

НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

7-8(17-18)
2012

Научный журнал

Издается с марта 2011 года

СЕРИЯ «Экономика и право»

Учредитель:

ООО «Коллоквиум»

Полное или частичное воспроизведение материалов, содержащихся в настоящем издании, допускается только с письменного разрешения редакции.

Адрес редакции:

424002, Россия,
Республика Марий Эл,
г. Йошкар-Ола,
ул. Первомайская, 136 «А».
тел. 8 (8362) 65-44-01.
e-mail: ujourn@gmail.com.
<http://www.universityjournal.ru>.

Редактор: А. В. Бурков
Дизайн обложки: Студия PROекТ
Перевод на английский язык
Е. А. Мурзина

Формат 60x84 1/8. Бумага офсетная.
Распространяется бесплатно.
Тираж 220 экз.
Дата выхода: 30.09.2012.

ООО «Коллоквиум»
424002, Россия,
Республика Марий Эл,
г. Йошкар-Ола,
ул. Первомайская, 136 «А».

Отпечатано с готового оригинал-макета в
ООО «Типография «Вертикаль»
424036, Россия, Республика Марий Эл,
г. Йошкар-Ола, ул. Мира, 21.

Главный редактор А. В. Бурков

Редакционная коллегия:

- А. В. Бурков**, д-р экон. наук, доцент (Йошкар-Ола).
(главный редактор)
- А. В. Затонский**, д-р техн. наук, доцент (Березники).
- Л. В. Лукиенко**, д-р техн. наук, доцент (Новомосковск).
- Н. М. Митюков**, д-р техн. наук, доцент (Ижевск).
- Н. М. Насыбуллина**, д-р фарм. наук, профессор (Казань).
- Л. И. Фалюшина**, д-р педаг. наук, доцент (Ульяновск).
- О. Н. Кондратьева**, канд. фил. наук, доцент (Кемерово).
- Т. А. Магсумов**, канд. истор. наук, профессор РАЕ
(Набережные Челны).
- О. В. Белоус**, канд. психол. наук, доцент (Армавир).
- В. В. Вышкварцев**, канд. юрид. наук, доцент (Москва).
- И. Д. Котляров**, канд. экон. наук, доцент (Санкт-Петербург).
- Н. Е. Назарова**, канд. техн. наук, доцент (Нижний Новгород).
- К. И. Курпаяниди**, канд. экон. наук, доцент (Узбекистан).
- Г. А. Мамедова**, канд. химич. наук, старший научный сотрудник
(Азербайджан).
- Е. А. Мурзина**, канд. экон. наук, доцент (Йошкар-Ола).
- Т. В. Ялялиева**, канд. экон. наук, доцент (Йошкар-Ола).

СОДЕРЖАНИЕ

ПРОБЛЕМЫ ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

А. Г. Лапшаева 4
Кому выгодно энергоресурсосбережение?!

С. Е. Круглова 9
Проблемы планирования
и оперативно-технологического управления
в энергокомпании.

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: НОВЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ И ПОВЫШЕНИЮ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

А. В. Лебедева 11
Организационная культура
с позиций ресурсного подхода.
А. С. Марасанов 16
Инновационный потенциал системы
управления персоналом.

ПРОБЛЕМЫ БУХГАЛТЕРСКОГО И УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА

А. В. Короткова 20
Разработка форм управленческой отчетности
холдинга о трансфертных финансовых результатах.

В. Ю. Зайцев 26
Дебиторская задолженность и управление ею
в компаниях нефтегазового комплекса.

Т. В. Ельсукова 30
Методы управленческого учета ABC и ТА:
перспективы совместного применения.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА

А. С. Копьяк 35
О правомерности использования государственного
герба в Российской Федерации.

МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРАВО

С. Н. Горбунов, М. Ю. Задорин 38
Последствия разрушения культуры
аборигенов Австралии.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Ю. И. Уметбаева 43
Рождение советского трудового законодательства.

О. Ю. Павловская 46
К вопросу о применении медиации
в трудовых спорах.

ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО

С. В. Россол 50
Отдельные аспекты реорганизации
кредитного кооператива.

П. Г. Чутков 55
К вопросу о допустимости возражений лица,
обязанного по бездокументарной ценной бумаге.

CONTENTS

ENERGY SAVING AT THE ENTERPRISE

A. G. Lapshayeva 4
Who is the cost-effective use of power and resources
profitably to?!

S. E. Kruglova 9
Planning problems and problems of operative
and technological management
in a power company.

ENTREPRENEURSHIP: NEW APPROACHES TO MANAGEMENT AND COMPETITIVE GROWTH

A. V. Lebedeva 11
Organizational culture
from positions of a resort approach.
A. S. Marasanov 16
Innovative potential of human resource management
system.

PROBLEMS OF THE ACCOUNTING AND MANAGEMENT ACCOUNTS

A. V. Korotkova 20
Elaborating on the management accounting
of the holding transfer financial results.

V. Yu. Zaytsev 26
Receivables and management of it
in the companies of oil and gas complex.

T. V. Elsukova 30
Methods of management accounting ABC and TA:
prospects of joint application.

URGENT ISSUES OF STATE AND LAW

A. S. Kopyak 35
About legality of use of the state emblem
in the Russian Federation.

INTERNATIONAL LAW

S. N. Gorbunov, M. Y. Zadorin 38
Consequences of Australian indigenous culture
destruction.

PROBLEMS OF THE LAW OF EMPLOYMENT

Yu. I. Umetbayeva 43
Birth of the soviet labour legislation.

O. Yu. Pavlovskaya 46
To the question of mediation application
in labour disputes.

CIVIL LAW

S. V. Rossol 50
Separate aspects of reorganization of
a credit cooperative.

P. G. Chutkov 55
To the question of an admissibility of objections
of a person obliged on a paperless security.

| СВЕЖИЙ ВЗГЛЯД | | FRESH VIEW |
|---|-----------|--|
| М. Г. Круталевич, К. Ю. Корчемкина | 60 | M. G. Krutalevich, K. Yu. Korchemkina |
| Совершенствование управления миграционными процессами в России. | | Improvement of management of migratory processes in Russia. |
| В. В. Боков | 65 | V. V. Bokov |
| Специфика разработки конкурентной стратегии для предприятия молочной отрасли. | | Specifics of development of competitive strategy for the enterprise of dairy branch. |
| О. В. Маничурова, А. А. Канаева, О. П. Михайлова | 67 | O. V. Mantsurova, A. A. Kanayeva, O. P. Mikhaylova |
| Реклама «высокого полета». | | Advertisizing of «high flight». |
| Т. В. Великанова А. В. Фёдорчева | 70 | T. V. Velikanova, A. V. Fedorcheva |
| Кейс-технологии активного обучения менеджеров. | | Case technology of active training of managers. |
| Ю. А. Евдокименко | 74 | Yu. A. Evdokimenko |
| Административно-правовое регулирование в сфере здравоохранения. | | Legal regulation in health. |
| Информация для авторов | 77 | Information for the authors |

ПРОБЛЕМЫ ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

УДК 338.32

А. Г. Лапшаева

КОМУ ВЫГОДНО ЭНЕРГОРЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЕ?!

Статья посвящена одной из наиболее острых проблем России – энергосбережению. Для решения этой проблемы было принято новое законодательство, содержащее конкретные механизмы регулирования вопросов энергосбережения, как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов РФ. Благодаря новой энергосберегающей политике государства деятельность по производству энергосберегающего оборудования и его внедрению начала развиваться высокими темпами. Экономное расходование энергоресурсов стало выгодно многим: производителям приборов учета, коммерческим организациям, промышленным предприятиям, а также конечным потребителям.

Ключевые слова: *энергоресурсосбережение, энергосберегающая политика, энергоэффективность, энергосберегающее оборудование, коммерческая деятельность, товароборот, экономическая эффективность.*

Энергоресурсосбережение является одной из самых серьезных задач XXI века. От результатов решения этой проблемы зависит место нашего общества в ряду развитых в экономическом отношении стран и уровень жизни граждан. Россия не только располагает всеми необходимыми природными ресурсами и интеллектуальным потенциалом для успешного решения своих энергетических проблем, но и объективно является ресурсной базой для европейских и азиатских государств, экспортируя нефть, нефтепродукты и природный газ в объемах, стратегически значимых для стран-импортеров. Однако избыточность топливно-энергетических ресурсов в нашей стране совершенно не должна предусматривать энергорасточительность, так как только энергоэффективное хозяйствование при открытой рыночной экономике является важнейшим фактором конкурентоспособности российских товаров и услуг. Энергопотребление в России возможно снизить на 35%, если довести внедрение энергоэффективного оборудования до уровня, который уже существует в некоторых странах Евросоюза, что даст возможность стране выйти на новый уровень развития, прогресса в науке, производстве, социальной сфере.

С недавнего времени энергосбережение отнесено к стратегическим задачам государства, являясь одновременно и основным методом обеспечения энергетической безопасности, и единственным реальным способом сохранения высоких доходов от экспорта углеводородного сырья. Требуемые для внутреннего развития энергоресурсы можно получить не только за счет увеличения добычи сырья в труднодоступных районах и строительства новых энергообъектов

но и, с меньшими затратами, за счет энергосбережения непосредственно в центрах потребления энергоресурсов [1].

В настоящее время в сфере энергосбережения и энергетической эффективности существует три основополагающих документа: «Энергетическая стратегия на период до 2030 года», утвержденная распоряжением Правительства РФ от 13.11.2009 № 1715-р, Федеральный закон от 23.11.2009 № 261-ФЗ «Об энергосбережении и повышении энергетической эффективности и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и Государственная программа «Энергосбережение и повышение энергетической эффективности на период до 2020 года», утвержденная распоряжением Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. N 2446-р.

Федеральный закон от 23.11.2009 № 261-ФЗ «Об энергосбережении и повышении энергетической эффективности» – базовый документ, определяющий государственную политику в области энергосбережения. Закон направлен на решение вопросов энергосбережения и повышения энергоэффективности в области жилищно-коммунального хозяйства.

Принятие настоящего Закона поставило перед производителями приборов учета, внедренческими фирмами, потребителями энергоресурсов, региональными администрациями конкретную задачу – оснащение всех потребителей тепловой энергии и воды приборами учета в кратчайшие сроки. Со вступлением в силу вышеуказанного нормативно-правового акта в 3 раза увеличился спрос на энергоэффективное оборудование (приборы учета тепловой энергии, электроэнергии и воды) [2].

Рассмотрим энергосберегающую политику государства, а также ситуацию, сложившуюся на рынке энергосберегающего оборудования, на примере Восточной Сибири.

Иркутская область является уникальным регионом в масштабе не только России, но и мира – на сравнительно небольшой территории сконцентрировались гигантские запасы различных видов энергоресурсов. Громадные и дешевые энергоресурсы привели к развитию мощных энергопроизводящих, энергопередающих и энергопотребляющих производств. На фоне изобилия энергоресурсов наблюдается крайне расточительное отношение к ним, что ведет к неоправданным колоссальным потерям на всех стадиях энергетического процесса – при производстве, передаче и потреблении энергии.

Энергосберегающая политика областной администрации распространяется, в основном, на коммунальную теплоэнергетику, объекты социальной сферы, культуры, образования и хозяйственной деятельности областной собственности. В остальных сферах энергосбережением занимаются владельцы предприятий и население. В некоторых организациях и предприятиях области существуют отделы энергосбережения (например, в «Иркутскэнергонадзоре», на ИркАЗе).

Большое энергетическое хозяйство Иркутской области не обходится без потерь всех видов энергоресурсов. Эти потери очень велики, как и в целом по России, что отрицательно влияет на экономику области, благосостояние ее жителей, экологию региона. Но в последнее время в Приангарье растет интерес к энергосбережению. Связано это с ростом тарифов на энергоносители и изменениями в жилищном законодательстве, которые заставляют собственников помещений более экономно относиться к потреблению всех видов энергии и следить за состоянием систем энергоснабжения. Возникла необходимость установки приборов учета энергоресурсов (тепло-, водосчетчиков и т.д.) [3].

Учитывая и тот факт, что тарифы на услуги ЖКХ и электроэнергию в Иркутской области ежегодно растут примерно на 12%, то в выигрыше остаются те, кто уже установил энергосберегающее оборудование, благодаря чему стали платить за горячее, холодное водоснабжение, водоотведение и электроэнергию на 20-40% меньше чем жители, не имеющие приборов учета в своих квартирах [4].

Установка теплосчетчиков окупается в течение одного года. Это характерно как в случае установки теплосчетчиков юридическими лицами, так и при установке общедомовых теплосчетчиков. Установка счетчиков расхода воды в квартирах, как правило, окупается в течение 3-6 месяцев. Все зависит от состава семьи и времени проживания в квартире. Если жители отсут-

ствуют в течение продолжительного периода, а платить приходится по нормативу, то становится ясно во сколько раз это дороже, чем установка счетчика. В среднем сложившийся норматив потребления в 3-4 раза превышает рациональный расход и в 6-8 раз необходимый по санитарным нормам [5].

По данным министерства жилищной политики, энергетики, транспорта и связи Иркутской области на март 2011 года, в жилом фонде Приангарья существовала необходимость в 6 087 приборах учёта тепла, что в денежном выражении составляло 530 млн. руб., по воде – в 22 265 счётчиках, что равнялось 414 млн. руб., по электроэнергии – в 24 178, это 241 млн. руб., а всего – в 52 530 приборах учёта, на что предполагалось потратить 1 млрд. 200 млн. руб. [4].

Процесс установки общедомовых приборов учета на территории Иркутской области идет с разной интенсивностью. По последним данным в Иркутске общедомовые приборы учета водных ресурсов установлены в 16% жилых домов, в то время как счетчики теплоэнергии – в более чем в 80%. В других городах области показатели оснащённости теплосчетчиками достигают 35%, водосчетчиками – 10% [6].

Принятые нормативно-правовые акты в сфере энергосбережения дали новый виток развитию коммерческой деятельности в данной области. Небольшие фирмы и крупные компании начали активно продвигать приборы учета тепла, воды и газа на потребительский рынок. Приборы, которые раньше использовались в основном на промышленных предприятиях для контроля над расходами энергоресурсов, стали появляться и в обычных жилых домах. Благодаря новой энергосберегающей политике государства, коммерческая деятельность Приангарья в сфере энергоресурсосбережения начала развиваться высокими темпами. Ярким примером динамично развивающейся, прогрессивной и компетентной организации на рынке Восточной Сибири, действующей в области энерго- и водосберегающих технологий, на сегодняшний день является ООО «Взлёт-Байкал» – региональное представительство ЗАО «Взлет» (г. Санкт-Петербург). Организация продвигает и реализует оборудование ЗАО «Взлет» 9 основных групп: приборы учета тепловой энергии, измерения и учета расхода жидкостей (электромагнитный метод), измерения и учета расхода жидкостей (ультразвуковой метод), измерения уровня различных сред, автоматизации систем отопления, измерения температуры, адаптеры, регистратор, считыватели данных, поверочное оборудование и программные комплексы. Каждая группа представлена целым рядом приборов различных модификаций и серий. Крупнейшими заказчиками ООО «Взлет-Байкал» являются: ОАО «Иркутскэнерго», ГЭС г. Усть-Илимска, ОАО «АНХК». Товарооборот ООО «Взлет-Байкал» представлен на Рис. 1.

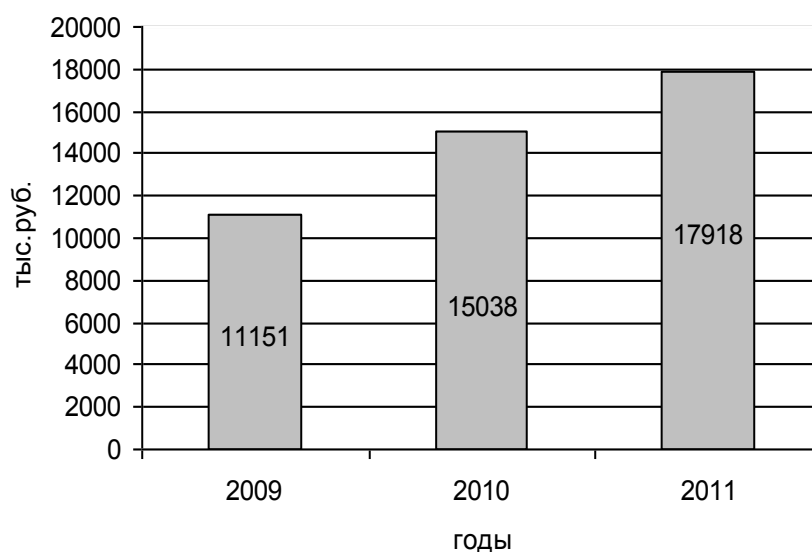


Рис. 1. Товарооборот ООО «Взлет-Байкал»

Как видно из рис. 1, за два года после принятия Федерального закона от 23.11.2009 № 261-ФЗ товарооборот ООО «Взлет-Байкал» вырос на 6 767 тыс. руб., т.е. на 61%. С 2009 г. по 2011г. время обращения приборов со дня их поступления до дня реализации уменьшилось с 26 до 13 дней, то есть товарооборачиваемость ускорилась в 2 раза. В 2011г. товарные запасы фактически обновлялись 28 раз, когда в 2009 г. – 14 раз. Рентабельность организации ежегодно росла. Положительная динамика экономических показателей вывела ООО «Взлет-Байкал» на новый уровень развития.

Имея большой накопленный опыт работы в сфере реализации и обслуживания приборов измерения и учета расхода жидкостей, газа и тепловой энергии, с целью увеличения темпов оснащения приборами учета жилых домов, а также с целью расширения рынка сбыта своей продукции ООО «Взлет-Байкал» приняло решение в 2012 году заключить долгосрочные контракты на поставку тепло- и водосчетчиков с несколькими строительными и управляющими компаниями ЖКХ Иркутской области. При осуществлении данного проекта ООО «Взлет-Байкал» планирует к концу 2012 г. увеличить свой товарооборот на 6 850 тыс.руб./год, в 2013 г. – на 4 900 тыс. руб./год, в 2014 г. – на 4 770 тыс.руб./год. (по сравнению с 2011г.). Рентабельность продаж будет находиться в пределах 8-13%. В последующие годы товарооборот будет снижаться, но останется на допустимом уровне, что не позволит работать в убыток.

Однако, учитывая потребность региона в приборах учета, усилий одной организации, в лице ООО «Взлет-Байкал», будет явно не достаточно для обеспечения всех потребителей энергоресурсов приборами в полном объеме. Для полного оснащения всех жилых домов энергосберегающим оборудованием понадобится еще пара лет. Таким образом, ООО «Взлет-Байкал» и ряд других компаний, действующих на рынке энергоресурсосбережения Приангарья, имеют реальную возможность за короткий период времени увеличить свою долю присутствия на рынке, расширить клиентскую базу, увеличить товарооборот и повысить показатели экономической эффективности своей деятельности.

Проанализировав вышеизложенные данные, можно сделать вывод, что проблема энергоресурсосбережения стоит очень остро, а новая энергосберегающая политика государства стала мощным толчком для осознания того, что экономить энергоресурсы придется всем, не зависимо от желания. Настоящее законодательство способствует развитию компаний, занимающихся выпуском, реализацией и обслуживанием энергосберегающего оборудования и дает новые пути развития коммерческой деятельности в данной сфере. Совместные усилия различных структур по проведению энергосберегающей политики могут существенно снизить уровни общего и удельного потребления всех видов энергии в Иркутской области, и в России в целом, с одновременным повышением уровня жизни.

Библиографический список

1. Семенов, В.Г. Зачем энергосбережение России или почему именно 40%? / В. Г. Семенов // Энергосовет. – 2009. – № 3 (3).
2. Петрусева, Н.А. Комментарий к Федеральному закону от 23 ноября 2009 г. № 261-ФЗ «Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» / Н.А. Петрусева, В.Ю. Коржов // СПС «Гарант» (дата обращения 05.08.2012).
3. Белобородов, А. Энергосберегающая политика Иркутской области / А. Белобородов // Энергосбережение в градостроительстве. URL: <http://www.energsovet.ru/stat440p3.html> (дата обращения 27.07.2012).
4. Мирная, К. Установка счётчиков: обратный отсчёт / К. Мирная // АиФ – в Восточной Сибири. – 2011. – № 13.
5. Коваль, С.П. Окупаемость счетчиков / С.П. Коваль // Энергосберегающее оборудование. URL: <http://portal-energo.ru/articles/details> (дата обращения 20.07.2012).

6. В Иркутске с июля общедомовые счетчики будут устанавливаться без учета мнения управляющих компаний и собственников жилья // i38.ru: ежедн. интернет-изд. 2012. 16 апр. URL: <http://i38.ru/zhkch-pervie/v-irkutske> (дата обращения 20.07.2012).

Статья поступила в редакцию 27.08.2012.

ЛАПШАЕВА Анастасия Григорьевна – магистрант Международного института экономики и лингвистики Иркутского государственного университета.

УДК 338.5

С. Е. Круглова

ПРОБЛЕМЫ ПЛАНИРОВАНИЯ И ОПЕРАТИВНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ В ЭНЕРГОКОМПАНИИ

В статье рассмотрены проблемы управления энергокомпанией обусловленные технологическими особенностями ее деятельности, а также определены мероприятия позволяющие повысить эффективность работы предприятий электроэнергетической отрасли.

Ключевые слова: технологические особенности деятельности энергокомпании, проблемы управления энергокомпанией, планирование, графики нагрузок, непрерывность технологического процесса, повышение эффективности.

Отраслевые особенности энергетики и ее продукции порождают целый ряд проблем, касающихся управленческих, экономико-правовых и технологических вопросов.

Электроэнергия обладает особенностями, обусловленными её физическими свойствами:

- Совпадение во времени процессов производства и потребления электроэнергии и равенство объема выработанной и потреблённой электроэнергии в каждый момент времени.
- Невозможность формирования запаса электроэнергии в количествах, достаточных в масштабе энергосистемы.
- Невозможность точного планирования объемов генерации и потребления электроэнергии.
- Невозможность с физической точки зрения определить, кто произвёл электроэнергию, использованную тем или иным потребителем.

Совпадение во времени процессов производства и потребления энергии – эта главная технологическая особенность электроэнергетики, которая вызвана невозможностью крупномасштабного коммерческого аккумулирования энергии в сочетании с высокой скоростью транспорта энергоносителей. Отсюда следует, что режим производства энергии однозначно определяется режимом ее потребления.

В отличие от отраслей промышленности, где процесс производства и реализации продукции может быть отдален по времени, при этом реализация, как правило, осуществляется другими отраслями непродуцированной сферы, в энергетике ситуация иная. Обеспечение процесса производства и реализации энергии входит в обязанности одной отрасли и включает всю технологическую цепочку: производство – передача – распределение – реализация продукции.

На других рынках товарной продукции кратковременный дисбаланс между производством и потреблением не приводит к потере устойчивости рынка, поскольку может быть устранён за счет складских запасов или товаров-заменителей. Рынок электроэнергии может нормально функционировать только при условии, что в каждый момент времени обеспечивается баланс производства и потребления.

Непрерывность технологического процесса приводит к полной зависимости режимов работы всех энергетических установок: вырабатывающих, распределяющих и преобразующих электрическую энергию. Такой согласованности между отдельными стадиями процесса нет ни в одной другой отрасли промышленности. В электроэнергетическом производстве нет складов готовой продукции из-за отсутствия достаточно мощных средств ее аккумулирования. Реализовать электроэнергию можно, только отпуская ее потребителям, присоединенным к электрической сети. Поэтому всякое изменение режима производства электроэнергии автоматически отражается на ее распределении и дальнейшем преобразовании. В равной мере и изменение режима потребления практически мгновенно влияет на выработку электроэнергии.

Графики нагрузок – важный инструмент производственного планирования и текущего оперативно-технологического управления. Неравномерности потребления энергии, спрос на нее в каждый момент времени должен покрываться в строгом соответствии с графиком нагрузки конкретного потребителя. Режим энергопотребления, отражаемый графиками нагрузок потребителей, оказывает сильное влияние на издержки энергетического производства на отдельных энергопредприятиях. Чем больше неравномерность графика нагрузки, по которому вынуждена работать электростанция, котельная или районная энергосистема, тем выше себестоимость энергии, а значит, и ее отпускная цена.

Необходимость оперативного балансирования энергосистемы в условиях переменной нагрузки требует наличия определенного числа маневренных электростанций, способных быстро и в широких пределах менять величину выработки электроэнергии. Энергогенерирующие установки, функционирующие в переменном режиме, должны находиться в постоянной готовности к несению максимальных нагрузок. Издержки, связанные с поддержанием готовности энергооборудования, возмещаются потребителями в виде отдельной платы за присоединенную мощность (максимальную нагрузку) независимо от величины энергопотребления за расчетный период, т.е. уровня использования этой мощности.

Наличие не только краткосрочных (в пределах часа, суток и т.п.), но и сезонных (в течение года) колебаний нагрузки в сочетании с тем обстоятельством, что располагаемая мощность электростанций должна превышать с требуемым резервом величину годового максимума нагрузки, приводит к тому, что в течение года некоторый объем генерирующей мощности недогружен.

Невозможность создания запасов готовой продукции в электроэнергетике требует наличия резервов генерирующих мощностей, пропускной способности электрических и тепловых сетей, а также запасов топливных ресурсов. Величина этих резервов нормируется, а затраты на поддержание резервов включаются в стоимость электроэнергии.

