inside a work community, or to achieve the objectives better. In general, the content of the PA as a group discussion can be related to the main responsibilities, the tasks, and the objectives of the organization as well as the challenges recognized for the future (Aarnikoivu 2010, 109). The specific objective of the performance appraisal in a group is to enforce the team spirit of the group and to improve the awareness of the roles of the individuals in the group (Ronthy-Österberg & Rosendahl 2004, 150). Further, it aims at increasing a common understanding and a sense of community in the group. (Aarnikoivu 2010, 109).

The aim of the present performance appraisal in a group was to share knowledge and "know-how" inside the department of business management. The competences and development needs of each participant were planned to be discussed one by one (cf. Kokkonen 2013). Since the performance appraisals in a group was a new tool for the department of business management, an external consultant was invited to conduct and lead them. Therefore one specific objective for the sessions was also to transfer the skills of the implementation into the department. The head of the department took part in each session and also learnt the skills related to the pilot implementation.

The objective of this paper is to document and describe the performance appraisal in a group which was piloted in the department of business management in 2013. Eight teachers took part in it in a voluntary basis. The participants were asked to write about their experiences after each session and to reflect the most important aspects of them. The aim was to document and share knowledge and practices afterwards. This article first presents the pilot implementation of PA sessions followed by the findings of the study.

Implementation of the PA sessions

Besides eight participating teachers, there were the head of the department and an external consultant who run the sessions. Four sessions were implemented

and each of them lasted about four hours. For each session there were two teachers selected to act as the key actors of the session, and they were asked to prepare themselves before the session as follows: they were asked to think about their own competences, work experiences as well as the development of their competences from three perspectives: *history, present and future*. In general, the teachership was discussed from different points of views during the sessions. The consultant led the sessions, “interviewed” the key actors and encouraged them to talk about themselves. Other participants had also an opportunity to ask questions from the key actors.

The perspective of the history aimed at examining what kind of work experiences teachers had had before becoming a teacher in Mamk and how they had perceived their working experience as teachers in the department of business management so far. Further, the teachers were asked to assess in which tasks and responsibilities they had succeeded well and in which tasks they could still improve their performance.

The perspective of the present focused on what skills and competences the teachers contributed in the group and to what extent they could utilize their own competences in their tasks. In addition, the teachers were asked to consider which tasks they mastered and which tasks were more challenging at that moment. Further, the teachers were asked to describe the skills or competences which still needed to be developed.

The perspective of the future focused on the personal objectives and new opportunities. The teachers were asked to consider how their competences could be utilized better in the work community. Further, the participants were asked to consider in which areas they wanted to develop themselves during the following 12 months. The participants were also asked to give comments on their expectations towards the colleagues and the head of the department in order to be able to succeed in their job.

In the beginning of the first session it was agreed that each participant takes notes about the most interesting and important things in each session, and gives all the notes as a data of the study after all the sessions. The notes of all the participants were typed in verbatim. The text was analysed by a content analysis. The main themes of the texts were identified and their sub-themes were formulated. The report has been written according to the main themes.

Teachers’ perceptions of the pilot implementation

The participants described their perceptions and experiences related to the performance appraisal with three themes: participants, process and communication of the sessions. Further, they assessed the sessions as a whole and gave some development ideas for the future.

1. Factors related to the participants

”In the daily work we are not so aware of each other’s responsibilities or special competences...”

The commitment and open-minded attitude towards these sessions of the participants were regarded as important. The participants described the usefulness of the PA sessions from two perspectives: 1. Acting as the key actors of the

session, the teachers reflected their own competences, education and work experiences first, and then one's own role in the work community. In addition, in preparing themselves to act as the key actors of the sessions, they had to analyse their competences and development needs carefully. 2. While listening to others their awareness of the colleagues' competences increased and the teachers got more familiar with them. This enforced the team spirit of the group and they understood how to get synergy in teaching.

2. Group discussions as a process

"I really appreciate this kind of chatting session with the colleagues - enough time and no hurry..."

The factors related to the process focused on the atmosphere and the method of the sessions. The atmosphere was trustful, relaxing and encouraging. In addition, the participants felt that there was no hurry in the process. Some surprises also occurred related to the background and work experiences of the colleagues. All in all the PA sessions were assessed to be good and successful.

"These sessions were totally different if you compare them to our other meetings of the department."

The performance appraisals in a group was regarded as a good method, but also as a challenging and time-consuming tool. It revealed implicit resources and generic competences of the participants during the sessions. Further, the PA sessions were described to be a method which makes each participant to think also about one's own resources and development skills.

3. Factors related to the communication

"Active talk, communication and even courage to question some things...."

The participants presented that it was interesting to listen to the colleagues and hear different new aspects of their background and earlier work experiences. Afterwards it was easy to give comments and feedback to the key actors. Also those who received feedback felt that the feedback was encouraging and it was comfortable to receive it. All in all the communication during the sessions was active and lively, and it was considered interesting.

4. Suggestions for the further development

The participants presented their suggestions and development ideas. There were two actual suggestions for the further development 1. More feedback could be given to the main actors of each session (for example comments on development needs). 2. Depending on the time available also other objectives and topics could be added in the sessions (there might be other current interesting matters to be discussed together). All in all the performance appraisal sessions were regarded as a good pilot implementation which could be conducted again in the future.

Summary and conclusions

This article described a pilot implementation of the performance appraisal (PA) from the participants' point of view. The main aim of this PA was to share knowledge and experiences among the participants. Eight teachers took part in the PA sessions which were arranged during four evenings. The participants were

asked to take notes which were used as a data of the qualitative study. The data analysis was made by a content analysis.

According to the findings of the pilot implementation of the PA, it was useful and successful. The sessions were quite time consuming, yet the aim of the sessions was achieved well. Based on the results, the PA sessions are worth taking place again in the future. The number of the participants could be higher, and the focus and aim of the sessions could be more extended. In addition, other current and interesting topics could be discussed together in the sessions. Table 1 presents a summary of the perceptions of the participants of the performance appraisal sessions.

TABLE 1. Participants' perceptions of the PA sessions

Main themes	Sub-themes
1. Participants	• openness • positive and open-minded attitude • commitment • reflection of one's own competences and work experience • exchange of knowledge of competences and work experience of other participants
2. Process	• trustful, relaxing and encouraging atmosphere • no hurry, some surprises • a good, natural method • time consuming, challenging • makes each participant to think about one's own resources and development needs
3. Communication	• revealed new aspects and knowledge of the colleagues • easy to commit oneself and give feedback • immediate help and comments in problem situations • active communication
4. Suggestions for further development	• positive and useful experience as a whole • should be targeted to all the members of the work-community • more feedback could be given and received from all the participants • also other current topics could be discussed together during the sessions

To conclude, it seems that based on this pilot implementation of the performance appraisal in a group, it was a good experience and the participants felt it was worth continuing in the future. The PA sessions in a group do not replace the individual development discussions, but give a complementary way of sharing knowledge and improving "team-spirit" of the work community. Therefore it can be concluded that it creates an added value to the operations of an organization.

References

- Aarnikoivu, Henrietta 2010. Aidosti hyödyllinen kehityskeskustelu. Helsingin seudun kauppakamari Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kokkonen, Veli-Matti. 2013. Koulutusmateriaali. VMK-valmennus. PowerPoint-kalvosarja.
- Ronthy-Österberg, Marika & Rosendahl, Suzanne 2004. Kehityskeskustelun opas. Porvoo: WS Bookwell Oy

УДК374.7 S Tereshchenko, K Itkonen

THE PORTRAIT ADULT LEARNER IN THE FRAME OF WOPE PROJECT

St Petersburg State Forest Technical University
Mikkeli University of Applied Sciences

There is the powerful myth that adults lose their ability to learn as they age prevails. But in reality adult learners are more and more motivated learners and adult education plays a significant role in the life of society. Adult education is a process quite different from other types of education. The main reason of this is the nature of adults as learners and the distinguishing characteristics of the adult learning process. The adult learning process is strongly influenced by previous knowledge and skills. Adult education should meet the challenges to develop knowledge required for expertise. Such knowledge consist domain, heuristic, control and learning strategies, knowledge and skills (Collin 2006).

