



НАУЧНЫЙ  
ФОРУМ  
nauchforum.ru

ISSN: 2542-2162

№27(48)  
Часть 1

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

# СТУДЕНЧЕСКИЙ ФОРУМ



Г. МОСКВА



*Электронный научный журнал*

**СТУДЕНЧЕСКИЙ ФОРУМ**

№ 27 (48)  
Декабрь 2018 г.

Часть 1

Издается с февраля 2017 года

Москва  
2018

Председатель редколлегии:

**Лебедева Надежда Анатольевна** – доктор философии в области культурологии, профессор философии Международной кадровой академии, г. Киев, член Евразийской Академии Телевидения и Радио.

Редакционная коллегия:

**Арестова Инесса Юрьевна** – канд. биол. наук, доц. кафедры биоэкологии и химии факультета естественнонаучного образования ФГБОУ ВО «Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева», Россия, г. Чебоксары;

**Ахмеднабиев Расул Магомедович** – канд. техн. наук, доц. кафедры строительных материалов Полтавского инженерно-строительного института, Украина, г. Полтава;

**Бахарева Ольга Александровна** – канд. юрид. наук, доц. кафедры гражданского процесса ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия», Россия, г. Саратов;

**Бектанова Айгуль Карибаевна** – канд. полит. наук, доц. кафедры философии Кыргызско-Российского Славянского университета им. Б.Н. Ельцина, Кыргызская Республика, г. Бишкек;

**Волков Владимир Петрович** – канд. мед. наук, рецензент АНС «СибАК»;

**Елисеев Дмитрий Викторович** – кандидат технических наук, доцент, начальник методологического отдела ООО "Лаборатория институционального проектного инжиниринга";

**Комарова Оксана Викторовна** – канд. экон. наук, доц. доц. кафедры политической экономии ФГБОУ ВО "Уральский государственный экономический университет", Россия, г. Екатеринбург;

**Лебедева Надежда Анатольевна** – д-р филос. наук, проф. Международной кадровой академии, чл. Евразийской Академии Телевидения и Радио, Украина, г. Киев;

**Маршалов Олег Викторович** – канд. техн. наук, начальник учебного отдела филиала ФГАОУ ВО "Южно-Уральский государственный университет" (НИУ), Россия, г. Златоуст;

**Орехова Татьяна Федоровна** – д-р пед. наук, проф. ВАК, зав. кафедрой педагогики ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова», Россия, г. Магнитогорск;

**Самойленко Ирина Сергеевна** – канд. экон. наук, доц. кафедры рекламы, связей с общественностью и дизайна Российского Экономического Университета им. Г.В. Плеханова, Россия, г. Москва;

**Сафонов Максим Анатольевич** – д-р биол. наук, доц., зав. кафедрой общей биологии, экологии и методики обучения биологии ФГБОУ ВО "Оренбургский государственный педагогический университет", Россия, г. Оренбург;

**С88 Студенческий форум:** научный журнал. – № 27(48). Часть 1. М., Изд. «МЦНО», 2018. – 64 с. – Электрон. версия. печ. публ. – <https://nauchforum.ru/journal/stud/48>.

Электронный научный журнал «Студенческий форум» отражает результаты научных исследований, проведенных представителями различных школ и направлений современной науки.

Данное издание будет полезно магистрам, студентам, исследователям и всем интересующимся актуальным состоянием и тенденциями развития современной науки.

<b>Оглавление</b>	
<b>Статьи на русском языке</b>	<b>5</b>
<b>Рубрика «Биология»</b>	<b>5</b>
ВЛИЯНИЕ СОСТАВА ПИТАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ НА МОРФОГЕНЕЗ РАСТЕНИЙ-РЕГЕНЕРАНТОВ КАРТОФЕЛЯ	5
Газисова Лейла Даудкызы Турпанова Рауза Мазгутовна	
<b>Рубрика «Педагогика»</b>	<b>10</b>
ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ ШКОЛЬНИКОВ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВОЕННЫХ КОНФЛИКТОВ	10
Кожевников Олег Геннадьевич Ильичева Елена Степановна	
МЕТОД ПРОЕКТОВ В ОБУЧЕНИИ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ	13
Новосёлова Елизавета Дмитриевна	
<b>Рубрика «Психология»</b>	<b>16</b>
ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ОСОБЕННОСТЕЙ СИНДРОМА ВЫГОРАНИЯ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ В КОНТЕКСТЕ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	16
Соболева Ольга Владимировна	
<b>Рубрика «Технические науки»</b>	<b>21</b>
ЧАТ – БОТЫ КАК РЕЗУЛЬТАТ РАЗВИТИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА	21
Бекен Куралай Болаткызы Газизова Хадиша Исмаиловна Касенова Лейла Галимбековна	
ИССЛЕДОВАНИЕ И АНАЛИЗ РАЗЛИЧНЫХ ТИПОВ ГИДРАВЛИЧЕСКИХ ЗАБОЙНЫХ ДВИГАТЕЛЕЙ ДЛЯ БУРЕНИЯ ИНТЕРВАЛА ПОД КОНДУКТОР НА СКВАЖИНАХ ЯУНЛОРСКОГО МЕСТОРОЖДЕНИЯ	26
Варлаков Александр Сергеевич Оздоев Ислам Курейшевич	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОНСТРУКЦИИ ИНСТРУМЕНТА ПРИ ШНЕКОВОМ БУРЕНИИ ПРОТЯЖЕННЫХ СКВАЖИН С УЧЕТОМ ФИЗИКО-МЕХАНИЧЕСКИХ СВОЙСТВ ГРУНТОВ	29
Жумиров Ерсултан Аманбекулы	
<b>Рубрика «Экономика»</b>	<b>32</b>
ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ РФ	32
Веровая Светлана Сергеевна Черненко Ольга Борисовна	
ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ КРОСС-КУЛЬТУРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В РАМКАХ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	35
Годун Ника Валерьевна	
ПАССАЖИРСКИЕ ПЕРЕВОЗКИ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ	38
Данченко Ольга Сергеевна	

ФОРМИРОВАНИЕ HR-БРЕНДА КОМПАНИИ Знатнова Анна Дмитриевна	41
СТЕПЕНЬ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СВОЕЙ РАБОТОЙ Калашникова Дарья Алексеевна	46
ОБ ИННОВАЦИОННЫХ СПОСОБАХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТУПНОСТИ БАНКОВСКИХ УСЛУГ ДЛЯ МАЛОМОБИЛЬНЫХ ГРУПП НАСЕЛЕНИЯ Карасев Евгений Алексеевич Вилисова Мария Львовна	49
АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ В ВЕНЕВСКОМ РАЙОНЕ Костельцев Павел Алексеевич Панферова Марина Олеговна	52
РАЗВИТИЕ И АНАЛИЗ ДЕЛОВОГО ТУРИЗМА В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ Мосолова Валерия Андреевна	55
ОПРЕДЕЛЕНИЕ И ОСНОВНЫЕ ВИДЫ ИНВЕСТИЦИОННЫХ СТРАТЕГИЙ Обыдённова Екатерина Олеговна Рачек Светлана Витальевна	58
АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА УЧЁТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ СОТРУДНИКА Чиркова Александра Игоревна Хамраев Бабур Базарович Мустафин Марсель Арсеньевич	61

**СТАТЬИ НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ****РУБРИКА****«БИОЛОГИЯ»****ВЛИЯНИЕ СОСТАВА ПИТАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ НА МОРФОГЕНЕЗ РАСТЕНИЙ-РЕГЕНЕРАНТОВ КАРТОФЕЛЯ***Газисова Лейла Даудкызы**магистрант, Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева, Казахстан, Астана**Турпанова Рауза Мазгутовна**канд. с. - х. наук, доцент, Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева, Казахстан, Астана*

Высокий потенциал продуктивности (70-80 т/га клубней) имеют современные перспективные и районированные сорта картофеля, но в производственных условиях его удается воспроизвести только на 20-25%.

Современные перспективные и районированные сорта картофеля имеют высокий потенциал продуктивности (70-80 т/га клубней). Однако, в производственных условиях его удается осуществить лишь на 20-25%. В целях повышения качества и урожайности, получения выхода ранней продукции необходимо проводить профилактическую обработку против болезней, вовремя осуществлять химическую прополку, вносить удобрения в сбалансированных дозах, проводить полив и использовать стимуляторы роста [1-4]. Так, вводятся современные способы возделывания картофеля, совершенствуются в этом направлении традиционные разработки, которые обеспечивают экономическую, энергетическую эффективность и экологичность применительно к климатическим условиям Северного Казахстана [5].

Основной задачей оригинального семеноводства картофеля является ускоренное размножение здорового исходного материала в объемах, которые необходимы для ведения элитного семеноводства. Подавляющее большинство существующих технологий производства исходного материала направлены на защиту материала от повторного заражения и увеличение коэффициента размножения.

Наиболее перспективным является использование регуляторов роста растений (РРР) при совершенствовании технологии размножения исходного материала [6]. Регуляторы роста используются с определенной направленностью действия, которая способствует получению высококачественного семенного материала.

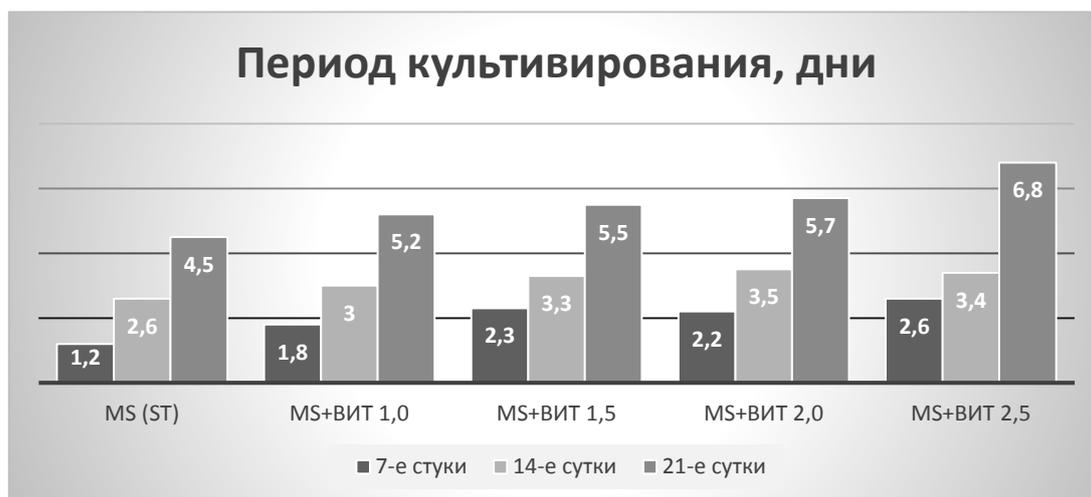
Один из основных показателей во время работы с культурой ткани – это число сформированных междоузлий на растении регенеранте. От этого зависит сколько микрорастений можно получать при черенковании в процессе ускоренного размножения, соответственно чем выше выход междоузлий, тем больше микрорастений. Данный показатель зависит от сортовых особенностей и способен регулироваться за счет внешних и внутренних факторов. Внешними факторами являются свет, влажность, тепло. К внутренним относится состав питательной среды. Большое значение имеет состав питательной среды, а точнее отсутствие или наличие витаминов и фитогормонов в составе питательной среды. Витамины

не обеспечивают организму энергию, а также не имеют значительного пластического значения. Однако, витамины играют значимую роль в обмене веществ, например, витамин В1 стимулирует развитие корневой системы растений, таким образом, это позволяет полнее использовать полезные вещества, содержащиеся в почве.

Витамин В6 выполняет такие функции как поддержание баланса натрия и калия в организме, также пиридоксин способствует полноценному обмену углеводов, белков и жиров.

Витамин С (аскорбиновая кислота) в организме растений обеспечивает транспортировку водорода. К тому же, витамин С повышает морозостойкость растений. Такая совокупность витаминов обеспечивает белковый и аминокислотный обмен, потому что производные витаминов относятся к простетическим группам ферментов, которые катализируют превращения аминокислот. Рост и развитие микрорастений во многом зависят от периода культивирования и состава питательной среды.

После наблюдений у исследуемых в опыте сортов картофеля на 7-е сутки выявилась положительная реакция на увеличение концентрации комплекса витаминов в питательной среде. Как видно, на рисунке 1, Сорт Альянс на среде MS развивает 1,2 шт. междоузлий на растение, на среде MS+витамины 1,0 – 1,8 шт. междоузлия на растение. Наилучший результат у данного сорта на 7-е сутки пассажа был на питательной среде MS+витамины 2,5 – 2,6 шт. междоузлий на растение.

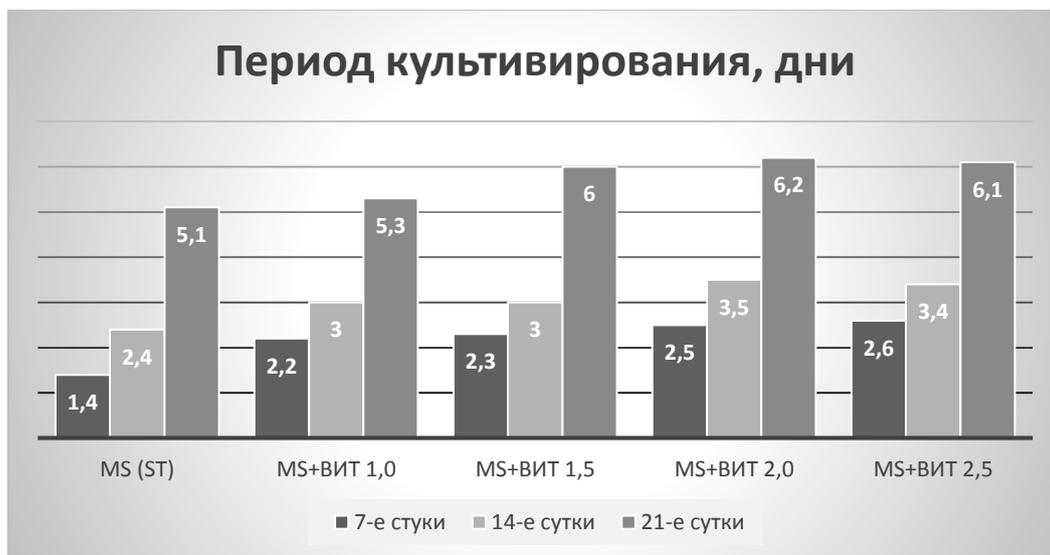


**Рисунок 1. Число междоузлий на растении регенеранте сорта Альянс**

На рисунке 2 представлено, что при таких же условиях сорт Улан на стандартной питательной среде формирует 1,4 шт. междоузлий, повышение концентрации комплекса витаминов в питательной среде благоприятно воздействовало на число междоузлий, оно увеличилось с 2,2 до 2,5 шт., а на питательной среде MS+ витамины 2,5-2,6 шт.

На рисунке 3 представлено, как аналогичное формирование междоузлий фиксировалось на сортах: Нарлі формировал на среде MS 1,4 шт. междоузлий на растении, их число увеличивается с повышением концентрации до 1,8 шт. на среде MS+ витамины 1,0; до 2,2 шт. на среде MS+витамины 1,5; до 2,5 шт. на питательной среде с добавлением витаминов в концентрации 2,0 мл/л, а также 2,5 мл/л.

Азот, являющийся главным элементом минерального питания растений, содержится в молекуле витамина В6. Увеличение его концентрации в питательной среде приводит к образованию мощного ассимиляционного стебле-листового аппарата. Уровень азотного питания определяет размеры и интенсивность синтеза белка и других азотистых органических соединений в растениях и, следовательно, ростовые процессы.



**Рисунок 2. Число междоузлий на растении регенеранте сорта Улан**



**Рисунок 3. Число междоузлий на растении регенеранте сорта Нарлі**

Максимального морфологического развития картофель в условиях *in vitro* достигает на 21-е сутки после проведения черенкования. К этому времени (21-е сутки) картофель готов к повторному черенкованию, и данном случае число междоузлий имеет большое значение. Проведенные исследования показали следующие результаты: у сортов картофеля с увеличением концентрации комплекса витаминов число междоузлий на растение увеличивается в прямой зависимости от 4,5 шт. на сорте Альянс на стандартной питательной среде до 6,8 шт. на среде с концентрацией витаминов 2,5 мл/л. У сорта Нарли на среде MS с добавлением витаминов в концентрации 2,5 мл/л формируется 6,7 междоузлий, превышение со стандартной питательной средой составляет +1,6 штуки на растение. Сорт Нарли на питательной среде MS+витамины 1,0 отстает от стандартного варианта питательной среды на -0,9 шт. междоузлий на растение. Лучшие варианты на сортах Альянс отмечаются на MS+витамины 2,5 – 6,8 шт. междоузлий, превышение стандарта +2,3 шт. междоузлий; сорте Улан на средах с концентрацией витаминов 2,0-2,5 мл/л – 6,1-6,2 шт. междоузлий на растение, что выше стандарта на 1,0-1,1 штук.

Как видно на таблице 1, одним из главных факторов для оценки показателя производства пробирочного материала является исследование высоты полученных растений-

регенерантов. На 21-е сутки культивирования формирование регенерантов достигает нормативных требований для высадки в грунт. Но, данный показатель, значительно зависит от биологии исследуемых сортов. Продолжительность периода культивирования имеет важное значение при выращивании пробирочных растений.

Таблица 1.

**Формирование растений-регенерантов ранних сортов картофеля в зависимости от концентрации комплекса витаминов в питательной среде**

Сорт	Среда	Высота растений на 21-е сутки, мм	±Число междоузлий на 21-е сутки к St, шт	±Высота растений на 21-е сутки к St, мм
Альянс	MS (St)	45,6	-	-
	MS + вит 1,0	56,3	+0,4	+12,5
	MS + вит 1,5	61,2	+0,7	+15,0
	MS + вит 2,0	64,5	+1,1	+17,8
	MS + вит 2,5	80,3	+1,9	+34,0
Улан	MS (St)	53,4	-	-
	MS + вит 1,0	64,9	+0,2	+12,4
	MS + вит 1,5	70,1	+0,9	+16,0
	MS + вит 2,0	75,2	+1,1	+21,4
	MS + вит 2,5	85,4	+1,0	+29,0
Нарли	MS (St)	55,1	-	-
	MS + вит 1,0	57,9	-0,9	+3,5
	MS + вит 1,5	69,3	+0,7	+13,4
	MS + вит 2,0	80,4	+1,3	+24,5
	MS + вит 2,5	91,0	+0,7	+35,9

Наивысший показатель сорта Альянс достигал на 21-е сутки на питательной среде с витаминами в концентрации 2,5 мл/л, высота растений составляла 80,3 мм, превышение со стандартной питательной средой +34,7 мм. Сорт картофеля Улан на 21-ый день достигал высоту в 85,4 мм., превышение со стандартной питательной средой составляет +32 мм. Сорт Нарли достигает высоты

Максимального значения показателя сорт Альянс достигал на 21-е сутки на питательной среде с комплексом витаминов в концентрации 2,5 мл/л, высота растений составляла 79,6 мм, превышение со стандартной питательной средой +34,0 мм. Сорт картофеля Улан к 21-е сутки формировал растения высотой 82,4мм, превышение стандарта составляло +29,0 мм. Высоты в 91,0 мм достигали растения-регенеранты сорта Нарли.

На морфогенез растений-регенерантов ранних сортов картофеля положительное влияние оказывает концентрация витаминов в питательной среде 2,0-2,5 мл/л. У сорта Альянс превышение стандарта составляет + 1,1-1,9 шт. по числу междоузлий; +17,8-+34,0 мм по высоте растений. Сорт Улан формирует растения выше стандарта на 21,4-29,0 мм; по числу междоузлий 1,0-1,1. У сорта Нарли растения выше стандарта на 24,5-35,9 мм, по числу междоузлий на 0,7-1,3 шт. в среднем на растение.

Таким образом, выращивая картофель *in vitro* при приготовлении питательной среды рекомендуется применять комплекс витаминов (B1, B6, C) в концентрации 2,0-2,5 мл/л и ГК 0,5 мл/л, уменьшив при этом минеральную часть на ½.