Режим работы предприятия в электроэнергетике имеет гораздо большее значение, чем в промышленном производстве. Поэтому ведение режимов передается самостоятельному аппарату диспетчерского управления энергосистемой, состоящему из ряда иерархических звеньев – от главного диспетчера до начальника смены электростанции, руководящего работой эксплуатационного (вахтенного) персонала. В результате управления режимами достигается оптимальное распределение нагрузки между агрегатами, имеющими разную экономичность, что позволяет минимизировать издержки производства в целом по энергосистеме.

Технологическое единство производства и потребления энергии предопределяет необходимость тесного экономического взаимодействия энергокомпаний и потребителей. Основными направлениями такого взаимодействия являются:

- 1.рационализация режимов энергопотребления;
- 2.формирование взаимоприемлемых тарифов на энергию;
- 3.внедрение современного энергосберегающего оборудования;
- 4.оптимизация процессов кадровой, экономической и инвестиционной политики предприятия;
- 5.совершенствование технологического управления деятельностью энергокомпаний;
- 6.координация планов развития энергопотребляющих установок, генерирующих и транспортных мощностей энергосистем.

Эти мероприятия позволят снизить потери электроэнергии в сетях, повысить производительность труда, снизить операционные издержки и повысить общую эффективность деятельности энергокомпаний.

Статья поступила в редакцию 03.07.2012.

КРУГЛОВА Светлана Евгеньевна – преподаватель, Казанский государственный энергетический университет.

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: НОВЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ И ПОВЫШЕНИЮ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

УДК 338.3

А. В. Лебедева

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА С ПОЗИЦИЙ РЕСУРСНОГО ПОДХОДА

В статье освещен феномен организационной культуры с позиций ресурсного подхода. Организационная культура рассматривается в двух аспектах: как стратегический ресурс организации и как инструмент управления. Указаны основные направления воздействия для активного использования организационной культуры в качестве управленческого инструмента.

Ключевые слова: ресурсный подход, конкурентоспособность, организационная культура, управленческий инструмент, потенциальный ресурс, активизированный ресурс, направления воздействия.

Ключевым вопросом управления является достижение эффективности функционирования организации и поиск устойчивых конкурентных преимуществ. В теории управления источники конкурентных преимуществ организации подразделяются на внутренние и внешние. По мере развития науки об управлении, произошло смещение фокуса исследований на изучение внутренней среды организации как источника конкурентных преимуществ. При этом сама организация стала рассматриваться как совокупность определенных активов. Таким образом, получила развитие ресурсная концепция организации, основной тезис которой состоит в том, что все фирмы различны и различия эти могут быть устойчивыми, вследствие обладания уникальными ресурсами и способностями. Последние в свою очередь и определяют конкурентные преимущества организаций. С позиций ресурсного подхода, можно говорить о выделении следующих типов ресурсов:

–материальные – такие физические ресурсы как земля, оборудование, строения, машины и прочие видимые активы;

–нематериальные – нефизические субстанции, наличие которых обеспечивает реальные выгоды компании, например, наличие бренда, технологии, патенты;

–организационные возможности – те возможности, которыми фирма отличается от остальных компаний, это – человеческие ресурсы, управленческий стиль, система контроля качества, организационная культура [1].

Причем, приоритет в создании устойчивых преимуществ отдается управленческим (организационным) факторам. Именно особенности создания способностей фирмы делает абсолютно невозможной их куплю-продажу на рынке. Следовательно, действительные источники конкурентного преимущества заключаются в способности менеджмента консолидировать рассредоточенные по корпорации технологии и производственные навыки в компетенции, наделяю-

щие отдельные бизнесы потенциалом быстрой адаптации к изменяющимся рыночным возможностям.

Главной отличительной чертой современной экономики становится ускоренное развитие и использование нематериальных активов и нематериальной среды хозяйственной деятельности. Первостепенным нематериальным активом выступает человеческий капитал, или вся совокупность физических, интеллектуальных, творческих и моральных качеств, которыми характеризуется современный работник. Появление таких качеств зависит от культурных установок как всего общества в целом, так и отдельного человека в частности.

С позиций современных исследований культура всё чаще рассматривается в качестве инструмента управления, используемого для влияния на основные параметры функционирования предприятия, а также как стратегический ресурс, от рационального использования которого зависит эффективность деятельности организации в целом [2]. Однако отсутствие толкования организационной культуры как ресурса организации, а тем более как инструмента управления объясняет отсутствие методов и механизмов управления ею.

Культура в качестве фактора хозяйственной деятельности может рассматриваться в двух аспектах: как внешний по отношению к организации фактор (т.е. фактор, который не зависит напрямую от самой организации) и как внутренний фактор (т.е. фактор, который относительно подконтролен самой организации). Культура как внешний фактор – это, прежде всего, общечеловеческая, национальная, экономическая и отраслевая культуры.

В качестве внутреннего фактора на уровне предпринимательской системы организационная культура, может рассматриваться как потенциальный и активизированный ресурс управления. В активизированном виде этот ресурс становится инструментом управления предпринимательской системой (см. рис.1).



Рис. 1. Организационная культура как фактор хозяйственной деятельности

Использование термина «ресурс» подразумевает, что организационная культура выступает в качестве источника энергии для протекания различных организационных процессов. Понятие «управленческий инструмент» означает, что организационная культура – это не только ис-

точник энергии для организационных процессов, но также сила, целенаправленное применение которой позволяет влиять на ход данных процессов и их направленность. С этой точки зрения, если фактор культуры целенаправленно используется руководством предприятия для достижения определенных целей, он становится управленческим инструментом. Таким образом, можно сказать, что организационная культура является одним из важнейших нематериальных ресурсов, способствующих повышению эффективности деятельности предприятия. Обращение к культурному потенциалу организации способно обеспечить социально-экономической системе достижение устойчивости и динамизма. Именно организационная культура во многом определяет поведение экономических субъектов не только в ситуации стабильности и предсказуемости, но и в более экстремальных условиях кризиса и невозможности достоверного прогнозирования. Это обусловлено природой данного организационного феномена, который представляет собой совокупность регулирующих поведенческую активность индивидов норм и правил.

Для активного использования организационной культуры в качестве управленческого инструмента необходимо определить основные направления воздействия, они могут быть разделены на две большие группы:

1. Внутренние, направлены на взаимосвязи внутри организации:

– Упрощение системы координации действий. Организационная культура создает у работников четкое понимание того, какие действия требуются от них без создания формальных правил и предписаний, обеспечивает упорядоченность и последовательность действий работников.

– Повышение производительности труда. Организационная культура формирует позитивный морально-психологический климат в организации, усиливает мотивацию труда. В результате увеличивается и положительный эффект работы персонала, повышается производительность труда.

– Ускорение процесса принятия управленческих решений и повышение их качества. Сформированная организационная культура облегчает процесс управления фирмой и упрощает как разработку, так и реализацию управленческого решения.

– Формирование навыков командной работы и повышение творческой инициативы.

– Формирование стабильного трудового коллектива, снижение текучести кадров. Современная ситуация на рынке труда характеризуется возрастанием мобильности, упрощением и ускорением движения рабочей силы. В таких условиях проблема сохранения ценных работников и формирования стабильного трудового коллектива является особенно актуальной. Как показывают результаты исследований, при принятии решения о переходе работника в иную организацию, часто основным фактором является именно организационная культура. Также стабильность персонала устраняет необходимость в дополнительных издержках на дополнительное обучение и адаптацию новых сотрудников.

– Улучшение качества труда персонала. В данном случае речь идет не о повышении производительности труда, а о качественных характеристиках труда работников и его результата: улучшение дисциплины труда, формирование представления об эталонном процессе труда, создание традиций труда и т.д.

Бесспорно влияние организационной культуры на процесс стимулирования персонала, как материальное, так и нематериальное. Очевидно, что такие мероприятия, как совместное проведение досуга и отпуска, создание системы морального стимулирования, используя, в частности вид и дизайн рабочего места как символ оценки труда работника, являясь способами воздействия на труд работника, в то же время являются факторами формирования организационной культуры. Но к перечисленным факторам мотивации сотрудников можно добавить и такие, как: формирование атмосферы сотрудничества и повышение взаимодействия персонала, вовлечение работника в процесс принятия управленческих решений, усиление творческого характера труда, формирование ясной и справедливой системы оценки труда и разрешения конфликтов и многие другие. Эти факторы не всегда просто изучить и оценить, но именно они часто оказываются первопричиной сложившегося отношения работника к труду, своей организа-

ции, руководству, другим сотрудникам и, в конечном счете, определяют его трудовое поведение.

2. Внешние, направлены на взаимоотношения организации с внешней средой:

– Облегчение процесса заключения сделок и сокращение транзакционных издержек. Организационная культура направлена не только на формирование системы взаимоотношений внутри организации, но и на взаимодействие с внешней средой. Потребители, поставщики и партнеры по бизнесу могут восприниматься как конкуренты, а могут определяться как коллеги, в зависимости от того, какая культура сформирована в данной организации. Положительная культура позволяет облегчить процесс ведения переговоров и заключения сделок, а, следовательно, приводит к финансовому выигрышу в виде уменьшения транзакционных издержек.

– Упрощение привлечения финансовых средств (инвестиций и займов). Положительная организационная культура активно формирует позитивный имидж фирмы, таким образом, упрощает привлечение дополнительных финансовых средств.

– Усиление влияния рекламы (ее эффективности). Организационная культура, с одной стороны, непосредственно связана с маркетинговой стратегией организации, ее рекламной политикой, а с другой стороны формирует имидж организации на рынке. Поэтому позитивная организационная культура позволяет значительно повысить эффективность рекламы марки и товаров.

– Увеличение гудвилла. Обобщающим финансовым показателем положительного результата воздействия организационной культуры на функционирование фирмы на рынке может быть увеличение гудвилла – цены неосязаемого капитала, который определяется как разность между ценой фирмы и ценой реального основного капитала. Гудвилл является одним из итоговых финансовых показателей эффективности деятельности организации. Данный показатель приобретает организацией при наличии таких характеристик деятельности организации как: сложившаяся положительная репутация, престиж торговой марки и наличие товарного бренда, наличие постоянной клиентуры и сформированной системы сбыта, опыт деятельности на рынке, устойчивая система деловых связей, авторитет управленческого аппарата организации в деловых кругах.

Нередко в современных условиях фирма является желательным объектом инвестирования именно вследствие наличия у нее значительного гудвилла. В финансовом отношении положительный гудвилл позволяет организации получать доходы, превышающие те, которые были бы получены при его отсутствии. Наконец, при продаже фирмы или ее слиянии данный показатель является составной частью цены фирмы и может существенно повысить стоимость ее активов.

Высокий уровень конкуренции на внешних и внутренних рынках, происходящие мировые экономические процессы приводят к осознанию руководством и собственниками предприятий необходимости создания сильной организационной культуры, принимаемой всеми членами предприятия, в качестве одного из эффективных методов развития и удержания позиций на рынке. Преимущества развитой корпоративной культуры ощущают прежде всего руководители предприятия, потому что в такой компании бизнес развивается быстрее, продуктивнее и с меньшими издержками. Для каждой преуспевающей компании пропуском на международный рынок теперь является не только высокий уровень развития бизнеса, но и степень соответствия определенным культурным и этическим нормам. Поэтому организационная культура становится одним из важнейших инструментов менеджмента, определяющих смысл, направление, концентрацию усилий всего персонала предприятия и оказывающих существенное влияние на эффективность управления предприятием в целом.

Библиографический список

1. Катяло, В.С. Ресурсная концепция стратегического управления: генезис основных идей и понятия // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2002. – № 32. – С. 20-42.

2. *Левкин Н.В.* Современные тенденции управления культурой в системе предпринимательства: монография / Н.В. Левкин; под ред. профессора А.И. Добрынина. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009.

3. *Макарченко, М.А.* Основные направления воздействия организационной культуры на эффективность деятельности предприятия (бизнес-коммуникаций) // Прикладная экономика. – 2004. – С. 86-99.

Статья поступила в редакцию 17.07.2012.

ЛЕБЕДЕВА Антонина Валерьевна – ассистент кафедры «Экономика организации» Школы экономики и менеджмента филиала Дальневосточного Федерального университета в г. Спасск-Дальний, аспирант Дальневосточного Федерального университета.

УДК 331.1

А. С. Марасанов

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

В статье рассматривается система управления персоналом в единстве существующих в настоящее время подходов к управлению персоналом с точки зрения инноваций. Описана структура инновационного процесса с акцентом на персонал предприятия как на важнейший фактор эффективности внедрения инноваций.

Ключевые слова: управление инновациями, человеческий фактор, структурирование инновационного процесса, система управления персоналом, концепция развития организации, факторы успеха инноваций.

В современном обществе давно существует тенденция смещения экономической конкуренции в область управления знаниями, поэтому инновации можно по праву назвать решающим фактором успешности бизнеса. Большинство компаний во всем мире включают инновации в число своих приоритетов. Однако управление инновациями – достаточно сложный процесс, контролировать который по силам не каждому руководителю.

Международные исследования выявляют две главные проблемы, тормозящие инновационное развитие в сфере управления персоналом. Это несоответствующие инновациям культурные особенности и слабость лидеров. То есть главные задачи компании, стремящейся к успеху, это создание инновационного климата и воспитание лидеров-новаторов.

В научной литературе довольно подробно освещено понятие инновации, и существует множество подходов к ее определению. Но большинство работ описывают продуктивные инновации, не уделяя внимания системе управления людьми, хотя человеческий фактор является одной из важнейших составляющих, влияющих на развитие любой компании.

Рассматривая систему управления персоналом с точки зрения инноваций, нужно дать определение системе управления персоналом в целом.

Персонал – это неотъемлемая часть любой организации, представляющей собой взаимодействие людей, которые объединены общими целями. Управление персоналом – необходимый элемент такого взаимодействия, так как любой труд, который осуществляется в сравнительно крупном масштабе, в той или иной степени нуждается в управлении, устанавливающем согласованность между индивидуальными работами и выполняющим общие функции.

В отечественной литературе не существует единого мнения по отношению к определению управления персоналом, однако можно выделить несколько основных подходов:

Институциональный подход. Управление персоналом рассматривают как деятельность определенных субъектов (руководителей и служб управления персоналом), направленную на достижение стратегических целей развития компании и решение тактических задач по максимально эффективному использованию потенциала работников на предприятии.

Содержательный (функциональный) подход. Основой является выделение функций управления персоналом, а также его целей и задач в рамках компании. Он выявляет действия и процессы, которые должны быть осуществлены для того, чтобы достигнуть этих целей, отличаюсь этим от институционального подхода, который делает акцент на том, что в конечном итоге управление персоналом должно дать организации. Это позволяет считать управление персоналом особым видом деятельности, целостной системой, имеющей уникальное и специфическое содержание.

Организационный подход. Управление персоналом определяют как комплекс социально-психологических, организационных и экономических методов, связанных между собой и обес-

печивающих конкурентоспособность организации за счет повышения эффективности трудовой деятельности. Рассматривается взаимодействие объектов и субъектов, а также технологии, механизмы, процедуры и инструменты реализации функций управления персоналом.

Интересен также подход, определяющий объект системы управления персоналом как процесс целенаправленного взаимодействия и взаимовлияния руководителей и персонала в совместной продуктивной деятельности. Система управления рассматривается как единство субъекта и объекта управления, достигающееся непосредственно в результате целенаправленного воздействия объекта на субъект, а не только саморегулированием сложных социальных систем. В данном случае объектами управления считают социальные ресурсы группы, отношения, процессы, а также самого человека, вступающего в социальные отношения и принимающего участие в социальных группах и процессах и в реализации ресурсов [4, с. 36].

Система управления персоналом является обязательной составляющей управления и развития в любой компании. Ее можно назвать объективной, так как она возникает с возникновением самой организации и не зависит от чьей-либо воли. Являясь по своей сути одной из важнейших подсистем предприятия, система управления персоналом во многом определяет успех его развития.

Чтобы понять, чем фактически является система управления персоналом и каким образом повысить эффективность ее функционирования, необходимо рассмотреть ее в единстве всех существующих в настоящее время подходов к управлению персоналом.

Система управления персоналом должна использовать оптимальные технологии и методы, соответствующие принципам, лежащим в основе организации, базироваться на научно-обоснованных принципах и в целом не противоречить общей концепции развития предприятия.

Представляется целесообразным выделить особенности инновационного процесса, а именно: конфликтность между старым и новым, рискованность (фактор неопределенности результата), адресный характер (ориентация на конкретные стратегические и тактические цели компании), и многоаспектность (изменения в одной подсистеме предприятия ведут к изменениям в других его подсистемах и на всем предприятии в целом).

Чтобы структурировать инновационный процесс, можно построить следующую схему: выявление потребности в нововведении – исследование факторов среды – разработка модели – внедрение инновации – использование.

Наличие потребности в нововведении может быть осознано либо под влиянием внешних факторов (изменения в экономике, возросшая конкуренция, новые законодательные акты), либо внутренних (конфликтные ситуации, снижение производительности труда). После уяснения потребности в нововведении следует провести диагностику, то есть собрать необходимую для определения причин возникновения проблем информацию. Для того, чтобы устранить выявленные проблемы, формируют так называемую «инновационную команду», которая ищет новые и уникальные решения проблем, то есть занимается непосредственно разработкой инновации [2, с. 71].

Разработка инновации заканчивается ее внедрением. В данном процессе с использованием механизмов контроля определяют, в какой степени планируемые изменения смогут исправить неудовлетворительную ситуацию, как их воспримут и как можно еще усовершенствовать их осуществление. Так, в процессе внедрения инновация может в той или иной степени видоизменяться для повышения ее эффективности. В процессе внедрения нововведения также необходимо добиться его поддержки и принятия персоналом с помощью механизмов стимулирования.

Внедрение – наиболее сложная стадия инновационного процесса. Выделяют определенные параметры, по которым анализируют сложность внедрения инновации:

- степень различия между существующим и планируемым;
- масштабы и взаимосвязанность изменений;
- необходимость программы целенаправленной деятельности;
- неопределенность, то есть непредвиденные проблемы.

Кроме инновационного потенциала, в качестве факторов, определяющих успех нововведения, можно отметить:

- наличие источника творческих идей
- эффективная система отбора и последующей оценки инновационных проектов;
- эффективное управление проектами и контроль;
- соответствие целям организации;
- индивидуальная и коллективная ответственность;
- ориентация на рынок;
- качество персонала [3, с. 54].

Но в конечном итоге решающим фактором эффективности внедрения любой инновации является персонал предприятия и его к ней отношение. Поэтому главная задача руководителей на этапе внедрения инновации – формирование психологической готовности персонала, которая по сути является осознанием производственной и экономической необходимости осуществления нововведения, его личной и коллективной значимости, а также способов внесения личного вклада в его осуществление.

Одним из главных вопросов управления работой по развитию компании является достижение равновесия между планируемыми изменениями и стабильностью. Основной трудностью в управлении развитием организации является умение четко видеть состояние целей ее деятельности в динамике. Цель в данном случае – это общее направление, а не конкретный пункт назначения, поэтому достижение цели предполагает готовность к изменениям и реагирование на появление необходимости в них.

При рассмотрении системы управления персоналом как инновации, можно сделать вывод, что она обладает особенностями, которые, по сути, присущи любому нововведению:

внесение изменений в систему управления персоналом направлено на решение конкретных проблем и соответствует стратегии развития компании;

невозможно заранее точно определить результат, к которому они практически могут привести;

некоторые нововведения в системе управления персоналом могут спровоцировать конфликтные ситуации, вызванные сопротивлением работников, если они не примут нововведения;

любые изменения в системе управления персоналом имеют мультипликационный эффект, то есть вызывают ответные изменения в остальных подсистемах организации, так как они непосредственно касаются главной оставляющей организации – ее работников.

Итак, система управления персоналом представляет собой совокупность взаимосвязанных процессов управления человеческой деятельностью; относительно автономную и своеобразную подсистему общей системы управления организацией; деятельность субъектов, воздействующих на процесс трудовой деятельности и на сам персонал предприятия; совокупность методов воздействия на человека в процессе труда, а также сам процесс взаимодействия субъекта и объекта управления [1, с. 16].

Так как система управления персоналом обладает всеми чертами и особенностями инновации вообще, то при осуществлении разработки и внедрения изменений в системе управления персоналом необходимо правильно оценить их своевременность, реальную возможность их осуществления и результативность, а также принять все необходимые меры, чтобы минимизировать сопротивление персонала и максимизировать эффективность инновации.

Библиографический список

1. Дрофа, В.В. Управление персоналом научно-производственных организаций / В.В. Дрофа, В.С. Половинко. – М.: Информ-Знание, 2011. – 208 с.
2. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия / Е.В. Маслов. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2010. – 312 с.
3. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение / Е.Б. Моргунов. – М.: Интел-синтез, 2008. – 264 с.

4. Овчинникова, Т. Новая парадигма управления персоналом в условиях переходной экономики / Т. Овчинникова // Управление персоналом. – 2006. – № 7. – С. 34-39.

Статья поступила в редакцию 03.07.2012.

МАРАСАНОВ Андрей Сергеевич – аспирант, Автономная некоммерческая организация высшего профессионального образования «Межрегиональный открытый социальный институт».

ПРОБЛЕМЫ БУХГАЛТЕРСКОГО И УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА

УДК 657.6

А. В. Короткова

РАЗРАБОТКА ФОРМ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ ХОЛДИНГА О ТРАНСФЕРТНЫХ ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ

В статье рассматриваются вопросы разработки форм управленческой отчетности о трансфертных финансовых результатах в холдинге, раскрыты принципы формирования и представлены формы управленческой отчетности.

Ключевые слова: управленческая отчетность, холдинг, формы управленческой отчетности, трансфертные финансовые результаты.

Для принятия управленческих решений, управленческого анализа информация, полученная из финансовой отчетности бывает несвоевременна и недостаточна. Поэтому для системы управленческого учета холдинга разрабатывается и внедряется внутренняя отчетность холдинга. Состав, формы, периодичность, адрес и сроки представления регламентируются самим холдингом в зависимости от организационной структуры и отраслевых особенностей.

Система управленческой отчетности холдинга – это элемент управленческого учета, дающий возможность руководству материнской компании в получении необходимой информации, надлежаще оформленной и удобной в использовании при принятии управленческих решений: информация об общей картине деятельности холдинга, информация о существующих проблемах, информация для принятия оперативных управленческих решений, информация для планирования, информация для принятия стратегических управленческих решений.

Оперативность и информативность внешней финансовой отчетности не в полной мере отвечает задачам управления холдингом. Поэтому логическим развитием управленческого учета холдинга является разработка внутренней отчетности холдинга. Определение состава, формата и порядка подготовки управленческой отчетности связано с широким кругом задач. Можно отметить, что в работах экономистов рассмотрены теоретические и методические вопросы решения этих задач. Однако на практике многие вопросы подготовки отчетности вызывают определенные трудности, что связано с отраслевыми особенностями и разнообразием финансово-экономических отношений, образующих внутреннюю организационную структуру современных холдингов.

Управленческая отчетность холдинга представляет собой систему показателей, сформированных в управленческом учете, представленную в формате, позволяющем руководству по-

лучить необходимую информацию о деятельности организации и структурных подразделениях для принятия управленческих решений на всех уровнях управления. При этом система показателей отчетности должна быть выбрана таким образом, чтобы представить информацию о: деятельности холдинга, отдельных сегментах бизнеса. Она необходима для выявления существующих проблем, планирования деятельности, принятия стратегических и оперативных управленческих решений.

Таким образом, целью составления управленческой отчетности является удовлетворение информационных потребностей внутрифирменного управления путем предоставления стоимостных и натуральных показателей, позволяющих оценивать и контролировать, прогнозировать и планировать деятельность структурных подразделений предприятия (отдельные направления его деятельности), а также конкретных менеджеров [1].

Информативность управленческой отчетности во многом зависит от показателей, которые формируются в формах внутренней отчетности холдинга.

Обобщая зарубежный и отечественный опыт можно отметить, что формами внутренней отчетности российских предприятий являются:

- отчет о продажах;
- отчет о запасах на складах;
- отчет по незавершенному производству;
- отчет о произведенной продукции;
- отчет о закупках;
- отчет о бартерных сделках;
- отчет о дебиторской задолженности;
- отчет о кредиторской задолженности;
- отчет о движении денежных средств;
- отчет о финансовых результатах;
- сводный отчет.

Вышеперечисленные управленческие отчеты могут дополняться формами отчетности с учетом содержания и способов использования информации в системе управления. По нашему мнению, важными являются следующие аспекты подготовки управленческой отчетности холдинга. Во-первых, целесообразно создание интегрированной системы учета как единой информационной базы, обеспечивающей формирование информации и подготовку различных видов отчетов: финансовых управленческих, налоговых и других. Во-вторых, показатели внутренней отчетности должны отвечать принципам построения финансово-экономического механизма управления деятельностью холдинга.

Одной из главных проблем формирования управленческой отчетности является подготовка информации о трансфертных финансовых результатах холдинга. Методические аспекты этой проблемы связаны с выбором показателей оценки результатов деятельности структурных подразделений, выбор методики формирования сводной или консолидированной информации в целом по холдингу. При этом необходимо обеспечить баланс интересов участников и достижение основных целей холдинга.

Внутренняя управленческая отчетность холдинга о трансфертных финансовых результатах представляет руководству материнской компании информацию, необходимую для контроля и управления финансовыми результатами. С ее помощью можно отслеживать трансфертные финансовые результаты, подразделений холдинга, а также оценивать качество работы возглавляющих их менеджеров.

Для того чтобы управленческая отчетность охватывала весь комплекс поставленных целей и задач, необходимо соблюдать определенные требования к ее составлению [2].