The objective of this paper is to introduce the experience of teaching adults in the frame of Wood procurement entrepreneurship (WOPE) project. The aim of the project has been to develop the entrepreneurship in wood procurement in Leningrad region and Finland. The main activities have included tailor-made training programs for the personnel of wood harvesting companies and the teachers of the vocational forestry education in Leningrad region, as well as for wood procurement companies in Finland. Three educational organizations from Finland and two from Russia have been implementing the project. The project has been co-funded by the European Union, The Russian Federation and the Republic of Finland. It has been involved in the program of South-East Finland – Russia ENPI CBC 2007-2013.

Adult education is a large field of practice with no boundaries such as age, as in the case with school, or mission in the case of higher education. Adult education main purpose is the desire to acquire some type of knowledge, information or skill. It includes some form of instruction (including self-instruction).

Adult education consists of two parts. The first part is adult learning and the second part is adult teaching. Adult learning is an intensely personal activity. As our environment changes faster and faster, the skills to learn something new grow more important. To be successful every man should learn new things that are

connected with his or her profession. Historically participation in adult education is largely a voluntary activity. In WOPE project all participants participated in the training voluntarily. But the companies, in which they were working were very interested in their training. All adults learners were interested in improving their professional skills. Sometimes they were oriented to study in the narrow professional sphere. It was one of the challenges in creating a study program for adults students to take into account all the wishes of the participants in the project. In the project it was organized so that after every study module the feedback was collected. The program was created based on the feedback of the participants and their wishes for the courses that should be included in the next module.

Adult teaching is an activity of teacher or a trainer to teach, to coach adult learners. In addition the teacher should also be able to connect all information to the practice. In WOPE project all the teachers who participated in the educational modules had practical experience and experience in working with adult learners. The situation that the teachers should be very good professional can also be mentioned as a challenge in the adult education.

These two parts of adult education cannot be divided one from another. The process of education is a process of coordination between a learner and a teacher. Such cooperation is very important in adult education. All adults have life experience so sometimes it is a very difficult task to become a good teacher for them. The main reason of this is that the relations between trainer and adult can also be compared with the relation between producer and consumer.

Participation in adult education is voluntary activity. But it is interesting to know not only who is participating in adult education but also about those, who is not involved in education. This information will be interesting for those who wish to attract new learners.

The answers from the feedback of the participants in WOPE project in Russia describes adult learner in the following way. Russian adult learners manage well economically, have attitude to the content of training, they know what they would like to study more, they are oriented not only on classroom studying but mostly in field trips and visiting enterprises. All of the participants of WOPE project are very busy people. Why did many of them come to study? We tried to do that asking the question to adult learners of WOPE project in Russia. Among the main reasons of adult education may be mentioned such as:

1. A desire for professional improvement. They want to know more about their profession. That's why this group may be called as "real learners".

2. A desire to social relationships. This factor reflects participation in adult learning in order to make new friends or meet colleagues from other enterprises. Fellowship is also an important reason to participate and continue in adult education.

In the theory of adult learning there are several types of learners. The first of them is goal-orientated learner. They use education as means of achieving some other goal. For example, to receive a good job. The second type of learners can be called activity-oriented. They participate for the sake of the activity itself and the social interaction. The third type of learners is known as learning-orientated

participants. They seek knowledge for its own sake. In the groups that were trained in the frame of WOPE project the participants can be defined as goal-oriented learners. They know very well what they would like to study. This can become a challenge for teachers who are participating in such education.

Adult education has an increasing role in our society. Growing complexity of working life and the global and local changes together with technical development and aging populations' are emphasizing the role adult education.

The experience of WOPE project showed that adult motivation to participate education processes vary. Among them are social relationships, desire for professional improvement.

Training modules organized in the frame of WOPE project showed that in adult education it is important to build the learning situation to be based on previous know-how and working life practice. The learning process should be based on professional practice problems and challenges. The goal is active learning by solving practical situations. The teaching and learning is strongly connected with transaction and participation of teachers and student to create mutual learning process. The best teaching methods are field trips and case-study.

YDK 658.3 T. Tervaniemi, M. Nemilentsev

ENTREPRENEURSHIP PATH TO WORKING LIFE – ENTRETELÄ-SAVO PROJECT

Mikkeli University of Applied Sciences, Department of Business Management

Introduction

The present article considers development and implementation plans of the project “Entrepreneurship path to working life – EntreTelä-Savo”, which has received funding through the national EU structural funding instrument, European Social Fund (KestävääkasvuajatyötäSuomenrakennerahasto-ohjelma 2014-2020, 2014).

Ministry of the Interior in Finland noted in their Immigration's Future 2020 strategy that Finland needs active, systematic and targeted immigration. In this respect, Finland aims at winning through global competition, which is becoming of educated professionals (Maahanmuutontulevaisuus 2020, 2013). Based on the findings of the studies of highly educated immigrants, the barriers to cultural and working integrations are a lack of language or cultural competences, missing professional skills and work experience. In addition, immigrants' lack of networks as well as an insufficient number of contacts can influence negatively on their employment. On the other side, attitude and stereotypes of employers represent challenges for immigrants and make such a situation quite problematic. Troubled employment does not only resonate with immigrants having weaker education, but also there is much unemployment among highly educated groups of immigrants. Therefore, the development of entrepreneurship opportunities is significant in Finland in general and its regions in particular.

The project's objectives and process

From the perspective of project implementation, it is important to unite the competences of two educational organisations of the region, which will enable the best use of the expertise by means of supportive actions. Therefore, experts from both organisations – Mikkeli University of Applied Sciences (Department of Business and Economics) and Aalto University School of Business (Small Business Centre)– participate in the project. In this way, the project is also cost-effective, since there is no much need in external experts.

Growth of entrepreneurship at work represents trends of a future working life. In addition, entrepreneurship in its various forms has advanced as an attractive alternative for many people. However, it requires an entrepreneurial attitude and adoption of the course of action, as well as new abilities from an individual. The South-Savo region also needs many different competences because of the change caused, in turn, by ageing of the population (Etelä-Savo–Ohjelma. Maakuntaohjelmavuosille 2014-2017, 2014). Part of the competences already exists in the region, but the problem is growing as the individuals who have completed their academic and university degrees stay unemployed or are threatened by unemployment. On the other side, due to the existence of immigrants in the region, there are unexploited resources that could be utilised more effectively by means of spreading novel operational models. Intensification of cooperation between educational institutions and enterprises is emphasised as one part in the development actions of the South-Savo regional programme (Etelä-Savo–Ohjelma. Maakuntaohjelmavuosille 2014-2017, 2014). One might say also about strengthening of entrepreneurship expertise in this respect. The regional traction adds that there are employment possibilities for both domestic and foreign workforce. This project aims at answering the above-mentioned challenges. The goal is thus to increase entrepreneurship expertise via novel education and influence on the appeal of the region in the long range.

This project's objective is to familiarise educated immigrants and highly educated Finnish citizens who live in the South-Savo region with entrepreneurship and establishment of their own enterprises (Etelä-Savo–Ohjelma. Maakuntaohjelmavuosille 2014-2017, 2014). In other words, the objective of “Entrepreneurial path to working life-EntreEtelä-Savo” -project is to promote and strengthen opportunities of the above-mentioned target groups to find employment through establishment of their own companies. These requirements are fulfilled through a specific training model. The model itself has been applied from a previously developed entrepreneurship training organised in Odense, Denmark. The goal of the applied model is to give basic competences and skills to participants of how to become an entrepreneur and create individualised paths for self-employment (i.e. entrepreneurship) by means of training. The participants' level of competences is developed during the training, and their competences are also directed towards entrepreneurship. In addition, another objective of the project is to help immigrants to assimilate in the South-Savo region as well to become integrated in the Finnish culture. Aspects of the participating immigrants' assimilation and integration in the Finnish culture will also be articulated during

the training. The project also contributes to development of networking and intensification of cooperation between different actors (Joronen, 2012). Furthermore, the project aims at intensification of multi-sectoral cooperation with the higher educational institutions (HEIs) of the region and especially among the organisations that promote entrepreneurship.

During the course of the project, the participants will receive an extensive and close-to-practice picture of entrepreneurship as well as opportunities to learn competences about entrepreneurship through coaching. Participants are assisted in the process of conceptualisation about an enterprise's whole range of activities, acquisition of an entrepreneurial way of action, and finding of one's own entrepreneurial path.