**Список литературы:**

1. Ahmet Metin Kumlay, "Combination of the auxins Naa, Iba, and Iaa with Ga3 Improves the Commercial Seed-Tuber Production of Potato (*Solanum tuberosum* L.) under In Vitro Conditions," *BioMed Research International*, vol. 2014, article ID 439259, 7 pages, 2014.
2. Liljana Koleva Gudeva, Trajkova Fidanka, Stojkova Irena «The effect of plant growth regulators and sucrose on microtuberization of potato (*Solanum tuberosum* L.)» *Romanian agricultural research*, 2016. P. 1-7.
3. Мишуров В.П., Семенчин С.И., Зайнулина К.С. Сортовая реакция растений картофеля на условия In vitro и состав питательной среды. *Картофель и овощи*. 1, 27, 2009. ISSN: 0022-9148. С. 27.
4. Liljana Koleva Gudeva, Trajkova Fidanka, Stojkova Irena «The effect of plant growth regulators and sucrose on microtuberization of potato (*Solanum tuberosum* L.)» *Romanian agricultural research*, 2016. P. 1-7.
5. Пат. Раманкулов Е.М., Каржауов М.Р., Каримова В.К., Магзумова Г.К., Рахимжанова А.О., Созинова Л.Ф., Какимжанова а.а. Способ приготовления питательной среды для размножения пробирочных растений картофеля. Астана, 2012.
6. Ahmed Elkazzaz «Micropropagation of four potato cultivars in vitro» *academia journal of agricultural research* 3(9), 2015. P. 184-188.

## РУБРИКА

### «ПЕДАГОГИКА»

#### ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ ШКОЛЬНИКОВ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВОЕННЫХ КОНФЛИКТОВ

*Кожевников Олег Геннадьевич*

*магистрант, педагог-организатор отдела воспитательной работы,  
Федеральное государственное казенное общеобразовательное учреждение  
«Омский кадетский военный корпус Министерства обороны Российской Федерации»,  
РФ, г. Омск*

*Ильичева Елена Степановна*

*канд. филос. наук, доцент, Омский государственный педагогический университет,  
РФ, г. Омск*

#### PATRIOTIC EDUCATION OF SCHOOLCHILDREN IN THE CONDITIONS OF MODERN MILITARY CONFLICTS

*Elena Ilicheva*

*candidate of philosophy, associate Professor, Omsk state pedagogical University,  
Russia, Omsk*

*Oleg Kozhevnikov*

*teacher-organizer of the Department of educational work, Federal state educational institution  
«Omsk cadet military corps of the Ministry of defence of the Russian Federation»,  
Russia, Omsk*

**Аннотация.** В статье обосновываются роль и значение патриотического воспитания школьников в условиях современных военных конфликтов. Приводятся примеры героических подвигов военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации в военном конфликте в Сирийской Арабской республики. Рассказывается о Всероссийском детско-юношеском военно-патриотическом общественном движении «Юнармия».

**Abstract.** The article substantiates the role and importance of Patriotic education of schoolchildren in modern military conflicts. Examples of heroic deeds of servicemen of the Armed Forces of the Russian Federation in the military conflict in the Syrian Arab Republic are given. Tells of the all-Russian youth military-Patriotic public movement «Uname».

**Ключевые слова:** военный конфликт, движение «Юнармия», Сирийская Арабская республика, патриотическое воспитание, патриотизм, подвиг.

**Keywords:** military conflict, the movement «Uname», Syrian Arab Republic, Patriotic education, patriotism, feat.

Историю становления мировых политических отношений невозможно представить без войн и конфликтов. Они являются неотъемлемой частью общественного развития. В XXI столетии региональные, межгосударственные и мировые войны, когда-то охватывающие государства и целые континенты, уступили место локальным столкновениям и военным конфликтам.

Термин «военный конфликт» в Военной доктрине Российской Федерации определяется как «форма разрешения межгосударственных или внутригосударственных противоречий с применением военной силы (понятие охватывает все виды вооруженного противоборства, включая крупномасштабные, региональные, локальные войны и вооруженные конфликты)» [1, с. 2].

Военные конфликты несут в себе огромный разрушительный потенциал и представляют серьезную опасность и угрозу для человечества. Эта опасность продиктована следующими моментами:

1) конфликты уносят тысячи человеческих жизней, подрывая тем самым устои социального и культурного существования;

2) в условиях «тесных» международных отношений, постоянных переговоров и взаимодействий, любой военный конфликт или даже незначительное столкновение политических интересов, может при определенных условиях стать своеобразным «детонатор» новой мировой войны;

3) военные конфликты с применением различного вида оружия, газов пагубно влияют на экологическое состояние нашей планеты;

4) они оказывают негативное влияние на моральные и нравственные ценности, мировоззрение и психологическое состояние людей, оказавшихся не только в эпицентре военных действий, но и далеких от происходящих военных событий.

С сентября 2015 года российские Вооруженные Силы принимают участие в военном конфликте на территории Сирийской Арабской республики. Несмотря на то, что основные части сил и средств российской группировки войск в начале 2018 года выведены с территории Сирии, российские ВКС продолжают оказывать авиационную поддержку сирийским правительственным силам, наступающим на контролируемые вооружёнными радикальными группировками районы [2].

За время военной операции в Сирии, по официальным данным погибло около 50 российских военнослужащих. В пантеоне русских героев появились новые имена. Командир бомбардировщика Су-24М – подполковник Олег Пешков, морской пехотинец-контрактник – матрос Александр Позынич, старший лейтенант Сил специальных операций Александр Прохоренко, военнослужащие-медики – Надежда Дураченко и Галина Михайлова, летчик – гвардии майор Роман Филипов.

Подрастающее поколение, включаясь в процесс формирования и развития патриотических чувств, должно узнавать о героических подвигах не только выдающихся военных личностей и политических деятелей, но и простых людей, военнослужащих, наших современников. Без грамотной реализации этого важнейшего компонента патриотического воспитания невозможно говорить о становлении гражданина своей страны, без которого не может существовать само государство.

Гармоничное патриотическое воспитание способствует формированию таких важнейших качеств личности как мужественность, смелость, дисциплинированность, образованность, инициативность и т.д. Такие люди всегда были жизненно необходимы государству. Государству нужны люди, которые были бы готовы не только работать и учиться, но и в случае необходимости встать на защиту его границ.

Прогрессивное развитие общества неизбежно ставит перед системой образования самые серьезные задачи в обучении и воспитании подрастающего поколения. По мнению многих педагогов и мыслителей процесс патриотического становления личности оказывает многостороннее формирующее влияние. Так, К. Д. Ушинский писал: «Как нет человека без самолюбия, – писал он, – так нет человека без любви к отечеству, и эта любовь дает воспитанию верный ключ к сердцу человека и могущественную опору для борьбы с его дурными природными, личными, семейными и родовыми наклонностями» [3, с. 160].

Из вышеизложенного видно, каким насущным является вопрос патриотического воспитания современных школьников. Патриотизм является важнейшим условием духовного становления личности, гуманистического образа жизни, проявляющиеся в осознании историче-

ской, национальной и культурной принадлежности к Родине. Чувство патриотизма должно стать неотъемлемой составляющей целостной, гармоничной личности.

Советский педагог-новатор В. А. Сухомлинский, размышляя о патриотическом воспитании писал: «Познание, постижение человеком своей Родины, становление в нашей душе патриотической сердцевины, патриотическое воспитание в годы детства, отрочества и ранней юности, духовно богатая, деятельная, самоотверженная жизнь патриота – это самые тонкие, самые сложные вещи в том безграничном переплетении идей, поступков, убеждений, мыслей, стремлений, которое называется патриотическим воспитанием» [4, с. 112].

В современном патриотическом воспитании школьников огромную роль играют общественные организации и движения.

Всероссийское детско-юношеское военно-патриотическое общественное движение «Юнармия» создано по инициативе Министра обороны РФ Сергея Шойгу. Работа организации регламентируется принятым на Первом учредительном Всероссийском слете 28 мая 2016 года Уставом. Региональные отделения созданы во всех 85-ти субъектах РФ. Количество участников движения, по данным февраля 2018 года, больше 200 000 человек.

Основополагающими в программе работы движения стали военные и спортивные направления, призванные воспитать российскую молодежь в духе патриотизма, привить подрастающему поколению интерес к истории своей страны, ее народов, героев, выдающихся ученых и полководцев, привлечь молодых людей к занятиям волонтерской деятельностью и участию в культурных и спортивных мероприятиях.

В современном, порой противоречивом, развитии мировой духовности, России, как никогда необходимо возрождение истоков становления Отечества, воспитание школьников в духе любви к Родине и патриотизма.

#### **Список литературы:**

1. Военная доктрина Российской Федерации // Собрание законодательства Российской Федерации, 2010. – №7. ст. 724.
2. Официальный сайт Министерства обороны Российской Федерации. URL: <http://stat.mil.ru/index.html> (дата обращения 10.03.2018).
3. Ушинский К.Д. Собрание сочинений. В 11 т. Т. 2: О народности в общественном воспитании / редкол.: А. М. Еголин (гл. ред.), Е. Н. Медынский и В. Я. Струминский; [сост. и подгот. к печати В. Я. Струминский]; АПН РСФСР. – М.; Л.: Изд-во АПН РСФСР, 1948. – 655 с.
4. Сухомлинский В.А. Воспитание советского патриотизма у школьников: Из опыта работы сельской школы. / В. А. Сухомлинский; под ред. Н. И. Болдырева; Акад. пед. наук РСФСР. – М.: АПН, 1959. – 439 с.

## МЕТОД ПРОЕКТОВ В ОБУЧЕНИИ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ

*Новосёлова Елизавета Дмитриевна*

*магистрант, ТвГУ,  
РФ, г. Тверь*

**Аннотация.** В статье определена специфика использования метода проектов на уроках иностранного языка. Рассмотрены важность использования проектной технологии и уточнены условия эффективности метода проектов при обучении английскому языку.

**Abstract.** The article defines the specifics of using the project method in foreign language lessons. The importance of using project technology is considered and the conditions for the effectiveness of the project method in teaching English are specified.

**Ключевые слова:** метод проектов, иностранный язык, образовательный процесс.

**Keywords:** project method, foreign language, educational process.

Требования времени и начатая радикальная реформа системы образования, отказ от авторитарного стиля обучения в пользу личностно-ориентированного подхода, на применение методов, которые способствуют развитию творческих способностей личности с учетом индивидуальных особенностей участников учебного процесса и общения, актуализирует проблему поиска эффективных подходов к изучению иностранных языков. В силу специфики предмета иностранный язык имеет большой потенциал, который воспитывает и развивает личность ребенка. Она побуждает учащихся к изучению образцов мировой и родной культуры, включая их к диалогу культур, развивает средствами языка. Изучение иностранных языков сегодня осуществляется в широком социокультурном контексте, имеет четко выраженный культуроведческий направление [1, с. 22].

Проектная работа - вид работы (преимущественно в группах), целью которой является подготовка конечного продукта на английском языке - альбома, представления информации и тому подобное. Цель этого вида работы - дать ученику возможность выполнить независимую работу, построенную на знании языка и умениях и навыках, полученных в течение определенного периода изучения темы. Проектные работы идеальны для разноуровневых групп, поскольку каждое задание может быть выполнено учащимися, имеющими разный уровень подготовки. В процессе проектной деятельности учащиеся реально общаются между собой и с окружающим миром на английском языке.

В современной практике обучения иностранным языкам в школах широко используется метод проектов, который предполагает опору на творчество школьников, поощрение их к исследовательской деятельности, позволяет реально интегрировать различные учебные предметы, использовать различные режимы работы учащихся, организовывать обучение в сотрудничестве. Метод проектов - это система обучения, при которой учащиеся приобретают знания и умения в процессе планирования и выполнения конкретных задач, которые постепенно усложняются; это комплекс поисковых, исследовательских, графических и других видов работ, выполненных с целью практического или теоретического решения важной проблемы [2, с. 15].

Метод возник в 20-х гг. прошлого века в США. Его называли еще "методом проблем», развивался в рамках гуманистического направления в философии и образовании, в педагогических взглядах Джона Дьюи (1859-1952). Его последователь Уильям Килпатрик разработал "проектную систему обучения". Чрезмерное увлечение методом проектов нанесло огромный ущерб систематическому обучению, поэтому педагоги разочаровались в этом методе в середине XX века. Сейчас метод проектов переживает "второе рождение".

В основе метода лежит развитие познавательной деятельности учащихся, умение самостоятельно конструировать свои знания и ориентироваться в информационном пространстве, развитие критического мышления. Метод проектов всегда ориентирован на самостоятельную работу учащихся - индивидуальную, групповую, парную - которую учащиеся выполняют в

течение определенного времени. Этот метод органично сочетается с групповым подходом к обучению. Он включает в себя совокупность исследовательских, поисковых, проблемных методов, творческих по своей сути [3, с. 16].

Цель метода проектов:

- формирование у учащихся специфических умений и навыков общеучебных и коммуникативного характера
- активизация познавательной деятельности учащихся
- формирование у учащихся учебной компетенции, соответствующей основным принципам концепции непрерывного самообразования

Проектная работа мотивирует. Ученики пишут о себе - свою семью, свой дом, свои интересы и предпочтения. Работая над проектом, учащиеся проводят небольшую исследовательскую работу по теме, которая их интересует. Ученики занимают активную позицию во время проектной работы. Выполняя проект, ученики часто что-то вырезают, закрашивают, о чем-то пишут, ищут информацию в книгах, общаются с другими людьми, находят иллюстрации - возможно даже делают аудио- или видеозаписи. Ученики разного уровня речевого развития.

Ключом к успеху проектной работы является хорошая подготовка и организация. Для выполнения проекта необходимо, чтобы в классе были ножницы, линейки, клей и большие листы бумаги. Ученикам также нужно иметь доступ к небольшой справочной библиотеке, в которой можно было бы найти словарь, грамматику и атлас. Учеников следует поощрять собирать и приносить в класс собственные материалы: журналы, брошюры, карты, открытки и т.п., даже если все эти материалы написаны на родном языке. Учителям также следует собирать такие материалы.

Школьники должны научиться самостоятельно находить нужную информацию и обращаться за помощью к учителю только в тех случаях, когда они сами не могут найти ответ на вопрос. Дети также должны научиться планировать свои действия и самостоятельно решать, какие материалы им понадобятся для выполнения задач проекта и они их могут найти [4, с. 2].

Перечислим общие требования к оценке работы по методу проектирования: наличие весомой в научном, творческом, поисковом плане проблемы, требующей решения; практическая, теоретическая, познавательная значимость результатов; самостоятельная (индивидуальная, парная, групповая) деятельность учащихся на уроке; моделирования составляющих проекта (указать поэтапные результаты и распределение ролей); использование поисковых методов: определение проблемы, задач, их решения, выдвижение гипотезы, обсуждение методов поиска; оформление конечных результатов; анализ полученных данных.

Критерии оценки выполненных проектов:

- аргументированность выбора темы;
- объем и полнота разработок, выполнения принятых этапов проектирования, самостоятельность;
- уровень творчества, оригинальность темы, подходов.

С уверенностью можно утверждать, что как с первых уроков учитель заинтересует учащихся к изучению английского языка и способствовать всестороннему развитию ребенка, такой и будет его конечный результат. И если он не вызовет интерес у ученика с первых дней, то этот ребенок навсегда останется глухой, равнодушной к изучению иностранного языка; будет жить без радости познания и открытия чего-то нового и неизвестного во время уроков английского языка.

Таким образом, можно сделать вывод, что метод проектов - это средство реализации личностно-ориентированного обучения, направленный на развитие ученика. Через сотрудничество ученика с другими учениками улучшается мотивация обучения, исчезает напряжение, повышается вера в успех. Результаты применения этой технологии - прочное и глубокое усвоение знаний, повышенный уровень самостоятельной работы учащихся, высокий уровень

научности в знаниях учащихся, умение работать в группе, проводить групповое обсуждение, сплочение детского коллектива, мотивация коллективных достижений.

Для грамотного использования метода проектов необходима значительная подготовка, которая осуществляется, конечно, в целостной системе обучения; причем совсем не обязательно, чтобы она предшествовала работе учащихся над проектом. Такая подготовительная работа должна вестись постоянно, систематически и параллельно с работой над проектами.

#### **Список литературы:**

1. Гусельникова Е.В. “Как работает школьный Интернет-класс”, Москва, РАО, 2000
2. Коптюг Н.М. “Интернет-проект как дополнительный источник мотивации учащихся”. Иностранные языки в школе, 2003, № 3.
3. Подопригорова Л.А. “Использование интернета в обучении иностранным языкам”. ИЯШ, 2003, № 5.
4. Сборник “На урок в Интернет”, материалы Всероссийского конкурса “Дистанционный учитель года”, Москва, РАО, 2000.
5. Часовникова О.Б., Гибина Ю.И., Лисица А.Б., Гусельникова Е.В. “Использование новых информационных технологий обучения в школе”. Материалы Региональной Научно-практической конференции “Английский язык в системе “Школа – Вуз”, Новосибирск, 20 июня 2003 г.

## РУБРИКА «ПСИХОЛОГИЯ»

### ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ОСОБЕННОСТЕЙ СИНДРОМА ВЫГОРАНИЯ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ В КОНТЕКСТЕ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Соболева Ольга Владимировна*

*магистрант, Московский педагогический государственный университет,  
РФ, г. Москва*

Деятельность медицинского работника состоит из большого количества компонентов, отличающихся исключительной сложностью – необходимо владеть как множеством узкоспециальных навыков, так и навыками общения, причём общение характеризуется высокой интенсивностью и напряженностью из-за разнородности контактов. Этим обусловлены особенности протекания синдрома выгорания у медицинских работников, сопровождающегося возникновением различных заболеваний, отрицательным воздействием на его профессиональное развитие и его участие в социально-экономической жизни общества. Поэтому исследования направленные на поиск причин и особенностей возникновения синдрома выгорания, работы по его своевременной профилактике и устранению очень важны.

Основываясь на научных трудах В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, Р. Лазаруса, К. Маслач и многих других исследователей, мы разработали программу выявления и исследования особенностей синдрома выгорания медицинских работников, провели диагностики с применением психологических методик и системы оценки их эффективности, осуществили анализ и систематизацию полученных результатов с использованием математико-статистических методов.

При проведении исследования нами был выдвинут ряд предположений:

Гипотеза 1: существуют особенности синдрома выгорания медицинских работников (сестринского персонала и врачей).

Гипотеза 2: существует взаимосвязь индекса выгорания с копинг-стратегиями и фазами эмоционального выгорания.

Дополнительная гипотеза: существуют особенности синдрома выгорания у мужчин и женщин (медицинских работников).

В исследование принимало участие 44 человека из них, 22 – врачи, 22 человека – средний медицинский персонал. Возраст у врачей от 39 до 67 лет, среднего персонала от 26 до 65 лет. Стаж работы у врачей – 10-40 лет, среднего медицинского персонала – от 1 года до 36 лет.

Социально-демографические характеристики выборки исследования представлены в Таблице 1.

*Таблица 1.*

**Социально-демографические характеристики испытуемых**

<b>Группы по должности</b>	<b>Количество человек</b>	<b>Возраст</b>	<b>Стаж профессиональной деятельности</b>
<b>Врачи</b>	22	39-67	10-40
<b>Средний медицинский персонал</b>	22	26-65	1-36

Обследование проводилось последовательно: сначала выявлялись социальные и демографические характеристики испытуемых; затем исследовался уровень «эмоционального выгорания» проверяемой группы и определялась стратегии борьбы со стрессовыми ситуациями (копинг-стратегии) по Лазарусу.

При обследовании применялись опросные методы для получения значимой информации об испытуемых – Анкета для сбора общих данных об испытуемых.

Определение уровня профессионального выгорания выполнялось по методике диагностики В.В. Бойко и позволило обнаружить симптомы эмоционального выгорания, степень их выраженности, предполагаемые стадии развития синдрома эмоционального выгорания (такие как напряжение, резистенция, истощение) и уровень сформированности.

Используя опросник «Способы совладания поведения» Лазаруса, включающий в себя способы преодоления трудности, в разных конфликтных ситуациях, были определены области копинг-стратегии.

Когнитивные и поведенческие усилия, влияют на внешние и внутренние требования. Решением, благодаря такой методике, будет комплекс адаптивности (например жизнестойкость, оптимизм, копинг-компетентность), что позволяет разработать методы работы с целью уменьшить отрицательные последствия, либо избежать трудности, справиться с тяжелой жизненной ситуацией.

Используемый опросник выгорания Маслач, включающий в себя диагностику синдрома эмоционального выгорания, представляет процесс потери профессиональной эффективности, вплоть до необратимых изменений самого себя. Выделяются две структуры: выгорание как синдром, состоящий из некоторых симптомов, выгорание как процесс.

При обработке и анализе результатов исследования применялись математические методы: критерий U-Манна-Уитни; Коэффициент корреляции Спирмена.

В подтверждение предположения о существовании отличий синдрома выгорания у медицинских работников был проведен статистический анализ по критерию Манна-Уитни.

