



ЗАПАДНО-СИБИРСКИЙ
НАУЧНЫЙ ЦЕНТР

НАУЧНЫЕ ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ

*Сборник материалов
Международного конкурса курсовых, научно-исследовательских и выпускных
квалификационных работ*

21 ноября 2022 г.

г. Кемерово

УДК 44.01 + 331 + 61 + 338 + 622 + 009 + 50 + 004 + 62 + 7 + 8 + 691 + 551.521 +
63 + 656 + 34
ГРНТИ 12.09.11
ББК 1

Организационный комитет

Председатель организационного комитета

Пимонов Александр Григорьевич – д.т.н., профессор, директор Международного научно-образовательного центра КузГТУ-Arena Multimedia. Зав. кафедрой прикладных информационных технологий КузГТУ.

Члены организационного комитета

1. Ермолаева Евгения Олеговна – д.т.н., профессор кафедры товароведения и управления качеством КемГУ.

2. Хоконова Мадина Борисовна - д.с.-х.н., профессор кафедры технологии производства и переработки сельскохозяйственной продукции при Кабардино-Балкарском ГАУ.

3. Морозова Ирина Станиславовна – д.п.н., профессор, зав. кафедрой общей психологии и психологии развития КемГУ.

4. Сыркин Илья Сергеевич – к.т.н., доцент кафедры информационных и автоматизированных производственных систем КузГТУ.

5. Трофимова Наталья Борисовна – к.т.н., эксперт по сертификации, стандартизации, СМБПП.

6. Беликова Анастасия Галиевна – ведущий юрисконсульт ООО «Жилсервис Плюс».

7. Дубинкин Дмитрий Михайлович – к.т.н., доцент кафедры металлорежущих станков и инструментов КузГТУ.

8. Люкшин Владимир Сергеевич – к.т.н., доцент кафедры металлорежущих станков и инструментов КузГТУ, доцент кафедры технологий машиностроения ЮтиТПУ.

9. Кочурова Лидия Ивановна – к.э.н., доцент.

10. Губанова Елена Витальевна – к.э.н., доцент ФГОБУ ВО Финансовый университет при Правительстве РФ Калужский филиал.

11. Крутякова М.В. – к.т.н., доцент кафедры технологий и оборудования машиностроения ФГБОУ ВО «Московский политехнический университет».

Научные инновационные проекты: сборник материалов Международного конкурса курсовых, научно-исследовательских и выпускных квалификационных работ (21 ноября 2022 г.), – Кемерово: ЗапСибНЦ, 2022 – 36 с.

ISBN 978-5-6040752-1-8

Сборник материалов конкурса содержит научные статьи отечественных и зарубежных авторов, посвященные гуманитарным, техническим и экономическим наукам.

Предназначен для научно-технических работников, преподавателей, аспирантов и студентов высших и средних специальных учебных заведений.

Ответственность за аутентичность и точность цитат, названий и иных сведений, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых тезисов.

Мнение оргкомитета и редколлегии может отличаться от мнения авторов тезисов, опубликованных в сборнике.

Материалы публикуются в авторской редакции.

© ООО «Западно-Сибирский научный центр»

© Авторы опубликованных тезисов

ОГЛАВЛЕНИЕ

НАУЧНАЯ СТАТЬЯ ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ

1. THE PROBLEM OF STUDYING WRITTEN AND ORAL DIALECT SPEECH AT STUDENTS OF NON-LINGUISTIC HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS 5
Vartanyan L.A., Ambartsumyan A.V.

УПРАВЛЕНИЕ И БИЗНЕС

2. 5S КАК МЕТОД ПОВЫШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИЙ 7
Холодова В.А.
3. ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В МЕНЕДЖМЕНТЕ КАЧЕСТВА 10
Полякова С.В.
4. ОЧИСТКА РУДНИЧНЫХ СТОЧНЫХ ВОД ГОРНО-ОБОГАТИТЕЛЬНЫХ КОМБИНАТОВ..... 13
Полякова С.В.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

5. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ИНЕРЦИЯ ПРОИЗВОДСТВА..... 16
Журавский Ю.А.
6. ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РОССИЙСКОГО ФОНДОВОГО РЫНКА В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННОГО ДАВЛЕНИЯ 19
Луценко В.Д., Вирабова М.Р.
7. ТЕХНОЛОГИЯ СОГЛАСОВАННОЙ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ КАК СПОСОБ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ 23
Переяслов Е.А.
8. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ МЕХАНИЗМОВ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ. 27
Рыбалкина А.А.
9. ОЦЕНКА ДЕНЕЖНОГО ПОТОКА ОРГАНИЗАЦИИ..... 32
Чахмахчян С., Вирабова М.Р.

НАУЧНАЯ СТАТЬЯ

ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ

THE PROBLEM OF STUDYING WRITTEN AND ORAL DIALECT SPEECH AT STUDENTS OF NON-LINGUISTIC HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Vartanyan L.A., Ambartsumyan A.V.
1st year students
Pyatigorsk Institute (branch) NCFU

Annotation

This article discusses the communicative approach in the study of foreign languages and reveals the problem of studying written and spoken language among students. During writing of the article, the causes of this problem, as well as ways to solve it, were touched upon. This problem is relevant in the modern world because the study of foreign languages is very important today and the ability not only to keep up a conversation with a foreigner but also to argue one's point of view is especially appreciated.

Keywords

Discussion, communication, students, tourism, speech.

In the methodology of foreign language teaching, the communicative approach is currently considered generally accepted, the basis of which is determined by the position that the formation of language skills should take place in conditions close to natural communication. The communicative approach focuses on the practice of communication. It is necessary to clarify what determines the performance of linguistic communication, in particular its implementation, for example in dialogic speech. These aspects include:

- continuity, i.e. the absence of unnecessary breaks. A pause can only be due to the logic of the language to add to its expressiveness;
- logic, order of presentation, adherence to a certain scheme for structuring an utterance;
- clarity of thought formation, accessibility of presentation;
- the richness of the language means the correctness of speech (knowledge of the grammatical norms of the language, the ability to use them in oral speech, the placement of stresses);
- the absence of parasitic words.

When determining the primary pedagogical tasks of German lessons with students in the "Tourism" major, the following skills are formed, developed and improved:

- a) make telephone calls;
- b) job interview;
- c) have a discussion;
- d) take part in role-playing games.

We build up the training of dialogic speaking using a template that is set in the form of a dialogic text in relation to the situation in which communication takes place. The learning unit is a dialogic unit - several replicas that are related in terms of content and form. In order to develop the speaking skills of students in the above-mentioned training area in all forms of dialogical speaking, we use the textbook "Deutsch im Hotel: Hold Conversations" by the German authors Paola Barbaris and Elena Bruno in practical lessons. The course is aimed at anyone studying German in the tourism and hospitality industry. Reflecting the specifics of the profession, this course aims to train speaking skills in specific situations of the hospitality

and tourism industry, practiced through numerous authentic dialogues, listening texts and texts to read. The course contains many projects, games, practical exercises, phonetic tasks with a communicative orientation. An important feature of discussion that distinguishes it from other types of argument is argumentation. When discussing a controversial (debatable) issue, each side opposing the opinion of the interlocutor argues for its position. There are different ways of organizing the discussion. For example, the frontal form when all students are given a cognitive task at the same time. Group discussions are possible. It is possible to form groups to discuss first in them and when a certain decision is made between the groups. We must remember the opinion of psychologists that the optimal composition of the group for decision-making is 4-6 people. In a group of two or three people, there is not enough diversity of opinion, and with more than 6 participants not all panelists have time to express their point of view.

To conduct a discussion, students must be able to work with text, analyze information, make generalizations and inferences, work with a variety of reference materials, conduct a discussion, listen and listen to the interlocutor, their point of view to defend point of view and the ability to express thoughts concisely.