There will be two programmes implemented during the project, one in the Mikkeli region and another in Savonlinna. There are two groups in both tracks: educated immigrants living in South Savo and native Finns who have received high-level education. The programme will be tailored according to the needs of both groups of participants. Coaching and contact hours of training are included in the training. In addition, modern learning environments will benefit for students' training. It will help to consider needs of participants who live in sparsely populated areas of South Savo. Individuality, networking and building of multi-area cooperation among both trainees and education organisations will be emphasised during the training period.

As one of the project's results, opportunities of the educated immigrants who live in South Savo and highly educated native Finns to become entrepreneurs will grow. Their readiness to act as entrepreneurs will increase and they will receive up-to-date knowledge about business operations of an enterprise and its development. In addition, participants with the immigrant background will be much better integrated in the South Savo region. Participants of the training will network with regional entrepreneurs and organisations that support entrepreneurship activities. Moreover, trainees will develop their skills of acting as entrepreneurs. The long-term result of the project is sustainability of the region by means of development of competitiveness and entrepreneurs' employment. The training model piloted in the project will be used also in other regions of Finland.

The project's novelty and added value

In the present project, entrepreneurship is offered as a potential option for educated immigrants and native Finns who are currently living in the South Savo region. The new-type model of entrepreneurship coaching is piloted in the project. The model was applied earlier in Denmark, Odense. An idea behind the training is to grow the participants' entrepreneurial competences and skills of being entrepreneurs through a phased training process. Participants will learn how to act in the role of entrepreneurs. At the same time, immigrant participants will get help in their integration in the South Savo region. The aim is to increase the integration during the programme by having the two groups together and gradually also developing the intercultural skills and attitudes of the participants. At best, such an interaction could bring new ideas and economic opportunities, which in turn could contribute to the growth of other already existing skills of the participants (e.g., in

relation to reaching customers and mapping markets). Participants have an excellent opportunity to get familiar with one another and widen their networks, which are highly important for both groups, but especially for the immigrants.

Description of the project activities

The entrepreneurial path –programme lasts for six months consisting of three stages. The first stage will include an orientation to entrepreneurship for all participants, and a basic part of the Finnish language and Finnish culture for immigrants. This stage will last 2 months, after which only those participants will continue who will have fulfilled realistic requirements for continuing their entrepreneurial track. Those immigrants who cannot continue, will be directed to receive further advice for example from the Employment and Economic Development Office and South Savo Vocational College. This is to ensure that no one will be left without guidance and support if the entrepreneurial path does not suit for them for some reason. This is particularly important for the immigrants point of view.

At the second stage, the programme will continue at a more detailed level. This stage will also last for two months. Participants will develop concrete (i.e. clarified) ideas in the idea incubators and receive help and feedback from business experts. Various networking methods will be utilised when working in the idea incubator. The participants' intellectual competences and motivation towards entrepreneurship will be evaluated after the second stage. Based on the evaluation, a certain group of participants will be selected for continuation at the final stage. Participants who will not be chosen for continuation at the next stage will receive individual counselling about alternative paths in the working life.

At the third stage lasting also for 2 months, the participants will deepen their knowledge about starting of an enterprise, building of networks, business principles, and actors in the field of entrepreneurship. It is expected that at least 8 participants will establish their own enterprises during or within one year after the programme's completion.

The six-month programme consists of the following topics: entrepreneurial attitude, forms of entrepreneurship, development of business ideas, business plan, a legal environment of entrepreneurship, financial management and economics, marketing, sales and communication, establishment of an enterprise and an enterprise's founding documents, productisation and planning of services.

The expected results

The participants' increased readiness to act as entrepreneurs as well as their up-to-date knowledge about activities of an enterprise and its development are among the project's main expected results. In addition, it is expected that participants will successfully network with the regional entrepreneurs and organisations that support entrepreneurship development during the project's period. During the training programme or within a year after termination of the project, it is expected that at least 8 persons will start their businesses.

In addition, one of the project results is the intensified collaboration of the higher education institutions and other parties involved in development of entrepreneurship in the South-Savo region.

In the long run, opportunities of the highly educated citizens of the South-Savo region to become entrepreneurs will increase. In addition, the South-Savo region will be considered as an attractive place for educated immigrants who could be fully integrated in the region based on their self-employment. Finally, the project will also aim at increasing sustainability, competitiveness and possibilities for employment of the region by means of development of entrepreneurship.

Conclusion

One of the measures of the regional programme of South Savo 2014-2017 is “skilled workforce and good innovation environment”, which aims at ensuring the availability of skilled workforce (Etelä-Savo–Ohjelma. Maakuntaohjelmavuosille 2014-2017, 2014). The sustainability of the region is influenced by working life and education. Therefore, it can be stated that the role of continuing education will be more significant in the future. In addition, by means of retraining, workforce and work confront each other better. Intensification of collaboration between higher education institutions and enterprises is emphasised in the regional programme. Productivity of the region is considered as the increased opportunities for employment for both domestic and incoming workforce. All the earlier mentioned challenges are considered in this particular project, the utmost goal being the development of the entrepreneurial competences of the participants and the long-term sustainability and increased competitiveness of the region.

References

Etelä-Savo–Ohjelma. Maakuntaohjelma vuosille 2014-2017 (2014). Etelä-Savon maakuntaliitto: Mikkeli.

Joronen, T. (2012). Maahanmuuttajien yrittäjäyys Suomessa. Helsingin kaupunki Tietokeskus: Helsinki.

Kestävää kasvua ja työtä (2014). Suomen rakennerahasto-ohjelma.

Maahanmuuton tulevaisuus 2020 (2013). Sisäasiainministeriö: Helsinki.

Раздел 4
СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЗДАНИЯ И
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ УНИВЕРСИТЕТОВ ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА

УДК 314.15

Г.П. Гагаринская, Ю.Н. Горбунова,
И.Г. Кузнецова, Д. Спулбер

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЦЕНТРА ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ
«ИНСТИТУТ ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА»

Самарский государственный технический университет
Генуэзский университет

В рамках гранта Евросоюза по программе «Темпус 544517-TEMPUS-1-2013-1- IT-TEMPUS-JPHES» в Самарском государственном техническом университете (СамГТУ) организован Центр обучения и развития «Институт третьего возраста».

Целью создания Центра является развитие, накопление и сбережение человеческого капитала пожилых людей посредством социальной интеграции лиц пожилого возраста в систему неформального и непрерывного образования.

Актуальность проекта заключается в том, что он предоставляет пожилым людям возможность реализовать и развивать творческие способности, осваивать информационные технологии, делиться своими навыками и опытом и чувствовать себя востребованными обществом.

Учитывая, что контингент обучающихся в Центре обучения и развития «Институт третьего возраста» обладает богатым жизненным и профессиональным опытом, отличается определенными возрастными изменениями здоровья, важно на высоком качественном уровне организовывать процесс обучения, подбирать профессорско-преподавательский состав, реализовывать образовательный процесс по курсам интересным и востребованным среди потенциальных слушателей Центра. Преподаватель, ведущий курсы в Центре обучения и развития «Институт третьего возраста», должен быть не просто специалистом высокого уровня, соответствующим профилю и специализации своей деятельности, но и отвечать следующим требованиям:

- соблюдать вариативность содержания обучения, уметь проектировать индивидуальные образовательные траектории обучаемых;
- обладать способностью и готовностью вводить в образовательный процесс интерактивные, деятельностные компоненты, включать проектно-исследовательские и коммуникативные методы.

Рассмотрим основные компоненты, выделяемые в структуре профессиональной готовности преподавателя к реализации обучения лиц третьего возраста (рис.). Стержневым компонентом в структуре является

мотивационно-личностный, так как без положительной мотивации и личностного осмысления идей обучения лиц третьего возраста невозможно формирование других компонентов



Структура профессиональной готовности преподавателя к реализации обучения в Институте третьего возраста

С целью выявления потребностей представителей старшего поколения идти в ногу со временем и получать дополнительное образование в течение всей жизни, было проведено диагностирование образовательных запросов потенциальных слушателей Института третьего возраста. В результате были выявлены вопросы повседневной жизни, которые вызывают у представителей старшего поколения затруднения. Перечень предложенных вопросов носил открытый характер и включал:

- Защита своих прав и законных интересов;
- Оптимизация расходов на ЖКХ;
- Обеспечение здорового долголетия;
- Предотвращение конфликтов и стрессов;
- Владение компьютерными и интернет-технологиями;
- Обеспечение безопасности в быту и вне дома;
- Рационализация накопления и расходования денежных средств;
- Организация совместных поездок по России и за рубежом;
- Организация общения и досуга;
- Другое (укажите).