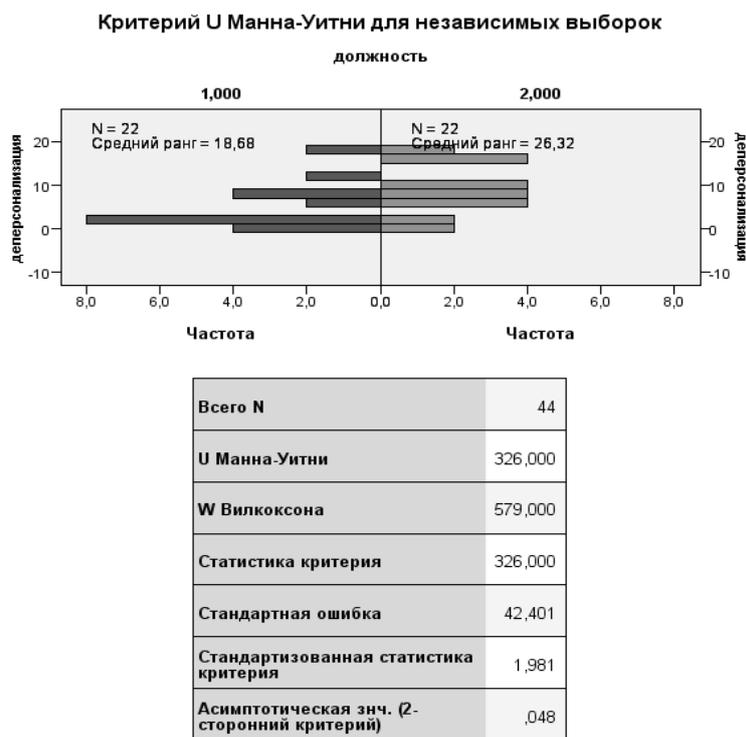
Таблица 2

## Итоги по проверке гипотезы 1

Нулевая гипотеза	Критерий	Значимость	Решение
Распределение деперсонализация является одинаковым для категорий должность.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,048	Нулевая гипотеза отклоняется.
Распределение Поиск социальной поддержки является одинаковым для категорий должность.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,014	Нулевая гипотеза отклоняется.
Распределение Фаза истощения является одинаковым для категорий должность.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,006	Нулевая гипотеза отклоняется.
Распределение Эмоциональная отстраненность является одинаковым для категорий должность.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,037	Нулевая гипотеза отклоняется.

В таблице №2 отображены итоги по проверке гипотезы 1 об особенностях синдрома выгорания у медицинских работников. Согласно полученным результатам, есть отличия между медицинским персоналом занимающих разные должности по следующим шкалам «Деперсонализация», «поиск социальной поддержки», «фаза истощения», «эмоциональное отстраненность». Рассмотрим подробнее эти отличия.

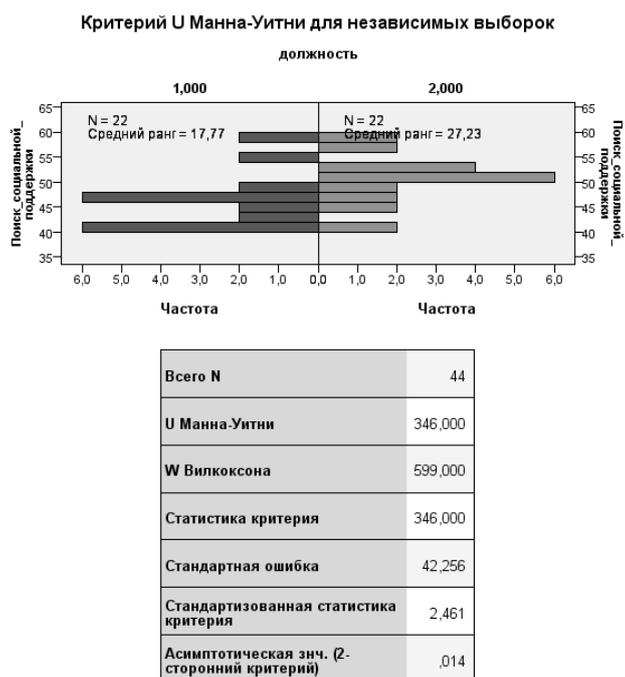
На рисунке №1 отображены отличия по шкале «Деперсонализация».



**Рисунок 1. Шкала «Деперсонализация»**

Анализируя полученные результаты, констатируем, что средний ранг по шкале «Деперсонализация» у врачей - 26, 32, а у среднего медицинского персонала – 18, 68, со значимостью 0,048, свидетельствует о том, что результаты значимо выше у врачей. То есть у врачей это выражается в эмоциональном безразличии, отстраненности, с неохотой выполнения своих профессиональных обязанностей, без включения в работу. На ранних стадиях «деперсонализация» проявляется в высокомерии, в негативном насмешничестве, обязанности выполняются формально, сопереживания отсутствуют.

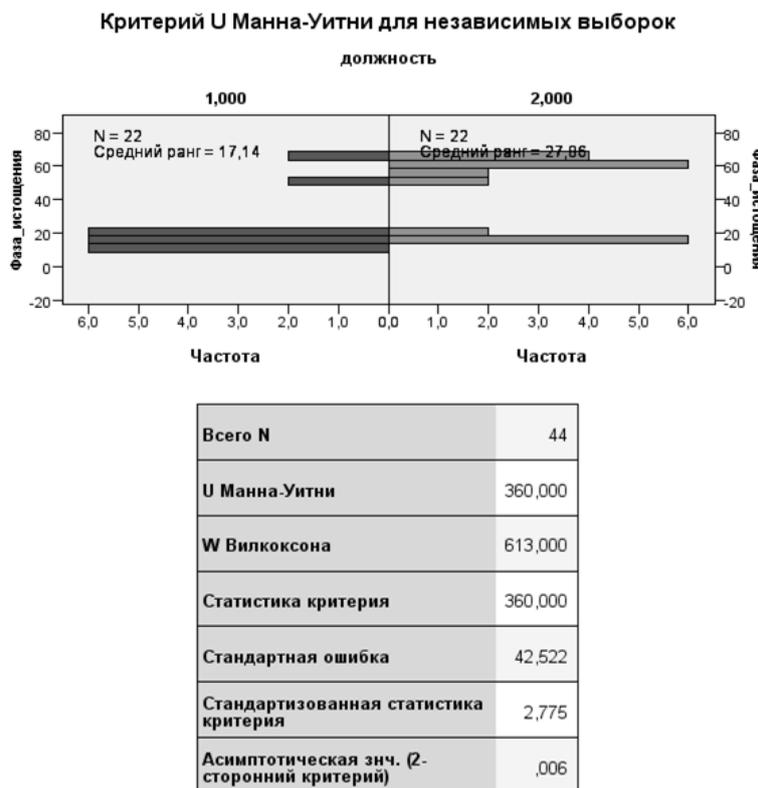
На рис 2 отображены отличия по шкале «Поиск социальной поддержки».



**Рисунок 2. Шкала «Поиск социальной поддержки»**

Из полученных результатов видно, что средний ранг по шкале «Поиск социальной поддержки» у врачей - 27, 23, а у среднего медицинского персонала – 17, 77, со значимостью 0,014, свидетельствует о том, что результаты значимо выше у врачей. То есть у врачей это выражается в поиске эмоциональной и информационной поддержки, во взаимодействии с другими людьми, в ожидании со стороны от них поддержки, внимания, а у медицинских сестёр уровень поиска социальной поддержки снижен, так как не хватает ресурсов для решения такой проблемы.

На рис 3 отображены отличия по шкале «Фаза истощения».



**Рисунок 3. Шкала «Фаза истощения»**

По результатам шкалы «фаза истощения» у врачей -27,06, у медицинского персонала-17,14, со значимостью 0,006, свидетельствуют о том, что результаты у врачей выше. То есть у врачей характеризуется снижением энергетического тонуса, недомоганием, эмоциональным дефицитом. Характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстранённость, личностная отстранённость (деперсонализация), психосоматические и вегетативные проявления.

Таким образом, мы можем заключить, что существует взаимосвязь между синдромом выгорания с копинг-стратегиями. Для медицинского персонала индекс синдрома выгорания взаимосвязан с такими психологическими показателями как копинг-стратегии «поиск социальной поддержки» и «принятия ответственности», а также с общими показателями фаз напряжения, резистенции и истощения (положительные взаимосвязи).

Обнаружены отрицательные взаимосвязи индекса выгорания со стажем и возрастом сотрудников. Поскольку у 36% сотрудников обнаружен высокий уровень синдрома выгорания мы можем рассматривать как группу риска и характеризовать следующими особенностями: они достаточно молоды, и для них характерен небольшой стаж трудовой деятельности, в психологической сфере они характеризуются высоким уровнем копинг-стратегиями, которые состоят из «поиска социальной поддержки» и «принятия ответственности», а также с общими показателями фаз напряжения, резистенции и истощения.

Средний медицинский персонал характеризуется значимо высокими показателями по эмоциональной отстраненности, это выражается в том, что они считают – их работа притупляет эмоции; медсестры начинают сторониться контактов, полагают, что отдают больше внимания, чем получают и т.д. Врачебный персонал, демонстрируя высокие показатели по «фазе истощения» и шкале «деперсонализация», в большей степени прибегает к поиску социальной, информационной и эмоциональной поддержки.

#### **Список литературы:**

1. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении/ В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 1999. – 105 с.
2. Водопьянова Н. Е., Никифоров Г. С. Теоретические аспекты профилактики и коррекции профессионального выгорания // Вестн. С.- Петерб. ун-та. Сер. 16. - 2013. - Вып. 2. - С. 5-13.
3. Водопьянова Н. Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания: методология, теория, практика - СПб.: Изд-во СПбГУ, 2011. - 169 с.
4. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса / Н. Е. Водопьянова. - СПб.: Питер, - 2009. - 336 с.
5. Водопьянова Н.Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях/Н.Е. Водопьянова//Психология здоровья/Под ред. Г. С. Никифорова.– СПб.: Издательство СПб ГУ, 2000. – С. 443–463.
6. Б.А. Ясько. Психология личности и труда врача. Курс лекций (Изд. Феникс, Ростов-на-Дону).
7. Ресурсы Интернета:
  - [arion.ru/litera/osho/osho-37.htm](http://arion.ru/litera/osho/osho-37.htm) - 29k
  - [www.psystatus.ru/article.php?id=82](http://www.psystatus.ru/article.php?id=82) - 73k
  - [http://storage.piter.com/upload/contents/978591180891/978591180891\\_p.pdf](http://storage.piter.com/upload/contents/978591180891/978591180891_p.pdf)
  - <http://psyfactor.org/personal/personal17-11.htm>

**РУБРИКА****«ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ»****ЧАТ – БОТЫ КАК РЕЗУЛЬТАТ РАЗВИТИЯ ИСКУССТВЕННОГО  
ИНТЕЛЛЕКТА*****Бекен Куралай Болаткызы****студент, Казахский университет экономики, финансов и международной торговли,  
Республика Казахстан, г. Астана****Газизова Хадиша Исмаиловна****студент, Казахский университет экономики, финансов и международной торговли,  
Республика Казахстан, г. Астана****Касенова Лейла Галимбековна****канд. пед. наук, доцент, Казахский университет экономики,  
финансов и международной торговли,  
Республика Казахстан, г. Астана*

В глазах человечества окружающий мир меняется семимильными шагами. И сам человек главный творец и художник природы. Всего за последнее столетие мы построили информационное окружение человека. Если задать себе вопрос «а что подтолкнуло человека к развитию электронного мира?», мы можем увидеть картину человека, который хотел сделать свою жизнь удобнее и комфортнее.

Telegram уже давно перестал быть просто мессенджером. Тысячи разработчиков каждый день добавляют в Telegram новые функции разной степени полезности при помощи так называемых ботов. Одни боты могут рассказать о погоде, другие — об актуальном курсе валют.

Боты безопасны. Теоретически боты могут предложить выйти на внешние ресурсы по ссылке, где вас будет поджидать небезопасный контент или вирусы. Однако в рамках самого Telegram боты не могут сделать ничего плохого, так как по своей сути это те же аккаунты пользователей, только управляются алгоритмически. Как и обычного пользователя, надоевшего бота можно удалить и заблокировать.

Преимущества чат-бота:

- Удобный доступ к информации.
- Одинаковый (унифицированный, привычный для пользователя) интерфейс взаимодействия.
- Малое потребление трафика.
- Высокая скорость отклика.
- Бота не нужно скачивать и устанавливать.
- Чтобы начать пользоваться ботом не нужно создавать учетную запись.
- Возможность принимать и отправлять информацию различного типа: телефонный номер, геопозицию, документы, видео-, аудиофайлы и изображения.

Бот, выполняя однообразную работу, не только экономит силы и время человека, но делает работу на более высоких скоростях.

У ботов лучше реакция и точность действий по сравнению с человеком – это находит применение в компьютерных играх, интернет - аукционах, рекламе, электронной биржевой торговле и так далее. Боты применяются для имитации человеческой деятельности, в частности, в чатах. Это так называемые «чат - боты».

Чат - бота можно настроить на выдачу адекватных ответов на человеческом языке. Конечно, при условии, что он распознает и поддерживает такого рода команды.

Связь с устройствами и датчиками позволяет реализовать концепцию «умного дома» даже без больших финансовых затрат. Систему планируют привязать к GoogleSpeech API, что позволит использовать голосовое управление.

Виртуальный собеседник- это компьютерная программа, которая создана для имитации речевого поведения человека при общении с одним или несколькими собеседниками. По отношению к виртуальным собеседникам употребляется также название программа-собеседник[4].

Виртуальный цифровой помощник–веб-сервис и/или приложение для смартфонов и ПК, фактически исполняющий роль личного секретаря при пользователе.

Он обладает более широким применением, чем планировщики прошлого поколения. Возможность расширять функциональность виртуального цифрового помощника, вводя дополнительные возможности, например, в виде приложений, способна сделать его высоко масштабируемым бизнесом.

Чат-боты как результат развития искусственного интеллекта:

По данным аналитиков eMarketer, в прошедшем году число пользователей приложений для обмена сообщениями превысило 1,4 миллиарда человек.

Но отправка сообщений – прерогатива не только людей. Живых собеседников легко заменяют чат-боты. Согласно докладу HumanityintheMachine, преобладающее большинство пользователей готовы получать бизнес-услуги с их помощью, ведь это гарантирует скорый и четкий ответ. Чуть менее трети американцев назвали онлайн-общение лучшим способом контактировать с продавцом[3].

Очень долго чат-боты только имитировали философские разговоры: долго поддерживали разговор, но без практического смысла. Но вот когда шаблоны с общения поменяли на рекомендации, произошла настоящая революция. Теперь они не просто отвечали «Как настроение», но и могли подсказать, стоит ли взять зонтик. Наиболее продвинутых даже обучили сомневаться и перенаправлять вопросы человеку.

С тех пор чат-боты не имитируют общение, а предсказывают наилучший ответ. Так зачем нанимать лишних сотрудников, если программа правильно понимает собеседника и способна к внятному общению? Все равно живые работники действуют по заученным инструкциям, но им при этом надо платить и давать больничные с выходными.

Сейчас чат-боты завоевывают интернет-мир и мессенджеры. По данным аналитиков показатели активных пользователей мессенджеров превышают показатели социальных сетей.

Чтобы наш бот функционировал, нужно первым делом его создать. Для этого в телеграмме есть специальный мета-бот BotFather (@BotFather). Список его команд можно получить, написав в чате с ним команду /help. Для создания нового бота нужно написать команду /newbot, в следующем сообщении передать название бота (Называем его, как хотим) и в следующем задаем логин бота (должно заканчиваться словомbot). В ответ вам придет сообщение с API токеном — он понадобится нам для создания соединения с телеграммом.

Мы будем использовать библиотеку telebot — обертка над telegram API для языка Python[5].После того как мы узнали tokenнашего бота мы приступаем, непосредственно, к написанию программного кода.

В рисунке1 показано начало программы. С начала мы включили две библиотеки: telebot и constants. Библиотека constants это отдельный файл с расширением .py для хранения token(ссылка для работы с нашим ботом). Мы его сохранили в отдельном файле, чтобы сохранить конфиденциальность, ну и просто это было удобно. Как раз в следующей строке с надписью bot = telebot.Telebot(constants.token) мы связываем нашего бота “KUEF”со средой разработки программного кода. В операторе deflog мы получаем данные пользователя в обработку, в частности: имя, фамилия, idi, непосредственно сам текст сообщения.

```

1
2 import telebot
3 import constants
4
5
6
7 bot = telebot.TeleBot(constants.token)
8
9
10 print(bot.get_me())
11
12 def log(message, answer):
13     print("\n -----")
14     from datetime import datetime
15     print(datetime.now())
16     print("Сообщение от {0} {1}. (id = {2}) \n Текст - {3}".format(message.from_user.first_name,
17                                                                    message.from_user.last_name,
18                                                                    str(message.from_user.id),
19                                                                    message.text))
20     print("Ответ: ", answer)
21

```

**Рисунок 1. Две библиотеки: telebot и constants**

Далее в рисунке 2 мы видим две команды, в частности: команду /start и команду /help. В эти команды мы и вписали действия Johnnудля команды /startи соответственно команды /help.

```

22
23 @bot.message_handler(commands=['start'])
24 def handle_text(message):
25     bot.send_message(message.chat.id, ""Здравствуй, Студент! Напиши команду /help, и я расскажу как я работаю!""")
26
27 @bot.message_handler(commands=['help'])
28 def handle_text(message):
29     bot.send_message(message.chat.id, ""Вот все мои возможности:
30     чтобы узнать расписание сразу на всю неделю - название группы и слово неделя (ИС324 неделя)
31     чтобы узнать расписание на определенный день недели - название группы и день недели (ИС324 понедельник)""")
32

```

**Рисунок 2. Команды /start и /help**

Переходим к следующему пункту. В рисунке 3 у нас текстовый тип. То есть пункты, которые будет просматривать “KUEF”, когда вы будете ему писать (соответственно кроме команд, команды пишутся отдельно, они представлены в рисунке 2). Проще говоря, в этой функции у нас основная информация для ответов на ваши сообщения.

```

33
34 @bot.message_handler(content_types=['text'])
35 def handle_text(message):
36     answer = "Извините, в ответах я ограничен! Правильно задавайте вопросы!"
37     if message.text in ("ис324 неделя", "ИС324 неделя", "Ис324 неделя"):
38         answer = ""
39         log(message, answer)
40         bot.send_message(message.chat.id, answer)
41     elif message.text in ("ис324 понедельник", "ИС324 понедельник", "Ис324 понедельник"):
42         answer = ""
43         log(message, answer)
44         bot.send_message(message.chat.id, answer)
45     elif message.text in ("ис324 вторник", "ИС324 вторник", "Ис324 вторник"):
46         answer = ""
47         log(message, answer)
48         bot.send_message(message.chat.id, answer)
49     elif message.text in ("ис324 среда", "ИС324 среда", "Ис324 среда"):
50         answer = ""
51         log(message, answer)
52         bot.send_message(message.chat.id, answer)
53     elif message.text in ("ис324 четверг", "ИС324 четверг", "Ис324 четверг"):
54         answer = ""
55         log(message, answer)
56         bot.send_message(message.chat.id, answer)
57     elif message.text in ("ис324 пятница", "ИС324 пятница", "Ис324 пятница"):
58         answer = ""
59         log(message, answer)
60         bot.send_message(message.chat.id, answer)
61     elif message.text in ("втипо325 неделя", "ВТИПО325 неделя", "Втипо325 неделя"):
62         answer = ""
63         log(message, answer)
64         bot.send_message(message.chat.id, answer)
65     elif message.text in ("втипо325 понедельник", "ВТИПО325 понедельник", "Втипо325 понедельник"):
66         answer = ""
67         log(message, answer)
68         bot.send_message(message.chat.id, answer)
69     elif message.text in ("втипо325 вторник", "ВТИПО325 вторник", "Втипо325 вторник"):
70         answer = ""
71         log(message, answer)
72         bot.send_message(message.chat.id, answer)
73     elif message.text in ("втипо325 среда", "ВТИПО325 среда", "Втипо325 среда"):
74         answer = ""
75         log(message, answer)
76         bot.send_message(message.chat.id, answer)
77     elif message.text in ("втипо325 четверг", "ВТИПО325 четверг", "Втипо325 четверг"):
78         answer = ""
79         log(message, answer)
80         bot.send_message(message.chat.id, answer)
81     elif message.text in ("втипо325 пятница", "ВТИПО325 пятница", "Втипо325 пятница"):
82         answer = ""
83         log(message, answer)
84         bot.send_message(message.chat.id, answer)
85     else:
86         bot.send_message(message.chat.id, answer)
87         log(message, answer)
88
89 bot.polling(none_stop=True, interval=0)
90

```

Рисунок 3. Текстовый код

В конце программного кода мы сделали цикл, для того чтобы наш бот KUEF не останавливался после прохождения программы, т.е. он работает в режиме nonstop. Рисунок 4.

```

173     else:
174         bot.send_message(message.chat.id, answer)
175         log(message, answer)
176
177     bot.polling(none_stop=True, interval=0)
178

```

Рисунок 4. Цикл

После написания программного кода мы приступили к проверке нашего чат бота “KUEF”. Приведены примеры в рисунках: 5, 6.