То есть состав содержания и формы управления отчетности разрабатывают с учетом определенных принципов и, которые отражены в таблице 1.

Таблица 1

Состав и содержание принципов разработки внутренней управленческой отчетности

| Принципы | Содержание |
|----------------|--|
| Релевантность | Отчетность должна быть основой для принятия управленческих решений. |
| Оперативность | Позволяет планировать сроки предоставления управленческой отчетности, объем и формат данных. |
| Адресность | Регламентирует предоставление отчетности менеджерам в соответствии с их положением в иерархии управления холдингом. |
| Достаточность | Детализация показателей должна быть достаточной, но не избыточной. |
| Аналитичность | Управленческая отчетность предоставляет пользователям возможность ее анализа с целью принятия управленческих решений. |
| Понятность | Отчеты, составленные на основе анализа полученной информации, должны быть наглядны и не вызывать у руководства холдинга дополнительных вопросов. |
| Достоверность | Степень точности данных бухгалтерской отчетности, которая позволяет компетентному пользователю делать на ее основе правильные выводы о результатах деятельности холдинга и принимать основанные на этих выводах решения. |
| Сопоставимость | Возможность сравнения учетных данных за различные периоды и различных учетных систем. |

Использование управленческой отчетности для оценки финансовых результатов хозяйственной деятельности холдинга требует сопоставимости представляемых в ней отчетных показателей с данными плана, бюджетов, нормами и нормативами, с показателями предшествующих отчетных периодов.

Информационной базой для составления внутренней управленческой отчетности является интегрированная учетная система холдинга.

Рассматривая вопросы разработки форм управленческой отчетности о трансфертных финансовых результатах следует отметить, что отчетность должна раскрывать показатели, формирующие трансфертные финансовые результаты. На основе обобщения опыта работы металлургических холдингов нами предлагаются следующие формы управленческой отчетности о трансфертных финансовых результатах: отчет о продажах (табл. 2), отчет о затратах и себестоимости продукции (табл. 3), отчет о транзакционных издержках (табл. 4), сводный отчет холдинга о финансовых результатах (табл. 5).

Таблица 2

Отчет о продажах
за _____ 201__ г.

Организация _____
Структурная единица/центр ответственности _____
Должностное лицо, ответственное
за предоставление внутренней управленческой отчетности _____
Срок предоставления _____

I. Данные о продажах в натуральном выражении

| Наименование продукции (работ, услуг) | Единица измерения | План продаж с начала месяца нарастающим итогом | | Фактически продано с начала месяца нарастающим итогом | | Отклонение (план/факт, +, -) | | Точка безубыточности объема продаж | |
|---------------------------------------|-------------------|--|------------------------|---|------------------------|------------------------------|------------------------|------------------------------------|------------------------|
| | | всего | в т.ч. внутри холдинга | всего | в т.ч. внутри холдинга | всего | в т.ч. внутри холдинга | всего | в т.ч. внутри холдинга |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| Итого продаж | | | | | | | | | |

II. Данные о продажах в денежном выражении

| Наименование продукции (работ, услуг) | Плановая цена за единицу, руб. | | Фактическая цена за единицу, руб. | | Отклонение (план/факт, +, -), руб. | | План продаж за месяц, тыс. руб. | | Фактически продано за месяц, тыс. руб. | | Отклонение (план/факт, +, -), тыс. руб. | | Точка безубыточности объема продаж, тыс. руб. | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|-------------------|-----------------------------------|-------------------|------------------------------------|-------------------|---------------------------------|------------------------|--|------------------------|---|------------------------|---|------------------------|
| | Рыночная цена внешним покупателям | Трансфертная цена | Рыночная цена | Трансфертная цена | Рыночная цена | Трансфертная цена | всего | в т.ч. внутри холдинга | всего | в т.ч. внутри холдинга | всего | в т.ч. внутри холдинга | всего | в т.ч. внутри холдинга |
| Итого | | | | | | | | | | | | | | |

Отчет о продажах можно составить как в натуральном, так и в денежном выражении. В отчете об объеме продаж обобщается информация по внешним и внутренним покупателям. Данные в нем суммируются в зависимости от конкретной ситуации. Так, в зависимости от потребностей руководителей данные о продажах в отчете можно группировать по регионам, видам продукции (работ, услуг), продавцам, клиентам и т.д., включая в них либо полную информацию, либо выборочную.

Таблица 3

Отчет о затратах и себестоимости продукции (работ, услуг)

Организация _____
 Структурная единица/центр ответственности _____
 Должностное лицо, ответственное
 за предоставление внутренней управленческой отчетности _____
 Срок предоставления _____

| Наименование показателя | ГП 1 | ГП 2 | ГП 3 | ГП 4 | ... | ГП n |
|---|------|------|------|------|-----|------|
| Сумма фактических затрат – всего, тыс. руб., в том числе: | | | | | | |
| по статьям затрат | | | | | | |
| Сумма плановых затрат - всего, тыс. руб. | | | | | | |
| Отклонения суммы затрат (план/факт, +, -) | | | | | | |
| Фактическая себестоимость единицы продукции (работ, услуг), руб. | | | | | | |
| Плановая себестоимость единицы продукции (работ, услуг), руб. | | | | | | |
| Отклонение себестоимости единицы продукции (работ, услуг) (план/факт, +, -), руб. | | | | | | |
| Сумма фактических условно-переменных затрат, тыс. руб. | | | | | | |
| Сумма фактических условно-постоянных затрат, тыс. руб. | | | | | | |
| Усеченная себестоимость единицы продукции (работ, услуг), руб. | | | | | | |

Таблица 4

Отчет о транзакционных издержках

Организация _____
 Структурная единица/центр ответственности _____
 Должностное лицо, ответственное
 за предоставление внутренней управленческой отчетности _____
 Срок предоставления _____

| Наименование показателя | № 1 | № 2 | № 3 | № 4 | ... | № n |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1.Количество транзакций, ед. | | | | | | |
| 2.Норматив на 1 транзакцию, руб. | | | | | | |
| 3.Внешние (рыночные издержки), всего, руб. | | | | | | |
| в том числе: | | | | | | |
| -расходы на подготовку контракта | | | | | | |
| -расходы на заключение контракта | | | | | | |
| -расходы на мониторинг и отстаивание своих интересов | | | | | | |
| 4.Внутренние (управленческие) транзакционные издержки, всего, руб. | | | | | | |
| в том числе: | | | | | | |
| - расходы по построению, поддержанию и совершенствованию организационной структуры холдинга | | | | | | |
| -расходы по управлению холдингом | | | | | | |
| 5.Политические транзакционные издержки | | | | | | |
| 6.Транзакционные издержки, всего, руб. (стр.3+ стр.4+ стр.5) | | | | | | |

Таблица 5

Отчет о доходах и расходах

Организация _____
 Структурная единица/центр ответственности _____
 Должностное лицо, ответственное
 за предоставление внутренней управленческой отчетности _____
 Срок предоставления _____

| Наименование показателей | с нарастающим итогом с начала года, тыс. руб. | за отчетный период, тыс. руб. | Отклонения от плана (+; -) | |
|--|--|--|--|-------------------------------------|
| | | | С нарастающим итогом с начала года, тыс. руб. | за отчетный период, тыс. руб. |
| Выручка (нетто) от продажи товаров, продукции, работ, услуг (за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов и иных аналогичных обязательных платежей) | | | | |
| Себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг | | | | |
| Валовая прибыль | | | | |
| Маржинальная прибыль | | | | |
| Коммерческие расходы | | | | |
| Управленческие расходы | | | | |
| Прибыль (убыток) от продаж | | | | |
| Транзакционные издержки | | | | |
| Финансовый результат | | | | |

Вышеуказанные формы целесообразно заполнять как по каждой структурной единице (центру ответственности), так и в целом по предприятию. Руководитель дочерней компании должен назначать лиц, уполномоченных предоставлять информацию по формам внутренней управленческой отчетности. В адресной части вышеуказанных форм следует отражать полное наименование отчитывающейся организации в соответствии с учредительными документами, зарегистрированными в установленном порядке, единицу структурного подразделения (центр ответственности). По строкам «Должностное лицо, ответственное за предоставление внутренней управленческой отчетности» и «Срок предоставления» указываются данные в соответствии с «Информационной картой внутренней управленческой отчетности».

Для создания необходимой управленческим службам учетной информации об имуществе, обязательствах и хозяйственных процессах рекомендуется формировать заявки (запросы), что поможет установить степень ее детализации на счетах аналитического учета. В таком же порядке формируется запрос на полезную управленческим службам плановую, нормативную, финансовую и другую информацию.

Информация, формируемая в рекомендованных нами формах отчетности, дает возможность руководству холдинга в получении необходимой информации, надлежаще оформленной и удобной в использовании при принятии управленческих решений: информация об общей картине деятельности предприятия, информация о существующих проблемах, информация для принятия оперативных управленческих решений, информация для планирования, информация для принятия стратегических управленческих решений.

Библиографический список

1. Внутренняя управленческая отчетность. URL: <http://www.uchet24.ru/upravotchetnost.htm>.
2. Управленческая отчетность – информационный источник управления // Охранная деятельность. URL: http://www.psj.ru/saver_people/detail.php?ID=9451.
3. Пучкова, С.И. Консолидированная отчетность / С.И. Пучкова, В.Д. Новодворский: учеб. пособие / Под ред. Н.П. Кондракова. – М.: ФБК-Пресс, 1999.
4. Плотников, В.С. Финансовый и управленческий учет в холдингах / В.С. Плотников, В.В. Шестакова. – М.: ФБК-Пресс, 2010.

Статья поступила в редакцию 30.08.2012.

КОРОТКОВА Алевтина Васильевна – кандидат экономических наук, доцент, Поволжский государственный технологический университет.

УДК 657

В. Ю. Зайцев

ДЕБИТОРСКАЯ ЗАДОЛЖЕННОСТЬ И УПРАВЛЕНИЕ ЕЮ В КОМПАНИЯХ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА

В статье рассматриваются основные задачи управления дебиторской задолженностью в компаниях, в том числе в компаниях нефтегазового комплекса. Указываются основные меры по нормализации дебиторской задолженности на предприятиях нефтяной отрасли.

Ключевые слова: дебиторская задолженность, управление дебиторской задолженностью, компании нефтегазового комплекса, нормализация дебиторской задолженности, факторинг, форфейтинг.

Под дебиторской задолженностью понимают задолженность, которая возникает в результате хозяйственной деятельности у юридических и физических лиц (дебиторов) перед данной компанией. Другими словами, дебиторская задолженность – это сумма требований, предъявляемых предприятием к своим дебиторам на определенную дату [1].

Состояние и размер дебиторской задолженности существенно влияют на результаты финансовой деятельности любой компании. При дебиторской задолженности ухудшается финансовое состояние предприятия, возникает дефицит денежных средств. Компания не может в должной мере финансировать свою текущую деятельность, и вынуждена для этого прибегать к увеличению оборотных средств.

К основным задачам управления дебиторской задолженности следует отнести: оценку реальной дебиторской задолженности компании; анализ дебиторской задолженности; анализ и ранжирование покупателей; определение политики кредитования различных групп покупателей; контроль расчетов с дебиторами; прогноз поступления денежных средств от дебиторов; разработку способов ускоренного получения долгов.

Следует отметить, что анализ дебиторской задолженности целесообразно проводить в несколько этапов [2].

На 1-ом этапе необходимо проанализировать состояние и структуру дебиторской задолженности. С помощью анализа структуры дебиторской задолженности можно определить: долю краткосрочной, долгосрочной, просроченной свыше трех месяцев, то есть долю каждого вида дебиторской задолженности в общей ее совокупности; изменение каждого вида задолженности в динамике; темпы роста остатка задолженности по каждому ее виду.

На 2-ом этапе анализа дебиторской задолженности следует рассчитать долю каждого вида дебиторской задолженности в объеме текущих активов.

На 3-ем этапе необходимо проанализировать соотношение средней дебиторской задолженности с результатом от основной деятельности. Если наблюдается увеличение показателя в динамике, то это будет свидетельствовать о снижении уровня управления дебиторской задолженностью, о, так называемом, «омертвлении» части выручки предприятия, которая необходима для финансирования текущей деятельности.

4-ый этап посвящен анализу изменения дебиторской задолженности по срокам ее возникновения. Рассматриваются периоды от 0 до 30 дней; от 31 до 60 дней; от 61 до 90 дней; от 91 до 120 дней; свыше 121 дня.

На 5-ом этапе рассчитывается реальная дебиторская задолженность на основании данных о суммах дебиторской задолженности за прошедшие периоды. При помощи сопоставления расчетного значения реальной дебиторской задолженности и бухгалтерской суммы дебиторской

задолженности определяются потери компании в результате продажи продукции в кредит. Результаты такого анализа учитываются при планировании деятельности предприятия. На эту сумму должен быть сформирован резерв по сомнительным долгам.

Для того чтобы улучшить расчеты с дебиторами, компании необходимо своевременно контролировать оборачиваемость средств в расчетах, добиться ускорения оборачиваемости средств, объективно подходить к формированию портфеля заказов и условий оплаты товаров. Чтобы снизить риск невозврата дебиторской задолженности, компании при выборе партнеров необходимо оценивать их деловую репутацию, уровень их платежеспособности, их финансовые возможности по оплате покупаемого ими объема продукции.

Компаниям следует разрабатывать системы договоров с гибкими условиями по срокам и формам оплаты. При оплате в кредит целесообразно использовать такие схемы расчета с покупателями, которые нашли свое применение в экономически развитых странах. Например, схему типа «d/k брутто n» [2]. Такая схема означает, что покупателю будет предоставлена скидка в размере $d\%$ от стоимости товара, если он оплатит товар в течение первых k дней с момента начала кредитования. Если же счета будут оплачены в период с $(k+1)$ -го по n -й день кредита, то покупателю придется полностью оплатить товар. А в случае неуплаты в течение n дней, т.е. в кредитный период, покупатель должен выплатить штраф, величина которого зависит от периода просрочки платежа.

Необходимо заметить, что предоставлять скидки при досрочной оплате компаниям следует только в тех случаях, если скидки приводят к увеличению объема продаж и увеличению прибыли; если в перспективе намечается приток денежных средств; если размер дебиторской задолженности предприятия меньше его кредиторской задолженности.

Компаниям необходимо систематически осуществлять контроль состояния реальной дебиторской задолженности. Это также позволит уменьшить риск невозврата дебиторской задолженности и своевременно определить потребность в дополнительных ресурсах для покрытия дебиторской задолженности.

Необходимо изменить подход к управлению дебиторской задолженностью и в компаниях нефтегазового комплекса. Следует отметить, что у нефтегазовых корпораций наблюдается сложная ситуация с дебиторской задолженностью. Ведь отличительной особенностью компаний нефтегазового комплекса является то, что они основную долю продаж осуществляют в кредит. Причем поступления от реализации продукции происходят обычно в течение 30 дней, а то и позже. В результате этого появляется просроченная дебиторская задолженность, которая и уменьшает реальные поступления. Это, в свою очередь, приводит к ограничению расходов и увеличению кредиторской задолженности. Поэтому для нефтегазовых корпораций очень большое значение имеет эффективное управление дебиторской задолженностью.

Аналитики отмечают крайнюю неравномерность роста дебиторской задолженности у нефтегазовых компаний. Они показывают, что основные долги по сбыту нефтепродуктов у большинства нефтяных корпораций сосредотачивается примерно у 10% дочерних и зависимых компаний. Это свидетельствует о том, что причины неравномерного распределения дебиторской задолженности заключаются в не столько неблагоприятных внешних финансовых условиях, сколько в недостатках работы конкретных предприятий. В таких условиях основная задача по управлению дебиторской задолженностью заключается в ее нормализации. То есть имеющуюся дебиторскую задолженность необходимо снизить до уровня, который бы соответствовал нормальным условиям оплаты.

Следует также отметить, что в хозяйственном обороте нефтегазовых компаний тридцатидневная оплата очень сильно затруднена. И для того, чтобы оплата была обеспечена, необходимо использовать сочетание наличных денег с векселями и зачетами.

В качестве основных мер нормализации дебиторской задолженности на предприятиях нефтегазового комплекса необходимо предложить следующие:

- Ввести автоматизированную систему учета и контроля счетов дебиторов. Использование единой базы данных по всей компании повысит эффективность работы по взысканию де-

биторской задолженности и упростит анализ кредитной истории клиентов, платежной дисциплины и других данных, необходимых при отслеживании задолженности дебиторов.

- Осуществить реструктуризацию клиентской базы и произвести жесткий отбор платежеспособных покупателей.

- Вести постоянный мониторинг должников.

- Дифференцировать счета дебиторской задолженности по размеру долга.

- Прекратить поставку продукции при непогашенном долге.

- Напоминать дебитору о долге сразу же на следующий день после истечения срока платежа, так как с течением времени вероятность поступления оплаты может значительно снизиться.

- Поощрять оплату наличными деньгами. Это ускорит оборачиваемость дебиторской задолженности и сократит затраты на обслуживание платежей.

- Использовать систему ценовых скидок за сокращение сроков оплаты продукции.

- Мотивировать заинтересованность менеджеров по продажам на ускоренное получение оплаты от покупателей продукции. Следует поставить в зависимость бонусную часть оплаты их труда от поступивших денежных средств, а не от объема проданной продукции.

- Использовать методы продаж задолженности дебиторов. [3].

Надо отметить, что компании должны постоянно следить за соотношением дебиторской и кредиторской задолженности. Важно, чтобы при этом соблюдался определенный баланс. Поэтому что, когда дебиторская задолженность превышает кредиторскую, возникает угроза финансовой деятельности компании и появляется необходимость в привлечении дополнительных источников финансирования. В этом случае компании вынуждены использовать кредит или факторинговые услуги.

Факторинг – это прямая продажа дебиторской задолженности банку или финансовой компании, в результате чего предприятие может получить денежную ссуду от 50 до 80% от номинальной дебиторской задолженности. Компания, заложившая дебиторскую задолженность, несет расходы по оплате услуг, платит процент по выданной ссуде и всем долгам, продолжая получать денежные платежи от покупателей. Использование факторинга позволяет достаточно быстро получить денежные средства, избежать ухудшения отношений с покупателями. Но следует помнить, что использование факторинга связано с высокими издержками по договору, увеличением кредитных рисков.

Кроме факторинга, в качестве форм рефинансирования дебиторской задолженности, компании используют еще учет векселей и форфейтинг. Учет векселей, полученных от покупателей продукции, представляет собой финансовую операцию по их продаже банку по определенной цене. Цена продажи векселей будет зависеть от номинала векселя, величины банковской учетной ставки и срока, оставшегося до погашения векселя.

Форфейтинг используют при осуществлении долгосрочных экспортных поставок. Экспортер может сразу же получить денежные средства путем учета векселей.

Таким образом, задача управления дебиторской задолженностью заключается в ускорении платежей клиентами компании, в осуществлении эффективной политики продаж и в проведении политики снижения долгов. В настоящее время грамотное управление дебиторской задолженностью играет очень важную роль в финансовой деятельности предприятий. Эффективное управление дебиторской задолженностью способствует повышению ликвидности и рентабельности любой компании.

Библиографический список

1. Бочаров, В.В. Корпоративные финансы / В.В. Бочаров. – СПб.: Питер, 2008. – 272 с.
2. Бланк, И.А. Управление активами и капиталом предприятия / И.А. Бланк. – Киев: Эльга, Ника-Центр, 2003. – 448 с. – («Энциклопедия финансового менеджера»; Вып. 2).

3. *Яковлева, И.Н.* Дебиторская задолженность и кредитная политика компании / И.Н. Яковлева // Справочник экономиста. – 2008. – № 10. URL: http://www.profiz.ru/se/10_08.

Статья поступила в редакцию 30.07.2012.

ЗАЙЦЕВ Виталий Юрьевич – аспирант, Московский университет экономики, статистики и информатики (Ярославский филиал).

УДК 657.1

Т. В. Ельсукова

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА АВС И ТА: ПЕРСПЕКТИВЫ СОВМЕСТНОГО ПРИМЕНЕНИЯ

В статье автор сравнивает два современных метода управленческого учета – АВС-кост и метод ТА (Throughput accounting). Анализируются предложения по интеграции и прочем взаимодействию этих методов в системе управленческого учета предприятий.

Ключевые слова: АВС-кост, метод ТА, activity-based costing, throughput accounting методы управленческого учета.

На данный момент наиболее популярным из современных методов управленческого учета является метод АВС (activity-based costing) или метод учета затрат по видам деятельности, эффективность применения которого на практике описана многими учеными.

Метод АВС был разработан в 1980-е гг. в США Р.С. Капланом и Р. Купером. Цели внедрения данного метода: сокращение затрат, ценообразование, бюджетирование, управление затратами, анализ рентабельности в разрезе покупателей, принятие решений по ассортименту продукции. Здесь издержки рассматриваются с позиции длительной перспективы, когда все затраты имеют тенденцию быть переменными, то есть данный метод дает надежный показатель долгосрочных переменных затрат. Применение метода АВС целесообразно для компаний, которые несут большие накладные расходы, имеют широкий ассортимент продукции и отличаются разнообразием выпускаемых партий продуктов.

Метод АВС позволяет точно определять себестоимость продукции; позволяет ответить на вопрос, сколько стоит тот или иной вид деятельности в компании, с целью оптимизации и сокращения затрат, а также понять причины возникновения издержек по производительным и непроизводительным действиям.

Но, несмотря на эти преимущества, появляется критика данного метода управленческого учета зарубежными авторами. Чаще всего в литературе по управленческому учету [1, 2] выделяют следующие недостатки метода АВС: сложность сбора, обработки информации об измерителях деловой активности; внедрение и поддержание проекта требует больших затрат, возможная неверная интерпретация данных, полученной от системы учета.

Английские ученые проводили исследования [14] в 1994 и 1999 гг. среди 352 крупных компаний. Результаты первого опроса показали, что 21% компаний-респондентов используют систему АВС, 29,6% рассматривают целесообразность ее внедрения, 13,3% – отказались от ее применения, 31,6% – не рассматривают целесообразность внедрения. Через пять лет они обнаружили следующие результаты: 17,5% компаний используют систему АВС, 20,3% – рассматривают целесообразность ее внедрения, 15,3% – отказались после ее применения, 46,96% компаний – не рассматривают ее применения вообще. Профессора подвели итоги исследования – результаты свидетельствуют о последовательном снижении интереса к данному методу учета затрат.

Новые требования к высокому качеству продукции, скорости ее производства, обновлению ассортиментной линейки производства для повышения лояльности клиентов компании в современном рыночном пространстве, требуют новых методов управления предприятиями. В рамках подходов бережливого производства выделяют более простые системы учета затрат и результатов, чем метод АВС [3, с. 138]. К ним относится и метод управленческого учета – метод учета стоимости генерирования денежных средств, который основывается на принципах

теории ограничений и является альтернативным традиционным подходам к учету затрат, как в свое время и метод ABC.

Теория ограничений представляет собой системный подход к управлению предприятием, основываясь на признании важной роли ограничений производственно-хозяйственной деятельности предприятий. Сбалансированная работа всего предприятия в итоге приведет к повышению прибыли и уменьшению запасов и непроизводительных затрат. Основанный на принципах теории ограничений метод управленческого учета – метод ТА (throughput accounting) предоставляет руководству предприятий полезную информацию для принятия целого ряда решений. Генерация денежных средств считается основным источником развития предприятия. Формирование информации как о результатах, так и о затратах в данном методе происходит альтернативно традиционным методам управленческого учета. Основным показателем предприятия, который определяет достижение цели компании – стоимость генерирования денежных средств (выручка за вычетом общих переменных затрат).

Основными принципами управленческого учета затрат и результатов на основе теории ограничений являются:

- 1) системный подход к предприятию и определению его целей;
- 2) ценность продукта (работы, услуги) создается в момент продажи продукции (работ, услуг);
- 3) определение узких мест (ограничений), которые мешают достижению максимальной стоимости генерирования денежных средств;
- 4) определение удельной и валовой стоимости генерирования денежных средств - как основного достижимого показателя;
- 5) непосредственно к продукту приписываются только полностью переменные издержки (TVC) или прямые материальные затраты; поэтому НЗП, остатки полуфабрикатов и готовой продукции оцениваются только в части материальных затрат (либо TVC);
- 6) большая часть затрат (операционные затраты) числятся в качестве затрат периода (не распределяются по продуктам);
- 7) управление ограничениями с целью оптимизации прибыли, в т.ч. путем расчета показателя стоимости генерирования денежных средств на единицу ограничивающего фактора (ресурса).
- 8) управленческие решения принимаются в целях увеличения стоимости генерирования денежных средств, сокращения операционных затрат и вложений в запасы.

Рассмотрим механизмы взаимодействия этих методов, возможности совместного применения методов ТА и ABC. Проанализировав имеющиеся исследования по данному вопросу, мы пришли к выводу, что имеются несколько подходов по взаимодействию этих двух методов управленческого учета:

1. Критика использования метода ABC также как и традиционных методов управленческого учета, принятие метода ТА как более совершенного метода;
2. Совместное использование методов ABC и ТА.

Приверженцы первого подхода отрицают применение всех классических методов управленческого учета (в т.ч. метод ABC), кроме метода ТА. К ним относятся: Н. Хуталунг [13], Т. Корбетт [7], Э. Голдратт [9].