На основании полученных данных планируется разработка следующих направлений обучения представителей старшего поколения в Институте третьего возраста:

1. Информационный – содействие в овладении компьютерными и интернет-технологиями в коммуникациях, быту, взаимодействии с государственными учреждениями, организациями ЖКХ.

2. Правовой – обучение слушателей пожилого возраста основам правовой грамотности.

3. Коммуникационный - формирование и развитие среды общения слушателей пожилого возраста.

4. Психофизиологический - активизация творческого потенциала и сохранение позитивного отношения к жизни представителей старшего поколения, снижение социально-психологической напряженности в общении с окружающими.

Приведенные организационные аспекты являются первым этапом в деятельности Центра и в процессе развития могут быть скорректированы и дополнены, исходя из актуальных задач реализации образовательного процесса в Институте третьего возраста.

УДК 37.014

А.Н. Кара, Н.Н. Скорниченко, Е.Ю. Кузнецова

«ЦЕНТР ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА» КАК НОВАЯ ФОРМА РАБОТЫ С ПОЖИЛЫМИ ЛЮДЬМИ

Поволжский государственный университет сервиса

Население Земли стремительно стареет: каждую секунду два человека на планете отмечают свое шестидесятилетие. При этом за последние тридцать лет численность населения данной возрастной группы выросла вдвое. Данное обстоятельство сопряжено с увеличением продолжительности жизни граждан как развитых, так и развивающихся стран. Так, если в 1950-х гг. продолжительность жизни в среднем составляла 47 лет, то к 2010г. этот показатель вырос до 69 лет. Согласно исследованиям, к 2050г. среднестатистический житель нашей планеты будет умирать в возрасте 76 лет, а к 2100 г. - в 85 лет. По прогнозам ООН, сохранение данной тенденции приведет к тому, что к середине 21 века на Земле будет жить около 3,2 млн. людей старше 100 лет, в то время как на сегодняшний день их насчитывается немногим более 300 тысяч.

Необходимо отметить, что доля пожилых людей в общей структуре населения растет более быстрыми темпами по сравнению с другими возрастными группами. Вследствие этого на мировой карте появляется все больше «старых» стран – государств, в демографической структуре которых удельный вес населения старше 65 лет превышает 7%.

Исходя из изложенного, пожилых людей стоит рассматривать в качестве обособленной социальной группы, которую с точки зрения присущих ей проблем и необходимости их решения некоторые считают балластом. Однако в этом случае нужно будет признать, что мир остановился

в развитии, поскольку процесс демографического старения на Земле будет идти, по различным вариантам мировых прогнозов, вплоть до 2300 года.

Однако, поднимая вопрос об одной из актуальных проблем современной действительности, к сожалению, целесообразно отметить, что, как правило, старики воспринимаются как угасающие, а не меняющие образ жизни. В социально-практическом аспекте это означает исключение данной группы граждан из активной общественной жизни, а возраст становится орудием угнетения. Внушаемая обществом «ущербность» пожилого человека нередко становится непреодолимым препятствием в его самореализации.

Особенно это характерно для России, где выход на пенсию почти всегда является вынужденным — здоровье или домашние обстоятельства уже не позволяют работать в полную силу, а работодатель не готов пойти на уступки, например, предоставить неполный рабочий день. Кроме того, материальное положение пенсионера у нас не просто меняется к худшему, а выражается социологическим термином «экслюзия» - безнадежная бедность, нищета.

Действительно, в этих условиях старость представляет собой серьезную проблему. Тем не менее, как показывают различные публикации в СМИ, в лучшем случае в призму рассмотрения попадают лишь экономические проблемы старшего поколения, в то время как проблемы самоидентичности, организации досуга, межпоколенческих взаимоотношений по-прежнему игнорируются как обществом, так и государством.

Подобный диссонанс позволяет обнаружить ряд противоречий в статусе пожилого человека: с одной стороны его считают достаточно старым, чтобы прекратить активную трудовую и социальную деятельность, но в то же время достаточно молодым, чтобы решать свои проблемы самостоятельно. Наконец, весьма распространена ситуация, когда знания и навыки человека пенсионного возраста воспринимаются обществом как бесполезные. Ценность же представляют не внутренние свойства и качества, характерные для этого периода жизни, а то, что с его помощью можно приобрести — статус, связи, наследство.

Из приведенных фактов вытекают важные следствия, а именно: подготовку к выходу на пенсию целесообразно считать таким же необходимым элементом социализации в старости, как и выбор профессии в юности. Чем более высокое положение человек занимал в предпенсионной жизни, тем труднее ему смириться с утратой прежнего социального престижа. С другой стороны, высокая самооценка выбора профессии и удовлетворенности профессиональной деятельностью и карьерой обуславливает высокую самооценку при наступлении этапа пенсионной жизни.

Нельзя также не упомянуть такую сложную и актуальную в настоящее время проблему для старшего поколения как одиночество и неприспособленность к новым условиям жизни. В развитых странах для решения выделенных проблем создаются различные социальные службы,

результативность которых не всегда достаточна и оценивается весьма спорно.

Гораздо более эффективно, как показывает практика, указанные проблемы могут быть решены с помощью самоорганизации старшего поколения в клубы по интересам или посещения Центров и «Университетов третьего возраста», которые представляют собой новую форму работы с пожилыми людьми посредством организации просветительских и учебных курсов, творческих мастерских, а также курсового обучения по различным программам.

Основная цель «Университетов третьего возраста» - создание условий для изменения стереотипа поведения и жизненных установок пожилых людей: уход от пассивной, потребительской позиции и формирование новой модели личностного поведения путём вовлечения пожилых людей в образовательный процесс, разработку и осуществление общественно значимых проектов, повышения степени их вовлеченности в общественную жизнь.

Все занятия в рамках данной формы взаимодействия позволяют с пользой проводить свободное время, дают возможность общаться, обмениваться мнениями, обсуждать актуальные вопросы, делиться своими знаниями, расширять круг общения и интересов людей «третьего возраста», а также помогают разобраться в нюансах современного социально-экономического и политического устройства страны, своего места в ней.

В полной мере осознавая значимость и необходимость повышения социальной активности и поддержки пожилых людей, формирования отношения к ним как к особому ресурсу страны, отличительным признаком которого является богатый опыт и практические знания, житейская и профессиональная мудрость, а не «бесполезность», ФГБОУ ВПО «Поволжский государственный университет сервиса» (ПВГУС) принял участие в проекте Евросоюза 544517-TEMPUS-1-2013-1-IT-TEMPUS-JPHES по созданию «Центра обучения третьего возраста» в г.о. Тольятти Самарской области.

К настоящему времени разработано и утверждено на Ученом совете университета Положение о создании и работе Центра, выделены факультеты, в рамках которых будут разрабатываться и реализовываться учебные курсы и программы, приобретено оборудование для компьютерного класса, которое находится на стадии монтажа, идет подбор преподавателей, составлена и апробирована анкета исследования спроса потенциальных слушателей Центра обучения третьего возраста при ПВГУС.

На основании проведенного предварительного полевого исследования спроса потенциальных слушателей Центра обучения третьего возраста при ПВГУС были получены следующие результаты:

- средний возраст большинства опрошенных составил 73-75 лет. Вторую по величине возрастную группу потенциальных слушателей Центра составили пенсионеры в возрасте 66-70 лет. Из общей численности опрошенных лишь 1 человек был в возрасте 55-60 лет.

- все опрошенные хотели бы обучаться бесплатно;
- потребное количество занятий в неделю составляет 1-2 раза;
- более 70 % опрошенных проявили интерес к программам ПВГУС в рамках Центра обучения третьего возраста;

- большинство опрошенных проявили интерес к факультетам «Основы интернет коммуникаций» и «Основы компьютерной грамотности», осознавая, что обучение в компьютерном классе позволяет не только с пользой проводить свободное время, но, прежде всего, быстрее адаптироваться к современным условиям жизни, обрести уверенность в своих силах и реализовать свои возможности.