So, in order to have a discussion, a student needs a certain level of skills, abilities and language skills. All these aspects, including discussions, are implemented in projects, a modern form of organizing educational activities based on oral communication.

References:

1. Theo Scherling, Hans — Friedrich Schuckall, Mit Bildern lernen / Langenscheidt, Berlin. — 2004. — 192.

2. Слабышева, А. В. Развитие диалогической речи у студентов неязыковых вузов направления подготовки «туризм» / А. В. Слабышева. — Текст : непосредственный // Актуальные вопросы современной педагогики : материалы III Междунар. науч. конф. (г. Уфа, март 2013 г.). — Уфа : Лето, 2013. — С. 164-166. — URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/68/3522/> (дата обращения: 24.10.2022).

УПРАВЛЕНИЕ И БИЗНЕС

5S КАК МЕТОД ПОВЫШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИЙ

Холодова В.А. ст. гр. УКб-191

*Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева
Россия, г. Кемерово*

Аннотация

Система «5S» – это один из инструментов концепции бережливого производства, который заключается в организации рабочего пространства таким образом, чтобы создать оптимальные условия для достижения лучших результатов деятельности.

Ключевые слова

Система «5S», результативность, инструменты качества.

В современных условиях, для того, чтобы быть востребованными среди потребителей, и быть конкурентоспособными среди других производителей, компаниям важно постоянно улучшать качество производимой продукции или оказываемых услуг. Топ-менеджмент компаний должен стремиться к организации полного рабочего порядка, описаны все необходимые инструкции, а каждый сотрудник был высоко дисциплинирован и качественно выполнял все свои должностные обязанности.

Для наведения полного порядка в рабочей зоне существует множество различных инструментов, которые также позволят повысить результативность процессов организации, но самой действенной системой является методология 5S (рис.1).



Рисунок 1 – Этапы методологии 5S

Методология 5S - это система управления организацией рабочего места, которая включает в себя 5 этапов, которые превращают организацию в пошаговую систему. Эта система часто считается основой бережливого производства, так как позволяет исключить разные виды потерь.

Свое название система получила от пяти японских слов, которые начинаются на букву «С»:

1. SEIRI — сортировка;
2. SEITON — соблюдение порядка;
3. SEISO — содержание в чистоте,
4. SEIKETSU — стандартизация;
5. SHITSUKE — совершенствование.

Рассмотрим каждый этап по отдельности:

Этап 1: Сортировка

Все предметы на рабочем месте подразделяются на категории «нужные» и «ненужные». Все что было лишнее необходимо удалить, что в свою очередь обеспечивает безопасность труда. Все сотрудники вовлекаются в отсортировку и определение предметов, которые должны быть: а) немедленно удалены и утилизированы; б) перенесены в место для хранения; в) оставлены, как необходимые и для выполнения работы. Необходимо установить правила, каким образом делать отсортировку ненужного.

Сотрудники компании могут негативно относиться как к самому этапу сортировки, так и в принципе к нововведениям при внедрении системы.

Этап 2: Соблюдение порядка

Для того, чтобы усилия первого этапа оказались не напрасными, необходимо ежедневно следить за порядком и соблюдать его. Работа в чистой окружающей среде позволяет работникам замечать неисправности в оборудовании, такие как утечки, вибрации, поломки. Эти изменения, если их оставить без внимания, могут привести к отказу оборудования и потере производства. Преимущества этого этапа можно рассмотреть на рис.2.

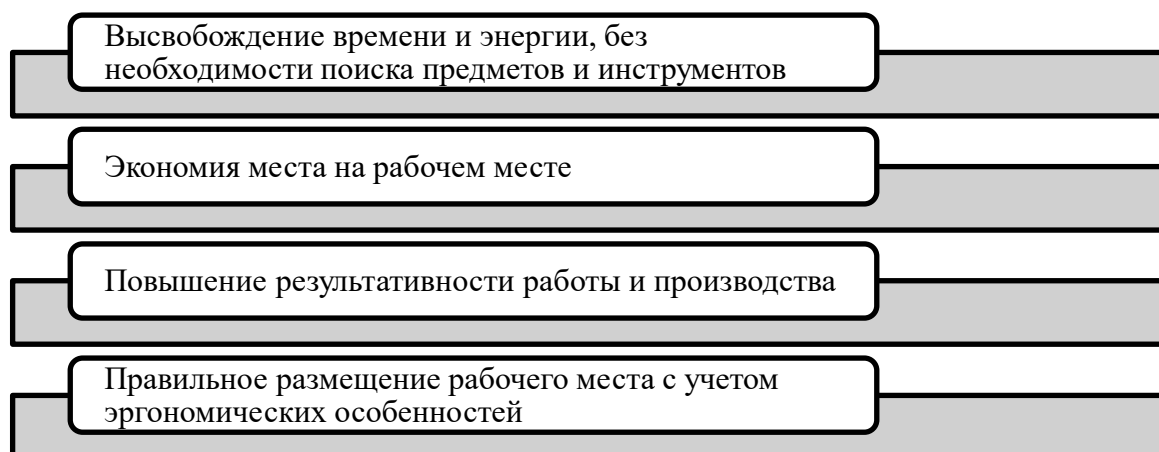


Рисунок 2 – Преимущества этапа «Соблюдение порядка»

Этап 3: Содержание в чистоте

Этап основывается на применении действенных методов хранения, для расположения предметов так, чтобы они были просты в использовании.

Этап 4: Стандартизация

После внедрения первых трех этапов, наступает этап стандартизации, который

должен стандартизировать лучшие методики в области работы, применяемы и создаваемые на первых трех этапах. То есть, необходимо создать согласованный подход, с помощью которого выполняются задачи и процедуры.

Преимущества этапа стандартизации:

- гарантия поддержания системы в рабочем состоянии;
- ответственность рабочего за свою деятельность.

Но, к преимуществам могут добавиться и недостатки, в случае неверного выполнения этого этапа, что может привести к следующему:

- повторному загрязнению рабочего места;
- снижению эффективности протекающих на предприятии процессов;

Этап 5: Совершенствование

Данный этап предполагает поддержание и улучшение выполнения установленных процедур первых четырех этапов. Благодаря самодисциплине и высокой осведомленности сотрудников, возможно постоянное поддержание и совершенствование данной методики в целом.

Система 5S идеально подходит для повышения эффективности деятельности предприятия, а также для создания порядка и дисциплины у сотрудников за счет поэтапного и прозрачного внедрения, а также минимальных вложений. Стоит отметить, что если организация не в силах внедрить систему 5S, то оно и не сможет внедрить иные более сложные методики и инструменты управления качеством или бережливого производства.

Список литературы:

1. Логинова И.В., Логинова Н.С. Система "5S", как способ повышения производительности труда на рабочих местах // Современные материалы, техника и технологии. 2015. №3 (3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-5s-kak-sposob-povysheniya-proizvoditelnosti-truda-na-rabochih-mestah>.

2. Мусаткина Е.В., Россиева Д.В. Внедрение элементов концепции бережливого производства в условиях организации КДЭ ОАО «РЖД». молодая. Сборник материалов XIII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Редколлегия: К.С. Костиков (отв. ред.) [и др.]. Кемерово, 2021. С. 42206.1-42206.3.

3. Россиева Д.В., Клызбаева А.Р. Разработка элементов систем бережливого производства: TPM И 5S. Современные материалы, техника и технология. материалы 3-й Международной научно-практической конференции: В 3-х томах. Ответственный редактор: Горохов А.А., 2013. С. 142-145.

ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В МЕНЕДЖМЕНТЕ КАЧЕСТВА

Полякова С. В., студентка 4 курса
Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева,
Россия, г. Кемерово

Аннотация

Современный этап развития общества неразрывно связан с внедрением новых информационных технологий в различных сферах деятельности человека. В настоящей статье даны определения терминов «Информационные технологии», «Менеджмент», рассмотрены классификации информационных технологий для обеспечения эффективной управленческой деятельности и методы оценки и аналитические модели информационного моделирования бизнес - процессов.

Ключевые слова

Менеджмент, информационные технологии (ИТ), управленческая деятельность, бизнес - процессы.

Сейчас, главная особенность современного развития организаций заключается в информатизации, цель которой - внедрение информационных технологий во все сферы человеческой деятельности. Информационные технологии (ИТ) - процессы, использующие совокупность средств и методов сбора, обработки, накопления и передачи данных для получения информации нового качества о состоянии объекта, процесса, а также распространение информации и способы осуществления процессов и методов. Информационные технологии играют большую роль в менеджменте (управлении) (рис. 1). Менеджмент проводится для достижения определенной стратегической задачи путем использования людских, информационных и других ресурсов.

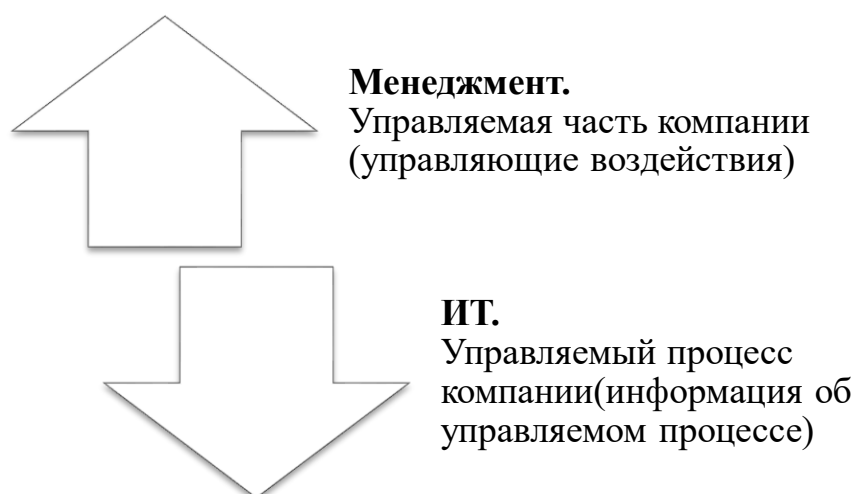


Рисунок 1 – Информационный конур системы менеджмента

Процесс управления – деятельность, направленная на достижение целей компании путем реализации определенных функций с использованием методов

управления и состоит из нескольких этапов, изображенных на рисунке 2.



Рисунок 2 – Этапы процесса управления

Информационные технологии становятся катализатором распространения передового управленческого опыта и современных технологий менеджмента. Они оптимизируют бизнес – процессы организации в соответствии с теорией и практикой менеджмента. Рассматривая процессы менеджмента, информационные технологии предназначены для этапа организации процесса, их функции представлены на рисунке 3.



Рисунок 3 – Функции информационных технологий

Таким образом, не вызывает сомнений, что использование информационных технологий и способности разрабатывать прикладные информационные (программные) системы. С развитием информационных технологий становится возможным их более широкое использование в системах управления.

Информационные технологии классифицируют стратегию создания и формирования менеджмента, влияют на особенности определенной компании:

- сфера деятельности предприятия;
- тип предприятия;
- виды деятельности;
- принята модель управления;
- существующие и новые задачи управления;
- информационная составляющая и другое [1].

Информационные технологии и организации взаимно влияют друг на друга. Обстоятельства прогрессии рыночной среды, в которой происходят постоянные изменения, имеют сильное влияние на производственные структуры, которые являются сложными многоуровневыми системами. Оптимизированное управление невозможно без использования информационных систем.

Предприятие может извлечь выгоду из информационных технологий, уникальность которых заключается в том, что они распределяют вероятность улучшения и рационализации функции управления за счет использования новых ИТ для сбора и передачи данных.

При реконструкции систем менеджмента на основе информационных технологий используются различные методы оценки и аналитические модели. Методы оценки делятся на две ведущие группы (рис. 4) [2].

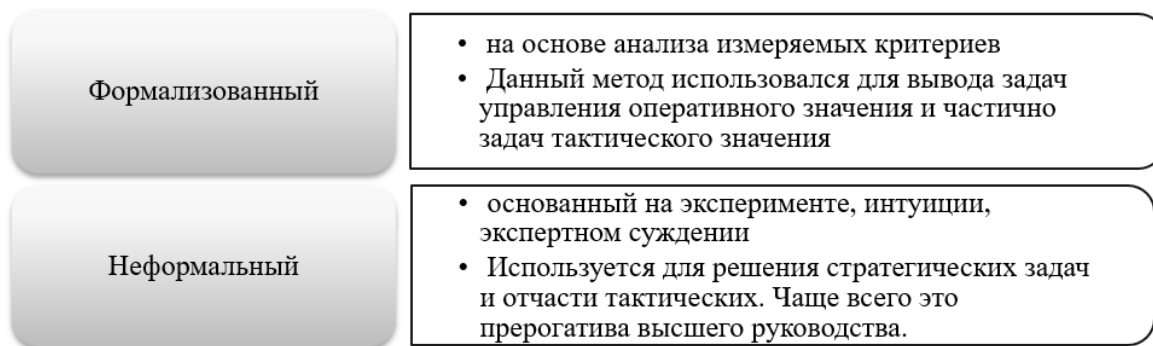


Рисунок 4 – Методы оценки ИТ

Процесс и достигнутый уровень разделения труда в бизнесе определяют основные черты работы и ее компании. Важную роль играет исходная квалификация и способность к развитию или совершенствованию всех имеющихся сотрудников на предприятии, ситуация на рынке труда, т.е. вероятные предложения извне, которые будут использоваться на предприятии при формировании разделения труда, графики и методы (квалификация менеджеров по обработке информации).

В режиме реального времени был создан ряд версий информационных технологий для системы управления на основе технологий CALS (или ИПИ). Использование этого типа компьютерных систем управления осуществляется путем адаптации стандартной электрической модели в структуру конкретной компании. Основы CALS - технологий – результативный доступ, представляющий собой не только считывание информации из баз данных, но и их правильную интерпретацию. Достичь этого можно, если организация работает с различными системами автоматизации, то есть автоматизировать бизнес – процессы организации. Автоматизация бизнес – процессов поможет организациям:

- увеличить прибыль;

- минимизировать время;
- повысить эффективность и точность процессов;
- улучшить процессы [3].

Идея автоматизации бизнес - процессов с использованием информационных технологий состоит в том, чтобы эффективно работать со всеми данными о задачах, товарах / услугах компании, также это поможет автоматизировать определенные действия, которые могут быть выполнены без человеческих усилий. Но задача не в том, чтобы заменить сотрудников на вычислительные машины, данная система поможет сотрудникам избавиться от рутинных, механических задач и сфокусироваться на выполнении оптимизации других процессов.

Сущность вышеизложенного сводится к тому, что важным аспектом в применении информационных технологий в менеджменте является программное обеспечение, которое будет использоваться для анализа полученных данных, потому что такой большой массив информации, полученной в процессе использования, может быть обработан только с помощью специализированных статистических инструментов.