Критики Н. Гери и Б. Ронен [10], Т. Корбетт [7], утверждают об устаревании данного метода учета затрат ABC, о сложной системе, не предсказывающей прибыль и, соответственно, мало пригодной для принятия управленческих решений. Также о том, что этот метод игнорирует влияние ограничивающих факторов производственной среды на работу предприятия. Затраты, сокращенные при помощи инструментов метода ABC не исследуются на предмет того, создают они стоимость, генерирующую прибыль и денежные средства, или нет.

Традиционные методы учета затрат долго использовались в качестве мощных инструментов сокращения и управления затратами. Несмотря на то, что традиционные методы управленческого учета и метод ABC, происходят из разного представления исчисления и управления

затратами, у них есть фундаментальные общие черты, выделяет Н. Хуталунг [13], оба подхода предполагали, что:

- 1) эффективность – существенная цель в достижении целей компании;
- 2) локальная эффективность и оптимизация могут создать существенное преимущество общей производительности объекта;
- 3) управление затратами более важно, чем управление доходами, чтобы достигнуть корпоративных целей;
- 4) затраты на продукт определяются путем распределения согласно выбранной базе косвенных затрат и суммирования прямых затрат таким образом, чтобы все эти затраты были релевантными в целях принятия управленческих решений;
- 5) ограничения производственно-хозяйственной деятельности не выделяются и не рассматриваются для достижения целей компании.

Достижение оптимальной эффективности подразделений – первоочередная задача менеджеров и их подчиненных при этих подходах. И пренебрегая анализом ограничивающих факторов, а также, не рассматривая общую цель компании как цель собственного подразделения, возможны ошибки в планировании и загрузке производственных ресурсов, а также принятии решений по производству на данных ресурсах продукции. Таким образом, эти авторы считают, что необходим другой, альтернативный подход в управленческом учете, чтобы уменьшить негативные последствия использования существующих методов управленческого учета – метод ТА.

Предложения западных специалистов по управленческому учету второго подхода по интеграции двух методов отобразим в таблице 1.

Таблица 1

Предложения западных специалистов по управленческому учету второго подхода по интеграции методов ABC и ТА

| Автор | Предложения |
|-------------------------------------|--|
| С. Дэмми, Дж. Талботт [8] | Интеграция в том, чтобы распределять переменные затраты на продукты, и собирать оставшиеся затраты как прямые и косвенные. Прямые затраты относят прямо на продукты, а косвенные распределяют позже – с использованием драйверов затрат |
| Р. Кэмпбелл, П. Брюер, Т. Миллс [5] | Использование метода ABC в подразделениях компании с использованием большого количества рабочей силы (ручного труда), а метода ТА - в подразделениях с большим количеством машин и оборудования (машинного труда) |
| Дж. Мак Артур [16] | Оба метода предоставляют важную информацию для принятия управленческих решений, но метод ABC более важен для принятия долгосрочных решений в компании, метод ТА – для краткосрочных решений. |
| Дж. Холмен [11] | Исследование принципов обоих методов и их сравнение, основное различие во временном горизонте использования (как у Мак Артура) |
| С. Баксендейл [4] | Если у предприятия имеется внутреннее ограничение, то используют методу ТА для принятия управленческих решений, если внешнее ограничение – то стратегические решения принимаются на основе метода ABC |
| Л. Хуанг [12] | Рассмотрены три варианта интеграции методов: 1) использование для краткосрочных решений информацию метода ТА, для долгосрочных – информацию метода ABC; 2) совместная интегрированная модель на основе линейного программирования; избыточные ресурсы указывают на действия (выделенные по методу ABC), которые не ограничивают систему; 3) ТА, ABC и управление временным циклом: метод ТА уменьшает время производства продукции, увеличивая производительность и стоимость генерирования денежных средств, уменьшая постоянные затраты в коротком промежутке времени; ABC облегчает анализ «затраты – прибыль», анализируя от каких действий необходимо избавиться/изменить при уменьшении времени производства продукта |

Продолжение таблицы 1

| Автор | Предложения |
|---------------------------|---|
| С. Коат, К.Фрей [6] | Выделение ограничивающих и не ограничивающих действий в компании. Интеграция ABC и ТА в единую учетную систему, в итоге получается комбинирование анализа отклонений с тремя ключевыми факторами теории ограничений. |
| Р. Каплан и Р. Купер [15] | ABC обеспечивает динамическую теорию ограничений, позволяя менеджерам принять лучшие решения сегодня в свете их воздействия на будущие ограничения ресурса. Методы дополняют друг друга – метод ТА обеспечивает краткосрочную оптимизацию, чтобы максимизировать краткосрочную прибыль (работая в ограниченной продуктивной среде) и ABC, обеспечивает инструментарий для динамической оптимизации предоставления ресурса, оценки взаимоотношений с клиентами для достижения долгосрочной доходности. |

Также Стандарт управленческого учета, подготовленный Институтом управленческого учета США (ИМА) «Theory of Constraints (TOC) Management System Fundamentals» [17], отмечает одну из задач метода ТА – развитие и поддержку системы управленческого учета ABC, дополняя информацией системы учета ABC, информацию, формируемую системой управленческого учета на основе теории ограничений.

Итак, можно сделать вывод, что большинство авторов, отмечающих взаимодействие данных методов управленческого учета, придерживаются мнения об использовании метода ТА в принятии управленческих решений в краткосрочных целях компании, метода ABC – в долгосрочных целях. У обоих методов есть одна и та же цель: максимизировать прибыль организации. Метод ТА используют для того, чтобы улучшить доходность в пределах существующих ресурсов и ограничений, и существующих продуктов и отношений с клиентами. Метод ABC помогает сокращать операционные затраты, дает сигналы менеджерам, какие продукты и клиенты генерируют доходы сверх затрат ресурса, а какие продукты и клиенты требуют ресурсов, больших, чем доходы, сгенерированные от текущего использования ресурсов.

Совместное применение этих методов приведет к более структурированной информации на предприятии об ограничивающих факторах (ресурсах), а также действий, которые используют данные ресурсы (ограничивающих и не ограничивающих достижение максимального финансового результата компании).

Библиографический список

1. *Ивашкевич, В.Б.* Бухгалтерский управленческий учет: Учеб. для вузов. – М.: Магистр, 2008. – 618с.
2. *Гаррисон Р.* Управленческий учет / Р. Гаррисон, Э. Норин, П. Брюэр. – 12-е изд. / Пер. с англ. под ред. М.А. Карлика. – СПб.: Питер, 2010. – 592 с.
3. *Соколов А.Ю.* Формирование информации о затратах в системе управленческого учета / А.Ю. Соколов. – М.: Изд-во «Бухгалтерский учет», 2007. – 176 с.
4. *Baxendale S.J.* Using ABC to enhance throughput accounting: A strategic perspective / S.J. Baxendale, P.S. Raju // *Cost Management (January/February)*, 2004. – P.31-38.
5. *Campbell, R.* Designing an Information System Using Activity-Based costing and the theory of Constraints / R. Campbell, P. Brewer, T. Mills // *Journal of Cost management (January/February)*, 1997. – P. 16-25.
6. *Coate C.J.* Integrating ABC, TOC and financial reporting / C.J. Coate, J. Frey // *Journal of Cost Management (July/August)*, 1999. – P. 22-27.
7. *Corbett, T.* Throughput accounting / T. Corbett. – North river press, 1998. – 174 p.
8. *Demmy S., Talbott J.* Improve internal reporting with ABC and TOC / S. Demmy, J. Talbott // *Management Accounting (November)*, 1998. – P. 18-20.
9. *Goldratt E.* The Goal: A Process of Ongoing Improvement / E. Goldratt, Jeff Cox. – North River Press Inc., 1992. – 350 p.
10. *Geri N. Ronen B.* Relevance lost: the rise and fall of activity-based costing / N. Geri, B. Ronen. – *Human Systems Management*. – 2005. – № 24. – P. 133-144.

11. *Holmen, J.S.* ABC vs TOC: It's a matter of time / J.S. Holmen // Management Accounting (January), 1995. – P. 37-40.

12. *Huang, L.* The integration of Activity-Based costing and the theory of Constraints / L. Huang // Journal of Cost Management (November/December), 1999. – P. 21-27.

13. *Hutalung, N.* Throughput accounting=End of Traditional Cost Accounting and Activity-Based Management Approaches? / N. Hutalung. – Ingenious, Vol.1-№1-2003-p. 40-50.

14. *Innes Jh.* Activity-based costing in the U.K. Largest companies: a comparison of 1994 and 1999. Survey Results / Jh. Innes, F. Mitchell, D. Sinclair // Management Accounting Research, 2000. – September. – P. 349-362.

15. *Kaplan, R.S.* Cost & Effect: Using Integrated Cost Systems to Drive Profitability and Performance / R.S. Kaplan, R. Cooper. – Harvard Business School Press, 1997. – 128 p.

16. *MacArthur, J.B.* Theory of Constraints and activity-based costing: Friends or foes? / J.B. MacArthur // Journal of Cost Management (Summer), 1993. – P. 50-56.

17. Theory of Constraints (TOC) Management System Fundamentals. Institute of Management Accountants, June 1999.

Статья поступила в редакцию 31.08.2012.

ЕЛЬСУКОВА Татьяна Васильевна – аспирант, Институт экономики и финансов Казанского (Приволжского) Федерального университета.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА

УДК 342.95

А. С. Копьяк

О ПРАВОМЕРНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ГЕРБА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В настоящей статье рассматривается вопрос об использовании рядом организаций и частными лицами официальных символов Российской Федерации, практике по выявлению и пресечению данных незаконных действий, а также санкций закрепленных за это деяние в отечественном законодательстве.

Ключевые слова: *государственный герб Российской Федерации, административная ответственность.*

Данная тема является на сегодняшний момент довольно актуальной по причине того, что частные лица и организации довольно часто нарушают порядок использования официальных символов Российской Федерации. В правомочность данного утверждения мы можем сослаться как на слова герольдмейстера РФ Г. Вилинбахова, который в своем интервью на это прямо указывает [6], так и на сообщениях в сети Интернет [7, 8, 9], так и на собственный опыт автора основанный на работе в качестве общественного помощника прокуратуры Адмиралтейского района Санкт-Петербурга и лично наблюдавшего нарушение использования как официального символа РФ (государственного герба РФ), так и официального символа Санкт-Петербурга (герба Санкт-Петербурга) рядом юридических лиц города на своих печатях, а иногда и на фирменных бланках. Про нарушение герба Санкт-Петербурга, мы говорить не будем, по той причине, что это не позволяет объем текущего исследования и то, что это затрагивает другую проблему – нарушение использования официальных региональных символов. Данный вопрос разрешался прокуратурой в рамках общего надзора.

Стоит отметить, что существующий герб в качестве официального символа страны применяется с 1993 года, в соответствии с Указом Президента РФ, а федеральный конституционный закон, как это требует Конституция Российской Федерации [1] (далее – К РФ), был принят только в 2000 году, т.е. в течении семи лет (с 1993 по 2000 гг.) государственный герб использовался фактически незаконно, т.к. был установлен в противоречие с К РФ.

Прежде чем говорить об этой проблеме дальше нам необходимо определить, что из себя представляет государственный герб РФ. О государственных символах РФ, в частности о госу-

дарственном гербе РФ, говорит п. 1 ст. 70 К РФ, которая в свою очередь является отсылочной нормой и обращает нас к специальному конституционному закону [2]. Законом предусматривается три вида воспроизведения государственного герба РФ: в многоцветном варианте, и одноцветном с использованием геральдического щита, а также в одноцветном варианте без использования геральдического щита.

В многоцветном варианте помещается на бланках наиболее важных органов государственной власти (ст. 3 ФКЗ), всего перечислено 15 случаев (в частности на бланках федеральных конституционных законов и федеральных законов, указах и распоряжений Президента РФ, решений Конституционного Суда РФ и др.); в одноцветном варианте, перечислено 8 случаев (в частности на бланках Администрации Президента РФ, Генеральной прокуратуры и др.); в одноцветном варианте без использования геральдического щита, перечислено 6 случаев (в частности на бланках федеральных судов, органов прокуратуры РФ и др.). Статья 4 ФКЗ говорит о размещении государственного герба РФ на документах общегосударственного образца, частично указывая (например, документах удостоверяющие личность), частично отсылая на другие федеральные законы (в частности на закон об особом статусе МГУ им М.В. Ломоносова и СПбГУ [4], где в п. 5 ст. 4 сказано, что лицам успешно завершивших обучения в данных ВУЗах могут выдаваться документы данных ВУЗов о соответствующем уровне образования на которых используется официальной символикой РФ).

По данному вопросу сформирована судебная практика, в качестве примера можно назвать определение ВС РФ [10]. В данном определении рассматривалась кассационная жалоба Администрации Читинской области на решение Читинского областного суда, который удовлетворил заявление прокурора о признании частично противоречащим законодательству положения об Управлении топливно-энергетического комплекса и природных ресурсов Читинской области, п. 1.4 которого предусмотрено помещение на бланках и печати комплекса изображения Государственного герба РФ. Прокурор указывал, что перечень случаев возможного использования герба РФ ограничен. Верховный суд РФ оставил решение суда без изменения, а кассационную жалобу администрации – без удовлетворения.

Помимо этого можно упомянуть другой закон, который может применяться по аналогии [5], в ст. 1 п. 2 говорит: «Символика общественных объединений не должна совпадать с государственной символикой РФ, государственной символикой субъектов РФ, символикой муниципальных образований, федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, Вооруженных Сил РФ, других войск и воинских формирований, символикой иностранных государств, а также символикой международных организаций».

Санкция за нарушение порядка официального использования Государственного флага РФ, Государственного герба РФ или Государственного гимна РФ установлена в ст. 17.10 КоАП РФ [3], на виновных лиц накладывается штраф в размере: на физических лиц – от двух тысяч до трех тысяч рублей, на должностных лиц - от пяти тысяч до семи тысяч рублей, на юридических лиц – от ста тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации (принята на референдуме 12 декабря 1993 г.) (с учетом поправок, внесенных Законом Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, № 7-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 дек.; 2009. 21 янв.

2. О государственном гербе Российской Федерации: Федеральный конституционный закон от 25 декабря 2000 г. № 2-ФЗ (в ред. ФКЗ от 09 июля 2002 г. № 2-ФКЗ, от 30 июня 2003 г. № 1-ФКЗ, от 10 ноября 2009 г. № 6-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2000. № 52. (Ч. 1). Ст. 5021.

3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (в ред. ФЗ от 28 июля 2012 г. № 131-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1. (Ч. 1). Ст. 1; 2012. № 31. Ст. 4320.

4. О Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова и Санкт-Петербургском государственном университете: Федеральный закон от 10 ноября 2009 г. № 259-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2009. № 46. Ст. 5418.

5. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части усиления контроля за использованием государственной символики, незаконным ношением форменной одежды»: Федеральный закон от 19 мая 2010 г. № 88-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2010. № 21. Ст. 2526.

6. Вилинбахов Г. Геральдика – это национальное достояние // <http://www.statesymbol.ru/analytics/20050504/39597193.html>.

7. В продаже обнаружена посуда с государственным гербом // <http://saratov.ms/tag/gerbom>.

8. Прокуратура штрафует коммерческие структуры за использование государственной символики // <http://www.rg.ru/2008/03/27/reg-bashkortostan/gerb.html>.

9. Жительница Снежинска наказана за использование печати с гербом РФ // <http://chelyabinsk.ru/newsline/362041.html>.

10. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 21 янв. 2003 г. № 72 ГОЗ-1.

Статья поступила в редакцию 29.08.2012.

КОПЬЯК Антон Сергеевич – магистрант, Санкт-Петербургский государственный университет.

МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРАВО

УДК 341:342.57:342.7:341.231.14

С. Н. Горбунов, М. Ю. Задорин

ПОСЛЕДСТВИЯ РАЗРУШЕНИЯ КУЛЬТУРЫ АБОРИГЕНОВ АВСТРАЛИИ

В статье рассматриваются вопросы, связанные с положением коренного народа Австралии, в частности, последствия политики «культурного геноцида» для современного социально-экономического положения этноса.

Ключевые слова: международное право, коллективные права, права человека, культурный геноцид, коренные народы, конституционное право зарубежных стран.

Существование коренных народов Австралии после прихода европейцев сопровождалось подавлением их культурных знаний и обычаев доминантными культурными группами. В течение первого века появления поселенцев это сопровождалось изъятием земель, похищением женщин, рабством и войнами, появлением неизвестных для аборигенов болезней, а также чрезмерными миссионерскими стараниями навязать аборигенам западную религию и заставить их отказаться от собственных духовных ценностей. Поселенцы утвердили британский суверенитет и право, которые заменили собой обычное право аборигенов.

В XX веке дальнейшее вторжение в аборигенную культуру и жизнь было обозначено введением «Правительственной политики Белой Австралии», направленной на полную ассимиляцию коренных народов путём изъятия детей из родных семей и расселения их среди европейцев. Эта стратегия, получившая название «Украденное поколение», нанесла наибольший ущерб культуре аборигенов, т.к. подрывала и расшатывала их социальные структуры и препятствовала передаче культурных обычаев и знаний.

Историческое и современное вмешательство в жизнь коренных народов Австралии представляет собой форму культурного геноцида. Разрушение обычного права аборигенов, духовных основ, социальной структуры и владения священными землями (основы культурной самобытности) является разрушением культуры [16].

Вторжение в сферу аборигенных культурных знаний и обычаев разрушает их мировоззрение, рассчитанное на взаимодействие с окружающей средой и ведёт к появлению состояния неуверенности, страха и соответствующих поведенческих аспектов, что является признаком разрушения самой сути аборигенной культуры. Такое состояние и поведение преобладают среди коренного населения Австралии и составляют своеобразный синдром посттравматического стресса [6].

Это сопровождается высоким уровнем привлечения к уголовной ответственности, детской смертности, самоубийств, наркомании среди коренного населения, а также неудовлетворительными санитарными условиями и заниженной самооценкой [15]. Коренным народам Австралии присущ высокий уровень ощущения безнадёжности, беспомощности и потери социальной ориентации на фоне состояния тревоги, возбуждения и бессонницы [9]. Уровень смертности от последствий умственных расстройств среди них в 4 раза выше, чем среди некоренного населения [3]. В силу низкого социального статуса и плохих условий жизни аборигены Австралии зависят от социальной помощи, усиливающей ощущение зависимости и беспомощности.

Исторический опыт и сегодняшнее состояние коренных народов Австралии не отличаются от других коренных народов во всём мире. Сокращение численности, утрата земель, обычаев и духовности в результате общения с европейцами характерны для аборигенов повсеместно. Преимущество последствий деградации культуры между поколениями привело к появлению во многих сообществах таких качеств как агрессивность и жестокость [1].

История коренных народов во всех регионах мира даёт картину разрушительного воздействия на культуру, утраты культурных знаний и обычаев, преобладания депрессивного поведения и настроения. Можно утверждать, что культурный шок, пережитый коренными народами, подорвал их представления о смысле и ценности жизни.

Коренные народы, пережившие разрушение своих культур и соответствующие последствия, ищут пути восстановления и признания их культуры и традиционного уклада жизни. Попытки возродить культурные традиции представляют собой шаг в направлении восстановления основных психологических установок для выработки как индивидуальных, так и коллективных адаптивных функций. Положительные результаты таких попыток наблюдаются в различных странах и достигаются путём совершенствования систем здравоохранения и образования, включающего аборигенную культуру и язык.

Попытки подойти к проблематике здоровья аборигенных народов с европейских позиций всегда наталкивались на неудачу. В большинстве случаев эти подходы были совершенно неэффективны и противоречили культуре аборигенов, поскольку фокусировались на диагнозе и лечении нарушений, что «... вело к индивидуализации и поиску патологии в сложных социально-исторических явлениях» [13]. Тем не менее, в настоящее время значение культуры для здоровья коренных народов получило признание на высшем уровне в австралийском обществе, что видно из доклада парламента: «Комитет выражает уверенность в том, что вопросы сохранения культуры имеют решающее значение для планирования и обеспечения медицинских услуг, оказываемых коренному населению» [18].

Хотя, невозможно определить достаточно точно степень эффективности учёта культурных факторов в обеспечении здоровья коренных народов, проводившиеся исследования и внимание, уделяемое данному подходу, позволяют предположить, что решение проблем здравоохранения среди аборигенов всё чаще связывается с сохранением и поддержанием их культурных традиций.

Одна из программ (Уи Ал-Ли, We Al-Li) нацелена на использование в лечении аборигенов Австралии традиционных обычаев и обрядов [2]. Программа предусматривает применение традиционных обрядов социальной значимости в местах, имеющих культурное значение для выражения гнева и печали среди аборигенов. Участники программы, использовавшие этот метод, сообщали об эмоциональной реабилитации и смене ощущения себя жертвой на чувство спасения.

Складывается впечатление, что использование культурных факторов делает здравоохранение среди коренных народов более эффективным. Это связано с тем, что традиционная культура с её ценностями и самобытным мироощущением защищает людей от внешних угроз. Аборигены Австралии социально и психологически ощущают себя комфортнее, когда видят практическое применение своих культурных обычаев и традиций [7].

Можно прийти к выводу, что в ситуации, когда культура народа подвергается сильному разрушительному воздействию в обществе появляется тенденция утраты адаптивных функций, связанная с постоянным состоянием депрессии и развитием различных фобий. Культура авст-

ралийских аборигенов оказалась практически уничтоженной вторжением европейцев. В результате всеобщего и постоянного ощущения опасности, испытываемого коренным населением, социальное, психологическое и физическое здоровье лиц из числа аборигенов оставляет желать много лучшего. Аналогичная ситуация существует и у всех других коренных народов независимо от их генетического, географического и культурного происхождения. Это подтверждает мнение о взаимозависимости состояния культуры и реального социально-политического положения аборигенов [7].

Можно сделать вывод о необходимости признания и возрождения обычаев и знаний коренных народов для выработки стратегии по преодолению последствий разрушения их культуры, в том числе всевозможных страхов и психологического дискомфорта. На практике этому препятствует необходимость выработки и принятия специальных мероприятий и включение их в общегосударственную политику в области культуры [10]. Как было отмечено в докладе, представленном австралийскому парламенту, «многие из респондентов затруднились сформулировать наиболее важные аспекты культуры и как они могут быть учтены при решении вопросов здравоохранения» [18]. Смысл сказанного заключается в том, что важность знаний и обычаев коренных народов заключается в их способности сохранять мировоззрение и духовные ценности и придавать им главенствующее значение. С другой точки зрения культурная составляющая традиционной медицины делает её эффективной потому, что «она наделяет медицинские ритуалы смыслом и верой в их успех» [11]. Эффективность такой практики можно определить её способностью сокращать уровень негативных соматических и поведенческих реакций на разрушение культуры. Таким образом, важным шагом в направлении компенсации негативного воздействия деградации культуры на состояние здоровья должно стать исследование и применение элементов культуры в традиционной медицине коренных народов.

С положительной стороны можно отметить, что в Австралии возрождение аборигенной культуры входило в программу движения в защиту прав аборигенов. О культуре говорилось в судебных решениях о признании земельных прав коренных народов и в Законе о титуле собственности аборигенов [17]. Всё это открывает возможности для создания договорных отношений, для рассмотрения вопросов суверенитета и самоуправления, что может и должно привести к формированию условий для возрождения и закрепления культурных традиций аборигенов. Могут возразить, что такой подход посягает на полный суверенитет государства [15]. Само требование реституции за прошлые обиды трудно выполнимо в силу необходимости выработки долгосрочной стратегии. Как отмечалось отдельными авторами, компенсации за прошлую несправедливость в Ирландии, где ситуация была сходной с явлением «украденных поколений» аборигенов в Австралии, стали возможными лишь при наличии на то политической воли правительства [4].

Преследуя такие цели, различные государства и национальные правовые системы начали предпринимать ресторационные действия по признанию важности культуры коренных народов и её учёта в процессуальной стороне при отправлении правосудия. Многие австралийские суды взяли за правило использовать соответствующие культурные традиции и обычаи при рассмотрении дел с участием аборигенов [8]. В североамериканских судах споры могут разрешаться путём примирения сторон с участием старейшин общин, жертвы и потерпевшего (и их семей) в процессе поиска решения и восстановления мира и гармонии с использованием обычаев и традиций психотерапевтического характера. Хотя преимущества ресторационной практики возрождения обычаев и традиций коренных народов предстоит ещё исследовать, существуют очевидные свидетельства положительных результатов возрождения традиционных форм правосудия в культуре коренных народов [12]. Тем не менее, впредь следует восстанавливать традиционные культурные институты коренных народов, такие как обычное право, в силу их важности для аборигенной культуры в целом.

К отрицательным явлениям, которыми сопровождается возрождение традиционной культуры аборигенов, можно отнести продолжающееся сопротивление со стороны культуры доминирующего населения и его нежелание стремиться к достижению культурных целей аборигенов. Как уже было сказано, эффективность таких документов как Закон о титуле собственности

аборигенов, Программа «Примирение Австралии», Доклад «Украденное поколение» была значительно снижена сопротивлением со стороны большинства населения. Как показывают исследования, большинство населения Австралии слабо представляет себе культурные ценности аборигенов и, как следствие, относятся к аборигенам с недоверием [14].

Неприятие культуры аборигенов Австралии отчасти может объясняться и ощущением расового превосходства со стороны пришлого населения, поскольку мировоззрение аборигенов значительно отличается от взглядов населения большинства цивилизованных стран. Также существует мнение, что пришлым австралийцам присущ комплекс коллективной вины за несправедливое обращение с коренными народами континента [5].