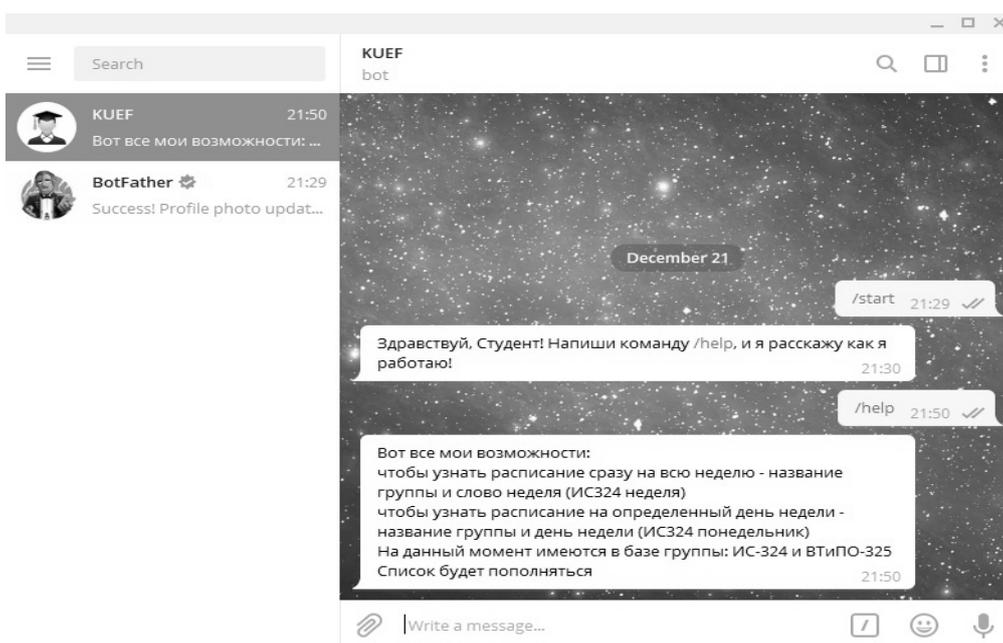
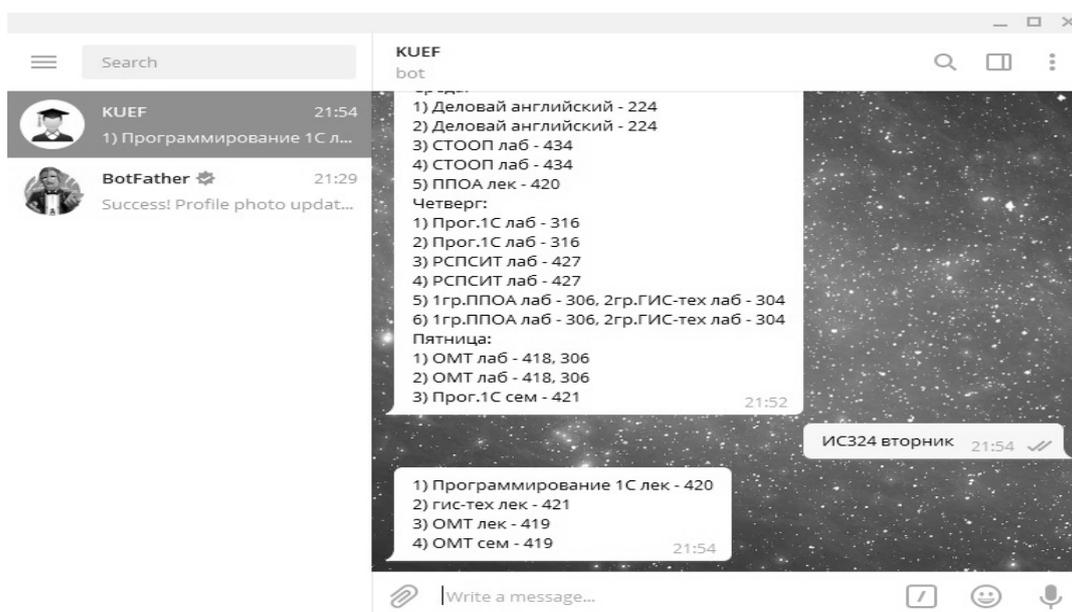


Рисунок 5. Бот KUEF



**Рисунок 6. Бот KUEF**

Хотелось бы сказать в заключении, что чат-ботов не так уж и сложно создать. Для этого вам всего лишь нужно немного знать синтаксис языка Python и пару часов свободного времени. Чат-бот может помогать в различных сферах деятельности человека и это очень большой плюс.

Мы сделали чат-бота как виртуальный цифровой помощник. Он помогает студентам с нахождением расписания. Можно добавлять различный контент, который помогал бы студентам в учебе, рассказывал новости за последний день и т.д.

Мы думаем, что вскоре чат - боты станут настолько популярны, что будут использоваться везде. Чат-бот можно назвать своеобразным искусственным интеллектом, который создан для помощи людям.

### Список литературы:

1. KostyaUniverseofme .Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://kostya.co/create-first-telegram-bot/> – (дата обращения: 15.02.2018).
2. YouTube. Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://www.youtube.com/watch?v=RGQpg1Z3fyQ&feature=youtu.be> – (дата обращения: 15.02.2018).
3. Википедия. Электронный ресурс. – Режим доступа:
  1. [https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B8%D1%80%D1%82%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9\\_%D1%86%D0%B8%D1%84%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9\\_%D0%BF%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D1%89%D0%BD%D0%B8%D0%BA](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B8%D1%80%D1%82%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D1%86%D0%B8%D1%84%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9_%D0%BF%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D1%89%D0%BD%D0%B8%D0%BA) – (дата обращения: 15.02.2018).
  2. [https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B8%D1%80%D1%82%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9\\_%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%81%D0%B5%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%BA](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B8%D1%80%D1%82%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%81%D0%B5%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%BA) – (дата обращения: 15.02.2018).
5. Работа с библиотекой pyTelegramBotAPI. Электронный ресурс. – Режим доступа: [https://groosha.gitbooks.io/telegram-bot-lessons/content/pytelegrambotapi\\_basics.html](https://groosha.gitbooks.io/telegram-bot-lessons/content/pytelegrambotapi_basics.html) - (дата обращения: 15.02.2018).

## ИССЛЕДОВАНИЕ И АНАЛИЗ РАЗЛИЧНЫХ ТИПОВ ГИДРАВЛИЧЕСКИХ ЗАБОЙНЫХ ДВИГАТЕЛЕЙ ДЛЯ БУРЕНИЯ ИНТЕРВАЛА ПОД КОНДУКТОР НА СКВАЖИНАХ ЯУНЛОРСКОГО МЕСТОРОЖДЕНИЯ

**Варлаков Александр Сергеевич**

магистрант Тюменского индустриального университета  
РФ, г. Тюмень

**Оздоев Ислам Курейшевич**

магистрант Тюменского индустриального университета  
РФ, г. Тюмень

Рост коммерческой скорости бурения скважин напрямую зависит от эффективности применения технологий, а повышение механической скорости проходки рассматривается, как базовый источник сокращения затрат на бурение. Для повышения механической скорости проходки необходимо выбирать тип гидравлического забойного двигателя (ГЗД) и долота, подходящих под геологический разрез скважины и параметров бурения.

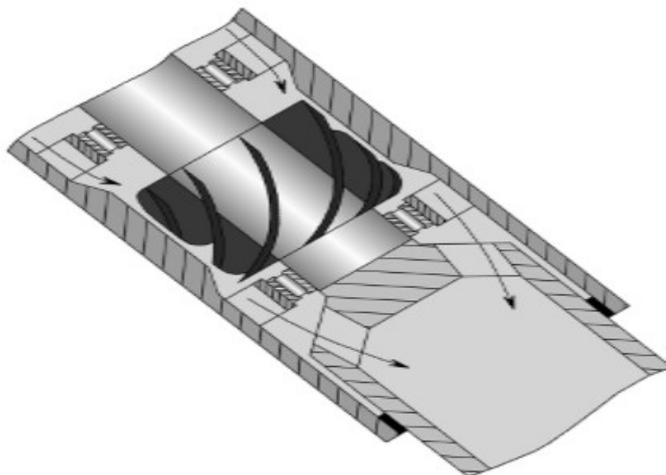
В процессе углубления скважины долото приводится во вращение либо ротором, либо забойными двигателями, включаемые в компоновку над долотом. Существуют две разновидности забойных двигателей: гидравлические и электрические.

На сегодняшний день наиболее часто используются двигатели двух типов: гидравлические многоступенчатые турбины (турбобуры) и винтовые забойные двигатели.

Первые идеи использования забойных двигателей появились еще в конце 19 века, но на практике впервые применен турбобур лишь в 1923 году советским инженером М.А.Капелюшниковым. Данный турбобур с одноступенчатой осевой турбиной развивал частоту вращения до 2500 об/мин., что при высокой механической скорости бурения приводило к быстрому износу долот. Для снижения числа оборотов использовался планетарный, заполненный маслом редуктор, через который турбина передавала вращение долоту. Это позволило уменьшить частоту вращения до 200 об/мин., но из-за недостатка надежности работы были прекращены.

С 1938 года используется безредукторный турбобур, изобретенный инженерами П. П. Шумиловым, Э. И. Тагиевым, М. Т. Гусманом и Р. А. Иоаннесяном. В 1940-е годы турбобур получил широкое применение в СССР.

В 1966 году инженерами М. Т. Гусманом, Ф. Д. Балденко и А. М. Колчиным был разработан забойный винтовой гидравлический двигатель, вращающего долото с частотой 50 - 200 об/мин. Первые двигатели в СССР были испытаны в 1967 - 1969 гг.



**Рисунок 1. Упрощенная схема турбобура**

Современный турбобур устроен следующим образом: буровой раствор, движется через отверстия в дисках подпятников; часть раствора проходит по смазочным канавкам резиновой обкладки подпятников, для их охлаждения и смазки. Далее буровой раствор попадает в турбину, затем во внутреннюю полость вала и после прохода промывочных отверстий долота на забой скважины. Турбина многоступенчатая. Каждая ступень состоит из неподвижного и вращающегося дисков — статора и ротора. Статоры закреплены в корпусе, а роторы на валу турбобура.

Другой разновидностью ГЗД является винтовой забойный двигатель. Принцип работы следующий: промывочная жидкость через бурильные трубы поступает в винтовую пару и заполняет полости, образованные между поверхностями статора и ротора. В результате перепада давлений в этих полостях возникает гидравлическая сила, действующая на ротор и заставляющая его совершать сложное вращательное движение внутри статора.



Рисунок 2. Схема ВЗД

Двигательная секция представляет собой роторный гидравлический механизм, элементами рабочих органов которого являются статор и ротор. Статор имеет эластичную обкладку с внутренней винтовой поверхностью. Ротор – металлический винт с износостойкой поверхностью, через который крутящий момент передается валу шпиндельной секции двигателя.

Шпиндельная секция – второй основной узел ВЗД, передающий осевую нагрузку на долото, воспринимает гидравлическую нагрузку, действующую на ротор двигателя, и уплотняет выходной вал, способствуя созданию необходимого перепада давления на долоте.

Регулятор угла перекоса осей двигателя предназначен для использования в составе забойного двигателя при бурении наклонно направленных, пологих и горизонтальных скважин.

Для сравнительного анализа ниже приведены технические характеристики ГЗД и практические данные механических скоростей бурения восьми скважин интервала под кондуктор на Яунлорском месторождении. Использовались два типа ГЗД: турбобур ТОЗ-240 и винтовой забойный двигатель ДРУ-240. Данные двигатели использовались в компоновке с БИТ 311,2 ВТ 616 СН – PDS долото, изготовленное из высококачественной стали и армируемого алмазными резами. Средняя глубина интервала под кондуктор составила 915 м.

Таблица 1.

Технические характеристики ГЗД

	Расход жидкости, л/с	Частота вращения, об/мин	Момент на валу, кН·м	Перепад давления, МПа
ТОЗ-240	55-65	500-590	2,1-2,9	3,0-4,5
ДРУ-240	35-75	50-205	12,7	5,2

Таблица 2.

## Механические скорости бурения

	скв. 2064	скв. 2060	скв. 2066	скв. 2062	скв. 2067	скв. 2061	скв. 2063	скв. 2058	Средняя скорость, м/ч
ТОЗ-240					66,9	71,2	70,3	67,1	68,87
ДРУ-240	47,3	48,1	52,7	49,8					49,5

Исходя из данных приведенных выше таблиц можно сделать вывод о том, что при бурении мягких пород ключевую роль играет частота вращения, а не момент создаваемый двигателем. Таким образом, целесообразнее использовать турбобур ТОЗ-240 в паре с долотом БИТ 311,2 ВТ 616 СН.

## Список литературы:

1. Групповой рабочий проект на строительство эксплуатационных скважины на Яунлорском месторождении № 665 [Текст]: групп. рабочий проект. – Тюмень: ООО "ТюменьНИ-Игипрогаз", 2013
2. Повалихин, А.С. Бурение наклонных, горизонтальных и многозабойных скважин [Текст]: /А.С. Повалихин [и др.]. Под общей редакцией доктора технических наук, профессора А.Г. Калинина.- М.:Изд. Центр - ЛитНефтеГаз, 2011.- 647 с.
3. Кулябин, Г.А. Технология углубления скважин с учетом динамики процессов [Текст]: Учебн. пособ. /Г.А. Кулябин, А.Г. Кулябин, А.Ф. Семенов – Тюмень: ТюмГНГУ, 2012. – 200 с.
4. Винтовые забойные двигатели для бурения скважин [Текст] : /В.П. Овчинников [и др.]. – Тюмень: ООО «Печатник», 2009.- 204 с.: ил.

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОНСТРУКЦИИ ИНСТРУМЕНТА ПРИ ШНЕКОВОМ БУРЕНИИ ПРОТЯЖЕННЫХ СКВАЖИН С УЧЕТОМ ФИЗИКО-МЕХАНИЧЕСКИХ СВОЙСТВ ГРУНТОВ

*Жумиров Ерсұлтан Аманбекулы*

*магистрант, Казахский агротехнический университет имени С. Сейфуллина,  
Казахстан, г. Астана*

**Аннотация.** В данной публикации проанализирована возможность развития механизмов, методов и инструментов процесса разрушения горных пород. В частности, скважин, имеющих протяженный ствол. Чтобы поставленная задача была решена грамотно и оперативно, рекомендуется ввести новейшие инструментариумы для осуществления бурения горной выработки в земле. К примеру, предлагается использовать инструменты, которые опускаются в скважину в собранном виде и характеризуются внушительным диаметром с поинтервальным разбором горных пород, подвергшихся бурению.

**Ключевые слова:** бурение, скважина, инструмент.

Для установления нормального режима сооружения направленной горной выработки в земле с помощью комплекса инструментов, опускаемых в скважину в собранном виде, необходимо проанализировать ряд факторов. Речь идет о факторах, которые полностью могут координироваться специалистами, отвечающими за процесс бурения скважин. В первую очередь, это факторы технологического и технического характера:

- удаление пылевых и мельчайших частей из поверхности горной породы, расположенной в скважине;
- загроуженность плотничного инструмента для долбления;
- число повторений круговых движений механизма;
- действия спуско-подъемной направленности;
- перемещение разрушенной горной породы.

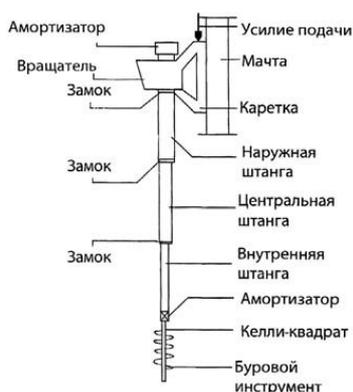
Для разработки грамотного решения поставленной задачи рекомендуется выработать систему оптимизационных критериев, применимых для улучшения инструментов бурения скважин. Причем критерии должны принимать в расчет различные факторы бурения (технические, геологические, технические).

К таким оптимизационным критериям относятся следующие:

- максимум интенсивности разрушения горных пород ( $V_{\text{тех}}$ );
- максимум величины углубления скважины в рейсе за время ( $V_p$ );
- максимум расхода долота на бурение скважины ( $H$ );
- максимум эффективности сменного характера ( $\Pi$ );
- минимум цены одного метра разрушения горных пород ( $C_m$ );
- улучшение степени качества горной породы из скважин.

Чтобы обеспечить результативность выработки вышеперечисленных оптимизационных критериев разрушения горных пород, рекомендуется улучшить определенные характеристики бурения.

В первую очередь, необходимо обратить внимание на такие характеристики, как загроуженность плотничного инструмента для долбления ( $P$ ), число повторений круговых движений механизма ( $n$ ), действия спуско-подъемной направленности и средняя проходка за рейс ( $L_p$ ). Чтобы усовершенствовать представленные характеристики, нужно использовать в геологическом исследовании новейший комплекс бурового оборудования и сооружений, который снабжен таким инструментариумом, как келли-штанга (рисунок 1).



**Рисунок 1. Механизм келли-штанги**

Обратимся к понятию келли. Это механизм, который состоит из двух или трех келли-штанг, имеющих несколько звеньев. Нельзя не отметить, что келли-штанга обладает исключительно одной штангой внешнего плана.

Рассмотрим, что из себя представляет процесс сооружения направленной горной выработки. Итак, момент силы и стремление подачи переходят от штанги внешнего плана к внутренней. Диаметр и расстояние разрушения скважины определяются тремя моментами:

- совершенствование устройства для вращения момента силы;
- протяженность применяемой келли-трубы;
- высота мачты бурового сооружения [1,2].

Применение келли-трубы исключает возможности утраты разрушенной горной породы из инструментов, опускаемых в скважину в собранном виде при операциях подъемной направленности. Это обеспечивается вследствие неторопливых и умеренных перемещений больших металлических стержней к внешним. В свою очередь, старые буровые оборудования и инструменты не отличаются плавными действиями, что вызывает потерю разрушенных горных пород из инструментов, опускаемых в скважину.

Продуктивное перемещение разрушенной горной породы из буровых механизмов обеспечивается грамотной комплектацией бурового оборудования. Другими словами, буровое сооружение должно быть оборудовано поворотной конструкцией. Она гарантирует безопасность работ различного характера, которые характеризуются возможностью попадания выбуренной горной породы в скважину из инструмента, который опускается в скважину. Такие неприятности случаются и при осуществлении работ вспомогательной направленности. Например, ликвидация повреждений буровых оборудований.

Анализ и исследование процесса шнекового перемещения выбуренной горной породы при сооружении направленной горной выработки в земле осуществляется значительным числом исследователей и ученых. Но раскрыть все основные результаты, полученные в рамках исследований, в пределах одной публикации не представляется возможным.

Опыт разрушения горных пород с помощью стержней со сплошной винтовой поверхностью вдоль продольной оси, а также результаты исследовательских работ показали, что общий суммарный момент силы сопротивления  $M_{\Sigma}$  складывается из следующих компонентов:

- сила сопротивления поступательному движению всех резцов инструмента, предназначенного для разрушения горных пород и образования скважин;
- сила трения выступа стержня со сплошной винтовой поверхностью вдоль продольной оси и выбуренной горной породы о поверхность скважины;
- увеличение величины наполнения шнека ( $k$ ), что приводит к сильному возрастанию силы трения горной породы о стенки шнека ( $F_m G$ ).

Причем все это влияет на сопротивление как в органе исполнительного плана, так и на приводном вале устройства, предназначенного для вращения бурового оборудования. Такое устройства должно быть обеспечено дополнительной энергией и числом повторений круго-

вых движений механизма. Однако при этом необходимо сократить интенсивность разрушения горных пород.