Вторым по рейтингу факультетом, к которому пенсионеры проявили интерес, является факультет «Спорт и здоровье», программы которого планируется реализовывать при участии преподавателей кафедры «Физвоспитание» и сотрудника отдела профилактики заболеваний университета, открытых лекций представителей системы здравоохранения в г.о. Тольятти в соответствии с предварительной договоренностью.

Актуальность для пенсионеров данного факультета и его программ обуславливается тем, что в старшем возрасте включается «механизм самоуничтожения». Это объективный процесс, остановить который невозможно, а следовательно, нужно спокойно воспринимать возрастные перемены. Однако есть способы поддержания здоровья, продления активной фазы жизни, задержки процесса старения, увядания.

Работа данного факультета будет ориентирована на укрепление здоровья и продление активного долголетия людей преклонного возраста и с ограниченными возможностями. Регулярное освещение вопросов здоровья позволит лучше следить за своим самочувствием и своевременно принимать адекватные меры по его улучшению. Именно этому и будет уделено внимание на занятиях.

Интерес опрошенных в рамках нашего исследования к факультетам «Экономики и права» и «Культуры и прикладного искусства» составил порядка 30 %.

Факультет «Экономики и права» создан для повышения правовой и экономической грамотности пенсионеров, разъяснения их прав и обязанностей. В настоящее время в действующее законодательство вносятся множество поправок и изменений, но благодаря факультету и компетентным специалистам, обучающиеся пенсионеры всегда смогут находиться в курсе последних событий жилищного, семейного, гражданского, а также других отраслей современного права.

Факультет «Культура и прикладное искусство» - создан с целью повышения у людей пожилого возраста уровня духовной культуры посредством приобщения к истории искусства, мировой художественной культуре, истории родного края, творческой деятельности.

В настоящее время в г.о. Тольятти более 18% населения находятся за рамками трудоспособного возраста. По количеству пожилых людей Тольятти занимает 26 место среди городов России, а согласно результатам

исследований к 2050 году в Российской Федерации 37 % населения будет старше 60 лет. Проблема старения нации, характерная в настоящее время для стран Европы, становится актуальной и для нашей страны. Предвидя это, необходимо предпринять возможные меры по улучшению качества жизни 1/20 части нашего общества, создать условия, чтобы это общество оставалось активным, интересным и комфортным не только для решения общеэкономических проблем, но и первую очередь для жизни.

В этих условиях «Центр обучения третьего возраста» - это возможность получать определенный уровень знаний, умений и навыков, обрести уверенность в своих силах и быстрее адаптироваться к условиям динамичной современной жизни пожилым гражданам и инвалидам.

УДК 374.7

Н.П.Литвинова

ПОДГОТОВКА ПО СПЕЦИАЛИЗАЦИИ « ТЬЮТОР» КАК ФАКТОР СТАНОВЛЕНИЯ КУЛЬТУРЫ ОБУЧЕНИЯ НА ПРОТЯЖЕНИИ ВСЕЙ ЖИЗНИ

Санкт- Петербургский государственный технологический университет
растительных полимеров

В 2015г. в системе повышения квалификации работников социально-досуговых отделений Санкт-Петербурга вводятся стажировки специалистов и руководителей. Это определяет необходимость становления новой деятельности – наставничества(тьюторства)в качестве педагогического сопровождения взрослых в освоения нового.

Впервые тьюторство возникло в британских университетах Оксфорд (XII в.), Кембридж (XIII в.). Тьюторам вменялся в обязанность надзор над определенным числом студентов, начиная с быта и кончая подготовкой к академическим лекциям и проведением частных занятий. В XVII в. сфера деятельности тьютора расширяется — все большее значение начинают приобретать образовательные функции. В России наставничествопредставлено домашними учителями. Тьюторское сопровождение является одним из необходимых условий получения качественного образования для многих категорий детей с ограниченными возможностями здоровья и детей с инвалидностью.

Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н должность тьютора введена в перечень должностей педагогических работников образования, благодаря чему стало возможным официально реализовать практику тьюторства в государственных образовательных учреждениях,прежде всего в школах.

С переходом к экономике знаний постепенно складывается культура обучения на протяжении всей жизни и формируются соответствующие общественные институты. Понятие инклюзивного образования расширяется от понимания его как обучения людей со специальными нуждами до обучения всех , везде и всегда, т е.

утверждения права граждан на получение знаний по индивидуальному маршруту и графику в зависимости от интересов и возможностей обучающихся.

В этой ситуации подготовка в области наставничества также расширяет свои функции, распространяется на образование взрослых, его целью становится формирование особой специализации, т.е. подготовки профессионалов, способных управлять профессиональной деятельностью, консультировать взрослых в принятии решения по вопросам повышения квалификации и переподготовки кадров и способах их реализации в условиях обучения на протяжении всей жизни.

Программа подготовки методистов-наставников в системе дополнительного профессионального образования нацелена на формирование позиции, содействующей становлению профессиональной субъектности работника образования и предназначенной для сопровождения непрерывного профессионального образования и развития взрослых. Роль наставника — роль педагога, владеющего специальными способами сопровождения взрослых обучающихся.

Наставник создает образовательную среду, позволяющую стажеру не только получать знания и навыки, но и решать реальные проблемы в своей деятельности, обучаясь в удобном для него режиме, при этом ведущая функция — процесс образовательной рефлексии (осмысление стажерами своей образовательной истории и построение собственного образования через создание образа себя в будущем).

Для этого стажеру необходимо осознать свои возможности и образовательные перспективы, сделать осознанный заказ к обучению, то есть составить свою индивидуальную образовательную программу. Взрослый, обеспечивающий этот процесс, — наставник

Теоретическими основаниями подготовки методистов-тьюторов являются разработанная Л.М. Митиной модель (вторая) профессионального развития, в которой выделяется три стадии профессионального развития: самоопределение, самовыражение, самореализация; организация образования на деятельностной основе; разработанная В. И. Слободчиковым нормативная структура индивидуальной деятельности.

Задача формирования умений наставничества предполагает процессуально-методическую организацию обучения, характер взаимодействия в процессе обучения, ориентированный на работу с целеполаганием и профессиональными намерениями обучающихся, а также формированием у них умения работать с процессами осознания, как с собственными, так и других людей, самооценки своего образования и постановки новых образовательных задач.

Таким образом, *первый этап* подготовки наставников представляет собой процесс сопровождения их обучения за счет системы организации и поддержки образовательной деятельности (самоопределения в образовании, освоения содержания образования, реализации индивидуальной образовательной программы), организации проб и практикования.

Поэтому подготовка наставников предполагает, с одной стороны, освоение знаний в области психологии, теории обучения взрослых, а также в области менеджерской деятельности, в части организации процессов мыследеятельности, сопровождения, мониторинга, с другой стороны, освоение способов методической деятельности, связанных с оснащением сопровождаемых инструментарием для решения их профессиональных задач

Вторым этапом в процессе подготовки методистов-тьюторов, является организация стажировки на стажировочной площадке и проведение тренингов профессионально-личностного роста.

Третий этап процесса подготовки наставников организация мест «позиционирования», т.е.. мест, где он может предъявить себя в качестве действующего наставника.

На каждом этапе подготовки осуществляется организация и поддержка процессов осознания тьютором «культуры действия» за счет таких способов, как анализ, рефлексия, проектирование. Организация и поддержка процессов осмысления осуществляется для овладения «культурой мышления»: за счет понимания, моделирования; организация коммуникации направлена на овладение им «культурой слова»: за счет схематизации, обозначения позиции, организации понимающего взаимодействия, грамотного выражения мысли.

Важно отметить также ,что в нашей стране, как и во всем мире, в связи с формированием культуры обучения на протяжении всей жизни потребность в наставничестве получает развитие не только в сфере формального образования, но и становится необходимой в сфере неформального образования- досуговой сфере. Быстрыми темпами расширяется сеть учреждений, где преобладает сопровождение индивидуальных образовательных программ обучающихся, т.е инклюзивное образование.