Список литературы:

1. Васюхин О.В., Варзунов А.В. Информационный менеджмент: краткий курс: Учебное пособие. - Санкт-Петербург: 2010. - 118 с.
2. Информационные системы в управлении. Реконструкция систем управления на основе компьютерных технологий. [Электронный ресурс]. – URL: <http://bmanager.ru/articles/informacionnye-sistemy-v-upravlenii-rekonstrukciya-sistem-upravleniya-na-osnove-kompyuternyx-technologij.html>
3. Смирнова М. Автоматизация бизнес-процессов. [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.unisender.com/ru/support/about/glossary/chto-takoe-avtomatizacija-business/>

УДК 628.3

ОЧИСТКА РУДНИЧНЫХ СТОЧНЫХ ВОД ГОРНО-ОБОГАТИТЕЛЬНЫХ КОМБИНАТОВ

Полякова С.В.

*Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева,
Россия, г. Кемерово*

Аннотация

В данной статье проведен анализ технологических решений в области очистки сточных вод горно-обогатительных комбинатов. Определено, что одними из основных загрязнителей рудничных сточных вод являются органические и неорганические флотационные реагенты, продукты их взаимодействия с компонентами руды, а также пыль руды.

Ключевые слова

Горно-обогатительный комбинат, рудничные сточные воды, технология очистки, очистка рудничных сточных вод.

В настоящее время значение систем очистки стоков стремительно растет из-за катастрофической нехватки чистой воды и загрязнения земли.

Рудничные сточные воды горно-обогатительных комбинатов (далее - ГОКов), как правило, загрязнены целым букетом химических соединений и

требуют очистки перед сбросом в водоёмы. Данная проблема кардинально не решена в России, да и в мире. Ведь каждый из ГОКов имеет свою географическую локацию, геологическую и технологическую специфику, то есть уникален, по своему составу и по объёму загрязнений.

Одними из основных загрязнителей сточных вод ГОКов являются органические и неорганические флотационные реагенты, а также продукты их взаимодействия с компонентами руды и пыль руды. При флотации в качестве реагентов используют кислоты и другие. Часто наиболее опасны не основные компоненты руды, а примеси, так как их состав индивидуален для каждого месторождения [2,4]. Существующая традиционная технология обработки стоков ГОКов основана на реакции нейтрализации свободной кислоты, определяющей низкие значения рН очищаемых вод, с последующим образованием сульфата кальция и гидроксидов тяжелых металлов [1].

Как правило, непригодные для использования и сложные по своему химическому составу, сточные «отходы» с различных участков рудничного предприятия сливаются в один сточный канал – коллектор, по которому и удаляются.

Наиболее сложной задачей при разработке общей технологии является удаление флотационных реагентов. Сейчас существуют различные методы выделения реагентов из рудничных сточных вод, приведенных на рисунке 1.

методы выделения реагентов в рудничных сточных водах	реагентные методы с применением соединений бария или содержащих алюминий
	ионный обмен
	биохимические технологии
	мембранное разделение

Рисунок 1 - Методы выделения реагентов

Комплексная переработка объединенных промышленных вод вследствие сложности их химического состава по примесям является затратной. Дело в том, что требуется построить второе, параллельное с основным производством предприятие – очистную станцию [3]. Поэтому по-прежнему стоки ГОКов, непригодные для использования и опасные для органического мира в силу своей агрессивности, выбрасываются в окружающую среду. В результате наносится огромный экологический ущерб окружающей неживой и живой природе, и самому человеку.

Высокая стоимость реализации общезаводских схем очистки стоков при том, что современная химическая наука способна предложить широкий спектр недорогих технологических решений для этих целей.

В этой ситуации на первый план выдвигаются дифференцированный подход к очистке сточных вод промышленных предприятий. А именно, осуществлять локально-автономный принцип очистки стоков в первую очередь с наиболее опасных участков технологической линии предприятия, откуда поступают наиболее агрессивные среды. Это значительно упростит технологическую схему очистки рудничных сточных вод участка и сделает экономически доступной ее осуществление.

Таким образом, на большинстве месторождений применяется очистка рудничных, шахтных и подотвальных стоков от взвешанных веществ. Данная технология очистки позволяет провести очистку до концентраций, удовлетворяющих

условиям сброса рудничных сточных вод в водоемы питьевого и культурно-бытового назначения. Некоторые предприятия внедряют технологические схемы, позволяющие проводить глубокую очистку от агрессивных веществ, таких как сульфаты, с применением соединений бария, гипохлорида алюминия и других токсичных соединений. То есть, невозможно отработать единую, универсальную схему очистки рудничных сточных вод даже на тех комбинатах, которые работают со сходными видами руд и по близким технологиям.

Список литературы:

1. Балакирев В.Ф. Обработка агрессивных промышленных стоков / В.Ф. Балакирев, В.И. Аксенов, И.И. Ничкова, В.В. Крымский – Москва: РАН, 2019. – 115 с.
2. Вертинский А.П. Физико-химические методы очистки сточных вод: проблемы, современное состояние и возможные пути усовершенствования// Инновации и инвестиции. 2019. № 11. С. 257-261.
3. Очистка сточных вод горно-обогатительных комбинатов: универсальных подходов нет. <https://dprom.online/mtindustry/ochistka-stochnyh-vod/>
4. Селицкий Г.А., Ермаков Д.В. Очистка природных сточных вод от сульфатов // Инновационные технологии в системах производственного водоснабжения. Сб. статей. Екатеринбург. 2013. С. 82–93.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ИНЕРЦИЯ ПРОИЗВОДСТВА

Журавский Ю.А., д.э.н., профессор
Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева
Россия, г. Кемерово

Аннотация

В статье рассматривается инерция производства как противоположность ускорению. Ускорение показывается как пара экономической инерции, поэтому темпы ускорения производства в поиске путей инерционных факторов.

Ключевые слова

Экономическая инерция и ускорение, экономические процессы, производственные отношения, движение производственных сил, социально-экономическое ускорение, пространство.

Экономическая инерция таит неиспользованные потенциальные возможности ускорения обогащения производственных отношений в интенсивном развитии и устранения старых форм в экстенсивном развитии. Устранение экономической инерции интенсивного развития приводит к реализации инерции экстенсивного развития и наоборот.

Изменение времени функционирования производственных отношений - это переход его от прошлого времени к настоящему и будущему. Но само прошедшее и будущее экономическое время существует в пространстве как отрицание и, наоборот, снятое экономическое пространство есть время. Именно поэтому не может быть анализа экономического времени отдельно от анализа экономического пространства. Экономическое пространство выступает противоречием между рядоположенностью и непрерывностью. Место действия и проявления экономического отношения – это так же определенное пространство и время, их противоречие. А поэтому анализ экономических отношений от абстрактного к конкретному есть исследование от пространства и времени и реальным экономическим процессам. Пространство и время имеют свое выражение в экономических отношениях, а экономический прогресс выступает развитием пространственной сферы труда.

Экономические процессы отражают временные свойства, потому что они конечны. Производственные отношения делятся, и поэтому экономическое время выступает носителем экономических функций. Если некоторые стороны производственных отношений существуют длительно и неизменны, то в таком случае изменения происходят в других сторонах общественного производства, например, в производственных силах. Длительность экономического времени и протяженности экономического пространства придают производственным отношениям устойчивость. То есть экономическое пространство и время, с одной стороны, выступают количественными характеристиками изменения производственных отношений, а с другой стороны – фактором их устойчивости. В этом заключается сущность одного из внутренних противоречий экономического развития. Формой проявления этого противоречия выступает противоречие между социально-экономическим ускорением и инерцией. Оно в своем движении проходит три ступени: и, наконец, экономическое движение как внешнее соотношение экономического ускорения и экономической инерции. Экономическое ускорение диалектически снимает экономическую инерцию в результате экономического движения. Но новая форма экономического движения

содержит в себе зародыш нового вида экономического ускорения.