Позитивному отношению к аборигенам может препятствовать проблема прав собственности на природные ресурсы. Сегодня в Австралии широко распространено мнение, что коренное население не должно иметь каких-либо преимуществ перед остальным населением. Это мнение опирается на господствующую в стране доктрину всеобщего равенства.

В период европейской колонизации культура коренных народов всегда подавлялась и подвергалась разрушению. В результате, сегодня налицо последствия такого воздействия, выражающиеся в утрате культурой аборигенов влияния и значимости, что привело к потере коренными народами адаптивной способности и их подверженности стрессам. Не получая защиты, деградирующая культура будет иметь дальнейшие разрушительные последствия и для последующих поколений. Преодолеть эту тенденцию возможно признанием и возрождением культуры коренных народов. Для этого следует шире использовать знания и обычаи коренных народов в деятельности центральных культурных учреждений и организаций страны, особенно в тех сферах, где интересы аборигенов затрагиваются непосредственно.

Библиографический список

1. *Atkinson J.*, Trauma trails, recreating song lines: The transgenerational effects of trauma in indigenous Australia. Spinefex Press, North Melbourne, 2002.
2. *Atkinson J., Cober C.*, We Al-Li «Fire and Water»: A Process of healing, in K.M. Hazlehurst (ed.) Popular justice and community regeneration: Pathways to indigenous reforms. Praeger Publishers, Westport, 1995.
3. *Bhatia K., Anderson P.*, An overview of Aboriginal and Torres Strait Islander health: Present status and future trends. Austr. Gov. Pbl. Service, Canberra, 1995.
4. *Cunneen C.* Legal and political responses to the stolen generation: Lessons from Ireland. Indigenous Law Bulletin 5, 2003.
5. *Doosje B. et al*, Guilty by association: When one's group has a negative history. 75 Journal of Personality and Social Psychology, 1998.
6. *Duran E., Duran B.*, Native American Postcolonial Psychology. State University of N.Y. Press, 1995.
7. *Halloran M.* Cultural Maintenance and Trauma in Indigenous Australia. Murdoch University Electronic Journal of Law, Vol.11, No.4, 2004.
8. *Han A.*, The Nunga Court: Creating pathways for improved sentencing practices of Indigenous offender. University of Adelaide, 2003.
9. *Koolmartie J., Williams R.*, Unresolved grief and the removal of Indigenous Australian children. Australian Psychologist 35, 2000.
10. *Lowell A.*, Communication and cultural knowledge in Aboriginal health care. Cooperative Research Centre for Aboriginal and Tropical Health, Casuarina, 2001.
11. *Manson S. et al*, Wounded spirits, ailing hearts: PTSD and related disorders among American Indians, in A.J.Marsella (ed.), Ethnocultural aspects of posttraumatic stress disorder; Issues, Research and Clinical Application. American Psychological Association, Washington, 1996.
12. *Misky L.*, Restorative Justice Practices of Native American, First Nation and other Indigenous People of North America: part One. At: <http://realjustice.org/library/natjust1.html> (accessed: 08.08.2012).
13. *Ober C., Peeters L., Archer R., Kelly K.*, Debriefing in different cultural frameworks: responding acute trauma in Australian Aboriginal contexts, in B.Raphael and J.P.Wilson (eds.), Psychological debriefing: Theory, practice and evidence. Cambridge University Press, Cambridge, 2000.
14. *Pedersen A. et al*, Attitudes towards Aboriginal Australians in city and country settings, 3 Australian Psychologist, 2001.

15. ABS (Australian Bureau of Statistics), *The Health and Welfare of Australia's Aboriginal and Torres Strait Islander Peoples (4704.0)*, Aust.Gov. Press, Canberra, 2003.

16. Human Rights and Equal Opportunity Commission, «Bringing Them Home» Report of the National Inquiry into the Separation of Aboriginal and Torres Strait Islander Children from their Families, Austr.Gov.Pbl.Service, Canberra, 2001.

17. *Mabo v. Queensland No.2*, 1992, 175 CLR 1.

18. Parliament of Australia, «Health is life: Report on the inquiry into Indigenous health». Austr. Gov. PBL. Service, Canberra, 2000.

Статья поступила в редакцию 17.08.2012.

ГОРБУНОВ Станислав Николаевич – кандидат юридических наук, доцент, Северный Арктический Федеральный университет им. М. В. Ломоносова.

ЗАДОРИН Максим Юрьевич – ассистент, Северный Арктический Федеральный университет им. М. В. Ломоносова.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

УДК 349.2

Ю. И. Уметбаева

РОЖДЕНИЕ СОВЕТСКОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Советское законодательство о труде прошло длительный путь развития. В статье рассматриваются лишь первые нормативные акты по регулированию трудовых отношений.

Ключевые слова: трудовое право, трудовое законодательство, рабочее время, оплата труда, коллективный договор.

Рожденное Великой Октябрьской социалистической революцией социалистическое трудовое право призвано было обеспечить создание высшей, т.е. социалистической, организации труда, укрепление новых, социалистических трудовых отношений, воспитание социалистического отношения к труду, внедрение социалистической дисциплины труда, осуществление социалистического принципа оплаты по труду – и вместе с тем проведение целого ряда мероприятий по охране труда, по непрерывному улучшению материального благополучия трудящихся [1, с. 25].

В истории трудового права, в соответствии с ведущей ролью рабочего класса в Октябрьской социалистической революции, большое значение приобрело законодательство о труде рабочих и служащих.

В основу зарождающегося социалистического трудового законодательства впервые в истории закладывались принципы всемерной охраны труда, сформулированные в первой Программе партии большевиков [2, с. 4].

29 октября 1917 года уже через три дня после взятия власти пролетариатом был издан первый декрет советской власти о труде – Декрет Совета народных комиссаров РСФСР «О восьмичасовом дне» [3]. Декрет распространял свое действие «на всех лиц, занятых работой по найму и на все предприятия и хозяйства, независимо от их размера и от того, кому они принадлежат».

Нормальное рабочее время устанавливалось продолжительностью не более 8 часов в сутки и 48 часов в неделю. Сокращенное рабочее время было установлено для трудящихся в особо вредных производствах.

Что касается времени отдыха, то перерыв должен был составлять не менее одного часа, а общая продолжительность всех перерывов в течение суток не должна превышать двух часов. При односменной дневной работе наименьшая продолжительность воскресного и праздничного отдыха, предоставляемого каждому рабочему, определялась в 42 часа.

Устанавливались определенные особенности труда женщин и подростков, в частности запрещалось «пользоваться трудом рабочих женского и мужского пола в возрасте до 16 лет» в ночное время, к подземным работам женщины и подростки в возрасте до 18 лет не допуска-

лись, рабочее время для лиц, не достигших 18 лет устанавливалось не более 6 часов в сутки, а малолетние, не достигшие 14 лет, к работе по найму не допускались. С 1 января 1919 г. не допускались к работе по найму все лица, не достигшие 15 лет, а с 1 января 1920 г. – не достигшие 20 лет от роду.

29 ноября 1917 г. издается положение о страховом совете [4]. Страховой совет создавался при Народном Комиссариате Труда для заведывания всеми делами, относящимся к страхованию рабочих. Далее был издан ряд декретов, реализующих рабочую страховую программу: Положение о страховании на случай безработицы от 11 декабря 1917 г. [5], Декрет о страховании на случай болезни от 22 декабря 1917 г. [6] и др.

Закрепляя право трудящихся на отдых 14 июня 1918 г. издается постановление СНК РСФСР «Об отпусках» [7] согласно которому все рабочие и служащие всех отраслей наемного труда, проработавшие в предприятии, учреждении или у частного лица не менее 6 месяцев без перерыва, имеют право один раз в течение года получить отпуск с сохранением содержания и выдачею его вперед. В 1918 году продолжительность отпуска устанавливалась сроком в 2 недели, а в виду особо тяжелых условий, переживаемых страной, все частные соглашения, все пункты коллективных договоров, все постановления местных властей или отдельных ведомств, устанавливающие более продолжительные сроки отпуска, отменялись. Народному Комиссариату Труда предоставлялось право устанавливать более продолжительные сроки отпусков в особо вредных производствах.

Вопросам оплаты труда также уделялось немало внимания. Ряд декретов установил определенные ставки заработной платы для отдельных отраслей труда, например декрет от 11 декабря 1917 г. «О нормах оплаты труда железнодорожников», постановление от 21 января 1918 г. «О новых окладах жалования для почтово-телеграфных служащих», декрет от 26 июня 1918 г. «О нормах оплаты учительского труда» и др.

Значительная роль в регулировании трудовых отношений отводилась коллективному договору. В опубликованном 2 июля 1918 г. Положении СНК РСФСР «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда», регламентировалось содержание коллективного договора; порядок приема и увольнения рабочих; нормирование рабочего времени и оплаты труда работников с обязательным учетом их квалификации, тяжести и сложности работы и других условий труда. Активное участие в заключении коллективных договоров, в разработке положений об оплате труда, тарифах и ставках заработной платы принимали профсоюзы. Согласно Положению, проект коллективного договора должен был разрабатываться профсоюзом и по достижении соглашения с предпринимателем представляться в Комиссариат труда для регистрации, просмотра, утверждения и придания ему законной силы. При наличии согласий договор мог быть утвержден Комиссариатом труда в предложенной профкомом редакции [2, с. 4].

Для надзора же за соблюдением законодательства о труде была создана на новых началах инспекция труда, а старая фабричная инспекция Декретом от 18 мая 1918 г. была ликвидирована. Статья 1 декрета указывала, что инспекция труда имеет целью охрану жизни, здоровья и труда всех лиц, занятых какой бы то ни было хозяйственной деятельностью, и распространяется па всю совокупность условий жизни трудящихся как на местах их работы, так и вне этих мест. Инспекторам труда были предоставлены широкие полномочия по привлечению к ответственности за нарушения законов о труде и за непринятие необходимых мер по охране жизни и здоровья трудящихся. [1, с. 28].

Рассмотренные законодательные акты показывают, что уже на первом этапе своего существования советская власть создала законодательство о труде, направленное на улучшение положения трудящихся. Далее основные законодательные акты по труду нашли свое обобщение в Кодексе законов о труде 1918 г.

Библиографический список:

1. Советское трудовое право / Ред. К.П. Горшенин, Р.П. Орлов и др.; Всес. ин-т юрид. наук НКЮ Союза ССР. – Москва: Юрид. изд-во, 1939. – 319 с.
2. Волкова О. История развития советского трудового законодательства: Учеб. пособ. – М.: ВЮЗИ, 1986. – 62 с.
3. СУ 1917. – № 1. – Ст. 10
4. СУ 1917. – № 7. – Ст. 106
5. СУ 1917. – № 8. – Ст. 111
6. СУ 1918. – № 13. – Ст. 188
7. СУ 1918. – № 43. – Ст. 527

Статья поступила в редакцию 24.08.2012.

УМЕТБАЕВА Юлия Ильдусовна – ассистент, Башкирский государственный университет (Стерлитамакский филиал).

УДК 35.088.9

О. Ю. Павловская

К ВОПРОСУ О ПРИМЕНЕНИИ МЕДИАЦИИ В ТРУДОВЫХ СПОРАХ

В данной статье автор рассматривает общие принципы проведения процедуры медиации применительно к индивидуальным трудовым спорам. Обозначаются особенности рассмотрения коллективных трудовых споров в сравнительной характеристике с процедурой медиации. Акцентируется внимание на отдельных аспектах судебной практики по трудовым спорам. Автор выступает с конкретными законодательными предложениями по оптимизации Федерального закона от 27.07.2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

Ключевые слова: индивидуальные трудовые споры, коллективные трудовые споры, комиссия по трудовым спорам, медиатор, процедура медиации, суд.

1 января 2011 г. вступил в силу Федеральный закон от 27.07.2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [1] (далее – Федеральный закон № 193-ФЗ). Принятию указанного закона предшествовала инициатива Президента России Д.А. Медведева о целесообразности создания альтернативной процедуры урегулирования споров. Президент отметил чрезвычайную перегруженность судебной системы, в том числе делами, которые вполне могли быть решены без длительного судебного разбирательства. Часть 2 статьи 1 Федерального закона № 193-ФЗ предусматривает регламент проведения процедуры медиации применительно к «спорам, возникающим из гражданских правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности, а также спорам, возникающим из трудовых правоотношений и семейных правоотношений». Важно отметить, что в соответствии с указанным законом процедура медиации не применяется к коллективным трудовым спорам, а также спорам, возникающим из гражданских, трудовых, семейных отношений, в случае если такие споры затрагивают (могут затронуть) права и законные интересы третьих лиц, не участвующих в процедуре медиации, или публичные интересы. По сути, закон прямо указывает, что процедура медиации (урегулирование споров с участием посредника) исключает коллективные и применима только к индивидуальным трудовым спорам, то есть, спорам, возникающим из трудовых правоотношений между наёмными работниками и работодателем, которые осуществляются в организации. Практика рассмотрения дел в судах показывает, что нередко на судебное разрешение трудового спора затрачивается достаточно много средств, времени и нервов. В ТК РФ закреплены порядок и условия рассмотрения индивидуальных трудовых споров с разграничением компетенции суда и комиссий по трудовым спорам. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам установлен ст. 384-389 ТК РФ, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах регулируется ст. 390-394 ТК РФ, а также положениями гражданско-процессуального законодательства, определяющими подведомственность гражданских дел судам, состав лиц, участвующих в деле, производство в суде первой инстанции, надзорной инстанции, порядок осуществления исполнительного производства. Для отдельных категорий работников предусмотрен особый порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Так, в органах государственной власти не создаются комиссии по трудовым спорам. Для рассмотрения спора государственный служащий вправе выбрать орган, которому он доверяет разрешение своих разногласий с работодателем. При обращении в вышестоящий государственный орган за

государственным служащим в соответствии со ст. 46 Конституции Российской Федерации сохраняется право обращения в суд за защитой своих прав. Прокурорские работники решение руководителей органов и учреждений прокуратуры по вопросам прохождения службы могут обжаловать вышестоящему руководителю и (или) в суд. Статья 2 Федерального закона № 193-ФЗ определяет медиатора как «независимое физическое лицо, привлекаемое сторонами в качестве посредника в урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по существу спора». Деятельность медиатора может осуществляться как на профессиональной, так и на непрофессиональной основе. Выполнять эту роль на непрофессиональной основе могут лица, достигшие возраста восемнадцати лет, обладающие полной дееспособностью и не имеющие судимости. А профессионально работать в этом качестве – специалисты, достигшие возраста двадцати пяти лет, имеющие высшее профессиональное образование и прошедшие курс обучения программе подготовки медиаторов. Следует отметить, что в силу закона медиаторами не могут быть лица, замещающие государственные должности Российской Федерации (субъектов Российской Федерации), должности государственной гражданской службы (муниципальной службы), если иное не предусмотрено федеральными законами. Ограничительные нормы, условия и принципы деятельности медиаторов установлены ст. 5, 6, подп. 5-7 ст. 11 и ст. 15 Федерального закона № 193-ФЗ. Медиатор, участвуя в разрешении спора, не вправе одновременно быть представителем какой-либо из сторон. Он не может оказывать какой-либо стороне юридическую, консультационную или иную помощь, а также осуществлять деятельность медиатора, если при проведении процедуры он лично (прямо или косвенно) заинтересован в ее результате. В том числе состоит с лицом, являющимся одной из сторон, в родственных отношениях. Закон лишает «примирителя» права делать без согласия сторон публичные заявления по существу спора. Медиатор не может без согласия сторон разглашать информацию, относящуюся к процедуре медиации и ставшую ему известной при ее проведении. В случае если посредник получил от одной из сторон информацию, относящуюся к процедуре медиации, он может раскрыть ее только с согласия этой стороны. То есть, процесс медиации конфиденциален. Также медиатор лишен права вносить (если стороны не договорились об ином) предложения об урегулировании спора. В течение всей процедуры медиации посредник имеет возможность встречаться, общаться и поддерживать связь как со всеми сторонами вместе, так и с каждой из них в отдельности. При этом он не должен ставить своими действиями кого-либо в преимущественное положение, равно как и умалять права и законные интересы одной из сторон. В ст. 15 Федерального закона № 193-ФЗ говорится о том, что соглашением сторон или правилами проведения процедуры медиации, утвержденными организацией, обеспечивающей медиацию, могут устанавливаться дополнительные требования к медиатору, в том числе к медиатору, осуществляющему свою деятельность на профессиональной основе. Посредника (посредников) для участия в разрешении спора стороны утверждают по взаимному согласию. При этом организация, обеспечивающая медиацию, может порекомендовать конкретную кандидатуру, а может и самостоятельно назначить посредника. Последнее возможно в том случае, если стороны изначально просили об этом (ст. 9 Федерального закона № 193-ФЗ). Услуги по урегулированию спора медиатор может оказывать как на платной, так и на бесплатной основе. А вот содействие организации, обеспечивающей медиацию в разрешении конфликта, оплачивается сторонами в обязательном порядке. По общему правилу стороны процесса несут расходы в равных долях, если только они не договорились об ином (ст. 10 Федерального закона № 193-ФЗ). В правилах проведения процедуры медиации, действующих в организациях, обеспечивающих медиацию, должны быть указаны:

- виды споров, урегулирование которых проводится в соответствии с данными правилами;
- порядок выбора или назначения медиаторов;
- порядок участия сторон в расходах, связанных с проведением процедуры медиации;
- сведения о стандартах и правилах профессиональной деятельности медиаторов, установленных организацией, обеспечивающей медиацию;
- порядок проведения процедуры медиации, в том числе права и обязанности сторон, особенности ее проведения при урегулировании отдельных категорий споров, иные условия про-

ведения. Все условия процедуры медиации должны быть четко прописаны в соответствующих соглашениях, отражающих тот или иной этап переговорного процесса. Медиативное соглашение – соглашение, достигнутое сторонами в результате применения процедуры медиации к спору или спорам, к отдельным разногласиям по спору и заключенное в письменной форме. Для того чтобы заключить соглашение о проведении процедуры медиации, одна из сторон должна направить другой соответствующее предложение (этот документ может быть направлен также по просьбе одной из сторон медиатором или организацией, обеспечивающей медиацию). Если сторона, проявившая инициативу, в течение тридцати дней (иного указанного в предложении разумного срока) не получит согласие на свое предложение, оно будет считаться отклоненным. Что касается формы соглашения, то оно должно быть составлено письменно и в обязательном порядке содержать сведения о предмете спора; о медиаторе, медиаторах или об организации, обеспечивающей медиацию; об условиях участия сторон в расходах, связанных с проведением процедуры медиации; о сроках ее проведения. В соответствии со статьей 14 Федерального закона № 193-ФЗ процедура медиации может быть прекращена в связи со следующими обстоятельствами:

- заключением соглашения сторон о прекращении процедуры медиации без достижения согласия по имеющимся разногласиям;
- заявлением медиатора в письменной форме, направленным сторонам (после консультаций с ними) по поводу прекращения процедуры медиации ввиду нецелесообразности ее дальнейшего проведения;
- заявлением в письменной форме одной, нескольких или всех сторон, направленным медиатору, об отказе от продолжения процедуры медиации;
- заключением сторонами медиативного соглашения.

Если все спорные моменты между сторонами урегулированы, они принимают итоговый документ, так называемое медиативное соглашение. Соглашение заключается в письменной форме и включает в себя сведения, указанные в ст. 12 Федерального закона № 193-ФЗ. То есть в нем должна содержаться информация о сторонах и предмете спора, проведенной процедуре медиации, медиаторе. Также в медиативном соглашении должны быть указаны достигнутые договоренности, взаимные обязательства, условия и сроки их выполнения.

Как и когда целесообразно использовать услуги медиатора при разрешении трудового спора? Представляется, что это необходимо на стадии досудебной подготовки с помощью посредника (медиатора), не затягивая конфликт, чтобы по возможности выйти на компромиссное решение, удовлетворяющее стороны. Однако не исключён вопрос, какой смысл спорящим прибегать к процедуре медиации, если ТК РФ и так устанавливает возможность решить спор без суда с применением комиссии по трудовым спорам, в том числе, если работник освобожден от судебных расходов? Совершенно очевидно, что отличия здесь имеются и вполне разумные: в порядке рассмотрения спора и в порядке вынесения решения. Так, комиссия по трудовым спорам (КТС) при рассмотрении спора запрашивает необходимые подтверждающие документы (последние не всегда быстро могут быть подготовлены) заслушивает обе стороны, вызывает экспертов, чья работа не всегда бесплатна, может вынести решение, которое, скорее всего одну из спорящих сторон не удовлетворит. Законная сила решений КТС может быть приведена в исполнение с помощью принудительной силы государства – судебных приставов, которые уж точно решение исполняют, если оно не выполнено добровольно. Острота спора для работника по истечении некоторого времени спадает, тем более что КТС его рассматривает не очень быстро. Итогом можно считать следующее: навсегда испорченные отношения с работодателем, проблемный поиск работы, если работник был уволен и различные страдания морального плана. Для медиации это не характерно. Медиатор, приглашенный к разрешению спора, создаст условия для процесса переговоров, позволит сторонам самостоятельно прийти к взаимовыгодному решению, которое они обязательно выполнят. Тем не менее, на практике иногда происходят парадоксальные случаи [2]. Например, для разрешения спора о незаконном увольнении был приглашен медиатор, стороны определили дальнейший вариант поведения, инициатор спора получил определённые «отступные», но после этого гражданин обратился в суд, для восстанов-

ления на работу. Суд усмотрел в его действиях злоупотребление правом и на основании статьи 10 ГК РФ отказал в его требованиях. Необходимо признать, что это, к сожалению, не единственная возможная оборотная сторона применения медиации. В этой связи, представляется, что существенным недостатком Федерального закона № 193-ФЗ является то, что медиативное соглашение не имеет силы исполнительного листа, не заверяется нотариусом*. Также в указанном выше законе отсутствуют способы и гарантии реализации защиты конфиденциальной информации. Равно как и не предусмотрена ответственность за разглашение информации, полученной в рамках проведения процедуры медиации.

В этой связи, представляется, что Федеральный закон № 193-ФЗ требует некоторой доработки путём внесения в него соответствующих изменений с учётом уже имеющейся отечественной практики его применения, а также и зарубежной, где институт медиации давно получил широкое распространение. Особенно положительно он себя зарекомендовал в странах континентальной Европы, Канаде, Австралии, Великобритании, Китае, а также Японии, тем более что достижения указанных стран в деле урегулирования трудовых споров путём медиации широко освещаются и комментируются специалистами [3].

Библиографический список

1.См.: Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» № 193-ФЗ от 27 июля 2010 года, вступивший в силу 1 января 2011 года // «Российская газета» – Федеральный выпуск № 5247 от 30 июля 2010 г.

2.Материалы семинара «Медиация в урегулировании коммерческих и трудовых споров», г. Екатеринбург Центр медиации Уральской государственной юридической академии от 02.03.2012 г. / URL: <http://www.mediation-ural.com/index.php/home/416-sem-mart>.

3.См. например: Дементьев О. М. Альтернатива государственному правосудию // Деловой Тамбов. – 2009. – август. – № 4. / URL: <http://www.totpp.ru/business-tambov/archive/aug-2009/415-article7>.

Статья поступила в редакцию 15.08.2012.

ПАВЛОВСКАЯ Ольга Юрьевна – кандидат юридических наук, преподаватель, Московский новый юридический институт.

* В случае неисполнения одной из сторон решения, для восстановления своих прав другая сторона вынуждена обратиться в суд, где возникнет новый спор, с использованием норм об исполнении мирового соглашения или иными способами, предусмотренными гражданским законодательством и ведёт к затягиванию судебного процесса – (Прим. автора).

ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО

УДК 347.191.6

С. В. Россол

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РЕОРГАНИЗАЦИИ КРЕДИТНОГО КООПЕРАТИВА

В статье автор исследует слабо изученную проблему добровольной реорганизации некоммерческих организаций на примере кредитных кооперативов. Проводит сравнение процедуры реорганизации кредитных кооперативов и хозяйственных обществ и делает попытку сформулировать ряд предложений по внесению изменений в действующее законодательство по вопросам, связанным с реорганизацией кредитных кооперативов.

Ключевые слова: реорганизация, кредитный кооператив, хозяйственные общества.

В развитых правовых системах реорганизация выступает одним из важнейших способов оптимизации корпоративной структуры юридического лица. С одной стороны она является эффективным инструментом корпоративной политики, с другой представляя собой сложный многоступенчатый процесс. Реорганизация это сложный корпоративный инструмент и в неумелых руках он может привести не только к положительному результату, но и к достаточно серьезным проблемам.

В условиях российского правового порядка повышенные риски реорганизации вызваны наличием ряда пробелов и противоречий в действующем законодательстве, проявляющихся как в отношении общих аспектов, так и в отношении специальных процедур. При этом, в ряде случаев препятствия представляются настолько не преодолимыми, что реорганизация теряет свой экономический смысл, а иногда может вообще оказаться неосуществимой, ввиду наличия неразрешимых правовых коллизий на тех или иных ее этапах.

Однозначной легальной дефиниции «реорганизации» действующее законодательство не содержит. Гражданский кодекс, а следом за ним и профильные законодательные акты определяют данный термин, через перечисление его составляющих. При этом, профильные акты, как правило, содержат указание на главенствующую роль общих норм ГК по этому вопросу. Это позволяет нам согласиться с мнением, что «в законодательстве ... установлена система иерархической соподчиненности общих норм гражданского законодательства со специальными федеральными законами и подзаконными нормативно-правовыми актами» [1]. Общие нормы ГК РФ не содержат различий в регулировании процедур реорганизации для коммерческих и некоммерческих организаций. При этом, в системе законодательного регулирования реорганизации встречаются значительные по своему объему лакуны. Это относится не только к некоммерче-

ским организациям, регулированию которых традиционно уделяется меньше внимания, аналогичные вопросы встают и в отношении хозяйственных обществ.