Наконец, следует подчеркнуть, что специализация в направлении подготовки наставников имеет еще одну перспективную линию развития-консультирование в процессе признания компетенций, полученных в системе неформального образования.

В 2009г. на основе национальных докладов Институтом ЮНЕСКО по обучению на протяжении всей жизни был подготовлен Глобальный доклад об обучении и образовании взрослых, дана оценка ситуации, разработана аннотированная повестка дня, предложен проект итогового документа КОНФИНТЕА VI «Беленские рамки действий», и были определены три самые важные, активно обсуждаемые темы: совершенствование законодательства в области образования взрослых, пути активизации участия населения в образовании взрослых и официальное признание компетенций, полученных за пределами формального образования(выделено авторами).

Институт ЮНЕСКО по обучению на протяжении всей жизни обобщил накопленный в мире опыт, практически знаменовавший переход от «рынка

дипломов» (на котором ценность работника определяется дипломом о завершении курса обучения в учебном заведении) к «рынку компетенций»

В 2012г. публикуются «Руководящие принципы ЮНЕСКО по признанию, сертификации и аккредитации результатов обучения вне учебных заведений и неформального обучения». В этом документе введение оценки, сертификации и аккредитации результатов обучения определяется как ключевой мотивационный компонент национальной стратегии обучения на протяжении всей жизни.

Всем странам предлагается в этом контексте разработать национальные стратегии, создать доступные системы признания, сертификации и аккредитации результатов обучения вне учебных заведений и неформального обучения, сделать эту систему неотъемлемой частью систем образования и профессиональной подготовки, разработать устойчивые механизмы финансирования, подготовить персонал для этой работы и создать национальную координационную структуру, которая объединит все заинтересованные стороны.

Национальные рамки компетенций позволяют соотнести квалификации различных уровней и типов на основании набора общих и согласованных описаний, что обеспечит прозрачность квалификаций и позволит разнообразить траектории перехода от образования к трудовой деятельности и устранил препятствия к обучению за счет внедрения новых систем оценки.

Эта работа требует квалифицированных наставников-экспертов во всех звеньях процедуры признания компетенций: на производстве, в учебных заведениях и в общественных организациях, патронирующих всю работу, связанную с признанием и оценкой компетенций, полученных за пределами формального образования.

В концентрированной форме эти усилия вылились в постепенно сложившуюся, скоординированную на национальном и международном уровне систему признания компетенций, полученных вне системы формального образования, что повышает мотивацию обучающихся и заметно снижает расходы на обучение как для работников, так и для работодателей.

УДК 314.15

С.В.Терещенко, Т.Р.Терешкина

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ОБУЧЕНИЮ ЛИЦ ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА

Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет,
Санкт-Петербургский технологический университет
растительных полимеров

Обучение так же естественно для людей, как дыхание, питание, сон, игра или воспроизводство. Однако обучение лиц третьего возраста имеет свои особенности. Это предположение основывается на мнении профессионалов, связанных с человеческой психологией, прогрессивным образованием и растущем числе исследований и теорий по обучению

взрослых. При организации обучения лиц третьего возраста важно понимать, что они могут учиться всю жизнь, более независимы и целеустремленны, имеют жизненный опыт, который повышает их способность к обучению, стремятся к знаниям, чтобы решать свои проблемы, более заинтересованы в получении значимой информации, интеллектуально более пытливы и мотивированы для обучения, заботятся о практическом применении и использовании полученных знаний.

На мотивацию обучения оказывает влияние, в первую очередь, тип обучаемого. Существуют три основных типа обучаемых - ориентированные на цель, ориентированные на деятельность и ориентированные на учёбу. Человек может переходить из одного типа в другой при различных ситуациях, и часто взрослый учащийся заключает в себе одновременно несколько типов.

Большое значение при обучении лиц третьего возраста имеет также и среда обучения. Окружающая среда включает не только физическое окружение (освещение, температура, оборудование, материалы и т.д.), но также эмоциональное и психологическое окружение. Преподаватель должен поощрять обучающихся к выражению своих идей и мнений, относящихся к обсуждаемым проблемам, к активному участию во всех мероприятиях.

При обучении лиц третьего возраста преподавание должно быть в большей степени направлено на обучаемого. Учебные мероприятия должны быть менее официальными, преподаватели должны использовать большее разнообразие методов обучения, в обязательном порядке групповое обсуждение и групповую работу. В выборе метода обучения для использования в программах обучения лиц третьего возраста важно использовать технику, которая подходит к данной ситуации. Нет методов обучения, которые были бы лучшими в любой ситуации. Часто использование нескольких различных методов обучения является наиболее эффективным в обучении взрослых.

Слушатели третьего возраста желают учиться, но хотят, чтобы обучение было полезным. Им необходимо видеть немедленную пользу от новых знаний или навыков, которые они приобрели. Как, будучи преподавателями для взрослых, вы можете быть уверены, что то, чему вы учите, полезно взрослому слушателю? Одним из лучших способов ответить на этот вопрос является оценка потребностей. Оценка потребностей - это процесс определения того, что хочет слушатель или чему он хочет научиться. Хотя группа обучаемых может зарегистрироваться и пойти на одну и ту же программу, они все придут с разным жизненным опытом и разными ожиданиями. Оценка потребностей позволит определить, чему группа хочет научиться и что они уже знают.

Есть еще несколько вопросов, на которые необходимо ответить при планировании и проведении оценки потребностей: кому это нужно, что и кем определяется? Эти вопросы были предложены Томасом Хатчинсоном в 1978 г. и подводят итог эффективному плану оценки потребностей. Иногда их называют вопросом трёх WWW (в переводе с английского):

- «Кому?», имея в виду, кому нужно (слушатели);
- «Что?», имея в виду потребность (что им необходимо узнать);
- «Кем?», имея в виду определение (те, кто определяет потребности).

Преподаватель должен быть вовлечён в планирование программы обучения, однако слушатели также могут определить то, чему учить. Если занятие не отвечает потребностям слушателей, они просто уйдут или вовсе не будут посещать занятия.

Необходимо выяснить, что слушатели знают, думают или что они хотят узнать. Оценка потребностей - это попытка услышать. Не всегда возможно получить ответы от каждого слушателя, но следует получить информацию от возможно большего их количества. Не существует одного способа выполнения оценки потребностей. Сочетание способов позволяет получить больше информации о потребностях обучаемых. Информацию для оценки потребностей можно получить, используя опросы, наблюдения, интервью, групповые сессии, анализ работы или задания и письменные тесты. Любой способ получения информации о слушателях будет полезен. Ключом успешной оценки потребностей является обязательное вовлечение слушателей в определение того, чему обучать.

Оценка эффективности программ обучения для лиц третьего возраста очень важна. Это не окончательная стадия программы обучения, а начало новой улучшенной программы для будущей работы. Следует оценивать компоненты курса, работу преподавателя, ожидания слушателя, оборудование и другие аспекты всего учебного процесса. Результаты оценки должны использоваться для: улучшения преподавания, планирования, формирования отчёта руководству, решения о финансировании, информации общественности о программе, утверждения расширения программ, продолжения или прекращения программы, определения того, работает ли новый метод или техника и улучшения мастерства преподавателя.

Самой общей ошибкой при оценке является начинать работу с анкеты для сбора информации, поскольку анкета в последующем и будет определять природу собранной информации. Решение о том, какая требуется информация, должно быть принято в зависимости от того, какой метод будет применен. Информация может быть получена по специфическим областям, таким как тексты, отдельные мероприятия или по всему процессу.

Работа преподавателя при обучении лиц третьего возраста должна быть также оценена. В качестве критериев оценки можно выделить следующие:

- Оправдались ли ожидания слушателей?
- Был ли материал курса логически организован и представлен?
- Были ли представленные идеи эффективно разработаны и объяснены?
- Разрешались ли вопросы? Как преподаватели справлялись с вопросами?
- Был ли материал представлен на соответствующем уровне?
- Насколько эффективны были использованные методы?

-Как осуществлялось стимулирование интереса и энтузиазма слушателей?

Основным источником информации о курсе являются слушатели. Им должна быть всегда предоставлена возможность внести вклад своими комментариями в оценку учебного процесса. Их комментарии следует использовать как эффективную основу для улучшения представленного материала и для оценки тех способов, при помощи которых был преподнесен материал. Другими источниками возможных оценок являются коллеги, администрация, слушатели, которые обучились ранее по этому курсу.