Основной принцип улучшения результативности бурения шнековым способом – полное соответствие условий перемещения горных пород и интенсивности разрушения пород ( $V_{\text{мех}}$ ). Другими словами, величина выбуренной горной породы должна полностью соответствовать перемещающей способности шнека. Введем обозначения:

- $Q_6$  – объем горной породы, которая доставляется на механизм шнека;
- $Q_{\text{ш}}$  - объем выработки шнека.

Если  $Q_6 > Q_{\text{ш}}$ , то это приведет к склеиванию горных пород на устройстве. Это, в свою очередь, повлечет за собой образование сальникового уплотнения. Таким образом, произойдет остановка процесса перемещения горных пород.

### Список литературы:

1. Болдырев Г.Г. Полевые методы испытаний грунтов (в вопросах и ответах). Саратов: РАТА, 2013. 356 с.
2. Игнатова О.И. Исследование корреляционных связей модуля деформации четвертичных глинистых грунтов разного генезиса с удельным сопротивлением при статическом зондировании // Основания, фундаменты и механика грунтов. 2014. № 2. С. 15–19.
3. Согин А.В, Согин И.А., Шапкин В.А. Математическая модель шнекового рыхлителя для разработки донных отложений // Веб-сайт фирмы «Сапропель». Раздел «Новости и статьи». Нижний Новгород, 2013. [saprope1.info/news/news-10.doc](http://saprope1.info/news/news-10.doc).

## РУБРИКА «ЭКОНОМИКА»

### ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ РФ

**Вероя Светлана Сергеевна**

*студент РИНХ,  
РФ, г. Ростов-на-Дону*

**Черненко Ольга Борисовна**

*канд. экон. наук, старший преподаватель,  
РФ, г. Ростов-на-Дону*

**Аннотация.** Несмотря на то, что государство постоянно проводит индексацию и повышает номинальный размер пенсий, пенсионное обеспечение РФ остается на низком уровне.

Объясняется это как экономическими, так и демографическими факторами.

**Ключевые слова:** пенсия, пенсионное обеспечение, пенсионная система.

Пенсионная система РФ представляет собой совокупность юридических норм, государственных и частных структур, обеспечивающих материальные (денежные) выплаты гражданам, достигшим пенсионного возраста, а также в случае инвалидности или потери кормильца.

Как и любая система, пенсионная – не идеальна. Из-за существующих недостатков, население страны всерьез обеспокоено своим финансовым положением, которое ждет их по достижению пенсионного возраста.

Одна из главных стратегических задач государства: повышение социально-экономического уровня благосостояния населения, в том числе и нетрудоспособных пенсионеров.

Основополагающие цели развития пенсионной системы: обеспечение социально-приемлемого уровня пенсионных выплат и выбор оптимальной модели функционирования пенсионной защиты населения, обеспечивающей стабильность функционирования системы.

Организация пенсионного обеспечения во всем мире строится на общих фундаментальных принципах и имеет схожие черты реализации. Но при этом, в каждом государстве имеются свои специфические особенности развития.

Россия – правопреемница СССР, и существующая пенсионная система – один из «атрибутов» перешедших по наследству. Финансировалась пенсионная система в СССР из средств государственного бюджета и отчислений предприятий – общественных фондов. Выплаты не индексировались и не зависели от стажа и размера заработной платы – они были строго фиксированными.

В связи с зависимостью от бюджета государства, состояние системы резко ухудшилось и потребовало срочного реформирования. 20 ноября 1990 года был принят федеральный закон «О государственных пенсиях в Российской Федерации». Именно с него и началось формирование пенсионной системы Российской Федерации нового типа, абсолютно абстрагированной от бюджета СССР, который в конце 1991 года прекратил свое существование.

Новый закон в совокупности с серьезным социально-экономическим кризисом тех лет был очень радикальным.

Условно все пенсии можно разделить на следующие виды:

- по обязательному пенсионному страхованию;

- государственному обеспечению;
- негосударственному обеспечению.

Для наглядности все данные представлены на рисунке ниже.

Пенсии по обязательному пенсионному страхованию		Пенсии по государственному пенсионному обеспечению	Пенсии по негосударственному пенсионному обеспечению
Страховые	Накопительные		
по старости; по потере кормильца;  по инвалидности	по договорам формирования накопительной пенсии	по старости; по инвалидности;  по потере кормильца;  за выслугу лет;  социальные	по договорам негосударственного пенсионного обеспечения

На сегодняшний день пенсионное обеспечение граждан в России характеризуется достаточно большим количеством проблем. Негативное влияние на ситуацию в этой сфере оказывает демографический кризис, постоянно увеличивающийся дефицит бюджета Пенсионного фонда РФ, а также проблемы в сфере экономики.

В мире и в нашей стране в частности, с каждым годом все больше увеличивается демографическая нагрузка. Показатели смертности возрастают, показатели рождаемости неуклонно падают, снижается доля трудоспособного, экономически активного населения.

Демографические проблемы в России заключаются в следующем:

- число работающих россиян в возрасте от 18 до 55 лет, которые платят налоги государству в ближайшие десятилетия будет сокращаться «бешеными» темпами (по пессимистическим прогнозам до 0,5-1 миллиона человек в год);
- число пенсионеров наоборот будет существенно увеличиваться в ближайшие за счет выхода на пенсию по возрасту большого числа граждан (до 0,5 миллионов в год) и сохранения числа ныне живущих пенсионеров (за счет роста продолжительности жизни пенсионеров);
- из-за низкой рождаемости в России (с 90-х годов составляет примерно 0,7 ребенка на семью) в ближайшее время общее число жителей России может начать естественным путем сокращаться на примерно 1 миллион граждан в год.

Россия может стать «вымирающим» государством с большой территорией и громадными запасами природных ресурсов. Во все времена - это приводило к войне за перераспределения территорий и ресурсов, а значит к еще большим жертвам и уменьшению населения страны; - из-за нехватки рабочих рук и трудовых ресурсов в стране, все больше и больше будет расти поток в страну трудовых и нелегальных мигрантов. Все это неизбежно может спровоцировать межнациональные столкновения, в т.ч. и на религиозной и националистической почве, а также может привести к тихой экспансии территории России со стороны более населенных стран (например, Китай);

- размываются принципы формирования традиционной русской семьи с большим числом детей, уважением и поддержкой старших. Происходит навязывание чуждой России модели - однополых, «шведских» и т.п. семей, западных принципов жизни - я отвечаю только за себя, живу как хочу и там где хочу. Все это приводит к постоянной эмиграции наиболее образованной части россиян в более «благоприятные» страны (примерно 0,2 миллиона россиян ежегодно уезжают из России), за счет чего эти западные страны - решают свои демографические вопросы, а в России нарастает демографический кризис.

Структура занятости населения, низкая производительность труда, большой объем теневой занятости, рост получателей пенсии, а также высокий уровень смертности в трудоспособном возрасте ставит перед пенсионной системой сложные задачи.

Доходная часть бюджета не покрывает обязательств государства по пенсионному обеспечению населения. Не достигнута сбалансированность бюджета Пенсионного фонда Российской Федерации, не построена оптимальная модель пенсионной защиты населения.

Старение населения в экономически развитых странах позволяет устанавливать жесткие правила для работающего населения.

Проводимая пенсионная реформа не останется незамеченной, в любом случае она затронет все население, именно поэтому на нее следует обратить особое внимание.

На сегодняшний день суть пенсионной реформы состоит в том, что для того чтобы получать достойную пенсию в будущем, придется работать долго и с высокими пенсионными отчислениями.

По мере изменения условий пенсионного обеспечения требуется его совершенствование, в противном случае общество столкнется с серьезными социальными проблемами, масштаб которых трудно переоценить.

### **Список литературы:**

1. Доклад «Перспективы развития пенсионной системы РФ» от 25 октября 2017 г. [/Официальный сайт Министерства здравоохранения и социального развития РФ - Электронный ресурс. Режим доступа: [www.minzdravsoc.ru](http://www.minzdravsoc.ru) [Дата обращения 29.10.2018 г.]
2. О страховых пенсиях: федеральный закон от 28.12.2013 г. N 400-ФЗ Собрание законодательства РФ. –2013. -№ 52 (ч. I). -Ст. 6965.
3. Официальный сайт Пенсионного Фонда Российской Федерации —Электронный ресурс. Режим доступа: [www.pfrf.ru](http://www.pfrf.ru) [Дата обращения 29.10.2018 г.]

## **ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ КРОСС-КУЛЬТУРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В РАМКАХ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Годун Ника Валерьевна*

*магистрант Российского Университета Дружбы Народов,  
РФ, г. Москва*

Проблема кросс-культурных связей очень остро стоит перед современной Россией, которая переживает сильные изменения и напряженные межэтнические отношения. Сколько бы плюсов не было в увеличении количества межкультурных контактов, каждый из них, в свою очередь, несет и проблемы. Эти проблемы возникают в процессе коммуникации и восприятия друг друга представителями разных культур. В связи с современной глобализацией проблема понимания людей разных культур как никогда актуальна. Кросс-культурный менеджмент – это часть системы управления человеческими ресурсами, которая отвечает за разработку методов обучения для эффективного ведения бизнеса в рамках современного разнообразия культур с целью предотвращения межкультурных конфликтов [1, с. 27].

Ведение бизнеса в условиях разнообразия языков и культур – дело весьма сложное. С развитием современного менеджмента подход к разнообразию культур и практик ведения международных проектов совершенствуется и ему уделяется все большее внимание. В связи с этим возрастает необходимость понимания кросс-культурного менеджмента как инструмента принятия решений, которые были бы эффективны в условиях культурных и языковых различий и особенностей. Влияние кросс-культурного менеджмента на управление человеческими ресурсами стало активно развиваться в конце 20 века в связи с ускорением процессов глобализации бизнеса.

В развитии современного кросс-культурного менеджмента можно выделить три основных этапа [2, с. 245]. На первом из них проблемы исследовались на глобальном, транснациональном уровне. Это было охарактеризовано тем, что крупные национальные компании стали проникать на рынки других стран. Поэтому на первом этапе главным объектом исследования являлись модели культур отдельных стран, выработанных многими поколениями.

Второй этап развития кросс-культурного менеджмента характеризуется разработкой теорий и типологий корпоративных культур, связанных с процессом международного разделения труда. На данном этапе было выявлено, каким образом национальные культуры влияют на формы хозяйствования и типы организационного поведения. В связи с этим был сделан вывод, что для повышения экономической эффективности необходимо изучение и учет особенностей национального менталитета людей, культуры, языка, обычаев.

На третьем этапе развития кросс-культурного менеджмента было проведено исследование разнообразия культурных особенностей и взаимодействия культур, преобразование традиционных концепций управления персоналом в качественно новые концептуальные подходы к управлению человеческими ресурсами с учетом международных различий.

Для современного международного менеджмента культура является организационным ресурсом, а культурные различия рассматриваются как форма организационного знания, которое помогает в решении межнациональных проблем [5, с. 27]. Поэтому, культурные особенности той или иной нации, в рамках системы управления человеческими ресурсами, могут быть рассмотрены как способ, который можно использовать для развития организации.

При кросс-культурном менеджменте и управлении человеческими ресурсами могут возникнуть многие проблемы, условно их можно разделить на две группы. Первая это трудности работников, стажирующихся или работающих в филиале компании за рубежом. В основном, при таком виде кросс-культурного общения могут возникнуть языковые барьеры или же непонимание на уровне принципов и стандартов поведения, а также проблемы адаптации к жизни в другой стране и др.

Вторая группа проблем связана с деятельностью компаний, которые не просто отправляют своих неподготовленных сотрудников в другие страны, а только открывают филиалы в странах с отличной культурой, не учитывая при этом национальные особенности, что в итоге может существенно отразиться на экономической составляющей компании.

Кросс-культурный менеджмент в рамках управления человеческими ресурсами выполняет следующие функции:

- управление различиями в деловых культурах и системах ценностей;
- формирование и развития межкультурных компетенций менеджеров;
- определение причин межкультурных конфликтов и их предотвращения
- разработка кросс-культурных технологий;
- разработка методов управления бизнесом на стыке взаимодействия культур, а также коллективами работников разных культур.

Одной из особенностей кросс-культурного менеджмента человеческими ресурсами является управление несоответствиями ценностей сотрудников, которые ежедневно формируют модель организационной культуры. Расхождение в понимании ценностей негативно отражается на стабильности функционирования организации. Могут появиться некачественные коммуникационные каналы, созреть атмосфера недопонимания и недоверия. Ценности, верования и убеждения, которые присущи разным культурам, лежат в основе интерпретации и понимания организационных событий [4, с. 52]. Из того, как сотрудники проявляют отношение к ценностям, и формируется система отношений и поведенческих норм организации [3, с. 33]. Культурные различия сотрудников, связанные не только с видением деловых отношений, негативно влияют на процессы, существующие в организации. Воплощение главных ценностей и миссии компании становится невозможным из-за провалов в коммуникации на этапе передачи ценностей.

Кросс-культурный менеджмент в организации существует в виде механизмов внедрения собственной культуры, которая отличается тем, что принципы данной культуры базируются на основах сразу нескольких национальностей [3, с. 38]. Межкультурные противоречия возникают не из ниоткуда, поэтому управление ими начинается с осознания каждым сотрудником на индивидуальном уровне того, что между ним и другими сотрудниками существуют некоторые межкультурные различия. В основе расхождения ценностей как раз и лежат эти различия, они формируют некий коммуникационный барьер, который в следствии может негативно сказаться на результатах деятельности организации. Восприятие сотрудниками осознанных различий происходит с помощью формирования уважения к особенностям других национальных культур. Это один из важнейших шагов к построению транс-культурных ценностей [5, с. 412]. Создание в компании такого рода ценностей ведет к разрешению проблем кросс-культурных противоречий. Во-первых, транс-культурные ценности дополняют национальные ценности сотрудников как индивидуумов и развивают их, создают и разделяют культурное пространство, формируют последовательность и синергию процессов [5, с. 415].

Существующие подходы к построению кросс-культурной модели управления персоналом в компании учитывают различные характеристики, которые присутствуют в основе модели. По П.В. Моргану существуют три фактора: обширность процессов управления персоналом, категории наций, категории персонала [6]. Р. Шуллер, П. Доулинг, и Х. Кьерги выделяют в модели функции управления кросс-культурным персоналом, такие как: стратегия организации, совокупность ресурсов организации, процессы распределения ресурсов и принятия решений. Кросс-культурная модель управления персоналом отличается от обычной тем, что в ней учитывается больший набор функций, которые сами по себе более комплексны и диверсифицированы; большое внимание уделяется вовлеченности личности в организационную культуру, сотрудники не воспринимаются все как один, сама организационная культура сильно подвержена влиянию внешних факторов, участвующих в ней национальностей.

Таким образом можно сделать вывод, что в современном мире при условиях текущей глобализации не рассматривать кросс-культурные менеджмент в рамках управления человеческими ресурсами не рационально. В любых компаниях на данный момент работают иностранные сотрудники, и зачастую, понимание кросс-культурного менеджмента обесценивается, что приводит к нерациональному использованию ресурсов данных сотрудников. На основе информации, представленной в данной статье, важность кросс-культурного менеджмента неоспорима, изучение его особенностей и применение их на практике ведут к созданию благоприятной среды для работы в компании, нужной организационной культуры и комфорта работы сотрудников.

**Список литературы:**

1. Камерон К., Куин Р. Диагностика и измерение организационной культуры. СПб.: Нибус, 2001. 394 с.
2. Мясоедов С.П. Основы кросс-культурного менеджмента: Как вести бизнес с представителями других стран и культур. М.: Издательский дом Дело РАНХиГС, 2012. 718 с.
3. Померанцева Е.П. Модели управления персоналом: исследования, разработка, внедрение. М.: Вершина, 2006. 256 с.
4. Солтицкая Т.А. Кросс-культурные аспекты управления персоналом // Вестник Санкт Петербургского университета. 2002. № 4. С. 51–70.
5. Тромпенаарс Ф., Хэмпден-Тернер Ч. Национальные культурные различия в контексте глобального бизнеса. Мн.: ООО Попурри, 2004. 649 с.
6. Dowling P.J., Welch D.E. International Human Resources Management. Managing People in a Multinational Context. Singapore: Seng Lee Press, 2005. 664 p.

## ПАССАЖИРСКИЕ ПЕРЕВОЗКИ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

*Данченко Ольга Сергеевна*

*магистрант ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет  
имени академика И.Г. Петровского»,  
РФ, г. Брянск*

Общественный пассажирский транспорт – важнейшая инфраструктурная составляющая городского хозяйства, экономическая и социальная роль которого, как и влияние на качество жизни горожан, трудно переоценить.

План развития общественного транспорта представляет собой систему взглядов на состояние развития транспорта, определяет направления реализации государственной транспортной политики на территории региона, разрабатывает приоритеты и перспективы развития отрасли, осуществляющиеся в интересах экономического роста региона и потребностей населения Брянской области.

Департамент промышленности транспорта и связи Брянской области разработал «Концепцию развития общественного транспорта в Брянской области на 2013-2020 годы», цель которой: создание в Брянской области устойчиво функционирующей и доступной для всех слоев населения единой системы общественного транспорта на основе формирования в регионе рынка услуг, регулируемого в интересах общества и хозяйствующих субъектов [1, с.1].

Применение Концепция необходимо для создания и реализации единой транспортной политики Брянской области; предоставления качественных транспортных услуг населению региона; разработки автоматизированных систем управления общественного транспорта; сокращения транспортных издержек и снижения вредного воздействия транспорта на окружающую среду; повышения уровня безопасности движения на общественном транспорте.

В транспортной системе Брянской области на долю городского автомобильного транспорта ежегодно приходится более 50% объема перевозок пассажиров [1, с.2].

На сегодняшний день состояние городского автомобильного транспорта Брянской области характеризуется:

- невозможностью инфраструктуры отдельных видов транспорта и производительных сил, обеспечить провозную способность;
- сезонными колебаниями спроса на транспортные услуги, в основной массе, в места расположения загородных и садовых участков, домов и дач;
- основной массой граждан, пользующихся правом льготного проезда на общественном транспорте, как следствие высокий уровень социальной нагрузки городского транспорта.

На большинстве пригородных маршрутов основные проблемы возникают при перевозке пассажиров в вечернее время. Это характеризуется рядом причин:

- 1) снижение объемов предоставляемых услуг для социально незащищенных слоев населения;
- 2) отсутствие эффективного механизма финансовой компенсации перевозок пассажиров льготных категорий;
- 3) отставание роста доходов от роста цен на потребляемые транспортом топливо, электроэнергию, материалы и технические средства.

Исторически в Брянской области сформировалась территориальная монополия: маршрутная сеть поделена между перевозчиками. Устранив такие барьеры, можно было бы сократить затраты, или же это привело бы к потере маршрутов, обслуживаемых неэффективными перевозчиками.

Значительным недостатком Брянского общественного транспорта является низкий технический уровень и неудовлетворительное состояние его производственной базы.

Темпы пополнения и обновления парков подвижного состава, а так же сокращение объемов реконструкции и строительства инфраструктурных объектов, в последние годы привело к значительному ухудшению их технического состояния (возраст, увеличение износа и т.д.) и работоспособности. Более 60% подвижного состава эксплуатируются за пределами нормативного срока службы, остальные - приближаются к этому сроку. Дальнейшая эксплуатация данных транспортных средств экономически невыгодная, и требует повышенных затрат на ремонт и обслуживание. Все это ведет к снижению уровня безопасности транспортного процесса и росту транспортных издержек.

Для полноценного функционирования парка транспортных средств необходимо:

1) приобретать подвижной состав современного технического уровня, который отвечает повышенной комфортности и приспособлен к перевозке пассажиров-инвалидов и других категорий маломобильных граждан;

2) внедрить высокоэффективные технологии содержания, реконструкции и строительства инфраструктуры общественного транспорта.

Обеспечение безопасности перевозок является прямой обязанностью перевозчиков вне зависимости от их организационно-правовой формы [2, с.63]. У перевозчиков существует ряд первоочередных задач по обеспечению уровня безопасности перевозок:

- подвижной состав обязан, находится в исправном техническом состоянии, в случае неисправности отказ от эксплуатации на линии;
- обеспечение уровня профессиональной надежности водителей;
- перевозочный процесс должен быть организован в соответствии с безопасными условиями перевозки пассажиров.

Для обеспечения безопасности общественного транспорта необходимо реализовывать на всех видах транспорта правовые, экономические, организационные и иные меры воздействия, в соответствии с действующим законодательством.

На сегодняшний день в Брянской области на общественном транспорте существует проблема кадрового обеспечения. Остро ощущается нехватка квалифицированных водителей, вследствие чего значительно снизился уровень их профессиональной подготовки.