Это противоречие показывает, что экономическая инерция выступает такой устойчивостью, при которой сдерживается изменение экономического ускорения, в результате длительного сохранения однозначных связей между временными и пространственными факторами движения производственных сил и производственных отношений.

Характер изменения времени протекания определенного экономического процесса отражает уровень экономического ускорения. Отсюда можно сделать следующие выводы: во-первых, экономические процессы подвергаются различным по качеству и времени изменения, во-вторых, их длительность относительна, в-третьих, чем большую протяженность и длительность имеют элементы производственных отношений, тем они устойчивее, а следовательно, более инерционны, и, в-четвертых, большее экономическое пространство и более длительное функционирование экономического процесса ставит более сложную задачу по использованию экономической инерции, требует для этого новых и глубокой перестройки прежних сил, обеспечивающих ускорение экономического развития.

Экономическая инерция не безразлична к пространству, времени и к движению, поэтому что она отражает равномерное, устойчивое изменение пространственно-временных производственных связей.

Противоречие между экономическим ускорением и инерцией, выступая формой проявления взаимодействия пространства и времени, устойчивости и изменчивости, находит свое выражение во взаимосвязи скорости экономического развития и масс вещественных носителей производственных отношений.

Масса вещественных носителей с развитием производства увеличивается, поэтому ее движение требует усиления воздействия на нее со стороны общества и увеличения объектов, через которые она могла бы осуществлять движение, или ускорения ее движения через существующие объекты (предприятия, отрасли, люди) путем совершенствования средств производства, производственных отношений и человека.

Пространственно-временной критерий экономического развития позволяет более полно отразить взаимосвязь экономического ускорения и экономической инерции. Экономическое ускорение показывает как бы изменение времени во времени, то есть оно отражает быстроту увеличения темпов роста общественного производства. В конечном счете, экономическое ускорение выражает темпы количественного и качественного народнохозяйственного развития.

Объективные основы взаимодействия экономической инерции и ускорения заключаются в следующем:

1. Экономическая инерция и ускорение – это два взаимосвязанных свойства экономического движения. Они являются результатом противоречивого характера экономического развития и взаимодействия экономических объектов. Если ускорение показывает быстроту изменения производства, то экономическая инерция отражает устойчивость производственных связей. Познание сущности инерции и ускорения экономического развития предполагает анализ механизма их взаимодействия.

2. Расширение масштабов и пространственной сферы производства обуславливает совершенствование путей обеспечения социально-экономического ускорения. Последнее отражает отношения по поводу усиления скорости экономического развития, сокращение времени для удовлетворения общественных потребностей.

Повышение уровня экономического ускорения порождает в себе новые модифицированные инерционные силы, потому что оно в каждый новый момент

воплощает в себе уже более мощные производственные носители, осуществляющие свое движение с еще большей скоростью. Очевидно, чем больше проявляется экономическое ускорение, тем сильнее оно оказывает влияние на изменение устойчивости экономических связей. Поэтому усиление ускорения требует непрерывного учета инерции, так как в этих условиях преодоление ее требует еще больше усилий.

Экономическое ускорение не только форма проявления и сохранения экономического движения, но и удержания в самом себе экономической инерции, обуславливающей специфические пространственно-временные, противоречивые изменения.

Экономическая инерция не безразлична к экономическому ускорению. Она с ним соотносится как с моментом экономического движения. То есть экономическая инерция содержит в себе экономическое ускорение и наоборот. Она содержит в себе противоположность и выступает тем самым противоречием.

Усиление ускорения обуславливает не только развитие всех сложившихся и сохранившихся взаимосвязей, но и учета того, что более высокий уровень ускорения будет предполагать вовлечение более сложных инерционных форм движения экономических процессов. Например, ускорение социально-экономического развития по пути интенсификации современного производства предполагает ускорение строительства новых предприятий, все большее повышение доли капитальных вложений на реконструкцию, усиление гибкости хозяйственного механизма и экономического мышления. В ходе осуществления социально-экономического ускорения необходимо определить все инерционные формы с целью всестороннего их использования для усиления ускорения. Таким образом, экономическая инерция и ускорение непосредственно соединены в экономическом движении и в то же время находятся вне друг друга.

3. В современных условиях совершенствования производства особое значение приобретает учет скорости развития производственных сил, производственных отношений и их элементов. Этапы ускорения экономического прогресса невозможно рассматривать и осуществлять вне связи с формами инерции в развитии, которые проявляются в результате взаимодействия разнонаправленных сил и противоречий общественного производства. Поиск в экономическом движении разноускоренных этапов и процессов есть углубление его анализа.

Современный этап развития производства является новым уровнем социально-экономического ускорения, новым уровнем взаимосвязи экономической инерции и ускорения. Совершенствование производственных отношений, интенсификация производства придают особую актуальность разработке проблемы экономической инерции в связи с усилением ускорения экономического прогресса.

Таким образом:

1. Ускорение экономического развития предполагает регулирование экономической инерции. Именно поэтому разработка теории социально-экономического ускорения невозможна без рассмотрения такого внутреннего свойства развития производственных сил в экономике и в конкретных экономических дисциплинах в настоящее время ощущается острая потребность в исследовании проблемы экономической инерции.

2. Переход экономической инерции в экономическое ускорение трудно уловим. Интенсификация, динамизм развития производства является той базой бытия, которая дает возможность удерживать экономическое ускорение. Начало экономического ускорения – это уменьшение времени протекания экономического процесса. Возрастание экономической инерции приводит к увеличению времени на перестройку,

если она своевременно не учтена и не использована с целью обеспечения социально-экономического ускорения, а потеря времени – это потеря темпов, это упущение возможности нашего роста. Важно не только уловить экономическую инерцию как форму проявления динамического противоречия, равномерного изменения длительности и порядка, одновременно существующих событий, но и осмыслить ее как процесс и найти пути ее использования.

Использование экономической инерции предполагает применение сложившихся условий для социально-экономического ускорения, для размещения экономических противоречий. Эти условия связаны с развитием форм присвоения, интересов, потребностей и стимулов. Экономическая инерция сама может быть познана лишь в ее изменении, в ее результате, который выражается во многих сторонах производственных отношений. В единстве инерции и ускорения раскрывается сущность экономического движения.

Цель исследования экономической инерции – это поиск пути экономического ускорения перехода ее в свою внутреннюю противоположность. Экономическое ускорение есть непрерывное отрицание существующих форм экономического движения в самом себе. Новая скорость экономического движения опосредуется предыдущей. Поэтому ускорение полнее отражает причины и сущность экономического развития.

Экономическое ускорение происходит в совокупности экономических форм, находящихся в отношениях друг друга. Усиленные ускорения есть разрешение противоречия между возможным и реально существующем уровнем экономического развития. Повышение уровня экономического развития связано с беспредельными возможностями техники, человека и организации современного производства.

Список литературы:

1. Журавский Ю.А. Формы экономической инерции и их регулирование в процессе социально-экономического развития /Человек и общество в системе современных научных парадигм: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 15 сентября 2019 г. / Уфа , 2019.– 318 с.

2. Журавский Ю.А., Журавский М.А. К сущности экономической инерции / Россия молодая: сборник научных трудов по материалам Всероссийской научно-практической конференции 16 апреля 2019 г. / Кемерово, КузГТУ, 2019.– 434 с.

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РОССИЙСКОГО ФОНДОВОГО РЫНКА В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННОГО ДАВЛЕНИЯ

Луценко В.Д. -студент
Вирабова М.Р. -к.э.н., доцент
Пятигорский институт (филиал) СКФУ
Россия, г. Пятигорск

Аннотация

В статье рассматриваются основные ограничения в функционировании российского фондового рынка, возникшие в результате введения против России санкций со стороны иностранных государств, а также ответных мер со стороны исполнительной власти России и Банка России.