Попытки конкретизировать процедуры реорганизации предпринимались неоднократно, так в 2007 году в ГД РФ вносился законопроект «О реорганизации коммерческих организаций», однако он получил отрицательные отзывы профильных комитетов и был впоследствии отозван инициаторами [2]. Хотя авторы реформы гражданского законодательства и обратили на нее внимание, но наш взгляд ей было уделено недостаточно внимания. Однако планируемые изменения, носят безусловно позитивный характер. Так, было предложено конкретизировать понятие передаточного акта, расширить возможности проведения реорганизации для юридических лиц различной организационно-правовой формы и одновременной реорганизации нескольких юридических лиц [3]. Однако, даже с учетом предполагаемых изменений, на наш взгляд правовое регулирование останется фрагментарным. Нормативно-правовые акты оставляют слишком много вопросов, искать ответы на которые приходится правоприменителям, причем зачастую в форме судебных споров. В этой ситуации, некоммерческие организации оказываются в серьезном проигрыше, по сравнению с хозяйственными обществами. В силу сравнительно небольшого количества и меньшей коммерческой активности, которая обычно и приводит к идее реорганизации, практика для некоммерческих организаций будет нарабатываться более медленными темпами, чем для коммерческих. Результатом этого станет обращение к не всегда адекватному опыту реорганизации хозяйственных обществ для ответов на вопросы, возникающие при реорганизации кредитных кооперативов. Как отмечается, подобный подход «по аналогии» может повлечь возникновение «проблем и противоречий, так как, несомненно, возрастет риск, что останутся неучтенными какие-либо нормы, а это обязательно создаст новые трудности участникам гражданского оборота» [4]. Однако, на текущий момент, законодатель не готов предложить практике иных подходов к данному явлению хозяйственной деятельности.

В отношении доктринального подхода к проблеме определения термина и явления «реорганизации» необходимо отметить, что в большинстве случаев, ее определяют как особый способ правопреемства при прекращении деятельности юридического лица. На этом делают акцент ряд ведущих исследователей. В частности, профессор Телюкина М.В. указывает: «Реорганизация – прекращение деятельности юридического лица, при котором его права и обязанности передаются третьим лицам, т.е. возникает правопреемство ...» [5]. Профессор Долинская В.В. акцентирует внимание на независимости документальной фиксации процесса от его конечного результата: «реорганизация ... всегда является ... прекращением и учреждением нового (юридического лица), вне зависимости от того, как это отражено документально, и влечет переход прав, принадлежащих юридическому лицу его правопреемникам» [6]. Профессор М.И. Брагинский: «реорганизация означает прекращение юридического лица с переводом его прав и обязанностей» [7]. Некоторые авторы предпочитают опираться в определении данного термина не на прекращение юридического лица, а на возникновение новых лиц. Так С.В. Мартышкин указывает: «реорганизация – это процедура ... в ходе которой происходит образование нового юридического лица или юридических лиц, сопровождающееся переходом прав и обязанностей ... в порядке правопреемства к вновь возникшему юридическому лицу или ... лицам» [8].

Отдельные исследователи акцентируют внимание на техническую составляющую реорганизации [9], понимая под ней сложный юридико-фактический состав и делая попытки систематизации его составляющих:

- а) особый локальный акт трансформационного характера (решение высшего органа управления юридического лица);
- б) группу последовательно наступающих юридических фактов (определение объема правопреемства, составление разделительного баланса (передаточного акта));
- в) гражданско-правовую сделку (договор о слиянии или присоединении);
- г) административный акт (свидетельство о государственной регистрации юридического лица).

На наш взгляд, данная трактовка термина достаточно спорна, поскольку не отражает всех смысловых граней, вложенных в это определение законодателем. Слишком многие действия и в слишком различных хозяйственных ситуациях, действующее законодательство называет данным термином. По сути, можно согласиться только с тем, что реорганизация это сложных юридико-фактический состав. Однако, то что в него входит, значительно разнится в зависимости от выбранного способа реорганизации. По сути, каждый способ реорганизации обладает собственным набором юридических и фактических действий, то есть является особой процедурой отличной от других. Общим является только наличие административных действий полномочных государственных органов, опосредующих действия, связанные с подачей информации в реестр юридических лиц.

Законодатель определяет, что реорганизация может осуществляться путем слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования.

При этом, преобразование, на наш взгляд вообще необходимо рассматривать как особую, принципиально отличную форму, имеющую как иную экономическую природу, так и иные цели и задачи, чем прочие способы.

Первые четыре вида (слияние, присоединение, разделение, выделение), ведут к изменению экономического базиса субъекта финансово-хозяйственной деятельности (совокупности прав, активов, обязательств и представляющих собой имущественный комплекс организации) в результате которого происходит трансформация прав и обязанностей участников реорганизуемого юридического лица. Происходит замена одной из сторон корпоративных обязательств с одновременной трансформацией объема права по отношению к новому субъекту. Наиболее ярко, это видно на примере хозяйственных обществ, поскольку в ходе любой из названных процедур, осуществляется обмен долей или акций, олицетворяющих права по отношению к юридическому лицу. В большинстве случаев, при этом происходит изменение «веса» голоса участников/акционеров в принятии решений, а при достижении пороговых величин, предусмотренных законом и изменение объема его правомочий по отношению к обществу. Поскольку в хозяйственных обществах объем корпоративных прав «по умолчанию», определяется через экономические показатели участия в деятельности общества (доля в уставном капитале, количество контролируемых акций), то и изменение их объема, при изменении хозяйственного базиса ведения бизнеса выглядит закономерно. При этом, по сути, полученный объем прав сопоставим с утраченным, то есть обмен, по замыслу законодателя равноценен. Оценка данной «равноценности» происходит через стоимость экономического базиса субъекта или субъектов хозяйственной деятельности, функционирующих после реорганизации по отношению к реорганизованному юридическому лицу.

Стоит отметить, что действующее законодательство оставляет участникам обществ с ограниченной ответственностью больше возможностей для определения доли участия в принятии решений, признавая за ними не только «объединение капиталов, но и объединение лиц». Однако, на практике, это означает большую долю «нефинансовой» доли участия одного или нескольких из них, в деятельности Общества, наличие в деятельности организации таких не оцененных показателей, как деловые связи, например. В целом, на наш взгляд, это не нарушает основной идеи – «обмен» корпоративных прав при реорганизации равноценен.

В отношении кредитных кооперативов этот процесс имеет иной характер. Основным принципом управления кредитным кооперативом, является: «один участник – один голос». Соответственно, при реорганизации пайщики получают объем корпоративных прав, аналогичный тому, что они уже имели, но по отношению к иному юридическому лицу. Отсутствие трансформации в объеме прав членов кредитного кооператива вызвано иной природой корпоративной формы хозяйствования. Достижение декларируемых законодателем целей кредитного кооператива не связано ни с размером паевого взноса, ни с размером заимствования члена кооператива, соответственно и какое либо изменение объема прав после реорганизации по отношению функционирующих после реорганизации кредитных кооперативов не происходит.

Несмотря на базовые различия, механизм реорганизации хозяйственных обществ и кредитных кооперативов, практически идентичны. За исключением ряда небольших нюансов. Так

ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации» [10] содержит ряд дополнительных требований общего характера. В частности, согласно ст. 41 указанного нормативно-правового акта до проведения процедуры реорганизации сельскохозяйственному кредитному кооперативу необходимо получить заключение ревизионного союза по вопросу соответствия проводимой процедуры законным интересам членов и кредиторов кооператива. Данное требование уникально для российского корпоративного законодательства. Вместе с тем, подобное требование выглядит достаточно разумно, и возможно с небольшой трансформацией, имеет смысл расширить круг лиц, к которым оно может быть адресовано. Например, обязательное наличие заключения ревизионных органов публичных корпораций или внешних профессиональных консультантов, может повлиять на улучшение инвестиционного климата в целом. В отношении же кредитных потребительских кооперативов, чью деятельность регулирует ФЗ «О кредитной кооперации» [11] на наш взгляд, это было бы оправдано, еще и по следующей причине. Кредитная кооперация, подразумевает фидуциарное взаимодействие как между членами кооператива, так и между членами и административным персоналом кооператива. Этот принцип общий и для кредитных потребительских кооперативов и для кредитных сельскохозяйственных кооперативов. И именно укреплению данных связей и могло бы послужить требование о проведении аудита целей, поставленных перед реорганизацией и соответствие данных целей, целям членов кредитного кооператива в целом. В качестве положительной особенности теперь уже ФЗ «О кредитной кооперации» можно отметить наличие конкретизированного требования к вопросам, которые должны быть разрешены при обсуждении решения о преобразовании кооператива. С учетом особенностей членов таких организаций (физические лица, не являющиеся профессиональными инвесторами, зачастую не имеющие какого либо специального образования), законодатель, возможно, стоило бы уделить большее внимание и вопросам повестки дня собраний, посвященных иным способам реорганизации.

Необходимо отметить, что движущей силой реорганизации являются экономические цели и задачи стоящие перед организацией. Уровни этих целей могут быть самыми разными. Они могут стоять перед самим юридическим лицом, органами его управления или отдельными лицами, входящими в его высший управленческий орган (общее собрание акционеров/участников, собрание пайщиков и т.п.), причем далеко не всегда цели указанных групп совпадают. Реорганизация, с точки зрения права, эта та форма, в которую облек этот хозяйственный процесс законодатель. Различие коммерческих юридических лиц и некоммерческих, по замыслу законодателя, кредитных кооперативов, порождает и различие экономических задач, решению которых способствует реорганизация. При этом, решать эти задачи, не смотря на все их различия необходимо одними и теми же инструментами. Стоит заметить, что указания на необходимость рассматривать прежде всего внутренние побудительные мотивы реорганизации, ее экономическую сущность, звучат в юридической литературе [12], однако должны понимать, что чрезмерное смещение акцентов на экономическую составляющую, приводит к излишнему «дроблению» правового инструментария. Следуя по этому пути, мы, начав с разработки различных процедур реорганизации для некоммерческих и коммерческих юридических лиц, можем прийти до разработки процедур для отдельно взятых организационно-правовых форм. Ведь, например, цели и задачи деятельности потребительского кредитного кооператива отличаются от целей и задач деятельности общественного объединения, едва ли не больше чем от целей и задач хозяйственных обществ. В конечном итоге, мы можем оказаться втянуты в процесс создания новых правовых фикций ради самого процесса их создания. Только через понимание, в каких случаях реорганизация некоммерческой организации является следствием ее деятельности, приносящей прибыль и направленной на увеличение такой прибыли, а в каких она вызвана причинами иного характера, можно ответить на вопрос должны ли различаться процедуры реорганизации. Пути выхода из данной ситуации, необходимо искать через решение базовой проблемы гражданского права – дифференциации юридических лиц на коммерческие и некоммерческие.

Библиографический список

1. Крылова, Ю.А. Особенности реорганизации некоммерческих организаций / Ю.А. Крылова // Юридический мир. – 2010. – № 3. – С. 29.
2. Законопроект № 424549-4 «О реорганизации коммерческих организаций» // Автоматизированная система обеспечения законодательной деятельности. <http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28Spravka%29?OpenAgent&RN=424549-4&02>. (Дата обращения: 24 июля 2012 года).
3. Законопроект № 47538-6 «О внесении изменений в части первую, вторую, третью и четвертую Гражданского кодекса Российской Федерации, а также в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Автоматизированная система обеспечения законодательной деятельности. <http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28Spravka%29?OpenAgent&RN=47538-6&02>. (Дата обращения: 24 июля 2012 года).
4. Крылова, Ю.А. Особенности реорганизации некоммерческих организаций / Ю.А. Крылова // Юридический мир. – 2010. – № 3. – С. 29.
5. Телюкина, М.В. Комментарий к Федеральному закону «Об акционерных обществах» (постатейный) / М.В. Телюкина. – М.: Волтерс Клувер, 2005. – С. 97.
6. Долинская, В.В. Правовое регулирование реорганизации и деятельности акционерных обществ / В.В. Долинская: Дис... к.ю.н. – М., 1993. – С. 34.
7. Брагинский, М.И. Юридические лица (комментарий к ГК РФ) / М.И. Брагинский // Хозяйство и право. – 1998. – № 3. – С. 18.
8. Мартышкин, С.В. Понятие и признаки реорганизации юридического лица / С.В. Мартышкин: Дис. ... к.ю.н. – Самара, 2000. – С. 40-41.
9. Нуждин Т.А. Особенности принудительной реорганизации юридических лиц по действующему законодательству Российской Федерации // Современная наука. 2011 №3 С.34
10. Федеральный закон от 08.12.1995 № 193-ФЗ (ред. от 03.12.2011) «О сельскохозяйственной кооперации» // Российская газета. № 242. 16.12.1995.
11. Федеральный закон от 18.07.2009 № 190-ФЗ ред. от 30.11.2011 «О кредитной кооперации»// Российская газета. № 136. 24.07.2009.
12. Еремин, В.В. Правовая природа института реорганизации юридического лица / В.В. Еремин // Налоги. – 2011. – № 17. – С. 19.

Статья поступила в редакцию 28.07.2012.

РОССОЛ Сергей Викторович – юрисконсульт, ООО «Торговая Компания Третий Рим».

УДК 347.4

П. Г. Чутков

К ВОПРОСУ О ДОПУСТИМОСТИ ВОЗРАЖЕНИЙ ЛИЦА, ОБЯЗАННОГО ПО БЕЗДОКУМЕНТАРНОЙ ЦЕННОЙ БУМАГЕ

В статье рассматриваются вопросы допустимости заявления лицом, обязанным по бездокументарной ценной бумаге, возражений против исполнения по ней. Автор приходит к выводу, что свойство публичной достоверности распространяет свое действие и в отношении безналичных бумаг, однако в целях защиты интересов обязанного по бумаге лица наличие такой характеристики допускает возможность заявления должником ряда возражений.

Ключевые слова: бездокументарные ценные бумаги, публичная достоверность, возражения, эксцепции.

Современный гражданско-правовой институт возражений является модификацией института эксцепции (*exceptio*), известного римскому праву как некоторое исключение, «которое обычно противопоставляется иску по какому-нибудь делу, для исключения того, что требуется в интенции или кондемпнции» (D. 44. 1. 2. *Ulpianus*) [1, с. 92]. В современном праве под возражением подразумеваются любые фактические и юридические обстоятельства, приводимые и доказываемые ответчиком с целью опровержения иска [2, с. 52]. При этом возражения могут быть направлены как против самого существования права (перемпторные эксцепции: например, возражения о факте прекращения требования зачетом или иным способом), так и против осуществления прав (дилаторные: например, возражения об истечении давностного срока).

Возражения обязанного по бездокументарным ценным бумагам лица являются частным случаем *exceptio*, который в рамках действия специального законодательства принимает специфические положения.

Бездокументарные ценные бумаги обладают свойством публичной достоверности, под которой понимается презумпция правомерности обладания бумагой, если иного не вытекает из формальных отраженных в ней обстоятельств. Одновременно такая презумпция предполагает безразличность для обращения бумаг обстоятельств, в них не зафиксированных. Поэтому обязанное лицо, по общему правилу, не может противопоставить требованию добросовестного приобретателя бумаги возражения, основанные на отношениях обязанного лица к его предшественникам.

Необходимо признать, что действующее законодательство не сформулировало правила публичной достоверности применительно к бездокументарным или документированным ценным бумагам. Соответствующую формулу содержит только вексельное законодательство (ст. 17 Положения о простом и переводном векселе, утверждённого Постановлением Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров СССР от 7 августа 1937 г. № 104/1341). Однако при этом следует отметить, что это правило распространяется и на бездокументарные ценные бумаги, поскольку иное заставило бы держателей устанавливать или опровергать другие факты, кроме тех, которые необходимы для их легитимации [3, с. 190, 194], что превращало бы запись в реестре в лишнюю формальность.

Высказываемое в юридической литературе мнение о том, что правило о публичной достоверности ценных бумаг, а значит и бумаг безналичных, зафиксировано абз. 1 п. 2 ст. 147 ГК РФ является не вполне обоснованным [4, с. 27]. В соответствии с названной нормой не допускается отказ от исполнения обязательства, удостоверенного ценной бумагой, со ссылкой на отсутствие основания обязательства либо на его недействительность. Из буквального прочтения

данного законоположения следует лишь то, что не допускаются возражения со ссылкой на дефект основания воплощенного в бездокументарной ценной бумаге обязательства, то есть устанавливается недопустимость возражений в силу обладания свойством абстрактности. Представляется, что свойство публичной достоверности нельзя свести к невозможности заявления возражений, вытекающих из свойства абстрактности (безразличности основания) безналичных бумаг. Норма абз. 1 п. 2 ст. 147 ГК РФ закрепляет лишь частный случай действия публичной достоверности и не учитывает иных оснований возражения обязанного лица (например, недееспособность должника во время составления бумаги). В силу этого представляется верным и в отношении безналичных бумаг сделанное М.М. Агарковым замечание: «Ограничение возражений зависит не от абстрактности бумаг, а от способа легитимации ее держателя в качестве субъекта выраженного в ней права» [3, с. 194].

Свойство публичной достоверности, ограничивая возможность противопоставления возражений, не исключает, однако, их предъявления вовсе. Ограничения распространяются на те из экцепций, которые несовместимы с независимостью прав держателя бумаги от прав его предшественников: должник не может противопоставить предъявленному ему требованию по бумаге возражения, основанные на его личных отношениях к предшествующим обладателям бумаги. Термин «личные отношения» понимается здесь широко и охватывает все отношения, основанные на юридических фактах, ссылка на которые или опровержение которых заставило бы держателя обосновать свое притязание иначе, чем путем легитимации, требуемой бездокументарной ценной бумагой [3, с. 230]. Но при этом он вправе реализовать в отношении держателя некоторые ограниченные возражения, которые условно можно разделить на две группы: направленные против свойств самой бездокументарной бумаги или против ее держателя.

К числу возражений первой группы можно отнести следующие.

Во-первых, возражения, основанные на том, что должник во время составления бумаги был недееспособным или ограниченно дееспособным, либо не обладал правоспособностью [5, с. 81]. Применительно к ценным бумагам на предъявителя к такому выводу пришел Е.А. Крашенинников. Однако, представляется, что нет препятствий для его распространения и на бездокументарные бумаги. Посредством составления бумаги и ее вручения первому приобретателю должник создает для себя определенные обязанности, корреспондирующие воплощенным в бумаге правам, в силу чего он к данному моменту должен обладать полной дееспособностью, в противном случае безналичная бумага не будет действительной, в связи с чем любые требования, предъявленные из нее, должны быть отклонены.

Во-вторых, возражения о подложности или поддельности бездокументарной ценной бумаги. Подложная бумага – это бумага, выпущенная в оборот ее эмитентом и содержащая не санкционированные им изменения в содержании, произведенные третьими лицами (например, изменение размера процентов по облигации). Под поддельной бумагой понимается осуществленная третьим лицом запись с характеристиками, свидетельствующими о том, что бумага якобы была выдана эмитентом [6, с. 100]. В обоих случаях обязанное по бумаге лицо вправе отказаться от исполнения по ней; причем при первой ситуации речь может идти об исполнении на первоначальных условиях, тех, на которых эмитент действительно обязался.

В соответствии с применяемым в силу п. 1 ст. 149 ГК РФ к безналичным бумагам абз. 2 п. 2 ст. 147 ГК РФ владелец ценной бумаги, обнаруживший ее подлог, вправе предъявить к лицу, передавшему ему бумагу, требование о надлежащем исполнении обязательства, ею удостоверенного, и о возмещении убытков. Для реализации держателем бездокументарной ценной бумаги данного права необходимо соблюдение двух обязательных условий: во-первых, держатель является добросовестным приобретателем бумаги, а, во-вторых, требование может быть заявлено только лицу, которое непосредственно передало потерпевшему данную бумагу. Для заявления указанного требования является безразличным добросовестность лица, которому это требование предъявляется, а также его статус должника по бумаге или ее приобретателя. Верное в целом данное суждение требует, однако, некоторого уточнения. Действительно, по смыслу абз. 2 п. 2 ст. 147 ГК РФ требование об исполнении может быть предъявлено лицу, не являющемуся согласно формальным признакам обязанным по бумаге. Вместе с тем, особенность

удостоверяемых некоторыми бездокументарными ценными бумагами, например акциями, прав создает невозможность реализации данного притязания, в силу чего правило вышеназванной нормы носит ограничительный характер: при невозможности осуществления данного права следует применять общие правила ГК РФ о договорной ответственности.

В-третьих, возражения об отсутствии у обязанного лица права на выдачу (эмиссию) данной бумаги. Так, в соответствии с п. 1 ст. 17 Закона Об ипотечных ценных бумагах выдача ипотечных сертификатов участия может осуществляться только коммерческими организациями, имеющими лицензию на осуществление деятельности по управлению инвестиционными фондами, паевыми инвестиционными фондами, и негосударственными пенсионными фондами, а также кредитными организациями. Таким образом, на момент выдачи ипотечных сертификатов участия коммерческая организация должна обладать соответствующей лицензией, иначе выданная бумага не может считаться действительной, в силу чего любые предъявленные из ее содержания требования могут быть отклонены.

В-четвертых, возражения, вытекающие из содержания бумаги. К таким возражениям можно отнести ссылку должника на несвоевременность предъявления требования [7, с. 47]. Данный вид *excerptio* предложен Е.А. Крашенинниковым для предъявительских ценных бумаг, однако его использование как теоретически, так и практически обосновано и к безналичным бумагам. Очевидно, что если срок исполнения по бумаге не наступил, должник вправе основываясь на содержании самой бумаги, отказать в исполнении в данный момент. В таком случае отказ не является абсолютным, однако препятствует получению исполнения по бумаге при заявленном требовании.

Ко второй группе возражений, эксцепций против держателя бездокументарной бумаги, возможно отнести следующие.

В-первых, возражения, оспаривающие возможность исполнения по бумаге ввиду ненадлежащей легитимации держателя. Так, ЗАО «ИНПА» обратилось в арбитражный суд с иском к ЗАО «ТД Ставрополье» с иском об обязанности ответчика предоставить информацию как акционеру ответчика. Судом первой инстанции иск был удовлетворен. Кассационная инстанция решение суда отменила и передала дело на новое рассмотрение в первую инстанцию со следующими указаниями: «Из материалов дела следует, что суд первой инстанции не проверял обстоятельства, связанные с наличием или отсутствием в реестре акционеров ЗАО «ТД «Ставрополье» записей о правах истца на акции ЗАО «ТД «Ставрополье» на момент обращения истца с исковым заявлением в суд по данному делу. ... Установление обстоятельств, подтверждающих владение правами, закрепленными эмиссионными ценными бумагами, в соответствии с требованиями статьи 29 ФЗ «О рынке ценных бумаг» необходимо при каждом осуществлении прав по ценным бумагам, в том числе и в случае, предусмотренном статьей 91 ФЗ «Об акционерных обществах» (Постановление Федерального Арбитражного Суда Московского округа от 25 сентября 2000 года № КГ-А40/4236-00). Таким образом, суд фактически указал на невозможность осуществления воплощенного в акции права, если имя держателя в реестре акционеров отсутствует.

Во-вторых, возражения, оспаривающие приобретение данным держателем права по бумаге (например, недобросовестное приобретение бумаги у недееспособного лица). От данного рода возражений следует отличать отказ обязанного лица от процедуры придания легитимации по указанному выше обстоятельству. Так, ЗАО «ТД «Риондо» обратилось в арбитражный суд с требованием об обязанности ОАО «ПД «Очаково» внести в реестр акционеров ОАО «ПД «Очаково» запись об истце как о владельце акций этого общества. Суды трех инстанций исковые требования удовлетворили, основываясь на не признанном в установленном порядке недействительным договоре купли-продажи акций. Президиум Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации все судебные акты отменил, указав, что решение вопроса о внесении в реестр акционеров записи об истце зависит в полной мере от решения вопроса о действительности или недействительности договора купли-продажи акций, на котором основаны исковые требования, что не было проверено судебными инстанциями. Высшая судебная инстанция признала правомерной ссылку ответчика на материалы уголовного дела, возбужденного в отношении руково-

дителей истца, как на основании отказа во внесении приходной записи (Постановление Президиума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 30 ноября 1999 года № 6712/97).

В-третьих, возражения, посредством которых должник прекращает свои обязательства перед кредитором или уменьшает размер долга. В частности, таким основанием для отказа в исполнении по бумаге может стать наличие у должника встречного однородного требования к данному держателю с наступившим сроком исполнения. Данная *exsertio* рассматривается В.А. Беловым в качестве допустимого вексельного возражения [2, с. 43]. В этом случае должник будет вправе противопоставить возражение о прекращении обязательства, удостоверенного бумагой, зачетом в порядке статей 410-412 ГК РФ.

В-четвертых, возражения, препятствующие реализации существующего у держателя права по бумаге. Учитывая это, верным является замечание Г.Н. Шевченко: «Следует различать права, удостоверяемые акцией, как и любой ценной бумагой, и возможность реализации этих прав. Акция предоставляет определенные имущественные и неимущественные права, для осуществления которых требуется наступление определенных юридических фактов, как правило, нескольких, образующих фактический состав» [8, с. 36]. Именно поэтому неполная оплата акции препятствует реализовать воплощенное в ней право, но не обуславливает его возникновение. К таким возражениям можно, в частности, отнести эксцепции акционерного общества против реализации акционером права голоса по неоплаченным акциям (п. 1 ст. 34 Закона Об акционерных обществах), а также против требования о выплате необъявленных дивидендов.