Государственная система повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов, которая существовала, ранее практически не функционирует. Для того чтобы обеспечить необходимую подготовку руководителей и специалистов в сфере эксплуатации и управления городским транспортом, а так же его инфраструктурой необходимо применить ряд мер:

1) усовершенствовать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в соответствии с изменяющимися требованиями рынка;

2) увеличить количество предоставляемых рабочих мест для прохождения производственной и преддипломной практики студентам образовательных учреждений транспортного комплекса;

3) создать систему наставничества, преемственности и накопления уникального опыта в сфере общественного транспорта.

Для повышения престижа транспортных профессий на общественном транспорте, необходимо обеспечить кандидатов социальными гарантиями по увеличению оплаты труда и предоставлением социального пакета.

Развитие инфраструктуры общественного транспорта Брянской области, должно стать одним из основных направлений деятельности, позволяющих улучшить качество транспортного обслуживания и удовлетворить спрос населения на транспортные услуги [3, с.184]. Чтобы этого добиться необходимо, обновить и восстановить парк транспортных средств, а так же заняться усовершенствованием производственной базы транспортных организаций и других объектов инфраструктуры общественного транспорта.

Если на практике применить необходимые действия, в итоге в области инфраструктуры общественного транспорта Брянской области можно достичь следующего:

1) обеспечить транспортное обслуживание отдаленных районов региона и прямое транспортное сообщение между населенными пунктами и областным центром в соответствии с минимальными социальными транспортными требованиями;

2) улучшить качество пассажирских перевозок за счет повышения комфортности и безопасности, а так же сокращения времени в пути;

3) обновить парк подвижного состава транспортных организаций;

4) снизить убыточность перевозок транспортных предприятий за счет сокращения транспортных издержек и эксплуатационных затрат;

Из всего вышесказанного, можно выделить основную цель развития общественного транспорта в Брянской области – это создание единой системы общественного транспорта, которая удовлетворяла бы растущие потребности населения, и была ориентирована на граждан с ограниченной способностью к передвижению, которая гарантировала бы доступность и безопасность пассажирских перевозок, которые обеспечат повышение качества жизни населения и экономический рост региона.

Такая система позволит координировать и оптимизировать работы различных видов общественного транспорта, а также транспортную и ценовую доступность населения в регионе.

### Список литературы:

1. Проект Концепции развития общественного транспорта в Брянской области на 2013 – 2020 годы // Сайт Департамента промышленности, транспорта и связи Брянской области, 2013. – 25с. Режим доступа: [http://www.dpts.bryanskprom.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=240:2013-03-30-07-49-42&catid=20:programms&Itemid=28](http://www.dpts.bryanskprom.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=240:2013-03-30-07-49-42&catid=20:programms&Itemid=28)
2. Пушмин, П.С. П91 Эксплуатация транспортного оборудования : учеб. пособие / П.С. Пушмин, В.В. Нескоромных, С.О. Леонов. – Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2014. – 192 с. ISBN 978-5-7638-3098-9 [Электронный ресурс] [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view\\_red&book\\_id=435817#](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=435817#)
3. Сафронов Н.А. Экономика организации (предприятия): учебник / Н.А. Сафронов. – Москва: Магистр: Инфра-М, 2014. – 253 с.

## ФОРМИРОВАНИЕ HR-БРЕНДА КОМПАНИИ

*Знатнова Анна Дмитриевна*

*магистрант Российского Государственного Гуманитарного университета,  
РФ, г. Москва*

**Аннотация.** Статья посвящена изучению проблемы эффективного формирования бренда работодателя. Одним из компонентов успеха организации в современных условиях является репутация работодателя, которая формируется по средствам кадровой политики или деятельности, ориентированной на формирование бренда HR. В статье выделяется различие между внешним и внутренним HR-брендом компаний, определяются различия в инструментах формирования внешнего и внутреннего бренда. Цель проведения анализа - выделение основных ошибок при формировании HR-бренда и разработка рекомендаций для устранения данных ошибок.

HR-бренд - это такое позиционирование предприятия, которое формируется в сознании действующих сотрудников и потенциальных соискателей на рынке труда в целом. Если в случае обычного брендинга стоимость бренда - это стоимость, которую потребители готовы заплатить за этикетку, то для HR-брендинга этот коэффициент представлен как сумма, на которую сотрудники готовы уменьшить свои потребности в уровне заработной платы или других мотивационных аспектов (материальные и не материальные) ради работы в фирменной компании [4, С. 152].

Российские исследователи стали интересоваться проблемой формирования HR-бренда с 2000-х годов, работы представлены на уровне научно-популярной литературы (Н. Осовицкая, Р.Е. Мансуров), что представляет практический интерес прежде всего для менеджеров организации. Иностранные исследователи несколько раньше видели и чувствовали необходимость изучать концепцию бренда работодателя. С начала 1990-х годов С. Бэрроу считался создателем термина «бренд работодателя». Дж. Салливан, известный специалист в области HR и автор многочисленных статей, назвал HR-бренд «самой популярной стратегией в области занятости».

Лояльность персонала, несмотря на значительное внимание, уделяемое ему за рубежом, пока не нашла единого определения и подхода. Г. Беккер первым рассмотрел концепцию лояльности как независимой категории. Среди наиболее известных исследователей, которые предложили методы измерения лояльности: Л. Портер, Дж. Мейер и Н. Аллен. М. Шелдон, Р. Кантер, Б. Бучанан предлагают свое понимание лояльности. Подход к выявлению проблем по формированию HR-бренда работодателя Л.Г. Почебутом основан на использовании шкалы Л.Терстоуна. Также необходимо выделить В. И. Доминьяка, который подробно рассмотрел концепцию организационной лояльности, различные подходы к определению лояльности и дал толкование перевода вышеупомянутых методов измерения лояльности персонала.

HR-брендинг - это способ привлечения квалифицированных сотрудников, а не денег, как это обычно бывает, путем создания более привлекательного образа работы в компании. Люди захотят и будут работать в таких компаниях в первую очередь [3].

Создание позитивного образа поможет компании [2, С. 14]:

- значительно сократить расходы на набор персонала, соискатели сами формируют очередь;
- создавать необходимость проведения оптимизации в области работы с персоналом и экономии деньги непосредственно на зарплатах и других мотивационных аспектах;
- понизить уровень текучести персонала;
- продуктивно рекламировать товары или услуги, производимые компанией.

Образ компании как привлекательного работодателя формируется на основании того, что люди говорят и думают об этом предприятии.

Создание внешнего HR-образа в первую очередь ориентировано на возможных соискателей, партнеров, конкурентов, средства массовой информации и Интернет пространство.

Для формирования внешних коммуникаций в первую очередь необходимо выявить ожидания целевой аудитории (сотрудники, которые уже работают или соискателей) и тот уровень, на котором сейчас находится сама компания, т. е. проанализировать текущую ситуацию.

Далее необходимо сформировать эффективный поток информации о самой компании, который будет направлен на внутреннюю аудиторию (действующих сотрудников) и внешнюю (кандидатов, соискателей).

И последнее - постоянная и стабильная работа над элементами мощного HR-бренда: достойный компенсационный пакет, понятная и прозрачная система мотивации; грамотная программа адаптации, обучения и развития сотрудников; корпоративная культура.

Сложность заключается не только в создании сильного HR-бренда, но и в поддержании его на фиксированном высоком уровне [5, С. 846].

Рассмотрим конкретные примеры выявления ожиданий и требований целевой аудитории.

Начнем с синих воротничков (представителей массовых профессий). Они, как и белые воротнички (высший менеджмент), внимательно относятся к репутации компаний-работодателей. Но для них основа репутации формируется из совершенно разных факторов.

Для простого рабочего бренд формируется на основании того, что знают и видят люди, работающие в компании или покинувшие её. «Сарафанное радио» является самым важным каналом информации о работодателе: если в районе проживания человека есть интересующие его работодатели, он будет знать об условиях работы на этих предприятиях через своих соседей и друзей. Если какая-то компания повышает зарплату, люди начинают немедленно мигрировать. Для рабочих важно, чтобы к ним относились хорошо, и их мнение оценивалось и принималось во внимание.

Также рабочие твердо хотят быть уверенными в завтрашнем дне. Месторасположение компании также играет важную роль.

Другие критерии оценки привлекательности работодателей: стабильность, высокое предложение о зарплате и хороший пакет мотиваций, компенсационные аспекты, медицинские услуги (например, ДМС) известность компании на рынке, высокий товарооборот и др.

Можно отметить следующие способы эффективной внешней коммуникации [4, С. 161]:

- компания позиционируется как эксперт в своем секторе;
- предоставление СМИ положительных ответов на возможности карьерного роста и корпоративной культуры;
- донесение до сотрудников идеи, что им очень повезло работать в этой компании;
- активная работа с веб-сайтом компании и социальными сетями.

Руководители компании и менеджеры по персоналу должны критически смотреть на свою компанию как на работодателя, чтобы найти типичные ошибки при формировании HR-бренда на рынке труда (табл. 1).

**Таблица 1.**

**Ошибки в формировании HR-бренда на рынке труда и возможные пути их решения**

Типичные ошибки	Возможные решения и рекомендации
<p>1. Неэффективная реклама вакансий: - компания скрыта для потенциальных сотрудников (точное название компании, объем деятельности, подтверждение стабильности компании на рынке и ее преимущество перед конкурентами, функциональные обязанности и требования к кандидатам, условия работы) не является указано.</p>	<p>Позиционирование компании как работодателя должно быть столь же ясным, как позиционирование продукта на потребительском рынке. Компании ищут лучших сотрудников, и лучшие сотрудники ответят на ее призыв, только если они заинтересованы в информации о компании или захвачены ее имиджем или привлечены ее предложением. Кандидат должен уметь</p>

<p>- стереотипы, неадекватные или однонаправленные действия при организации потока заявителей (вакансии публикуются без изменений, в том же месте с длинным списком, от директора до уборщика);</p> <p>- отсутствие контроля за эффективностью действий по привлечению кандидатов;</p> <p>- задержка в обработке информации.</p>	<p>отвечать на вопросы: «Почему я должен полагать, что это хорошее место для работы, не работая там? Что я получу? Почему здесь лучше, чем конкуренты? Что я должен сделать, чтобы получить работу в этой компании?»</p> <p>Прежде всего, необходимо понять, где целевая аудитория этой вакансии будет искать информацию - в Интернете или в печатных изданиях, реклама на стендах, листовки и т. д. Затем необходимо выбрать подходящую форму для рекламы. В объявлениях компаний, которые постоянно набирают персонал, присутствие большого количества вакансий должно объясняться объективными причинами (расширение, открытие новых вакансий, филиалов).</p> <p>Если источник размещения информации не приносит результатов, то необходимо отказаться от него своевременно.</p>
<p>2. Непрофессиональный или неквалифицированный персонал из-за господства друзей и родственников в компании: много детей (как свои «продвинутых» на должность, так и детей знакомых/родственников), жен и прочих, которые часто не преуспевают в профессионализме и злоупотребляют своим влиянием.</p>	<p>Необходимо отказаться от метода привлечения персонала из числа друзей и родственников. Поэтому необходимо обеспечить эффективный поиск и подбор персонала на рынке труда с использованием специалистов - кадровых агентств или собственных менеджеров персонала.</p>
<p>3. Отказ от необходимых инвестиций в персонал. Даже гигиенические факторы работы не учитываются:</p> <p>- люди работают в холодной комнате, рабочие места недостаточно освещены. Не оборудован компьютерами, телефонными линиями;</p> <p>- Неограниченный рабочий день: сверхурочная работа даже в дополнение к нормальному рабочему времени является нормой;</p> <p>- очевидный разрыв в заработной плате с другими компаниями. Оказывается, объявлен высокий уровень заработной платы, но на самом деле после всех вычетов существует неконкурентоспособная зарплата.</p> <p>Пристрастная оценка стоимости работника по сравнению с рынком труда приводит в конечном итоге к его потере;</p> <p>- минимальный социальный пакет или его отсутствие: отпуск по болезни не выплачивается или оплачивается в течение 5-7 дней в году, 1-2 недели оплачиваемого отпуска в год, питание или, по крайней мере,</p>	<p>Гигиенические факторы работы должны учитываться в первую очередь, потому что они привлекают персонал к компании.</p> <p>Мониторинг заработной платы в регионе и секторе помогает оценить ценность цели работы сотрудников. Это можно сделать индивидуально или по заказу сторонних организаций (консалтинговых компаний или кадровых агентств). Нет необходимости использовать денежные штрафы в качестве наказания, поскольку потенциальные заявители предпочитают держаться подальше от таких компаний.</p> <p>Необходимо направить социальный пакет от паразитного механизма к инструменту мотивации. Поэтому необходимо создать социальный пакет, основанный на возможностях компании, насколько это возможно, потому что каждый человек ценит что-то, и многие преимущества в социальном пакете могут быть самыми разными.</p> <p>На собеседовании лучше, чтобы кандидат знал о «минусах» компании в спокойной</p>

<p>условия для него не предоставляются, другие социальные выгоды даже не рассматриваются; - грубая внутренняя атмосфера с неограниченной властью менеджеров и огромным количеством штрафов; неэффективная система управления. Обычно это отсутствие четкой политики работы с персоналом, несогласованность в принятии решений, высокая ответственность сотрудников с минимальными разрешениями.</p>	<p>формулировке, иначе он узнает их от кого-то еще и, возможно, в чрезмерно эмоциональной и искаженной форме. Сотрудники должны понимать, с какой целью существует организация, ее правила и рекомендации. Чтобы сделать управление эффективным, оно должно быть последовательным.</p>
<p>4. Распространение негативной информации о компании от бывших сотрудников и клиентов. Первое связано с неспособностью некоторых работодателей правильно расстаться с уволенным сотрудником. Второе происходит из-за неквалифицированного и не ориентированного на клиентов персонала: в результате плохая репутация, вызванная плохим обслуживанием и невнимательностью к клиенту или покупателям, также имеет влияние на репутацию компании как работодателя. Например, такие сотрудники во время своей работы исследуют с интересом каталог косметической продукции среди своих коллег, в то время как клиенты находятся в зале/офисе.</p>	<p>Настало время для работодателей изменить такое отношение к увольнению сотрудников, только потом оно перестанет быть источником негатива, который бывшие сотрудники передают на рынок труда. Вторая проблема может быть решена путем найма компетентных и ориентированных на клиентов сотрудников, а также их обучения. Такой подход позволяет организации получать дополнительные (материальные или нематериальные) выгоды. Можно получить высокое качество обслуживания (с точки зрения компании), но в то же время не заметить конкретного клиента и в результате потерять как потенциальных сотрудников, так и доход.</p>

Для успешного регулирования конъюнктуры спроса и предложения на рынке труда необходимо использовать маркетинговую стратегию. Основным тезисом маркетинга является ориентация на потребителя, на производство того, что имеет спрос.

Здесь нужно понимать, что HR-бренд и торговая марка - это разные вещи, потому что одна компания может иметь десятки торговых марок. Классическим примером является компания Coca-Cola. Сам бренд очень силен на рынке, но репутация как работодателя не самая лучшая [1, С. 2].

Вся сложность сотрудничества PR и HR заключается в уровне профессионализма. PR хорошо знает свои цели в создании маркетинговой стратегии, но не знает рынка труда и не знает, как «продать» свою компанию потенциальным претендентам и не беспокоится о внутренних связях с общественностью. Напротив, HR недостаточно квалифицирован в сфере маркетинга, инструментов продвижения и позиционирования. В данном случае, если есть возможность, является организация поиска и обучения сотрудника в сфере маркетинга и привлечение его к работе в отделе кадров.

Другие варианты решения - аутсорсинг, но здесь те же трудности: рекламные агентства плохо знают рынок труда; кадровые агентства плохо знают маркетинг. Необходимо обратиться к агентствам, которые разработали сервис HR-брендинга, который подтвержден реальным опытом.

При этом не стоит забывать, что ни один PR не может сформировать бренд работодателя, если компания не проводит надлежащую HR-политику.

#### **Заключение**

В условиях современного рынка имеет место активная борьба за качественный, высоко мотивированный и продуктивный персонал. К сожалению, не все работодатели понимают этого. Множество компаний считают, что они выбирают и принимают решение, кто взять на

работу, а кого нет. На самом деле это в некоторой степени самообман. В подавляющем большинстве случаев работодатель выбирает из большого количества резюме кандидатов, иногда далеких от того идеала, который действительно нужен компании. В данном случае компании приходится нанимать не совсем подходящего сотрудника с необходимыми навыками, что влечет за собой издержки для компании.

В действительности реальный выбор о работе делается продуктивным работником (соискателем) с необходимыми навыками и компетенциями. Именно он выбирает компанию, в которой он действительно хочет работать, компания, которой он пошлет свое резюме, игнорируя предложения других.

Именно поэтому проблема формирования сильного бренда HR становится настолько релевантной в настоящее время и является отправной точкой для обеспечения успеха и будущих перспектив компании.

### **Список литературы:**

1. Мальцева Ю. Как сформировать ценностное предложение для кандидатов // Директор по персоналу. – 2016. – С. 1-2
2. Пеша, А.В., Девятайкин, В.Е. PR-технологии как инструмент формирования внешнего hrбренда компании // Human Progress. – 2016. – Т. 2. – №. 12. – С. 14
3. Как работа над HR-брендом влияет на подбор персонала? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://hh.ru/article/13570>
4. Dewalska-Opitek, A.; Bilinska-Reformat, K. Employer Branding as a Development Determinant of Retail Chains in Poland // Problemy Zarzadzania-Management Issues. – 2016. - Т.: 14. – Вып.: 1. Часть: 1. - С.: 152-165
5. Fatma, M.; Rahman, Z.; Khan, I. Building company reputation and brand equity through CSR: the mediating role of trust. International Journal of Bank Marketing. 33 (6), pp. 840-856.

## СТЕПЕНЬ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СВОЕЙ РАБОТОЙ

*Калашикова Дарья Алексеевна*

*магистрант Уральского государственного университета путей сообщения,  
РФ, г. Екатеринбург*

В статье обоснована необходимость роста производительности труда как основного инструмента повышения эффективности работы. Проведено исследование степени удовлетворенности персонала жителей г. Екатеринбурга. Сформулированы основные проблемы, сдерживающие рост производительности труда, и предложены способы их решения.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, повышение производительности труда, удовлетворенность работой, вовлеченность персонала, приверженность компании, заработная плата, социальная защита.

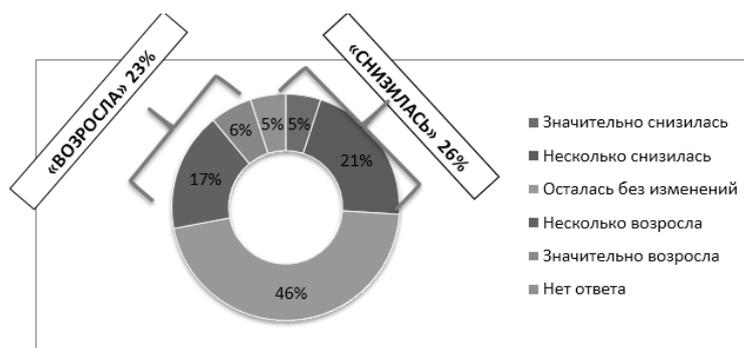
Во всей совокупности ресурсов организации особое место занимают трудовые ресурсы. Трудовые ресурсы – часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию, профессионально-квалифицированному уровню способна заниматься общественно-полезной деятельностью. На уровне отдельных предприятий и организаций вместо термина «трудовые ресурсы» чаще всего используют термин «кадры» или «персонал». Для того, чтобы трудовые ресурсы были эффективны необходимо:

- улучшить социально-экономические и производственные условия труда;
- сократить и в дальнейшем вытеснить ручной, малоквалифицированный и тяжелый физический труд путем комплексной механизации и автоматизации производственных процессов;
- улучшить обслуживание рабочих мест, санитарно-гигиенические условия труда (например: оборудовать вентиляциями для того, чтобы температура воздуха в них соответствовала допустимому уровню);
- совершенствовать систему оплаты труда (так как в основном из-за низкой оплаты труда происходит увольнение работников), премиальную систему. Оплата труда должна являться стимулом для повышения квалификации труда и теоретического уровня.

Рассмотрим на сколько люди, проживающие в г. Екатеринбурга довольны своей работой, с помощью интервьюирования, был проведен опрос, в ходе которого были получены данные, позволяющие оценить текущий уровень и динамику показателей, измеряющих уровень реализации кадрового потенциала:

**1) Удовлетворенность работой** определяется как положительное эмоциональное состояние, приобретенное в результате оценки работы, эмоциональной реакции на работу.