Ключевые слова

Фондовый рынок, ограничения, Московская биржа, Банк России, санкции.

С наступлением 2022 года были созданы новые правила функционирования финансовых рынков и экономики в целом. Подобных изменений не избежал и рынок ценных бумаг – добавился ряд новых проблем и ограничений, которые касаются деятельности брокеров и их клиентов, а также деятельности других компаний практически из всех отраслей.

Санкции, введенные против России многими странами в ответ на СВО в Украине, а также ответные контрсанкции и ограничения принесли ряд проблем, начиная с невозможности деятельности маркет-мейкеров, запрет проведения операций нерезидентов с российскими активами, заканчивая частичной заморозкой иностранных активов Банком России.

В результате всех этих ограничений, а также ожидания новых санкций, российский фондовый рынок продемонстрировал худшее падение в своей истории — по крайней мере, индекс Московской биржи в минимуме падал на 45,5%.

В связи с такой беспрецедентной волатильностью 28 февраля Банк России приостановил биржевые торги в Российской Федерации и запретил всем участникам фондового рынка торговать ценными бумагами. Запрет продлился до 24 марта — то есть российский фондовый рынок почти месяц находился в состоянии «искусственной комы».

Кроме того, 24 февраля Банк России ввел запрет на короткие продажи ценных бумаг, а 27 февраля также был введен запрет на покупку валюты с использованием заемных средств. 20 мая Банк России сообщил, что данные запреты будут сняты с 1 июня 2022 года [2].

27 апреля Банк России ввел запрет на выпуск и обращение иностранных депозитных сертификатов на акции российских эмитентов. С этого момента российские эмитенты должны были до 5 мая принять меры по прекращению своих программ депозитных сертификатов. Однако Банк России также предоставил российским эмитентам возможность сохранить эти программы, и в этом случае эмитенты должны были до 5 мая направить заявку на получение разрешения в Правительство РФ. «При положительном решении дополнительных действий от российского эмитента и держателей депозитарных расписок не потребуется. В случае отказа процедуру по расторжению договора с зарубежным банком – эмитентом депозитарных расписок следует начать в течение 5 рабочих дней» [9].

Что касается нерезидентов, то 28 февраля Банк России ввел временный запрет на проведение брокерами операций по продаже ценных бумаг от имени нерезидентов [4].

В целях уменьшения обязательств нерезидентов по сделкам, совершенным до 28 февраля 2022 года, Банком России выдано разрешение Московской бирже, Национальному Клиринговому Центру (далее – НКЦ), а также Национальный расчетному депозитарию (далее - НРД), что предполагает возможность профессиональных участников с 21 февраля по 1 апреля 2022 года осуществлять деятельность на фондовой бирже, направленную на снижение обязательств нерезидентов [6]. Позже Московская биржа пояснила, как трактовать данное разрешение: «К таким операциям, прежде всего, относятся сделки репо и сделки с производными финансовыми инструментами, а также покупка ценных бумаг с целью закрытия «коротких» позиций на фондовом рынке» [8].

Позже выяснилось, что Московская биржа внесла в свои планы запуск в конце июня отдельного режима торгов, участие в котором будут принимать только нерезиденты, где они смогут покупать и продавать российские ценные бумаги за рубли, но вывести полученные деньги будет невозможно [5].

Одним из самых важных и резонансных событий конца мая - начала июня стала заморозка иностранных ценных бумаг. 30 мая Банк России выдал предписание «СПБ

Бирже» о блокировке иностранных ценных бумаг, хранение и расчет по которым происходил через счет НРД в европейском клиринговом центре Euroclear. Блокировка не коснулась ценных бумаг иностранных эмитентов, работающих в России, а также ценных бумаг российских компаний, зарегистрированных на зарубежных биржах.

ЦБ РФ объяснил эту меру защитой инвесторов: «Целью решения является защита прав и интересов инвесторов и минимизация их рисков» [3]. При этом через несколько недель после этого решения не было предложено никаких механизмов компенсации инвесторам убытков, понесенных в результате этого ограничения.

Общий объем ценных бумаг, подлежащих заморозке, в денежном выражении не будет превышать 14% от всего клиентского портфеля брокеров, доступного для торговли с доступом на «СПБ Биржу». Это означает, что весь объем ограниченных ценных бумаг не будет заморожен. Такое положение дел вызвано тем, что иностранные акции на «СПБ Бирже» подлежат учету не только на счетах НРД, но и на счетах депозитария биржи – «СПБ Банка». При этом, если учет велся через НРД, данные ценные бумаги замораживались, и наоборот, если ценные бумаги находились на счетах «СПБ Банка».

Банк России заявляет, что несмотря на блокировку, «право собственности владельцев на такие иностранные ценные бумаги сохраняется» [3], а также после снятия ограничений «у собственников появится возможность распоряжаться полученным доходом на бумаги, что сейчас затруднено из-за действий международных депозитариев» [3].

Позже Банк России выпустил разъяснение о том, что операции с этими замороженными ценными бумагами могут осуществляться на внебиржевом рынке, но только с резидентами. Проблема с внебиржевым рынком заключается в двух вещах: большой дисконт и малый спрос. Дисконт на внебиржевом рынке по таким ценным бумагам может составлять 50% и более, поскольку на такой актив сложно найти покупателя.

Также сложная ситуация состоит вокруг ETF, ПИФов и БПИФов. Торги ими на Московской бирже не проводились с 28 февраля, а расчеты стоимости их активов не проводились с начала марта.

В результате вышеуказанных ограничений единственный иностранный провайдер ETF на российском рынке FinEx закрыл свой фонд FXRB, инвестировавший в еврооблигации российских эмитентов, номинированные в валюте за рубежом (в долларах или евро). Этот фонд был закрыт, потому что в нем не осталось базовых активов. Провайдер также сообщил, что выплат из этого фонда ожидать не следует [1].

Исходя из вышеизложенного, можно понять, что российскому фондовому рынку еще предстоит преодолеть немало вызовов. Эти вызовы, как мы уже поняли, могут исходить не только из-за рубежа, но и быть инициированы регулятором рынка в результате новой экономической реальности.

Столкнувшись с такими вызовами и новыми экономическими условиями, в конце февраля 2022 года российский финансовый рынок, и в частности рынок ценных бумаг, начали ускоренный процесс трансформации, который может их существенно изменить. Как видно на данный момент, на нерезидентов уже распространяются существенные ограничения. Происходит переориентация всей деятельности государства и фондового рынка, в том числе на так называемые «дружественные» страны, страны Азии, а также собственный внутренний рынок. «СПБ Биржа» уже начала предоставлять доступ к азиатскому рынку ценных бумаг через Гонконгскую фондовую биржу [10]. Такая интеграция в финансовую структуру азиатских стран со временем будет только углубляться.