Описанный выше подход к обучению лиц третьего возраста позволит существенно повысить эффективность такого обучения.

УДК 378.1:65.5

В.Э. Чернова

ФИНАНСОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ ДЛЯ СЛУШАТЕЛЕЙ УНИВЕРСИТЕТОВ ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА

Санкт-Петербургский государственный технологический университет
растительных полимеров

Серебряный возраст, третья молодость - так мы, чуточку иронизируя, называем период, в котором у людей даже высоких интеллектуальных возможностей несколько затормаживается способность быстро и адекватно воспринимать новое в несвойственных им по профессиональной подготовке сферах деятельности.

Так, отмечено, что среди пострадавших от различных мошенников в сфере финансов больше всего именно людей старшего возраста. Они теряли свои сбережения в различных финансовых пирамидах, они страдают сейчас от деятельности разрешенных микрофинансовых организаций, у них не балансируется личный бюджет, они сомневаются, можно ли доверять банкам.

В связи с этим в курс занятий в университете третьего возраста нами предложено включение программы финансовой грамотности, отличающейся по подбору учебного материала от аналогичных курсов, проводимых по инициативе Министерства финансов РФ различными вузами и учебными центрами в финансовой сфере. Если Минфин в своей примерной программе делает упор на разъяснение принципов работы финансового рынка, инструментов зарабатывания доходов с помощью производных инструментов на рынке ценных бумаг, то мы сделали акцент на формировании целостного представления о финансовой системе и финансовом рынке, об их возможностях. Мы полагаем, что на первом этапе обучения необходимо рассказать о том, что такое домохозяйство и его бюджет, каковы права и обязанности домохозяйств. Затем нужно научить слушателя работать с банками и на завершающем занятии попытаться подружить слушателей с налоговой системой.

Программа начального курса финансовой грамотности для слушателей университета третьего возраста представлена ниже.

Тема 1. Финансовая система РФ, ее структура: централизованные и децентрализованные финансы, место и роль домохозяйств в финансовой системе, их взаимосвязь с финансовыми рынками. -4 часа.

Тема 2. Бюджет домохозяйства: доходы и расходы домохозяйства, их планирование, создание подушки безопасности. Социальные права и обязанности домохозяйств.- 2 часа

Тема 3. Банковские операции и услуги для физических лиц. Сам себе банковский брокер - как оценить надежность банка, как сравнить банковские проценты и тарифы на услуги, как сберегать средства.- 4 часа.

Тема 4. Налоговая система РФ: прямые и косвенные налоги, налоги для физических лиц, налоговые вычеты, льготы для пенсионеров.- 2 часа.

При удачном прохождении первого этапа мы предполагаем на втором этапе ознакомить слушателей с возможностями и рисками инвестиционных фондов.

УДК316.15

T.Tereshkina, S. Tereshchenko, D. Spulber

TRAINING NEEDS ASSESSMENT FOR THE THIRD AGE PERSONS IN ST PETERSBURG

Saint-Petersburg State Technological University of Plant Polymers,
Saint-Petersburg State Forest Technical University
Genova University

Retirement is one of the most crisis periods in life of elderly people, resulting in significant changes in the conditions and way of life. The situation requires to rethink about the values, attitude to yourself and to the world, to find new ways how to continue to be active. For many elderly people this process is long and painful, accompanied by experiences, passivity, inability to find new possibilities and contacts. In this regard, the need to preserve the active life of elder people through their education is one of the important themes of modern scientific research in the field of gerontology, andragogy and social learning for adults.

St. Petersburg is the third largest city in Europe (after Moscow and London) and the first populous city in Europe, which is not the capital of the state. In St. Petersburg, as well as in most European cities, number of older people is increasing. It is connected with demographics, and with the improvement of medical care of the older generation. In St. Petersburg on January 1, 2013 lived 1441.2 people aged over 55 years, which is 28,66 % of the population.

Data received show that the maximum number of people in the group are older than 70 years. And there are more women in all age groups than men. So if the amount of women in the age group 55-59 years 1.5 times more than men, in the group older than 70 years, this figure is more than 2.5 times. According to the demographic forecast until 2031, the population of retirement age will grow. The

dependency ratio showing how many persons in the age more than working age will be in 1000 persons of working age to 2031 will be 453.

The training needs assessment was done in the frame of the international conference and exhibition "Third-age generation" that was held in St Petersburg in March 2015. A questionnaire was created about the demands for education of the third age people. In the questionnaire nine questions were included. 146 answers from people who visited the exhibition were received.

It can be seen that the most active ages, who are interested in education are 56-60 years old, 61-65 years old and 66-70 years old. Women are more active in any age. Analyzing the behavior of older people in St Petersburg it can be concluded that a big group of third-age people have a need to continue to learn, to gain new knowledge. They are actively participating in different courses and universities for the third-age persons. The programmes for such people are made in connection with such important factors as: education of adult learners, professional status of the person in the present and the past, gender differences, reflexive capacity to adequately assess the possibility of their participation in specific social and socio-educational programs. The providers of the development and implementation of such programs in St Petersburg are state organizations, public organizations, including veteran organizations, universities of the third age, folk high schools, clubs and libraries.

The contribution of the elderly in the scientific-technical, social, cultural and educational creative potential of St. Petersburg can hardly be overestimated. The use of the creative potential of older people is not only associated with obtaining socio-economic and socio-cultural effects, but with the possibility of improving the quality of life of this social group and the city in general.

The solution to the problem of sustainable development of St. Petersburg requires knowledge of the laws of interaction of generations in a transforming society. Opportunity to increase the adaptive capacity of different generations depends on the social controls and social mechanisms of interaction between generations. Unfortunately, this problem is poorly studied from a scientific perspective, but practice is always ahead of theory, and offers a new and effective solutions. Programs aimed at the connection of generations are actively developing and implementing in St. Petersburg in recent years. They, of course, require scientific analysis and further development. In the analysis of these programs it is necessary to pay attention to such aspects as:

1. The social aspect that determines the position of the generations in the big city.

2. The economic aspect that characterizes the employment rate of the age groups in different fields of work, professional advancement, career and income in big city. Within this aspect there are initiatives to attract generational cohorts (disabled people of working age, elderly) to feasible for them to work, leading to increased economic effects.

3. The political aspect is connected to relations between generations in the power system, differences in political culture, pluralism, or the dogmatism of judgments, participation in political organizations, etc.

4. Socio-psychological aspect associated with the personal relations between members of generation and generations in the communication process, identifies the factors contributing to the consolidation of generations.

In the frame of sustainable development of St. Petersburg it should be taken into account not only the features of adaptation of different generations in the conditions of developing city and society, but also multi-dimensional, multivariate relationships existing between generations. It is especially important because city is needed to use of personal and professional experience of third-age persons in St. Petersburg. That's why it is necessary to take into account the following factors:

- Society is currently faced with a shortage of labor; this trend will dramatically increase in the future;
- Significant proportion of older people is invaluable personal and professional potential, the use of which is economically and socially important;
- Many older people still learning and their motivation is a need to make practical use of new knowledge in combination with the former professional potential, which creates conditions for the prevention of intellectual decay and strengthen more productive independent position in society.

Ideas for active ageing in St. Petersburg can develop only under conditions of adequate perception of aging and images of older persons. Among the main tendencies in active ageing in St. Petersburg can be mentioned: a reduction in discrimination of persons working in old people, expanding their opportunities for education, retraining, and new incentives for formal and non-formal education, more intensive use of the potential of informal learning in recent years. In the frame of this the third-age education is developing nowadays in St. Petersburg.

For the elderly there are several educational learning objectives:

1. Warning old age. University program aimed at overcoming the negative signs of aging by promoting physical and mental activity. The study is considered as an anti-aging process.
2. Preparing for retirement. The main aim of the educational programs of seminars on the psychology and philosophy of life is to establish contacts with other people.
3. Preparation for social activities. The students of the universities of the third age participate in various charities that help older people to feel their importance.