Уровень самооценки удовлетворенности работой граждан остается на достаточно высоком уровне: большинство опрошенных сообщили, что за последний год их удовлетворенность работой в либо не изменилась (46%), либо возросла (23%). Снижение удовлетворенности работой отметили 26% участников исследования: у 21% удовлетворенность несколько снизилась, а у 5% она снизилась значительно (Рисунок 1).



**Рисунок 1. Изменение удовлетворенности граждан работой за последний год, самооценка, %**

На удовлетворенность работой влияют различные факторы, в том числе материальное вознаграждение, социальная защита, содержание и организация труда, отношения в трудовых коллективах, признание заслуг, возможность карьерного роста, престижность работы и т.п.

Оценивая влияние отдельных факторов трудовой жизни на общую удовлетворенность от работы, респонденты чаще всего отмечали важность материальной составляющей: уровня заработной платы и зависимости оплаты труда от результатов работы (Рисунок 2).



**Рисунок 2. Степень влияния отдельных факторов трудовой жизни на общую удовлетворенность трудом, %**

Следующие по значимости влияния на удовлетворенность трудом параметры (отмечены более 80% опрошенных работников) группируются в три «макро-фактора»:

- Система социальной защиты (соблюдение установленных законом социальных гарантий, социальная поддержка, оказываемая работникам и членам их семей, возможность пользоваться объектами социальной сферы),
- Отношения в трудовых коллективах (с непосредственным руководителем и коллегами),
- Содержание выполняемой работы и её организация (условия труда, содержание работы, график работы).

**2) Вовлеченность персонала** – степень участия сотрудников в жизни и деятельности компании, совпадение интересов компании и интересов сотрудников, позитивное отношение к своей работе, которое приводит к повышению производительности труда в целом.

При расчете индекса вовлеченности анализируются три составляющие:

1. Вовлеченность в решение корпоративных задач, информированность и поддержка изменений, происходящих в деятельности предприятия;
2. Вовлеченность в рабочий процесс, ответственность и заинтересованность в своей непосредственной работе;
3. Инициативность работников и их нацеленность на повышение своей эффективности.

Вовлеченность в рабочий процесс – традиционно самый высокий и самый стабильный компонент индекса.

**3) Приверженность компании** – намерение продолжать работать в организации. Большинство участников исследования заявляет о высокой приверженности по отношению к своей трудовой деятельности: желание работать в своей организации на длительный срок (более 8 лет) выразили 62% опрошенных

Доля тех, кто не желает связывать себя с работой на долгосрочный период (хотел бы проработать в ней менее 8 лет), составляет 11%.

Остальные вообще не имеют желание работать.

Работников с высокой приверженностью больше всего среди опрошенных являлись руководителями (74%), меньше всего – среди рабочих 1-4 разрядов (54%). Чем старше респонденты и чем больше стаж их работы в отрасли, тем выше уровень приверженности.

На фоне сложной ситуации на рынке труда России работники стали более высоко ценить свою работу: уровень самооценки удовлетворенности работой сохранился на прежнем уровне, а индексы приверженности и вовлеченности растут.

При дальнейшей работе с коллективами в организациях важно учитывать следующие обстоятельства:

- Факторы материальной мотивации (уровень заработной платы и зависимость оплаты труда от результатов работы) оказывают наибольшее влияние на удовлетворенность работой.

- Наиболее высоко оцениваются опрошенными социальная политика (соблюдение социальных гарантий и забота работодателя о сотрудниках и членах их семей, социальный пакет), отношения в трудовых коллективах и содержание выполняемой работы.

- Необходимо создавать и поддерживаются благоприятные условия для закрепления и развития кадров – эффективно работают механизмы адаптации, профессионального обучения, карьерного роста, что особенно значимо для молодых и недавно пришедших в компанию сотрудников.

- Потенциал таких факторов как престижность работы, корпоративная культура, новая политика организации, с точки зрения опрошенных влияют на общую удовлетворенность работой.

Таким образом, в целях сохранения и повышения уровня удовлетворенности и вовлеченности различных групп персонала в организации было бы целесообразным:

- Проводить комплексную информационно-разъяснительную работу в трудовых коллективах, направленную на повышение престижности работы в целом (о преобразованиях и процессах, происходящих в организации, о связи труда рядовых работников и общего результата).

- Проводить работу по информированию персонала о предоставлении социальных льгот и возможностях их получения для целевых категорий работников, совершенствовать процедуры получения социальных льгот.

- Более широко использовать возможности профессионального и бизнес обучения для повышения мотивации отдельных групп персонала (молодых работников, линейных руководителей, рабочих высоких разрядов).

- Вводить, поддерживать и развивать адаптационные механизмы, прежде всего, систему наставничества.

- Содействовать формированию современных подходов к взаимодействию работников на уровне «начальник-подчиненный»: повышать уровень управленческих компетенций руководителей, прежде всего линейного звена, в отношении мотивации, вовлечения и воодушевления работников на достижение значимых результатов, поощрения инициативы, развития механизмов «обратной связи», совершенствования стиля руководства и общения с подчиненными.

Таким образом, большинство опрошенных довольны своей работой и готовы ее рекомендовать, так как в связи со сложной экономической ситуации граждане все больше начинают ценить свою трудовую деятельность, что является положительным фактором для организации. Однако руководителям необходимо не забывать о мотивирование сотрудников, для повышения их удовлетворенности труда, ведь довольный работник – хороший работник!

### Список литературы:

1. Лапидус Б. М. Проблемы и задачи повышения производительности труда 3 – М., 2016.
2. Егорова М. С., Пищальников И. Г. Трудовые ресурсы предприятия: оценка потребности и эффективности использования – 2015.

## ОБ ИННОВАЦИОННЫХ СПОСОБАХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТУПНОСТИ БАНКОВСКИХ УСЛУГ ДЛЯ МАЛОМОБИЛЬНЫХ ГРУПП НАСЕЛЕНИЯ

**Карасев Евгений Алексеевич**

*магистрант, ИСОиП (филиал) ДГТУ в г. Шахты  
РФ, г. Шахты*

**Вилисова Мария Львовна**

*канд. экон. наук, доцент, Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)  
ИСОиП (филиал) ДГТУ в г. Шахты,  
РФ, г. Шахты*

## ABOUT INNOVATIVE WAYS TO ENSURE THE AVAILABILITY OF BANKING SERVICES FOR PEOPLE WITH LIMITED MOBILITY

**Eugene Karasev**

*master's student, Institute of service sector and entrepreneurship (branch) of the don state technical  
University in Shakhty,  
Russia, Rostov region, Shakhty*

**Maria Vilisova**

*candidate of economic Sciences, associate Professor, Institute of service sector  
and entrepreneurship (branch) of the don state technical University in Shakhty,  
Russia, Rostov region, Shakhty*

**Ключевые слова:** банковские услуги, электронные банковские услуги, маломобильные группы населения, формы и способы обеспечения доступности банковских услуг.

**Keywords:** banking services, electronic banking services, people with limited mobility, forms and methods of ensuring the availability of banking services.

Процессы глобализации и интеграции, происходящие в мировой экономике, способствуют кардинальным преобразованиям финансовых и денежно-кредитных систем. При этом появление финансовых инноваций существенно трансформирует финансово-кредитные институты, в том числе банковскую деятельность. Ускорение темпов экономического развития, снижение уровня банковских доходов и развитие технологий стимулируют коммерческие банки к поиску новых концепций и конкретных путей, которые позволили бы удержать уже имеющихся и привлечь новых клиентов.

Банковские услуги являются мощным инструментом социально-экономического развития. Для Российской экономики в настоящее время существенным фактором дальнейшего роста является розничный банковский бизнес, потенциал которого в части обеспечения банковской системы долгосрочным устойчивым ресурсом, создания возможностей ускорения оборачиваемости капитала, а также удовлетворения спроса населения на дорогостоящие товары посредством кредитования остается очень высоким.

Низкий уровень доступности банковских услуг для населения является одной из актуальных проблем Российской банковской системы. От доступности банковских услуг зависит платежеспособный спрос, темпы роста экономики, благосостояние населения и даже социальный климат в обществе. Повышение доступности банковских продуктов – необходимое условие перехода к развитым рыночным отношениям, к современному постиндустриальному хозяйству, демократическому обществу. Повышая доступность банковских услуг, государ-

ство закладывает надежную социально-экономическую основу поступательного развития страны.

В сфере интересов данного исследования лежит инновационная банковская деятельность в узком определении, которая представляет собой осуществление банковских операций и сделок, основанных на коммуникационных и Интернет-технологиях. В настоящее время принято выделять следующие способы обеспечения доступности банковских услуг для населения: «традиционные» (через кассы в отделении банка, через почту России), «переходные» (через банкомат, через платежные терминалы, в салоне сотовой связи через оператора, в кассе магазина), «инновационные» (банковской картой через ИНТЕРНЕТ, со счета мобильного телефона, электронными деньгами, через личный кабинет системы ИНТЕРНЕТ-банк, через Мобильный банкинг). [2]

Сравнительный анализ уровня развития инновационной деятельности, в частности дистанционного банковского обслуживания, позволяет утверждать, что зарубежный аналог услуг существенно превосходит российский. В развитых странах уже более 20 лет дистанционное банковское обслуживание является основной моделью развития банковского сектора.

В условиях, когда услуги банковского обслуживания и другие технологические новшества стимулируют расширение охвата финансовыми услугами во многих странах, в том числе и в России необходимо сосредоточить внимание на способах их обеспечения, отвечающих возможностям людей с ограниченными возможностями, пожилых граждан, женщин, имеющих маленьких детей, и других маломобильных групп населения.

Особое место, по мнению автора, в оценке эффективности, в том числе обеспечения доступности банковских услуг, занимают социологические опросы населения. В доказательство этого утверждения, в г. Новошахтинске Ростовской области было проведено социологическое исследование автором, цель которого заключалась в получении информации о доступности банковских услуг маломобильным группам населения. Выборка составила 1000 человек. Респонденты были условно разделены на несколько групп: работающие (35%), неработающие инвалиды (15%), неработающие пожилые горожане (30%), неработающие женщины, занимающиеся воспитанием несовершеннолетних детей (20%). В процессе исследования было установлено:

1. Преобладающими способами получения банковских услуг являются «традиционные», в том числе отделения банков (95%) и офисы Почты России (85%). Наиболее активными являются неработающие пожилые люди (100%).

2. 38% от общего числа респондентов предпочитают платежные терминалы, как «переходные» каналы платежей, т.е. вне офиса банка, но при условии непосредственного визита в точку внесения или получения наличных денег. При этом наибольшую активность продемонстрировали работающие (90%), неработающие женщины, занимающиеся воспитанием несовершеннолетних детей (85%).

3. «Инновационными способами обеспечения банковских услуг» пользуются лишь 38% респондентов. При этом самыми активными являются работающие (75%), неработающие женщины, занимающиеся воспитанием несовершеннолетних детей (95%).

4. Ранжирование основных банковских услуг, которыми предпочитают респонденты пользоваться дистанционно, следующее: оплата услуг связи (95%), пополнение банковского счета (90%), оплата интернета и коммерческого телевидения (40%), погашение кредитов (35%), бюджетные платежи (налоги, сборы, госпошлины) (25%), пополнение платежных карт (20%), оплата коммунальных услуг (15%), пополнение «электронных кошельков» (10%) прочие платежи (10%).

5. Ранжирование непосредственных инновационных способов обеспечения банковских услуг, к которым прибегают респонденты имеют следующую картину: счет мобильного телефона – 38%, электронные деньги – 35%, Мобильный банкинг – 25%, личный кабинет системы ИНТЕРНЕТ-банк – 15%, банковская карта через ИНТЕРНЕТ – 10%.

При этом отмечается устойчивая активность работающих (в среднем 55%), неработающие женщины, занимающиеся воспитанием несовершеннолетних детей (в среднем 65%).

6. Основными барьерами пользования инновационными способами обеспечения банковских услуг были обозначены следующие: недоверие – 35%, низкий уровень финансовой грамотности – 60%, отсутствие личных гаджетов и интернета – 20%, консервативное сознание – 25%.

На основании результатов проведенного исследования автором разработаны рекомендации и предложения:

- Необходимо в удаленных территориях организовать образовательную деятельность по формированию финансовой грамотности. Например, это может быть обучающая программа «Выгоды и риски инновационных способов обеспечения банковских услуг», где обучающими модулями может быть раскрыты суть применения в бытовых целях разных способов, включая банковскую карту через ИНТЕРНЕТ, счет мобильного телефона, электронные деньги, личный кабинет системы ИНТЕРНЕТ-банк, Мобильный банкинг.

- Необходимо разработать обучающие буклеты с пошаговым разъяснением пользования различными банковскими услугами и распространять их в местах наибольшего скопления населения.

- Необходимо создание мобильных обучающих комплексов, которые выездом в разные микрорайоны на территории даже одного города, могли бы проводить разъяснительную и обучающую работу с маломобильными группами населения, для которых тяжелы территориальные перемещения.

#### **Список литературы:**

1. Антонов К.А. Развитие инновационных систем банковского обслуживания и оценка эффективности их внедрения: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – М., 2012. – URL: <http://www.dissercat.com/content/razvitiie-innovatsionnykh-sistem-bankovskogo-obslyzhvaniya-i-otsenka-effektivnosti-ikh-vnedr>
2. Доступность финансовых услуг через банковских и платежных агентов / Микроfinance. – 2017. - № 2. – URL: [http://www.marketing.spb.ru/mr/services/fin\\_inclusion.htm?printversion](http://www.marketing.spb.ru/mr/services/fin_inclusion.htm?printversion)
3. Официальный сайт Всемирного банка: новости. – URL: <http://www.worldbank.org/ru/news/press-release/2013/11/11/world-bank-report-road-map-financial-inclusion>
4. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 года № 2227-р. - URL: <http://www.docs.kodeks.ru/document>

## АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ В ВЕНЕВСКОМ РАЙОНЕ

*Костельцев Павел Алексеевич*

*магистрант, Тульский государственный университет,  
РФ, Тула*

*Панферова Марина Олеговна*

*канд. экон. наук, Тульский государственный университет,  
РФ, Тула*

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются виды государственной и муниципальной собственности, а также раскрываются формы собственности и способы её классификации в законодательстве Российской Федерации.

**Ключевые слова:** собственность, проблемы собственности, анализ состояния собственности, муниципальная собственность.

За 2012-2017 годы наблюдается положительная динамика основных показателей социально-экономического развития муниципального образования Веневский район.

Собственные доходы районного бюджета за период с 2012 по 2017 годы увеличились в 2,1 раза (с 115,5 млн. рублей до 244,8 млн. рублей). Рост собственных налоговых и неналоговых доходов консолидированного бюджета за 5 лет, включая бюджеты муниципальных образований поселений – в 1,9 раз (с 169,9 млн. рублей до 317,8 млн. рублей). Рост доли собственных средств в консолидированном бюджете муниципального образования увеличился с 35% в 2012 году до 41% в 2017 году. Размер дотаций из областного бюджета сократился: если в 2013 году он составлял 106,1 млн. рублей, то в 2017 году – 92,3 млн. рублей, что свидетельствует о снижении зависимости бюджета муниципального образования от вышестоящего бюджета.

По состоянию на 1 января 2013 года в Веневском районе муниципального долга не было, а к 1 января 2017 года он составил 51,4 млн. рублей. Расходы на обслуживание муниципального долга за 2015 год составили 4,2 млн. рублей. В целях замещения коммерческих кредитов в 2016 году был позаимствован бюджетный кредит в сумме 16,5 млн. рублей. Таким образом, объем коммерческих кредитов в структуре муниципального долга за 2016 год сократился с 31,3 млн. рублей до 14,8 млн. рублей, (на 53%). Экономия составила 0,8 млн. руб. Улучшилась структура муниципального долга: доля бюджетных кредитов выросла с 54% до 71%. В будущем планируется полностью отказаться от дорогих коммерческих кредитов. Опережающую динамику показывают промышленные предприятия. Индекс промышленного производства за 2017 год составил 135,0 %, за последние четыре года увеличился на 40,8 %. Объем инвестиций в основной капитал за 2015 год составил 781,7 млн. рублей. За период с 2012 по 2016 годы объем инвестиций в основной капитал составил 3,0 млрд. рублей.

Однако несмотря на относительно неплохие показатели социально-экономического развития муниципального образования на территории Веневского района остаются нерешенными следующие наиболее важные проблемы.

Первая – это сокращение численности населения Веневского района из-за неблагоприятных демографических и социальных факторов. Высокие темпы естественной убыли населения, обусловленные высоким уровнем смертности, создают угрозу жизнедеятельности муниципального образования как самостоятельной административной единицы региона.

Демографическая ситуация характеризуется продолжающимся процессом естественной убыли населения, связанной с высоким уровнем смертности и низким уровнем рождаемости.

Негативное влияние на качество жизни оказывает несовершенство социальных отраслей, таких как здравоохранение, образование, рынок труда, жилищно-коммунальное хозяйство.

Вторая проблема – это недостаточно эффективное использование ресурсов территории. Сложившаяся в районе отраслевая структура производства носит промышленно-аграрный характер. Ведущие отрасли имеют следующие проблемы развития:

- высокий уровень износа основных фондов, производственных мощностей, коммунальной инфраструктуры, особенно в сельских поселениях;
- ограниченное количество производств, при территориальной возможности большего развития;
- зарастание пахотных земель, сенокосов и пастбищ, расхищение черноземного слоя.

Отрицательно сказывается на привлекательности района отсутствие логистических центров, учитывая, что муниципальное образование располагает развитой транспортной сетью (через территорию района проходят: московская железная дорога – перегон «Ожерелье-Узловая» и три автомобильные трассы федерального значения М4 «Дон», М6 «Каспий», КТМР «Калуга-Тула-Михайлов-Рязань»). В сфере развития туризма основной проблемой остается низкая обеспеченность гостиничными услугами.

Третьей проблемой является борьба за сохранение природного богатства.

Важным вызовом на долгосрочный период развития района является необходимость обеспечения роста промышленного производства без увеличения нагрузки на окружающую среду и устранение последствий накопленного экологического ущерба.

Также требует решения проблема состояния очистных сооружений муниципального образования, которые находятся в изношенном состоянии и нуждаются в комплексной модернизации. Имеет место зарастание рек, проходящих по территории муниципального образования.

Основной проблемой развития региона уже долгие годы остается проблема неэффективного управления муниципальной собственностью, находящейся на территории данного муниципального образования.

На территории района расположено 408 многоквартирных жилых домов. Быстрыми темпами растёт количество ветхого жилья. В 2018 году был запланирован ремонт только 15 домов на сумму 19,53 млн. руб. Строительство новых домов не запланировано. Степень износа основных фондов коммунального хозяйства на тепловых сетях составляет 72,1% и увеличилась за два года на 4,6%. На водопроводных сетях степень износа в 2016 году достигла уровня 79%, увеличившись с 2014 года на 6,3%. (табл. 1)

**Таблица 1.**

**Износ основных фондов предприятий жилищно-коммунального комплекса**

Основные фонды	Износ, %	
	2014г.	2016г.
1. Котельные	56,2	62,4
2. Тепловые сети	67,5	72,1
3. Водопроводные сети	72,7	79,0
4. Канализационные сети	67,7	66,9

Традиционной для города Венева является проблема потери в теплосетях при передаче теплоносителя по тепловым сетям (таблица 2).

**Таблица 2.**

**Количество потерь тепловой энергии с динамикой за два года**

Наименование котельной	Размерность	Потери в тепловых сетях		
		факт 2014 г.	факт 2015 г.	факт 2016 г.
Котельная «Южная»	Гкал/год	6776,44	9300,75	9317,56

Из представленной таблицы видно, что количество потерь в тепловых сетях в 2016 году по сравнению с 2014 годом увеличилось на 37% и составляет 14% от объёма реализации. В соответствии с целевыми индикаторами и показателями реализации государственной программы РФ “Энергосбережение и повышение энергетической эффективности на период до 2020 года” допустимым показателем потерь является величина в размере 13% (на 2016 год.) в перспективе (к 2020 году) – 10,7 %. Данный факт в первую очередь связан с большим физическим износом трубопроводов тепловых сетей надземной и подземной прокладки, которые были введены в эксплуатацию до 1990 г. и прослужили уже 20 лет.

Продажа прав аренды и собственности земельных участков в 2017 году осуществляется с небольшим отставанием от плана и составила 19 млн. руб.