Список литературы:

1. FXRB закрывается: что произошло и как это отразилось на FXRU. — Текст: электронный // FinEx: [сайт]. — URL: https://finex-etf.ru/university/news/fxrb_zakryvaetsya_chno_proizoshlo_i_kak_eto_otrazilos_na_fxru/ (дата обращения: 19.06.2022).
2. Банк России ограничивает риски инвесторов при маржинальной торговле. — Текст: электронный // Банк России: [сайт]. — URL: <http://www.cbr.ru/press/event/?id=12892> (дата обращения: 18.06.2022).
3. Банк России ограничил биржевые торги иностранными ценными бумагами, заблокированными международными депозитариями. — Текст: электронный // Банк России: [сайт]. — URL: <https://www.cbr.ru/press/event/?id=12911> (дата обращения: 19.06.2022).
4. Информация о работе Московской Биржи 28 февраля 2022 года. — Текст: электронный // Банк России: [сайт]. — URL: https://www.cbr.ru/press/pr/?file=28022022_072328SUP_MEAS28022022_072619.htm (дата обращения: 18.06.2022).
5. Мосбиржа летом может позволить нерезидентам торговать российскими ценными бумагами. — Текст: электронный // Интерфакс: [сайт]. — URL: <https://www.interfax.ru/business/841953> (дата обращения: 19.06.2022).
6. О порядке совершения операций на рынках Московской биржи в интересах нерезидентов. — Текст: электронный // Московская биржа: [сайт]. — URL: <https://www.moex.com/n45398/?nt=106> (дата обращения: 19.06.2022).
7. Падение индексов стало максимальным за всю историю российского рынка. — Текст: электронный // РБК: [сайт]. — URL: <https://quote.rbc.ru/news/article/6217338f9a794769f119c4c2> (дата обращения: 18.06.2022).
8. Разъяснения порядка проведения операций на рынках Московской биржи в интересах нерезидентов. — Текст: электронный // Московская биржа: [сайт]. — URL: <https://www.moex.com/n45405/?nt=106> (дата обращения: 19.06.2022).
9. Российские эмитенты будут обязаны свернуть программы иностранных депозитарных расписок. — Текст: электронный // Банк России: [сайт]. — URL: <https://www.cbr.ru/press/event/?id=12828> (дата обращения: 18.06.2022).
10. СПБ Биржа открывает рынок азиатских ценных бумаг. — Текст: электронный // СПБ Биржа: [сайт]. — URL: <https://spbexchange.ru/ru/about/news.aspx?bid=25&news=29352> (дата обращения: 20.06.2022).

ТЕХНОЛОГИЯ СОГЛАСОВАННОЙ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ КАК СПОСОБ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ

Переяслов Е. А. - студент 2-го курса,
направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, группы П-МЕН-б-о-211,
Научный руководитель – Коваленко А.А., кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления
*Северо-Кавказский федеральный университет,
Пятигорский институт (филиал) СКФУ,
Россия, г. Пятигорск*

Аннотация

Актуальность темы обосновывается тем, что в условиях современного информационного общества и усложнения ведения экономики как хозяйства, когда любой социальный процесс и явление носит системный характер, когда любая проблема требует системного анализа и подхода к решению, когда успех развития предприятия и страны в целом зависит от грамотного управления и эффективности работы командного состава, для России совершенствование эффективности согласованной групповой работы (которая в этом направлении значительно отстаёт от европейских коллег) за счёт инновационного образования для молодого поколения и качественного создания корпоративной культуры компании является перспективным путём развития.

Ключевые слова

Команда, командная эффективность, командная работа, эффективное развитие, корпоративная культура.

Организация командной работы сложный процесс, при котором нужно собрать максимально эффективную команду и соответствующий для неё стиль руководства для лучшего результата работы. Вполне очевидно, что использование феномена команды с ее возможностями инициативно ставить амбициозные цели и добиваться беспрецедентных результатов, умением извлекать максимум из ресурсов каждого члена команды и поддерживать высочайшую мотивацию членов команды на совместную работу может дать решающее конкурентное преимущество современным компаниям. В любой команде важно выявить потенциал каждого её члена и грамотно управлять возникающими конфликтами и проблемами внутри команды. Необходимо изучить технологию согласованной групповой работы с учётом её практического применения в зарубежных странах и возможности внедрения в современной России. Объектом исследования является технология совместной групповой работы как важного элемента для успешного развития фирмы. Значимость работы заключается в определении необходимости эффективного развития технологии совместной групповой работы в условиях современного общества, а также анализ сложившихся подходов организации командной работы.

Современное время с процессами глобализации и интеграции создаёт на рынке потребления высокую конкуренцию, что приводит к необходимости быстрого реагирования на новые запросы покупателей. Появляются всевозможные способы организации труда. В конце прошлого века огромное значение приобретает именно командная форма труда. Многие исследователи, менеджеры говорят о команде, как о некой революции, которая коренным образом меняет производство. Например, Ричард Дафт, американский организационный теоретик в труде «Менеджмент» говорит: «В корпоративной Америке происходит тихая революция: все больше и больше фирм

переходят на командные принципы организации труда. Концепция командного труда являет собой новый облик организаций, ведь базисными элементами структуры становятся команды, а не отдельные индивиды». В США проводилось исследование 200 компаний из списка 500 самых лучших фирм, чьи названия часто печатались на страницах журнала Fortune. Наглядно было доказано преимущество командной работы, её эффективность по отношению к суммарной деятельности нескольких специалистов, даже если они будут очень квалифицированным. Выводы исследования были прописаны в статье «Команда как главный герой». Такой способ организации труда оказался настолько эффективным, что даже вытеснил конвейер массового производства Генри Форда, а примером того служит компания Volvo, где сбор автомобилей осуществляют сборочные команды. Команды менеджеров прекрасно себя проявляют не только в производстве, но и в решении проблем государственного управления. Командный стиль руководства признаётся как один из самых эффективных и современных. Особенность такого труда в том, что это не механическое сложение работы людей, а некая мозаика, которую можно собрать только взаимными усилиями, где каждый приносит свой вклад в общее дело. [1]

Часто возникают ситуации, когда фирме нужно выбрать путь развития из нескольких альтернатив. Команда специалистов всего за пару часов может принять и даже разработать новую концепцию развития для компании. Но и способы организации команды бывают разные, и какие из них результативней трудно сказать, исследователи на протяжении годов предлагали разные модели эффективности. Где-то в приоритете смотрят на структуру команды и способы взаимодействия участников, а где-то на вклад каждого или качество корпоративной культуры.

На данный момент существуют несколько моделей: модель GRPI Рубина, Пловника и Фрая (достаточно простая модель, которая обычно используется на этапе создания команды или решения проблем внутри команды); модель Катценбаха и Смита (модель в виде треугольника, её углы соответствуют основным результатам командной работы: продуктам коллективного труда, показателям эффективности и личному росту); модель 7Т (для эффективности командной работы выдели 5 внутренних фактора: идея, доверие, таланты, навыки командной работы, навыки решения задач; и два внешних: совместимость с лидером, поддержка команды со стороны организации); модель ЛаФасто и Ларсона (у 600 команд из различных отраслей был проведён опрос, чтобы узнать, что они подразумевают под эффективной командой. По результату опроса построили модель из 5 компонентов, повышающих эффективность команды: участники команды, отношения в команде, решение проблем в команде, руководство командой, организационная структура); модель Хэкмана (Ричард Хэкман предлагает несколько условий для повышения эффективности: команда должна быть реальной, а не номинальной; наличие заданного направления для совместной работы; организационная структура; структура команды — её стиль деятельности; благоприятный контекст внутри организации; возможность высококачественного обучения и наставничества); модель Ленциони (в этой модели перечисляются факторы, которые не должны присутствовать в команде для её большей эффективности, ведь если ты понимаешь проблемы команды, то можешь их решить). [2]

Каким образом понять какая из представленных моделей более качественно позволяет понять, как достичь максимальной эффективности своей команды? Здесь всё зависит от ситуации и самого состава команды. Необходим лидер, который сможет правильно воспользоваться одной из моделей или можем комбинацией этих моделей. В любом случае до сих пор не существует самой эффективной команды. Но есть команды, которые показывают поистине фантастические результаты, что зачастую складывается из организационной поддержки, личных взглядов участников и

поведения внутри команды. Любая из моделей способна помочь увеличить эффективность, если ты знаешь свою команду и понимаешь её недостатки, что даёт возможность направить усилия на повышение эффективности. [3]

Одной из самых известных компаний является Amazon, её организационная структура не совсем горизонтальная, у неё достаточно свободная структура управления, но всё же по сравнению с более молодыми компаниями она находится между иерархической и горизонтальной структурами. В такой большой компании командная работа строится в группе 10-15 человек, даже есть некое негласное правило, что команда должна состоять из такого количества человек, которое можно накормить двумя большими пиццами. Такой состав работает вместе в одном офисе, а значит каждый может проследить, кто на какой стадии решения находится. В Amazon стараются сохранять специалистов, даже когда кто-то не справляется со своей работой. Для подобных случаев есть специальные менеджеры, которые помогают этому человеку войти в русло. Здесь ценится стремление и желание, даже если ничего не умеешь, то научись и покажи результат. В компании полезно общаться с тимлидами и программистами более высокого звена, которые создают большую часть продукта. Даже постановка целей в компании взаимный процесс. Сначала руководство утверждает план на будущий год, тогда как в командах происходит нечто подобное: каждый расписывает, что будет делать в этот год и чего желает достичь. Каждая команда обсуждает планы на год. Когда у кого-то появляются предложения, то после нескольких стадий фильтра они доходят до вице-президентов. Если их утверждают, то возвращают в команды на разработку и реализацию.