По общему правилу должник не вправе противопоставить кредитору по бумаге возражения, основанные на своих личных отношениях с предшественниками последнего. Однако это ограничение не действует, если держатель бумаги получил ее в результате злоумышленного соглашения в целях не допустить соответствующие возражения должника (так, допустима ссылка обязанного по бумаге лица на то, что она была выдана под влиянием угрозы). К аналогичному выводу приходит М.М. Агарков при исследовании общих проблем ценных бумаг [3, с. 229]. Иными словами, действие принципа публичной достоверности не распространяется на недобросовестного приобретателя бумаги.

Публичная достоверность бездокументарной ценной бумаги не распространяется также на первоначального ее приобретателя, в случае заявления требования из бумаги которым допускаются все возможные возражения, вытекающие из правоотношений между должником и его контрагентом. Указанная позиция была поддержана Президиумом Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации при рассмотрении споров, связанных с использованием векселя с пункте 9 Обзора практики разрешения споров, связанных с использованием векселя в гражданском обороте, утвержденного Информационным письмом Президиума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 25 июля 1997 года № 18. Представляется целесообразным распространение такой практики и на случаи с использованием бездокументарных бумаг.

Таким образом, свойство публичной достоверности, ограничивающее возможные возражения обязанного по бездокументарной ценной бумаге лица в адрес ее держателя, представляет собой инструмент, направленный на увеличение оборотоспособности данного объекта гражданских прав, вместе с тем не преследует целью нарушения стабильности гражданского оборота за счет наличия названных выше исключений из его действия.

Библиографический список

1. Римское частное право / Под ред. И.Б. Новицкого, И.С. Перетерского. – М., 2004. – 544 с.
2. Белов, В.А. Вексельные возражения / В.А. Белов // Законодательство. – 2000. – № 7.
3. Агарков, М.М. Основы банковского права / М.М. Агарков // Учение о ценных бумагах: науч. исслед. – 3-е изд., стер. – М., 2005. – 336 с.
4. Белов, В.А. Гражданское право / В.А. Белов: Особенная часть: Учебник. – М., 2004. – 767 с.
5. Крашенинников, Е.А. Ценные бумаги на предъявителя / Е.А. Крашенинников. – Ярославль, 1995. – 95 с.
6. Белов, В.А. Ценные бумаги в российском гражданском праве / В.А. Белов. – М., 1996.

7. Крашенинников, Е.А. Предъявительские ценные бумаги / Е.А. Крашенинников // Очерки по торговому праву. – Ярославль. – 1994. – Вып. 1.

8. Шевченко, Г.Н. Акция как корпоративная ценная бумага / Г.Н. Шевченко // Журнал российского права. – 2005. – № 1.

Статья поступила в редакцию 01.09.2012.

ЧУТКОВ Павел Геннадьевич – ассистент, Кемеровский государственный университет.

СВЕЖИЙ ВЗГЛЯД

УДК 338

К. Ю. Корчемкина, М. Г. Круталевич

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ МИГРАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ В РОССИИ

В истории нашей страны миграции всегда играли особую роль. В настоящее время Россия включена в большую систему мировой миграции населения. Российские ученые и преподаватели работают вместе с приехавшими мигрантами из стран СНГ, и задача российского правительства в том, чтобы найти подход к каждому человеку и к каждой этнической группе. Основные точки соприкосновения должны быть найдены посредством использования пути демократизации. В статье приводятся способы избегания нежелательного потока мигрантов, а также рекомендации по совершенствованию управления миграционными процессами.

Ключевые слова: *миграционные потоки, миграционная политика, регулирование миграционных процессов, модернизация управления миграционными потоками.*

Сегодня вопросы о миграции и мигрантах остаются достаточно сложными для их быстрого решения. Ситуация в стране складывается так, что без мигрантов вообще нам не обойтись, но в то же время велика вероятность недопонимания между обществом и прибывшими «гостями». До сих пор нет контроля въезда на принимающую территорию, который бы осуществлялся эффективно. Остаётся проблема бесконтрольного въезда во многие регионы страны. Поэтому необходима скорейшая модернизация управления миграционными потоками.

Миграционная политика Российской Федерации является одним из направлений государственной политики. Как показал анализ научной литературы, для реализации миграционной политики Российской Федерации характерен административно-правовой метод. Основной особенностью является осуществление властно-распорядительных органов исполнительной власти посредством использования мер административно-правового характера [5].

Концепция государственной миграционной политики, утвержденная В.В. Путиным на период до 2025 года является инструментом управления миграционными процессами. Концепция государственной миграционной политики представляет собой систему основных принципов и приоритетов федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере регулирования миграционных процессов, механизмы и формы их реализации. Определяет стратегический курс, основные задачи, приоритетные направления и механизмы государственного регулирования миграционных потоков. [3]

Анализируя миграционную ситуацию в Российской Федерации можно сказать, что на начало 2011 года численность постоянного населения Российской Федерации, по оценке с учетом предварительных итогов Всероссийской переписи, составила 142,9 млн человек и уменьшилась за 2010 г. на 48,3 тыс. человек, или на 0,03%. [2] Замещение естественной убыли населения возможно за счет миграционного прироста (миграционный прирост на 65,5% компенсировал численные потери населения). По данным ФМС России, на 1 января 2011 г. в стране насчитывалось 50,3 тыс. вынужденных переселенцев и беженцев. Более 34% из них (17,3 тыс.) составляли бывшие жители Казахстана, 20% (9,9 тыс.) – Грузии, 12% (6,2 тыс.) – Узбекистана, 5% (2,6 тыс.) – Таджикистана. Почти 10,5 тыс. человек (21%) переселились внутри России из регионов с нестабильной общественно-политической обстановкой. Процесс расселения вынужденных мигрантов идет по всем субъектам Российской Федерации. Наибольшее число вынужденных переселенцев и беженцев выбирали новым местом жительства Республику Северная Осетия-Алания (10,1 тыс. человек), 6,5 тыс. – Республику Ингушетию, 2,5 тыс. – Белгородскую область, от 1,8 тыс. до 1,1 тыс. – Самарскую область, Краснодарский край, Оренбургскую область, Ставропольский и Алтайский края. [2]

Можно сделать вывод о том, что миграционную политику, её цели, задачи и меры необходимо рассматривать не только исключительно во взаимосвязи с задачами и мерами комплексного развития страны, но и напрямую организовывать управление миграционными процессами в интересах такого развития.

Это позволяет определить направления государственной миграционной политики Российской Федерации, представленные на рисунке 1.



Рис. 1. Направления государственной миграционной политики Российской Федерации

Анализ законодательства, обеспечивающего государственное регулирование миграционных процессов на территории Российской Федерации, показал, что законодательная база построена на созерцательной позиции и практически полной отстраненности государства от влияния на процессы миграции. Между субъектами миграции и государством отсутствуют партнерские отношения, основанные на взаимном признании прав и обязанностей.

Кроме того, необходима подготовка проекта федерального закона об оказании помощи лицам, пострадавшим в ходе разрешения локальных кризисных ситуаций в субъектах Российской Федерации. Такой законопроект позволит установить порядок финансирования в единую систему расходования материальных ресурсов и денежных средств, направляемых на восстановление хозяйственных объектов, упорядочит и объединит усилия федеральных органов госу-

дарственной власти Российской Федерации и органов государственной власти субъектов Российской Федерации по решению этой проблемы.

Отсутствие комплексного подхода к регулированию миграционных процессов привело к неравномерной миграционной нагрузке на субъекты Российской Федерации и существенно осложнило решение вопросов обустройства и интеграции беженцев и вынужденных переселенцев.

Исходя из значительной территориальной дифференциации состояния рынка труда, экономического положения и демографических процессов, региональным органам власти нужно предоставить более широкие права в инициировании региональных программ привлечения постоянных мигрантов. Развитие таких программ будет способствовать большей эффективности распределения иммигрантов по территории страны. Их успешной интеграции в социум. Для обеспечения программ постоянной миграции необходим закон «Об иммиграции», который будет определять категории иммигрантов, их права и обязанности, меры по их интеграции в российское общество. Для реализации иммиграционных программ необходимо создать специальное подразделение уполномоченного органа по вопросам миграции и его представительства в субъектах Федерации.

В современных условиях существенно повышается значимость негосударственного сектора (страховых, банковских и иных структур) в процессах трудовой миграции, а также происходит выделение этого сектора как одного из наиболее важных в деятельности объединений российских предпринимателей и работодателей. Назрела необходимость определения его места и роли, а также механизмов формирования цивилизованного рынка негосударственных услуг в сфере трудовой миграции.

Также было бы целесообразно рассмотреть возможность подготовки и принятия ряда межправительственных соглашений на двустороннем уровне, таких как межправительственные соглашения о сотрудничестве государств-участников СНГ по формированию системы раннего предупреждения и предотвращения социально-политических конфликтов, следствием которых является экстренная массовая миграция населения; о сотрудничестве государств-участников СНГ в решении проблем, связанных с адаптацией трудящихся-мигрантов в принимающем государстве и ряд межправительственных соглашений, представленных на рисунке 2.

Кроме того, целесообразно предусмотреть разработку Федеральной целевой программы (ФЦП) по созданию и внедрению в практическую деятельность механизмов организованного подбора, подготовки и направления на работу за рубеж граждан государств-членов СНГ. Указанная ФЦП органично дополнит вышеуказанные международные правовые нормативные акты и позволит создать в области организованного привлечения и использования иностранной рабочей силы целостную правовую базу для реализации этого подхода на практике.

Необходимо также предусмотреть ряд мер по повышению роли образовательной миграции в социально-экономическом и демографическом развитии России и государств-участников СНГ.

Необходимо совершенствовать миграционную политику на территории РФ, а именно:

–следует рассмотреть возможность подготовки и принятия ряда межправительственных соглашений на двустороннем уровне;

–необходимо предусмотреть ряд мер по повышению роли образовательной миграции в социально-экономическом и демографическом развитии России и государств-участников СНГ;

–необходимо выработать дифференцированный подход к миграционным потокам из разных стран ближнего и дальнего зарубежья исходя из геополитических отношений РФ с этими странами.

Реализация миграционной политики Российской Федерации требует построения системы миграционного законодательства, соответствующего нормам международного права и лучшим мировым образцам организации управления миграцией. Формируя систему миграционного законодательства, включаясь в современную международную правовую инфраструктуру и развивая сотрудничество в сфере миграционной политики, Российская Федерация естественно заинтересована в обеспечении уровня и качества жизни, прежде всего, населения России. Правовое

поле, регулирующее положение иностранных граждан и лиц без гражданства в РФ, должно создавать условия и не препятствовать для лиц, проживающих значительный срок в Российской Федерации, уважающих её законы, знающих русский язык, становиться в случае их желания гражданами РФ. Однако вытекающая из законодательства практика получения гражданства иностранными гражданами, не являющимися соотечественниками, должно удовлетворять ограничительным условиям.

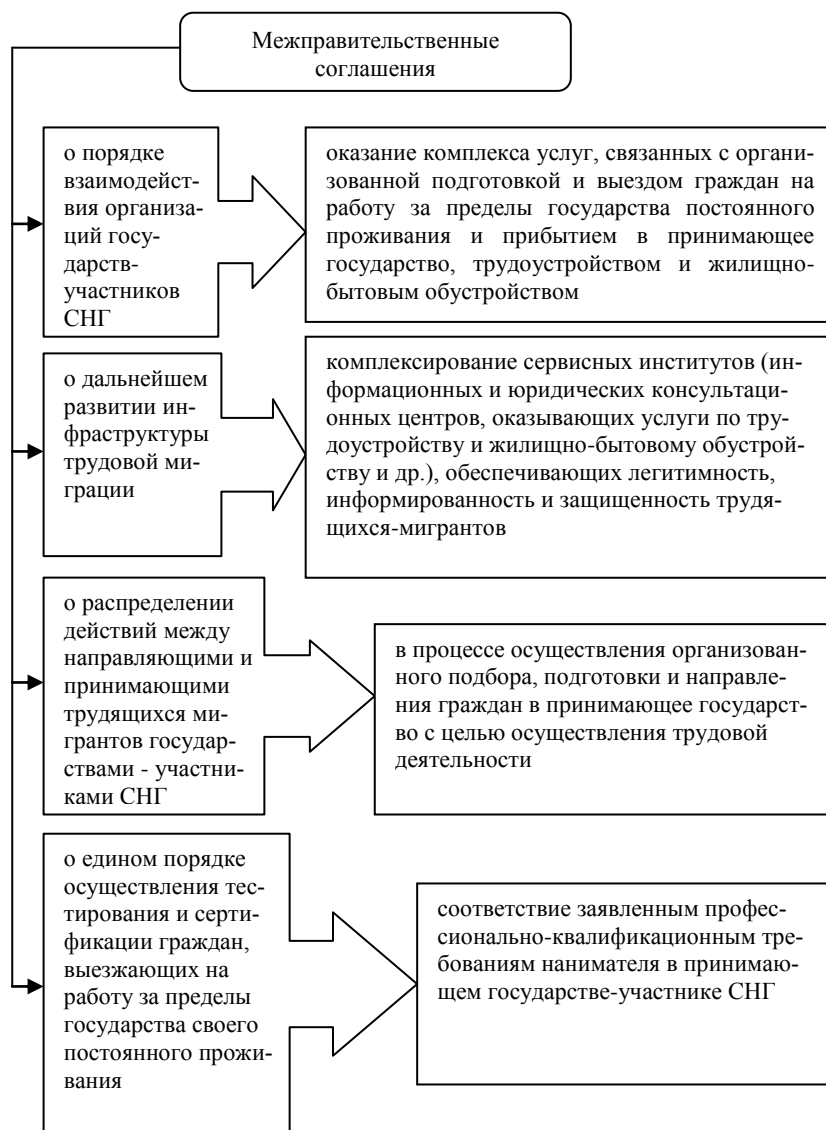


Рис. 2. Межправительственные соглашения

Обстоятельства исторической действительности за последние 20 лет изменились настолько, что полностью переориентировали сам вектор миграционных потоков, их динамику, связанные с ними проблемы, а, следовательно, должны быть пересмотрены принципы и программы их регулирования. Структура и перечень направлений миграционной политики разноплановы и многообразны – от противодействия нелегальной миграции до содействия и привлечения иммигрантов на работу, от оптимизации внутренних миграционных процессов до привлечения соотечественников из-за рубежа [1].

В настоящее время Россия включена в большую систему мировой миграции населения. Российские ученые и преподаватели работают вместе с приехавшими мигрантами из стран СНГ, и задача российского правительства в том, чтобы найти подход к каждому человеку и к каждой этнической группе. Основные точки соприкосновения должны быть найдены посредством использования пути демократизации.

На сегодняшний день существует проблема не только внешней (международной) трудовой миграции и внутренней, но и процесса интегрирования мигрантов в Россию. В результате процессов миграции российское общество меняется на глазах, изменен и образ самого человека[4].

Каждый год российские ВУЗы выпускают высококвалифицированные, конкурентоспособные кадры, но из-за переизбытка более дешевой рабочей силы на рынке труда, выпускники ВУЗов вынуждены годами стоять в очереди на биржах труда. Нужно стремиться к тому, чтобы разрешить въезд для работы только высококвалифицированным мигрантам. Также, в целях противодействия нелегальной миграции, целесообразно принять меры по борьбе с фиктивными браками, в частности, право на жительство в России предоставлять супругам только после 4 лет жизни в браке. В течение этого периода времени проходить консультативные (проверочные) беседы у психологов не реже одного раза в год, во избежание обмана со стороны супругов.

В современных условиях кризиса иммиграционные потоки и уже прибывшие иммигранты, прежде всего оставшиеся без работы, представляют угрозу национальной безопасности Российской Федерации [4]. Во-первых, произошло резкое ухудшение криминальной обстановки в крупных городах, а так же повышение уровня террористической опасности. Во-вторых, наметились тенденции этнополитической организации иммигрантов-граждан других государств и лиц без гражданства. В-третьих, происходят внутривнутриполитические сдвиги внутри российского политического поля, обусловленные проблемой массовой иммиграции. В-четвертых, стремительно обостряется межнациональная напряженность, усугубленная непрофессионализмом и коррупционностью милиции и ФМС в вопросах касающихся регулирования иммиграции. В-пятых, возникла и развивается новая сфера международных отношений.

Библиографический список

1. Буква закона // Миграция и гражданство. – 2010. – № 3 (6). – С. 21-22.
2. Институт демографических исследований. [Электронный ресурс]: <http://www.demographia.ru>.
3. Концепция миграционной политики. URL: <http://www.opora.ru/upload/iblock/969/...pdf>.
4. Лихолет, Е.Н. Административно-правовая организация механизма управления миграционными процессами / Е.Н. Лихолет // Современное право. – М.: Новый Индекс, 2006. – № 6. – С. 65.
5. Лукьянов, А.С. Административное выдворение и депортация в системе административно-правовых методов миграционной политики России / А.С. Лукьянов // Российская юстиция. – 2009. – №4. – С. 39.

Статья поступила в редакцию 27.08.2012.

КОРЧЕМКИНА Кристина Юрьевна – студент, Оренбургский государственный университет.

КРУТАЛЕВИЧ Марина Геннадьевна – кандидат экономических наук, доцент, Оренбургский государственный университет.

УДК 338.26

В. В. Боков

СПЕЦИФИКА РАЗРАБОТКИ КОНКУРЕНТНОЙ СТРАТЕГИИ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ МОЛОЧНОЙ ОТРАСЛИ

В статье рассматриваются специфические аспекты формирования конкурентной стратегии предприятия молочной отрасли на примере ООО «Рязанская молочная компания» (г. Рязань). Даются практические рекомендации в данном направлении и предлагается алгоритм формирования стратегии конкурентных преимуществ предприятия с учетом отраслевой специфики.

Ключевые слова: конкуренция, конкурентная стратегия, молочная отрасль, доля рынка, рентабельность продукции, производительность труда.

Обеспечение эффективного развития и функционирования, как больших предприятий, так и молодых фирм в условия рыночной системы хозяйствования в настоящее время является сложной комплексной проблемой. В первую очередь это касается таких ее сторон, как менеджмент и маркетинг.

Одним из главных факторов внешней среды, с учётом которого предприятие планирует свою маркетинговую деятельность, является конкуренция.

Конкуренция – соперничество и противоборство юридических и физических лиц за достижение преимуществ на рынке перед другими хозяйствующими субъектами в условиях рыночных отношений и действия антимонопольного законодательства. Конкуренция, как явление на рынке, существует в виде конкурентных действий (борьбы) предприятий.

Конкурентная стратегия – это общий замысел поведения предприятия на рынке с учётом своих возможностей и сил конкурентов.

Концепция развития современного промышленного предприятия должна быть направлена в стратегической перспективе на выход на рынок с продукцией, воспринимаемой потребителем в качестве высшей ценности среди товаров, аналогичных по потребительскому назначению. Такое понимание формирует цели долгосрочного развития и является главным содержанием конкурентной стратегии.

Исследуемое предприятие занимает предпоследнее место в отрасли по объему продаж и рыночной доли, значительно уступая по основным показателям эффективности отраслевым лидерам и их преследователям. Положение ООО «Рязанская молочная компания» г. Рязань на рынке и в отрасли характеризует это предприятие как «обороняющееся». Его рыночные действия направлены на удержание конкурентных позиций, позволяют благодаря умело выстроенным отношениям с крупными производителями сохранять и даже увеличивать объем продаж. Вместе с тем предприятие обладает потенциалом производственных мощностей и необходимой компетенцией менеджеров и основного производственного персонала для завоевания уже в среднесрочной перспективе устойчивых конкурентных позиций, позволяющих обеспечить 12% долю на рынке и переход от стратегии «обороны» к стратегии полного обновления.

Данная стратегия в качестве конечного результата должна обеспечить выход предприятия в число лидеров отрасли по эффективности производственной и сбытовой деятельности, темпам обновления продукции и технологий, уровню компетенций в основных сферах бизнеса, адаптированности в неустойчивой экономической и рыночной среде.

Содержательная часть конкурентной стратегии заключается в формировании и разработке стратегических целей и плановых мероприятий по их реализации.

Достижение стратегических целей развития предприятия предусматривает в среднесрочной перспективе стабилизацию существующего конкурентного положения, достижение стабильной финансовой устойчивости и результативности работы на рынке с выходом в конце периода на устойчивый качественный рост. Переход на новый уровень развития данного предприятия невозможен, без реализации комплекса мероприятий, направленных на:

- увеличение доли на рынке;
- доведение рентабельности продаж до среднеотраслевых значений;
- обновление продукции, технологии и ОПФ;
- адаптацию предприятия к конкурентной среде и внедрение международной системы менеджмента качества;

Сформулируем стратегические цели и рассмотрим комплекс конкретных мероприятий по их реализации.

1. Увеличить объем продаж и довести долю предприятия на рынке до 12%.

Реализация этой цели возможна при наличии, как минимум, двух основных условий: недовольствованного рыночного спроса и производственных возможностей предприятия.

2. Доведение рентабельности продаж до уровня 12%.

Достижение такого уровня рентабельности планируется путем реализации предлагаемого ниже комплекса организационно-технических мероприятий:

- Снижение материальных издержек. Резервы снижения материальных затрат, как показал анализ цеховых расходов, имеются.

- Повышение производительности труда (выработки на одного работника) на 3-5% ежегодно, что позволит достигнуть среднеотраслевого уровня. Резервы повышения производительности: оптимизация численности вспомогательного персонала, специалистов и служащих в отделах и службах завода, составляющих 44% от общей численности; рост выработки основных производственных рабочих с переходом цехов основного производства на полный хозяйственный расчет.

- Снижение уровня общезаводских и внепроизводственных расходов, составляющих в структуре себестоимости товарного выпуска 14%, а также цеховых расходов (16,3%). Планируется корректировка внедренной в 2009 г. на предприятии системы управления затратами, а также повышения результативности процесса бюджетирования путем реформирования системы управления и организационной структуры.

3. Обновление основных производственных фондов и технологий.

Обновление основных производственных фондов и технологий для достижения технологического уровня производства, позволяющего конкурировать с лидерами отрасли. Предусмотрены меры по замене оборудования и технологий для повышения производительности труда, уровня рентабельности и качества продукции.

4. Разработка системы менеджмента качества, на основе требований международных стандартов

Повышение качества, в системном понимании этого процесса, на всех этапах жизненного цикла продукции связано со стабилизацией производства и уменьшением дефектности труда и продукции, повышает эффективность деятельности фирмы по всей цепи «поставщик – производитель – потребитель». Исходя из такого понимания качества, разработка и внедрение систем его обеспечения является одной из самых важных сфер деятельности предприятия, а само понятие «качество» становится экономической категорией, обеспечивающей его конкурентоспособность. Таким образом, качество является неотъемлемой составляющей конкурентоспособности, фактором, обеспечивающим долгосрочное и финансово-результативное пребывание предприятия (фирмы) на рынках его продукции.

Конечной целью процесса реформирования и обновления предприятия в стратегической перспективе является его становление в качестве крупной диверсифицированной промышленно-сбытовой и торговой компании с высоким внутренним потенциалом конкурентоспособности и эффективности, основанном на постоянном совершенствовании ключевых компетенций в удовлетворении потребностей народного хозяйства в широкой номенклатуре изделий.

Статья поступила в редакцию 12.07.2012.

БОКОВ Владимир Владимирович – студент, Московский государственный университет пищевых производств.

УДК 339.13

*О. В. Манцурова, А. А. Канаева, О. П. Михайлова***РЕКЛАМА «ВЫСОКОГО ПОЛЕТА»**

Статья ставит своей задачей раскрытие сущности такого нового вида рекламы как реклама в самолетах и аэропортах. Реклама неизменно остается двигателем торговли, а ее новые формы способны приносить компаниям большую прибыль. В данной статье проведен анализ данного рынка рекламы за рубежом и в России, выявлены его характерные особенности. Заключительным этапом статьи является разработка рекомендации по использованию данных рекламных технологии авиакомпанией «OrenAir», а также аэропортом «Оренбург».

Ключевые слова: *реклама, авиаперелет, аэропорт, самолет, авиакомпания OrenAir, аэропорт «Оренбург».*

Западные агентства давно, активно и успешно занимаются размещением рекламы в самолетах. Эффективность данного вида рекламы определена тремя факторами: избранностью контактной аудитории, длительностью контакта и эксклюзивностью места для рекламы. Продолжительность и степень воздействия рекламы, которая размещается на самолетах, превышает подобные показатели других рекламных носителей, ведь ее контакт с аудиторией продолжается весь рейс.

Swiss, British Airways, Lufthansa, Quantas и многие другие крупные авиакомпании уже давно и с немалым успехом дают возможность размещения рекламы на борту своих самолетов.

Но сегодня и российские авиаперевозчики имеют возможность предоставить места для рекламы.

Давайте выясним, почему же реклама в самолетах так выгодна. Все дело в уникальных достоинствах, которыми не могут выделиться другие разновидности транзитной рекламы.

1. Продолжительное нахождение в замкнутом пространстве с рекламным носителем увеличивает воздействие на потребителя.

2. Высокая покупательская способность клиентов авиакомпаний – лучшая аудитория.

3. Возможность повторного контакта с рекламным сообщением.

4. Точечная реклама длительного времени воздействия сильнее влияет на конкретную целевую аудиторию.