Несмотря на вышеперечисленные проблемы и слабые стороны, Веневский район обладает значительным потенциалом для социально-экономического развития. Экономически выгодное географическое положение, промышленно-аграрный характер реального сектора экономики, наличие развитого растениеводства, черноземов, богатая минерально-сырьевая база, нахождение на пересечении транспортных коммуникаций федерального и областного значения, наличие свободных производственных площадей, земельных участков, пригодных для использования, наличие памятников культуры, архитектуры и православия - эти и другие конкурентные преимущества муниципального образования создают позитивные предпосылки для устойчивого развития района.

## РАЗВИТИЕ И АНАЛИЗ ДЕЛОВОГО ТУРИЗМА В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ

*Мосолова Валерия Андреевна*

*студент, КубГАУ,  
РФ, Краснодар*

**Аннотация.** Туризм является одной из наиболее важных отраслей экономики, так как он приносит огромный доход, как стране, так и регионам. Актуальность данной статьи заключается в том, что на сегодняшний день Туризм оказывает влияние на такие отрасли, как транспорт, размещение, строительство, торговлю. Развитие делового туризма имеет огромное влияние на национальную экономику и на мировой рынок. Краснодарский край является привлекательным регионом для делового туризма, так как имеет достаточное количество ресурсов (деловые центры, черноморское побережье, термальные воды и т.д.).

**Ключевые слова:** туризм, развитие региона, Краснодарский край, деловой туризм, экономика страны.

Туризм является одной из наиболее важных отраслей экономики, так как он приносит огромный доход, как стране, так и регионам. На данный момент туризм превратился в бурно развивающуюся индустрию. По мнению экспертов, уровень международного туризма по прибытиям в 1999-2013 гг. составляет более 1 трлн. туристов. [1] Туризм оказывает влияние на экономику всего государства. Появляются новые средства размещения, места общественного питания, а так же культурно-развлекательные центры. За счет строительства и работы данных средств появляются новые рабочие места, что обеспечивает занятость населения.

Туризм разнообразен и одним из видов туризма является деловой туризм. Большой сектор поездок, которые совершаются с деловыми целями, называется деловым туризмом. Это могут быть различные конференции, бизнес-семинары или стимулирующие поездки от предприятия.

По мнению зарубежных экспертов, к 2016 году в мире количество международных деловых поездок возросла в два раза - с 600 млн. до 1,2 млрд. в год. При этом оборот данного сектора увеличился в 4 раза - с 500 млрд. долларов США до 2,0 трлн. долларов. Въезд в Россию иностранных граждан со служебной целью в 2004г. составлял 2057 тысяч поездок, а в 2005г. уже 2591 тыс. поездок, то есть с каждым годом поток увеличивается. Число выездов российских граждан со служебной целью в 2004г. составлял 1748 тысяч поездок, а в 2005г. - 1864 тыс. поездок. С каждым годом количество поездок увеличивается в связи с тем, что культурные, деловые, научные связи (отношения) между странами и регионами становятся все более интенсивными и сплоченными [2]

Туризм оказывает влияние на такие отрасли, как транспорт, размещение, строительство, торговлю. Развитие делового туризма имеет огромное влияние на национальную экономику и на мировой рынок. По данным Ассоциации делового туризма за 2014 год, около 60% оборота делового туризма России приходится на Москву, еще 20% на Санкт-Петербург и столько же на регионы. В 2013 году в Москве с деловыми целями побывали 2,1 млн. человек, это 38% от общего потока деловых поездок по всей России [3]. Такой туризм является наиболее прибыльным, так как в нем заинтересованы крупные корпорации и компании, способные оплатить данные поездки. Деловые поездки являются актуальными, так как это способствует формированию партнерских отношений, выявлению каких-либо проблем.

Деловой туризм является перспективным, так как он всесезонен, у него нет ограничений по временам года. Данный вид туризма ориентирован на клиентов с высоким уровнем дохода, в основном это большие компании и корпорации. Деловой туризм играет значительную роль в повышении уровня города (региона, страны) как на региональной и международной арене, то есть становится более привлекательным для туристов.

Краснодарский край является привлекательным регионом для делового туризма, так как имеет достаточное количество ресурсов (деловые центры, черноморское побережье, тер-

мальные воды и т.д.). Краснодар на протяжении нескольких лет входит в десятку лучших городов для развития бизнеса, так же, по версии журнала «Forbs», дважды признан «Лучшим городом для бизнеса» в 2008 и в 2009 годах. В Краснодарском крае пытаются создать все необходимые условия для проведения деловых встреч, бизнес-семинаров и различных мероприятий, связанных с бизнесом. В современном мире стали уходить от строгой и офисной обстановки, заменяя непринужденной атмосферой в курортных городах. Данная замена благоприятно сказывается на проведении мероприятий и всех последующих решениях в процессе мероприятиях.

Проведем анализ потенциала Краснодарского края

**Таблица 1.**

**Потенциал края**

<b>Критерий</b>	<b>Краснодарский край</b>
Транспортная инфраструктура	-Имеет 4 аэропорта, два из которых являются международными и осуществляют регулярные рейсы в Москву (Краснодар, Сочи, Геленджик, Анапа) - имеет 41 жд. станцию -новые транспортные развязки (Адлер, Сочи) -Морской порт
Средства размещения (имеющие звездность)	-4895 гостиниц -1788 гостиниц, имеющих конференц-залы И более тысячи отелей, которые оснащены спа-комплексом
Выставочные центры	-74 выставочных зала -крупный выставочный центр «ЭкспоКубань» (Краснодар)
Рестораны	-431 Обслуживание проходит на высшем уровне, что является важным фактором для деловых туристов
Spa-комплексы	-468 Spa-процедуры совместно чистым морским воздухом оказывают эффективное воздействие на принятие управленческих решений.

Проведя небольшой анализ потенциала Краснодарского края, можно сделать вывод, что регион является благоприятным местом для проведения бизнес встреч, так же обладает достаточным количеством гостиниц, имеющих конференц-залы и спа-комплексы, которые способны принять бизнес-туристов. Если же говорить о транспортной инфраструктуре, то Краснодарский край можно посетить любым видом транспорта, так как в регионе имеются аэропорты (международные), порты, жд вокзалы. Так же между городами построены хорошие транспортные развязки. Все это говорит о развитой транспортной инфраструктуре.

Краснодарский край является инвестиционно-привлекательным регионом для деловых туристов. Существует ряд факторов, которые влияют на инвестиционную привлекательность:

- выгодное географическое положение
- развитая транспортная инфраструктура
- высокая доля малого предпринимательства
- политическая стабильность Краснодарского края
- большое количество предприятий, которые связаны с сельскохозяйственной отраслью
- наличие ресурсов рекреации, что способствуют развитию разного вида туризма
- наличие уникальных мест природы
- простая система налогов и льгот

За прошлые года в экономику Краснодарского края прибыло больше одного триллиона рублей инвестиций. Инвестиционные вложения идут из разных стран, ключевыми являются:

- Нидерланды
- Кипр
- США
- Швеция

Подводя итог, можно сделать вывод, что Краснодарский край стремительно развивается в данном секторе и в дальнейшем может стать главным регионом страны по привлечению деловых туристов. Краснодарский край обладает большим потенциалом и возможностями.

#### **Список литературы:**

1. Статистические данные Федеральной службы государственной статистики РФ. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.gks.ru>.
2. Статистические данные Федеральной службы государственной статистики РФ. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.gks.ru>
3. Российская Бизнес-газета, [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.rg.ru/2014/05/20/turizm-del.html>

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ И ОСНОВНЫЕ ВИДЫ ИНВЕСТИЦИОННЫХ СТРАТЕГИЙ

**Обыдённова Екатерина Олеговна**

*магистрант, Уральский государственный университет путей сообщения,  
РФ, г. Екатеринбург*

**Рачек Светлана Витальевна**

*профессор, д-р экон. наук, Уральский государственный университет путей сообщения,  
РФ, г. Екатеринбург*

## DEFINITION AND MAIN TYPES OF INVESTMENT STRATEGIES

**Ekaterina Obydenнова**

*undergraduate, Ural State University of Railway Transport, Russia, Yekaterinburg*

**Svetlana Rachek**

*professor, Doctor of Economics, Ural State University of Railway Transport,  
Russia, Yekaterinburg*

**Аннотация.** В статье рассматриваются виды инвестиционных стратегий, а именно консервативная, умеренная, агрессивная стратегии. А так же рассматриваются допустимые изменения в составе инвестиционного портфеля, входящие в общую инвестиционную политику предприятия.

**Ключевые слова:** Инвестиционная стратегия, риски, инвесторы, консервативная, умеренная, агрессивная.

**Abstract:** The article discusses the types of investment strategies, namely conservative, moderate, aggressive strategy. As well as the permissible changes in the composition of the investment portfolio included in the overall investment policy of the enterprise.

**Keywords:** Investment strategy, risks, investors, investment portfolio.

Каждая организация имеет свою стратегию производственного формирования и упрочения положения на рынке товаров и услуг. Поэтому она определяет и устанавливает свою инвестиционную стратегию как базу, основу с целью осуществления конкретных перспективных целей производства и сбыта товаров и услуг, расширения своей сферы на рынках. Инвестиционная деятельность предприятия представляет собой довольно продолжительный процесс, поэтому должна осуществляться с учетом определенной перспективы.

Инвестиционная стратегия – это формирование системы долгосрочных целей инвестиционной деятельности и выбор наиболее эффективных путей их достижения.

В экономической науке принято выделять четыре вида инвестиционных стратегий:

- консервативная (пассивная);
- умеренная;
- агрессивная;
- смешанная.

В таблице 1 представлены виды инвестиционных стратегий и их зависимость между фактическими рисками и уровнем доходности.

Таблица 1.

## Виды инвестиционных стратегий

Показатели	ВИДЫ ИНВЕСТИЦИОННЫХ СТРАТЕГИЙ		
	Консервативная стратегия До 17-20% годовых	Умеренная стратегия До 45-50% годовых	Агрессивная стратегия Свыше 45-50% годовых
Доходность	Низкая	Средняя	Высокая
Риск	Низкий	Средний	Высокий
Доля в портфеле	60%	35%	10%

Консервативная (пассивная) инвестиционная стратегия. Задача – получение стабильного дохода при минимальном риске временной потери части капитала, предполагает самую низкую доходность (до 20%). В то же самое время в этом случае инвестор имеет дело с минимально возможным уровнем инвестиционных рисков. То есть подобные вложения на практике практически не грозят потерей инвестированного капитала.

К классическим примерам консервативных финансовых инструментов можно отнести:

- банковские вклады (депозиты);
- государственные облигации;
- вложения в объекты недвижимости;
- покупку золота или платины;
- паи в консервативных ПИФах.

Умеренная инвестиционная стратегия подразумевает более высокий уровень прибыльности 20-45%. в год.

С увеличением дохода от вложений растет и реальный уровень рисков.

В таком случае есть отличие от консервативных инвестиций, умеренные инвестиции уже нельзя считать безопасными [1].

Классическими примерами умеренных финансовых инструментов могут служить:

- ценные бумаги, размещенные высоконадежными компаниями;
- вложения в микрофинансовые организации;
- более доходные паи паевых фондов.

Агрессивная инвестиционная стратегия.

Данный вид стратегии подразумевает под собой наиболее высокую прибыльность выше 45–50 % годовых. Во многих случаях на практике доходность может быть выше на несколько порядков и достигать 100%, 200%, 300% и даже 1000% годовых. Вероятно, что работая с подобными сверхагрессивными финансовыми инструментами, вкладчик сталкивается с запредельными рисками. В целом риски потери капитала при применении агрессивных стратегий достигает десятков процентов и увеличивается прямо пропорционально прогнозируемой доходности.

К классическим примерам агрессивных финансовых инструментов можно отнести:

- финансовые пирамиды;
- вложения в ПАММ-счета;
- инвестиции в быстрорастущие акции недавно созданных предприятий.

Так же выделяют смешанный вид стратегии инвестирования, так как невозможно стабильно зарабатывать много денег, используя в чистом виде только из выше рассмотренных стратегий. В абсолютно всем необходимо находить баланс.

Смешиваясь в определенных пропорциях, приведенные виды инвестиционных стратегий, как раз и могут помочь найти ту самую золотую середину.

Смешанная стратегия инвестирования является оптимальным сочетанием нескольких типов финансовых инструментов, которые различаются по доходности и рискованности.

Первостепенной задачей каждого инвестора считается формирование собственной оптимальной стратегии инвестирования.

Существует классический вариант диверсификации инвестиций.

В соответствии с ним инвестиционный портфель необходимо формировать из таких финансовых инструментов:

- консервативных (55–60%);
- умеренных (30–35%);
- агрессивных (5–10%).

Исходя из перечисленных данных инвестиционных стратегий, подобная комбинация является достаточно безопасным и в то же время достаточно прибыльным.

#### **Список литературы:**

1. Теплова Т. В. Инвестиции: учеб. для бакалавров / Т. В. Теплова. – М.: Юрайт, 2012. С. 266.
2. Лахметкина Н. И. Инвестиционная стратегия предприятия. Учебное пособие / Изд: КноРус, 2014 С. 232.
3. Моисеев А.В., Ажлуни А.М., Хазанович Э.С. Инвестиционные стратегии: учебное пособие/ Изд: КноРус, 2010, С. 304.

## АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА УЧЁТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ СОТРУДНИКА

**Чиркова Александра Игоревна**

*студент, Казанский национальный исследовательский технический университет  
имени А. Н. Туполева,  
РФ, г. Казань*

**Хамраев Бабур Базарович**

*студент, Казанский национальный исследовательский технический университет  
имени А. Н. Туполева,  
РФ, г. Казань*

**Мустафин Марсель Арсеньевич**

*студент, Казанский национальный исследовательский технический университет  
имени А. Н. Туполева,  
РФ, г. Казань*

**Аннотация.** В данной статье рассматривается работа автоматизированной системы учёта рабочего времени сотрудника. Данная автоматизированная система даст возможность рассчитывать рабочую неделю сотрудника, быстро рассчитать доходы работника.

В современном информационном обществе весьма трудно представить свою жизнь без компьютеров и информационных технологий. Информационные технологии внедряют во все без исключения области человеческой деятельности. Обширное использование в информационном мире получили автоматизированные системы.

Автоматизированные системы – это совокупность управляемого объекта и автоматических управляющих устройств, в которой часть функций управления выполняет человек. Система обеспечивает выработку решений на основе автоматизации информационных процессов в различных сферах деятельности. Система работает быстро и не потребует много времени на обработку данных, а кроме того, даст возможность вносить поправки и менять данные в режиме реального времени. Если ранее абсолютно все вычисления доводилось выполнять вручную и при любом изменении данных необходимо было вновь делать перерасчеты, то сейчас, все действия можно выполнить быстро и с минимальными усилиями, благодаря автоматизированной системе, что позволяет совершать меньше ошибок и экономить время. Также из преимуществ данной системы является то, что она позволяет использовать данные для дальнейшего их применения, к примеру, для построения диаграмм, графиков и иных действий с ними [4].

Автоматизированная система упрощает жизнь человека во всех сферах, начиная с масштабных проектов, таких как производство самолетов или кораблей, управление производством и жизненным циклом изделий, банковской сферой, и так далее [1].

Современные автоматизированные системы призваны упорядочить расчет оплаты труда и дать полный контроль финансовой мотивации персонала руководству компании. Хотя в автоматизации расчета заработной платы нуждается подавляющее большинство предприятий, в каждом отдельном случае полезно руководствоваться принципом необходимости и достаточности [2].

Созданная мной автоматизированная система служит для сбора данных рабочего, а именно, ее финансовой части. Ведя статистику, таблица поможет грамотно вести учёт финансовых средств. Например, вычислить срок (неделя, месяц, год) заработанной суммы индивидуального сотрудника (Рис 1). Чтобы сократить время подсчета и упростить все действия человека до минимума и была создана моя автоматизированная система учёта рабочего времени сотрудника в MS Excel.

Дата	Начало рабочего дня	Конец рабочего дня	Обычные рабочие часы	Сверхурочное время	Больничные дни	Отпуск	Праздничные дни	Другое	Общее количество часов
30.08.16	8:00	17:00	9	2					11
31.08.16	11:00	17:00	6	1					7
01.09.16	8:00	18:00	10			1			11
02.09.16	11:00	17:00	6						6
03.09.16	8:00	17:00	9			1			10
04.09.16	11:00	17:00	6						6
05.09.16	2:00	19:00	17						17
Общее количество часов:			63	3	2	0	0	0	68

**Рисунок 1. Окно заполнения рабочего времени**

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение или денежная компенсация за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий работы. Можно сказать, что заработная плата - это установленное соглашением сторон систематическое вознаграждение сотрудника за выполняемую по трудовому договору работу.

Учёт рабочего времени – неотъемлемая часть любого работодателя. При составлении таблицы, сразу вписываете все рабочие дни, отпуска и сверхурочные дни, которые будут формироваться в таблицу учёта.

Благодаря всем данным у Вас появится таблица, которая будет высчитать нужный нам результат.

Поэтому Вам нужно будет только менять некоторые цифры в таблице каждый месяц.

Ставка (руб/час)	15,00р.	25,00р.	50,00р.	- р.	
Общая сумма к оплате:	945,00р.	75,00р.	100,00р.	- р.	- р. - р. 1 120,00р.

**Рисунок 2. Пункт вычисления заработной платы**

При заполнении таблицы при помощи программы Excel, в строках «Итого» можно установить автоматический подсчет суммы.

Это поможет сэкономить время при подсчетах.

Предложенная таблица может изменяться, так, как Вам будет угодно. Ее можно отредактировать именно под Ваши потребности (Рис 3).

Составление таблицы не отнимет у Вас много времени и не составит определенной сложности.

А положительный эффект от ее формирования Вы увидите после формирования заработной платы для каждого сотрудника. Если следовать данной системе, то можно существенно сократить время для выплаты финансовых средств. Это можно достигнуть путем постоянного контроля сверхурочного времени и больничных дней сотрудника.

В любом случае, у Вас теперь будет представление о том, как быстро высчитывать рабочие дни, “накладывая” их на целый месяц и год. Данную систему можно так же использовать в индивидуальном порядке, для самостоятельного учета заработной платы.

### Шаблон учёта рабочего времени сотрудника

ФИО сотрудника: Чиркова Александра

Дата: 03.12.2018

Дата	Начало рабочего дня	Конец рабочего дня	Обычные рабочие часы	Сверхурочное время	Больничные дни	Отпуск	Праздничные дни	Другое	Общее количество часов
30.08.16	8:00	17:00	9	2					11
31.08.16	11:00	17:00	6	1					7
01.09.16	8:00	18:00	10			1			11
02.09.16	11:00	17:00	6						6
03.09.16	8:00	17:00	9			1			10
04.09.16	11:00	17:00	6						6
05.09.16	2:00	19:00	17						17
Общее количество часов:			63	3	2	0	0	0	68
Ставка (руб/час)			15,00р.	25,00р.	50,00р.	- р.			
Общая сумма к оплате:			945,00р.	75,00р.	100,00р.	- р.	- р.	- р.	1 120,00р.

Рисунок 3. Полный вид автоматизированной системы

#### Список литературы:

1. Гарифуллин Р.Ф., Николаенко Ю.В. Алгоритм технического перевооружения на основе методов планирования инноваций // Вестник экономики, права и социологии. 2012. № 2. С. 22-27.
2. [http://upr.ru/article/rossiyskie-praktiki-upravleniya/ORGANIZACIYA\\_RASCHETA\\_ZARABOTNOJ\\_PLATY.html](http://upr.ru/article/rossiyskie-praktiki-upravleniya/ORGANIZACIYA_RASCHETA_ZARABOTNOJ_PLATY.html) -Материалы с сайта [Электронный ресурс] (Последнее обращение 05.12.2018)
3. Фаттахов Х.И., Нефедова Ю.В., Гарифуллин Р.Ф. Системы управления организационными структурами в цифровой экономике // Вестник Казанского государственного технического университета им. А.Н. Туполева. 2017. Т. 73. № 4. С. 119-123.
4. Новый экономический словарь / Под редакцией А. Н. Азриляна. — М.: Институт новой экономики, 2013. С.800-809.

*Электронный научный журнал*

**СТУДЕНЧЕСКИЙ ФОРУМ:**

№ 27 (48)  
Декабрь 2018 г.

Часть 1

В авторской редакции

Свидетельство о регистрации СМИ: ЭЛ № ФС 77 – 66232 от 01.07.2016

Издательство «МЦНО»  
125009, Москва, Георгиевский пер. 1, стр.1, оф. 5  
E-mail: [studjournal@nauchforum.ru](mailto:studjournal@nauchforum.ru)

16+