Today in St. Petersburg great attention is paid to the education for older people. Special courses, training centers, public universities and faculties for the third-age persons are opened. Training programs for this category of citizens are based on psychological and sociological research with regard to their life experience and diverse interests. The range of studied disciplines is quite wide: medicine, law, psychology, economics, ecology, foreign languages, gardening, local history and much more. A feature of education is bringing the rich life experience of older people in the learning process, their high motivation, because the training is built without the required programs. For the realization of educational goals various forms and methods of training of people of retirement age is used: lectures, seminars, interest groups, group learning and mutual aid (for

those who for health reasons cannot attend classes), excursions. Thus, the organization of educational programs for people of the third age raises the level of social welfare of older people, playing an important role in the prevention of negative consequences of the crisis, increasing their adaptive capabilities to internal and external changes.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1

ИННОВАЦИОННАЯ СФЕРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Т.Л. Безрукова, О.Е. Вязникова, Б.А.Безруков, А.Т. Гыязов СДЕРЖИВАЮЩИЕ ФАКТОРЫ ПРЕДПРИЯТИЙ – ИННОВАТОРОВ.....	3
О.Н. Богатырева, В.П.Овчаренко КОНТРОЛЛИНГ: ФУНКЦИИ И ЗАДАЧИ.....	6
П.П. Дергаль, Л.Н. Мармышева К ВОПРОСУ ОБ АКТУАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМАХ МЕНЕДЖМЕНТА.....	8
А.В. Ермак АНТРОПОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД И ЕГО МЕСТО В СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЯХ УПРАВЛЕНИЯ.....	10
С.Ю.Ившин ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЛОГИСТИЧЕСКОГО АУТСОРСИНГА.....	14
Р.В. Колесников ЕВРОПА НА ПУТИ К ЭКОНОМИКЕ ЗАМКНУТОГО ЦИКЛА.....	19
Г.В. Куляскин ПРОБЛЕМЫ МЕЖОРГАНИЗАЦИОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ ЦЕПИ ПОСТАВОК.....	21
О.А.Морозов РОЛЬ ПОСРЕДНИКОВ ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ВЛАСТИ И БИЗНЕСА.....	23
О.А.Морозов, Н. О.Емельянов ДИАЛОГ МЕЖДУ ВЛАСТЬЮ И БИЗНЕСОМ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ НОВЕЙШЕЙ РОССИЙСКОЙ ИСТОРИИ	26
Н.В. Показанникова, М.Н. Луппиан ПЕРЕХОД ПРЕДПРИЯТИЙ ЦБП НА КОМПОНЕНТНЫЙ УЧЕТ.....	30
Ю.А. Сильведойне, К.Д. Сумина, В.Э.Чернова ПРОБЛЕМЫ КРЕДИТОВАНИЯ В НЕСТАБИЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	33
Е.В.Васильева ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	37
А.Е. Шикина МОТИВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РАБОЧЕГО МЕСТА.....	40
А.П. Юдин, Я.Р. Устарханова ИННОВАЦИОННЫЕ КОМЕРЧЕСКИЕ РИСКИ КАК ОСОБЕННОСТЬ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА.....	42

Раздел 2

ОТРАСЛЕВЫЕ И РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Н.Н. Воскобойникова ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МЕГАПОЛИСА.....	44
Е.С. Древалева ПРОБЛЕМЫ УЧЕТА ЛОГИСТИЧЕСКИХ ИЗДЕРЖЕК.....	47
В.А.Ежова, Е.М.Фрейдкина ПРОБЛЕМЫ УСТОЙЧИВОСТИ И ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ЦЕЛЛЮЛОЗНО-БУМАЖНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В РОССИИ.....	49

В.А.Ежова, С.С. Повстемский ПОТЕНЦИАЛ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ УГЛЕДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РФ.....	52
Б.Б. Лоздовский ТРЕТИЙ ТРУДОВОЙ СЕМЕСТР – СОЦИАЛЬНАЯ ПАМЯТЬ.....	55
И.В. Литвиненко ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАЦИОНАЛЬНОГО ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ.....	59
М.Л. Макаревич ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ КАЧЕСТВА ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ.....	62
Е.М.Фрейдкина ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СФЕРЕ ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ.....	67
М.Р.Чипчикова ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ЛОГИСТИКИ В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ.....	70
Т.В.Шмулевич, М.Н. Луппиан, Г.А. Астахова О ВЫБОРЕ ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСИРОВАНИЯ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	73
О.Ю. Шопенко СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ООО «ЭРА ЭЙЧ ПИ СИ ДИСТРИБЬЮШН».....	76

Раздел 3

ПОДГОТОВКА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ И ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ

Е. Ануфриева, Д. Жирова, Н.П.Литвинова СОХРАНЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ЭЛИТЫ В УСЛОВИЯХ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	80
Л.В. Войнова ПОДГОТОВКА КАДРОВ В ИНСТИТУТЕ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА (НА ПРИМЕРЕ СПбГТУРП).....	87
А.В. Ерыгина НЕСТАНДАРТНЫЕ МЕТОДЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА.....	90
Ю.В. Земенцкий АДАПТАЦИЯ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РОССИЙСКОЙ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПРАКТИЧЕСКИЙ ОПЫТ И НАБЛЮДЕНИЯ.....	95
А. Н. Клунко, Е.М.Фрейдкина, В.Э. Чернова ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ В РОССИЙСКОМ ОБРАЗОВАНИИ ПРИ ОБУЧЕНИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ.....	98
А.Ю. Котова РОЛЬ И ВОЗМОЖНОСТИ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В ОБУЧЕНИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ.....	100
Ю. А. Маленков ПОДГОТОВКА ЭКОНОМИСТОВ И МЕНЕДЖЕРОВ ДЛЯ РАБОТЫ В НЕСТАБИЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ.....	103

Н.В.Морозова	
ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ОБУЧЕНИЯ В ОБЛАСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РАМКАХ ПРОГРАММ ПРИКЛАДНОГО БАКАЛАВРИАТА В РОССИИ.....	106
Т.Р. Терешкина	
ПОДГОТОВКА МАГИСТРОВ ПО ПРОГРАММЕ «ЭНЕРГОМЕНЕДЖМЕНТ» В СПбГТУРП.....	110
С.В. Терещенко, А.И. Кораблёв	
ВИЗУАЛИЗАЦИЯ В ИННОВАЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЯХ.....	112
Pernille Kjaergaard Christiansen	
INNOEVENT – AN APPROACH TO WORLD OF WORK.....	116
Marja-Liisa Kakkonen	
PILOTING OF PERFORMANCE APPRAISAL SESSIONS PERCEPTIONS OF THE PARTICIPANTS.....	120
S. Tereshchenko, K. Itkonen	
THE PORTRAIT ADULT LEARNER IN THE FRAME OF WOPE PROJECT.....	124
T. Tervaniemi , M. Nemilentsev	
ENTREPRENEURSHIP PATH TO WORKING LIFE – ENTRETELÄ-SAVO PROJECT.....	126

Раздел 4 СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЗДАНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ УНИВЕРСИТЕТОВ ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА

Г.П. Гагаринская, Ю.Н. Горбунова, И.Г. Кузнецова, Д. Спулбер	
ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ «ИНСТИТУТ ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА».....	131
А.Н. Кара, Н.Н. Скорниченко, Е.Ю. Кузнецова	
«ЦЕНТР ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА» КАК НОВАЯ ФОРМА РАБОТЫ С ПОЖИЛЫМИ ЛЮДЬМИ.....	133
Н.П. Литвинова	
ПОДГОТОВКА ПО СПЕЦИАЛИЗАЦИИ « ТЬЮТОР» КАК ФАКТОР СТАНОВЛЕНИЯ КУЛЬТУРЫ ОБУЧЕНИЯ НА ПРОТЯЖЕНИИ ВСЕЙ ЖИЗНИ.....	137
С.В.Терещенко, Т.Р.Терешкина	
ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ОБУЧЕНИЮ ЛИЦ ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА.....	140
В.Э. Чернова	
ФИНАНСОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ ДЛЯ СЛУШАТЕЛЕЙ УНИВЕРСИТЕТОВ ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА.....	143
T. Tereshkina, S. Tereshchenko, D. Spulber	
TRAINING NEEDS ASSESSMENT FOR THE THIRD AGE PERSONS IN ST PETERSBURG.....	144