В аэропорту насыщенность рекламными сообщениями гораздо меньше, нежели чем в классических местах распространения рекламы. Поэтому у такой рекламы больше шансов привлечь к себе внимание потенциальных клиентов. Исследования показали, что автомобилист может уделить рекламному щиту всего 2 секунды своего внимания, тогда как пассажир аэропорта затрачивает на это как минимум 15 секунд. Также по статистике из 10 пассажиров – 8 находятся на аэровокзале ориентировочно 2 часа.

Для аэропорта будет действовать правило 24/7/365. Ведь рекламу там можно увидеть 24 часа в сутки, в любой день недели круглый год.

Наиболее полезной и эффективной реклама становится для следующих фирм: туристических (продвигаются отели и новые туристические маршруты); банки; автомобильные салоны и места проката; предприятия сферы питания и обслуживания и многие другие.

Стоит учитывать ценовую политику предприятий – она должна быть на уровне средней, вышесредней и премиум-класса.

Авиаперелеты нередко совершаются и бизнесменами, следовательно, целесообразна реклама консалтинговых, финансовых, юридических, страховых, информационных, транспортных, производственных и других услуг.

Не стоит забывать и о том, что в соответствии с Законом «О рекламе» на данный вид рекламы не распространяется ограничение на такие группы товаров, как алкоголь и табак. Поэтому они могут являться потенциальными заказчиками. К тому же, для продвижения алкогольной и табачной продукции отлично подойдет, как размещение в бортовых журналах, так и indoor реклама в аэропортах, а также BTL-мероприятия.

В России первооткрывателем данного вида рекламы в 2005 году стала авиакомпания «Сибирь». Первый заказчик, всем известная компания «Вымпелком» – являющаяся новатором в сфере использования новых медианосителей, осталась довольна результатами от размещения и продлила контракт до двух лет.

Теперь рассмотрим возможности внедрения данного вида рекламы в работу аэропорта г. Оренбург и авиаперевозчика «OpenAir».

Ныне действующий международный аэропорт построен в середине 1970 годов, располагается в 29 км от города. Из аэропорта выполняются регулярные рейсы в следующие направления: Ганновер, Душанбе, Дюссельдорф, Ереван, Магнитогорск, Москва, Санкт-Петербург, Худжанд, Хургаду, Шарм-эль-Шейх, Киев, Тель-Авив, а так же множество чартерных рейсов. Только по итогам 2011 года пассажиропоток аэропорта «Оренбург» составил 445 995 человек.

Если же рассматривать компанию «OpenAir», то в 2010 году она вошла в пятерку крупнейших авиакомпаний РФ, а по итогам года перевезла 2 миллиона 401 тысячу пассажиров.

На основе всех этих данных можно сказать, что размер потенциальной аудитории для рекламы имеет внушительные размеры.

Итак, более подробно рассмотрим реальные возможности по внедрению рекламы.

Для начала опишем потенциальные рекламные носители для авиакомпании «OpenAir».

Крайне эффективной, но и наиболее затратной станет реклама на фюзеляжах самолетов. Прекрасным местом для размещения рекламы будет являться и салон самолета, где в качестве рекламоносителей могут выступать: печатная и сувенирная продукция, размещенная в карманах пассажирских кресел, рекламные сообщения, расположенные на впереди стоящих спинках кресел, так же подголовники, стикеры на тележках питания и на панелях для ручной клади.

К тому же возможно размещение рекламы на конвертах для авиабилетов и на посадочных талонах. Конечно же, стоит взять на вооружение и такой мощный вид размещения рекламы, как бортовые журналы. Ведь российские пассажиры никогда не откажутся взять с собой бесплатно распространяемый интересный журнал, который не уступит в красочности, информативности и полезности обычному глянцу. Целью таких журналов также станет и увеличение лояльности клиентов. По количеству рекламы в таком журнале, он будет мало уступать глянцевоу, потенциальными же рекламодателями будут выступать компании, производящие продукты или услуги премиум-класса, ориентированные на обеспеченную аудиторию.

Теперь рассмотрим возможности размещения рекламы в аэропорте «Оренбург». Так как данный вид рекламы уже начинает пользоваться успехом, стоит расширить границы ее применения, используя следующие возможности размещения:

- распространение буклетов на стойках регистрации и представительств авиакомпаний;
- распространение буклетов и проведение промо-акций в бизнес-залах авиа-компаний;
- размещение видеорекламы на LCD и плазменных телевизорах в залах вылета и прилета;
- реклама на телетрапах.

Сегодня рекламодателей привлекают аэропорты, инфраструктура которых активно развивается. Ежегодно увеличивающийся темп роста туристического бизнеса позволяет все большему количеству людей стать потребителями пассажирских авиаперевозок, тем самым увеличивая потенциальную аудиторию для восприятия рекламы.

Стоит также иметь в виду, что аэропорт прекрасное место для проведения нестандартных, креативных рекламных акций и прочих BTL-мероприятий. Данные услуги сейчас пользуются наибольшим успехом у целевых аудиторий, так как банальные рекламные акции уже

приелись и не приносят желаемого эффекта. Чтобы быть удачно выделенным среди конкурентов, в сознании потребителей необходимо создать яркий образ компании, чем прекрасно помогают нестандартные рекламные акции. А используя в качестве места для проведения таких мероприятий аэропорт, можно быть уверенными, что охвачена будет именно целевая аудитория. К тому же в ограниченном пространстве у пассажиров будет меньше возможностей для отвлечения во время проведения акции.

Подобные акции привлекают интерес пассажиров и сохраняют его на долгое время, при этом узнаваемость бренда повышается. Все это достигается за счет новизны акций и высокой степени контакта с аудиторией.

Подводя итоги, можно сказать, что существующий потенциал у авиарекламы еще не до конца раскрыт. Впрочем, как и сам отечественный авиарынок, при его динамичном росте, находится на начальном этапе своего развития. Но беря в расчет размер российских территорий и факт того, что наша экономика развивается, можно прогнозировать увеличение числа перевозок в несколько раз.

Библиографический список

1. Airlines Inform // сайт №1 для авиапассажира. URL: <http://www.airlines-inform.ru> (дата обращения: 25.02.2012).
2. Аэропорт «Оренбург». URL: <http://www.orenairport.ru> (дата обращения: 20.02.2012).
3. Оренбургские авиалинии OREN AIR. URL: <http://www.orenair.ru> (дата обращения: 20.02.2012).

Статья поступила в редакцию 09.08.2012.

МАНЦУРОВА Олеся Викторовна – студент, Оренбургский государственный университет.

КАНАЕВА Анна Александровна – студент, Оренбургский государственный университет.

МИХАЙЛОВА Ольга Петровна – кандидат экономических наук, доцент, Оренбургский государственный университет.

УДК 338.2

Т. В. Великанова, А. В. Фёдорчева

КЕЙС-ТЕХНОЛОГИИ АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ

Статья посвящена вопросам организации и обучения менеджменту. В центре текста – метод активного обучения case-study. Проводится глубокий анализ данной техники, выделяются конкретные плюсы и минусы, а также приводятся отсылки к реальным случаям её использования. Так же в материале представлены статистические данные, позволяющие сделать объективный вывод по поводу продуктивности данного учебного процесса.

Ключевые слова: активные методы обучения, case-study, метод ситуационного анализа, учебный процесс, профессионально-ориентированное обучение.

В настоящее время учебный процесс требует постоянного совершенствования, так как происходит смена приоритетов и социальных ценностей: научно-технический прогресс все больше осознается как средство достижения такого уровня производства, который в наибольшей мере отвечает удовлетворению постоянно повышающихся потребностей человека, развитию духовного богатства личности. Растущие требования работодателей к выпускникам высших учебных заведений, демографическая ситуация, доступность платного образования и переход к двухуровневой системе подготовки выпускников усиливают конкуренцию среди ВУЗов. Поэтому современная ситуация в подготовке специалистов требует коренного изменения стратегии и тактики обучения в вузе. Главными характеристиками выпускника любого образовательного учреждения являются его компетентность и мобильность. В этой связи акценты при изучении учебных дисциплин переносятся на сам процесс познания, эффективность которого полностью зависит от познавательной активности самого студента.

На сегодняшний день активные методы обучения, а также метод case-study или, как его еще по-другому называют, case-method или case-stories, довольно широко используются при обучении менеджеров в экономических ВУЗах России. Применение метода case-study в подготовке менеджеров позволяет привить интерес к изучаемым дисциплинам, добиться улучшения понимания законов экономики, способствует развитию исследовательских, коммуникативных и творческих навыков принятия решений. Чертой, отличающей метод case-study, является формирование ситуации-проблемы на основе реалистичных фактов.

Чтобы добиться успешного учебного процесса на основе case-технологий, обязательны 2 условия: кейс хорошего уровня и уникальная методика применения его в процессе обучения.

Метод кейсов (метод ситуационного анализа) – это техника обучения, которая использует описание бизнес-ситуаций, основанных на реальных событиях. Обучающимся необходимо глубоко ознакомиться с ситуацией, понять суть проблемы, найти пути ее решения и выбрать оптимальный вариант.

В процессе обсуждения ситуаций студенты учатся работать сообща, анализировать и принимать управленческие решения.

Метод case-study стал одним из самых известных методов в программах подготовки профессиональных менеджеров. Этот метод является эффективным для развития таких главных профессиональных навыков менеджеров, как умение быть коммуникабельным, умение быстро сосредоточиться в стрессовой ситуации и принять верное решение. В этом качестве он выступает как абсолютно необходимое дополнение к лекционной методике преподавания.

Идеи метода case-study (метода ситуационного обучения) достаточно просты:

1. Этот метод специализируется на получении навыков по дисциплинам, в которых нет конкретного ответа на поставленный вопрос, а существует несколько вариантов, которые могут

конкурировать по степени правдивости; при этом задача преподавания сразу уходит от классической модели и нацелена на поиск уже не одной, а нескольких истин в данной ситуации.

2. В методе case-study основной акцент делается не на использование готовых знаний, а на их создание, на совместную работу студента и преподавателя; это и отличает метод case-study от традиционного метода преподавания – абсолютная демократия в процессе обучения, когда студенты равноправны с преподавателем в процессе решения кейсов.

3. Метод позволяет получить не только знания, но и определенные навыки в деятельности менеджера.

4. Несомненным достоинством метода ситуационного анализа является не только получение знаний и формирование практических навыков, но и развитие системы ценностей студентов, профессиональных позиций, жизненных установок, своеобразного профессионального мироощущения и миропреобразования.

5. Метод case-study помогает избежать классического дефекта, связанного с сухостью изложения материала и творческой конкуренции.

Цели метода анализа ситуаций:

- развитие навыков анализа и критического мышления;
- соединение теории и практики;
- представление примеров принимаемых управленческих решений;
- представление примеров последствий принимаемых решений;
- демонстрация различных позиций и точек зрения;
- формирование навыков оценки альтернативных вариантов в условиях неопределенности.

Кроме выше перечисленных целей при использовании анализа ситуаций студенты получают необходимые навыки коммуникаций:

- четкое изложение своих мыслей, умение слушать, аргументировать свои ответы, оспаривать ответы оппонентов и пр.;

- развивают навыки в умении презентовать только важную информацию;

В итоге case-study даёт понять, что в реальной жизни не бывает только одного верного решения и что накопленные знания не являются панацеей для его принятия;

- вырабатывают уверенность в себе и в своих знаниях, убежденность в том, что на практике они смогут быстро и верно решить проблемы, возникающие в профессиональной сфере деятельности;

- формируют такие умения, позволяющие эффективно работать с партнерами и принимать решения коллективно;

- приобретают экспертные умения и навыки, которые помогают руководителю оценивать рационально деятельность персонала;

- даёт возможность расширить опыт на практике, который позволяет лучше узнать выбранную профессию;

- определяют самооценку и в связи с этим проводят самокоррекцию индивидуального стиля общения;

- осваивают работу с партнерами и накапливают навыки бизнес человека;

- проявляют интерес к такому роду занятий и мотивируют студентов к обучению специальности.

В результате у обучаемых менеджеров развивается способность к конкуренции, вырабатывается индивидуальная и коллективная ответственность, совершенствуются личностные ценности, формируются навыки репутационного менеджмента, что является важным для управленца.

Любая учебная программа должна предусматривать систему оценок результативности обучения. Если занятие с использованием кейс-технологий не принесло желаемого результата, то оно является потенциально губительным для учебного заведения, угнетающим для обучаемых менеджеров и вредным для профессиональной репутации самого педагога. Полноценная и справедливая качественная оценка образовательной результативности на занятиях с использо-

ванием кейс-технологий позволит проконтролировать результаты обучения и своевременно внести необходимые изменения.

Успех инновационной деятельности преподавателя лежит в выборе доступных и простых методов оценки и установления обратной связи с обучаемыми, применение которых будет сопровождаться минимальными трудностями и которым каждый преподаватель должен неотступно следовать.

Для оценки эффективности применения кейс-технологии было проведено анкетирование студентов, обучающихся по специальности «Экономика и управление на предприятии». Большинство опрошенных (67%) считают разбор ситуаций полезным для обучения, результаты большинства соответствуют ожиданиям. Почти все (87%) отмечают, что внутрикомандные дискуссии были интересными, указывают на важность психологической совместимости при обсуждении решения. Среди замечаний к организации высказывались непригодность аудитории и пожелания иметь доступ к более полному теоретическому материалу, доступ в интернет для поиска оперативной информации. По мнению обучающихся, для работы над кейсами больше подойдет просторная аудитория, где можно было бы поставить столы и стулья в круг, само задание возможно было бы показать в виде презентации. В целом все опрошенные отметили практическую полезность разбора конкретных ситуаций и высказали пожелания о проведении таких занятий в дальнейшем.

С одной стороны, активное обучение дает студентам менеджерам реальный опыт работы с реальными ситуациями и помогает овладеть навыками проблемного анализа, прогнозирования и планирования. С другой стороны, практика показывает, что студенты на подобных занятиях чаще всего проводят анализ стандартных, повторяющихся, но все же посторонних проблемах. Это связано с тем, что обучение происходит, как правило, в стандартно смешанной группе и на тех материалах, которые имеются у преподавателя, что зачастую снижает эффективность работы и проводимого анализа, так как точные сведения о той или иной организации и самой ситуации не всегда могут быть представлены в кейсе.

Помимо этого, все обсуждения и споры долго ведутся внутри команды, что из-за нехватки времени на учебный процесс, не даёт полноценно разобрать ситуации и найти решения, что приводит к конфликтным ситуациям внутри команды. В то же время именно групповая работа по анализу ситуации даёт возможность студентам усвоить материал и приобрести навыки практического решения непростой задачи, и адаптироваться к различным типажам людей, участвующих в обсуждении кейса.

С точки зрения образовательного процесса кейс-методы способствуют формированию коммуникативных навыков, помогают приобрести компетенции, предусмотренные образовательными стандартами третьего поколения. Не меньшей ценностью этого метода является развитие у студентов потребности в обучении. Кейс-метод может изменить их мотивацию, помочь приобрести уверенность, которая постепенно перерастает в имиджевую характеристику и демонстрируется на вербальном и невербальном уровнях.

Библиографический список

1. Грабауров, В.А. Информационные технологии для менеджеров / В.А. Грабауров. – М., 2010.
2. Симионов, Ю.Ф. Информационные технологии в экономике / Ю.Ф. Симионов. – М., 2008.
3. Долгоруков, А.М. Метод case-study как современная технология профессионально-ориентированного обучения / А.М. Долгоруков URL: http://www.vshu.ru/lections.php?tab_id=3&a=info&id=2600.
4. Устинова, Г.М. Информационные системы менеджмента / Г.М. Устинова. – К.: Диасофт, 2009.

5. *Калмыкова, О.Ю.* Психолого-педагогические аспекты качества учебного процесса в вузе / О.Ю. Калмыкова, А.В. Горбачева, Г.П. Гагаринская: Учебное пособие. – Самара: СамГТУ, 2003. – 154 с.

Статья поступила в редакцию 11.08.2012.

ВЕЛИКАНОВА Татьяна Валерьевна – ассистент, Самарский государственный технический университет.

ФЁДОРЧЕВА Анна Владимировна – студент, Самарский государственный технический университет.

УДК 342.951

Ю. А. Евдокименко

АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Настоящая статья содержит анализ проблем правового регулирования оказания медицинских услуг на практике. В процессе исследования проблем, связанных с порядком оказания медицинских услуг, автор полагает необходимым усовершенствовать законодательство и ввести административно-правовую ответственность за нарушение конституционного права на охрану здоровья и медицинскую помощь. Меры административного воздействия в отношении виновных лиц позволят предупредить повторное нарушение медицинскими работниками законодательства в области здравоохранения и улучшить качество предоставляемых медицинских услуг населению страны.

Ключевые слова: право на медицинскую помощь, Кодекс законов об охране здоровья населения, медицинские услуги, административно-правовая ответственность.

Здравоохранение относится к числу приоритетных направлений социальной политики государства в современных странах, так как здоровье нации представляет самостоятельную ценность и выступает важной составляющей общего потенциала страны.

На сегодняшний день очень часто нарушается конституционное право граждан на оказание качественной медицинской помощи [1, ст. 3]. Практика показывает, что пациенты, обратившиеся за медицинской помощью в медицинские учреждения, не знают, какие услуги им должны предоставляться бесплатно, а за какие необходимо платить. Лечащие врачи пользуются неинформированностью пациентов и оказывают на платной основе гарантированный объем бесплатной медицинской помощи.

При этом отечественная система государственного регулирования здравоохранения не в полном объеме обеспечивает условия для оказания качественной и доступной медицинской услуги, так как препятствуют следующие факторы: малочисленность имеющегося высококвалифицированного персонала; использование в лечебно-профилактических учреждениях изношенного оборудования; отсутствие правового института экспертов качества медицинской помощи; несовершенство административного законодательства в сфере здравоохранения. Поэтому необходимы система контроля качества оказания медицинских услуг лечебно-профилактических учреждений и система экспертизы их качества.

Так же существует специфика юридической ответственности медицинских учреждений и их работников за причинение вреда здоровью пациентов в результате врачебной ошибки [2, с. 27]. Отсутствие данного понятия в законодательстве приводит к тому, что медицинские работники, совершая те или иные действия, по их мнению, подпадающие под понятие «врачебная ошибка», на самом деле совершают деяния, ответственность за которые предусматривают конкретные статьи Уголовного кодекса Российской Федерации (ст. 109, 118 смерть и причинение тяжкого вреда здоровью по неосторожности).

В ходе изучения правового обеспечения современной отечественной системы здравоохранения установлено, что формирование правовой базы здравоохранения на федеральном уровне во многом отстает от потребностей субъектов Федерации, что сдерживает развитие регионального законодательства. Многие институты медицинского законодательства урегулированы ведомственными актами субъектов Российской Федерации, поэтому уровень реализации

политики в сфере здравоохранения в каждом регионе разный. В связи с этим необходимо объединить нормативные акты, посвященных вопросам охраны здоровья граждан, в единый законодательный комплекс, например, путем принятия Кодекса законов об охране здоровья населения (медицинский кодекс), который определял бы систему здравоохранения, гарантии, принципы, финансирование, ответственность, права и обязанности пациентов (нигде неурегулированы) в соответствии с общепризнанными началами, закрепленных в нормах международных договоров [3, с. 17].

Для осуществления Концепции развития здравоохранения в Российской Федерации до 2020 г. необходимо:

- 1) повысить авторитет медицинской профессии;
- 2) наладить систему обратной связи для самокорректировки системы регулирования здравоохранением
- 3) обеспечить взаимодействие между государственными органами, медицинскими учреждениями и населением;
- 4) разработать нормативные правовые документы и принятие системных и действенных мер по совершенствованию системы обеспечения и контроля качества медицинской помощи населению;
- 5) государственную политику здравоохранения нужно проводить с учетом мнения ведущих специалистов в данной области;
- 6) необходимо ужесточить надзор за исполнением законодательства в области здравоохранения со стороны органов государственной власти [4, с. 23].
- 7) усовершенствовать административное законодательство в сфере охраны здоровья, в некоторых случаях нарушения законодательства привлекать не к уголовно-правовой, дисциплинарной ответственности, а к административно-правовой ответственности.

Например, необходимо ввести административно-правовую ответственность:

1. за непредоставление пациентам полной информации о предстоящем лечении, оформление должным образом необходимой документации по оказанию медицинских услуг при приеме пациентов (Данные действия должны быть наказуемы в виде административного штрафа);

2. за предоставление лечащим врачом на платной основе гарантированного объема бесплатной медицинской помощи в медицинских учреждениях. Введение ответственности за нарушение стандартов медицинской помощи позволит повысить качество оказания медицинских услуг персоналом ЛПУ, т.к. медицинский персонал под угрозой административного наказания будет добросовестно оказывать необходимую медицинскую помощь (такое нарушение конституционного права на охрану здоровья должно быть наказуемо штрафами и (или) временной дисквалификацией заниматься медицинской деятельностью);

3. за причинение в процессе оказания медицинской помощи легкого вреда здоровью гражданина лицом, обязанным оказывать медицинскую помощь, по неосторожности, т.к. на сегодняшний день данное деяние является ненаказуемыми в административном и уголовном порядке (Такое причинение вреда здоровью должно быть наказуемо штрафами и (или) временной дисквалификацией с обязанностью пройти обучение для последующей сертификации медицинского работника);

4. за отказ, непредставление, несвоевременное представление, сокрытие, приписки и другие искажения данных правовой статистики и специальных учетов в области здравоохранения медицинским учреждением (Такое нарушение общеобязательной статистики должно быть наказуемо административными штрафами).

Вышеуказанные меры административного воздействия в отношении виновных лиц позволят не только предупредить повторное нарушение медицинскими работниками законодательства в области здравоохранения, но и значительным образом позволят улучшить качество предоставляемых медицинских услуг населению страны, позволят реализовать конституционные права человека на охрану здоровья, социальную справедливость, равноправие и защиту его интересов в области здравоохранения.

Библиографический список

1. Об утверждении Порядка организации и проведения контроля объемов, сроков, качества и условий предоставления медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию: утв. Приказом Федерального фонда обязательного медицинского страхования от 1 декабря 2010 г. № 230: в ред. Приказа Федерального фонда обязательного медицинского страхования № 144 от 16 августа 2011г. // Российская газета. – 2011 г. – № 20.

2. Сучков, А.В. Проблемы доказывания профессиональных преступлений, совершенных медицинскими работниками / А.В. Сучков // Медицинское право. – 2010. – № 2. – С. 27-30.

3. Клык, Н.А. Медицинский кодекс России: каким ему быть? / Н.А. Клык, В.А. Соловьев // Российская юстиция. – 2002. – № 9. – С. 15-19.

4. Сергеев, Ю.Д. Медицинское право в современной России: становление, успехи, проблемы, перспективы / Ю.Д. Сергеев // Экономика здравоохранения. – 2009. – № 11. – С. 21-25.

Статья поступила в редакцию 05.09.2012.

ЕВДОКИМЕНКО Юлия Анатольевна – магистрант Института права, экономики и управления Тюменского государственного университета.

Информация для авторов

Журнал «Новый университет» выходит в форме ежемесячного альманаха в сериях:

- **Экономика и право.**
- **Актуальные проблемы гуманитарных наук и общественных наук.**
- **Вопросы естественных наук.**
- **Технические науки.**

К публикации принимаются статьи студентов, магистрантов, аспирантов, докторантов, а также всех исследователей, которые желают опубликовать результаты своего исследования и представить их своим коллегам.

В редакцию журнала предоставляются **в отдельных файлах** по электронной почте следующие материалы:

1. Авторский оригинал статьи (на русском языке) в формате Word (версия 1997–2007).

Текст набирается шрифтом Times New Roman Cyr, кеглем 14 pt, с полуторным междустрочным интервалом. Отступы в начале абзаца – 0,7 см, абзацы четко обозначены. Поля (в см): слева и сверху – 2, справа и снизу – 1,5.

Структура текста:

- **Сведения об авторе/авторах:** имя, отчество, фамилия.
- **Название статьи.**
- **Аннотация** статьи (3-5 строчек).
- **Ключевые слова** по содержанию статьи (6-8 слов) размещаются после аннотации.
- **Основной текст статьи.**

Страницы **не нумеруются!**

Объем статьи – не ограничивается.

В названии файла необходимо указать фамилию, инициалы автора (первого соавтора). Например, **Иванов И. В.статья.**

Статья может содержать **любое количество иллюстративного материала**. Рисунки предоставляются в тексте статьи и обязательно в отдельном файле в формате TIFF/JPG разрешением не менее 300 dpi.

Под каждым рисунком обязательно должно быть название.

Весь иллюстративный материал выполняется оттенками **черного и серого цветов**.

Формулы выполняются во встроенном редакторе формул Microsoft Word.

2. Сведения об авторе (авторах) (заполняются на каждого из авторов и высылаются **в одном файле**):

- имя, отчество, фамилия (полностью),
- возраст (если статья подается в рубрику для молодых ученых «Свежий взгляд»),
- место работы (учебы), занимаемая должность,
- сфера научных интересов,
- ученая степень, ученое звание,
- адрес (с почтовым индексом), на который можно выслать авторский экземпляр журнала,
- адрес электронной почты,
- контактный телефон,
- название серии альманаха, в которую необходимо включить публикацию,
- необходимое количество экземпляров журнала.

В названии файла необходимо указать фамилию, инициалы автора (первого соавтора). Например, **Иванов И. В. сведения.**

Адрес для направления статей и сведений об авторе: ujourn@gmail.com.

Мы ждем Ваших статей! Удачи!

Для заметок