Когда все получают задачи, остаётся согласовать с менеджерами метрики и работать над поставленными планами. Отслеживание эффективности работы команд осуществляется каждый месяц. Все результаты проходят анализа более высокими уровнями менеджеров в зависимости от важности. [4]

Свои способы успеха есть и у Илона Маска. В его компаниях SpaceX и Tesla царит «поле искажённой реальности». Такое понятие было введено ещё сотрудниками Стива Джобса, что обозначает постановку слишком оптимистичных целей. Именно так работают у Маска, создаются условия постоянной срочности, что улучшает конечный результат. Тем не менее удивительно, что в компании есть массажисты, которые помогают снимать стресс сотрудникам. Есть и игровые комнаты с приставками и настольными играми, где любой может отдохнуть. Атмосфера очень свободная, каждый может свободно передвигаться в любое место компании, да хоть присутствовать на тестовой площадке. [5]

В такой корпоративной среде строится работа. Сам Илон и его команды используют метод «Семантического дерева», где каждый исследуемый объект принимает осмысленную структуру. Хотя в компаниях Маска этот подход приобрёл новые черты.

В интервью журналу Rolling Stone Илон Маск рассказал о методе, который помогает ему совершать прорывы. Речь идёт о первых принципах мышления или умении начинать с чистого листа, разложения всего по полочкам, что ведёт к созданию и внедрению всех инноваций. Подход заключается в отрицании идей, практик и стандартов, существовавших ДО.

Лучше на конкретном примере: допустим вы создаёте грузовик. Не нужно думать какие грузовики есть уже на рынке, что сделать, чтобы он был лучше чем у конкурентов и т. д. Берите в расчёт только то, что нужно доставить груз из точки А в точку Б. Учитывайте физику, а остальное предмет к рассуждению и обсуждению. Вам нужно оптимальное решение, даже если оно не будет похоже на то, к чему привыкли, ведь в этом и заключаются инновации. Научный метод Илона Маска позволяет

взглянуть на любой вызов свежим взглядом. Так, при создании Tesla Semi Truck команда Илона Маска пользовалась этим научным подходом, который позволил увидеть сущностное ядро вещи или явления без навязанных опытом стереотипов. Это помогло им сосредоточиться на самых важных аспектах хорошего грузовика – не просто сделать грузовик лучше, чем у конкурентов, а сделать самый лучший грузовик. [6]

Как можно использовать технологию согласованной групповой работы? Например АО «АвтоВАЗ». Что нужно для расширения производства? Конечно, деньги, которые можно получить с дополнительных инвестиций, продажи своих акций, получения государственных или коммерческих субсидий и с прибыли после реализации продукции. Но, даже когда есть деньги, не всё просто. Много зависит от объёмов продаж, которые постоянно меняются из-за колебаний спроса и предложения, от потребительского благосостояния, без чего принципиально невозможен сбыт продукта, от рынков сбыта продукции, которые в случае АвтоВАЗ недостаточно велики (Россия и страны СНГ), хотя бы по сравнению с Honda или Toyota. АвтоВАЗ необходимо развивать брендовую узнаваемость, проводить грамотную рекламную политику, расширять ассортимент автомобилей более дорогими моделями принципиально нового образца (по опыту крупного автомобильного гиганта Ford Motors, более дорогие автомобили приносят больше прибыли, чем автомобили широкой потребительской стоимости), создавать автомобили нового стиля, современного дизайна. Именно поэтому, я считаю, в данной фирме необходимо провести некоторые изменения в организационной структуре построения работы команд и придать большее значение развитию командного решения текущих задач и проблем по подобию компаний Tesla и SpaceX. Просто сравним годовую выручку АвтоВАЗ (основан 1996 г.) и Tesla (основана 2003 г.) в 2020 году: соответственно 257 миллиардов рублей и 2.2 триллиона рублей! Современные технологии, правильный подход к бизнесу, умелое руководство командой и результат на лицо.

Можно применить научный метод Илона Маска для создания новых автомобилей и наращивания производственных мощностей. Для этого я считаю понадобится:

1. Реструктурировать организацию так, чтобы сотрудники чувствовали преимущества от работы именно в АвтоВАЗ, чтобы были заинтересованы в результатах и прибылях компании. Команды должны почувствовать культуру взаимопомощи в компании.

2. Расширять производство на основе узнаваемости марки автомобиля, доведения до потребителя информации о качестве продукта и надёжности производителя (здесь помогут группы маркетологов, SMM-специалистов, пиар-менеджеров, взаимодействие между которыми будет происходить по принципу работы сотрудников Tesla или Amazon).

То есть применения технологии организации групповой работы зарубежных компаний позволит посмотреть на существующее положение дел с другой стороны, ведь прогресс, изменение культуры и потребительских предпочтений не стоят на месте. К примеру продукция АвтоВАЗ уже «приелась», она не вызывает восхищения, а зачастую и интереса. Небольшие изменения в старых моделях: из седана сделать универсал... - это не серьёзный подход к делу. Нужны новые идеи, новые разработки, современный подход к руководству командой и построения командной работы.

Список литературы:

1. Зав. кафедрой УО «БНТУ», д-р пед. наук, профессор В. Ф. Володько Командная форма организации труда//Научная публикация. - 2014 г. С. 17-23

2. Wrike. - Шесть различных моделей эффективности командной работы. - 2018 г. - URL: <https://www.wrike.com/ru/blog/shest-razlichnyh-modelej-effektivnosti-komandnoj-raboty/>
3. Джон Максвелл 17 неопровержимых законов работы в команде. – М: Христофор, 2020 г. - 320 с.
4. MURS. - Командная работа и планирование целей в Amazon 2018 г. - URL: <https://murs.ai>
5. Новостной портал The Spaceway. - Отношение Илона Маска к сотрудникам. - 2018 г. – URL: <https://thespaceway.info/news/767-otnoshenie-ilona-maski-k-sotrudnikam.html>
6. HR-INSPIRE.RU. - Метод Илона Маска: 6 шагов для решения любой задачи. - URL: <http://hr-inspire.ru/?p=4181>

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ МЕХАНИЗМОВ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Рыбалкина А.А., студентка 2-го курса,
направления подготовки 38.03.02 Менеджмент группы П-МЕН-б-о-211
Научный руководитель – Коваленко А.А., кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления
*Северо-Кавказский федеральный университет,
Пятигорский институт (филиал) СКФУ,
Россия, г. Пятигорск*

Одним из ключевых факторов успешного функционирования любого предприятия считается готовность и желание персонала этого предприятия выполнять свою работу. Эффективное управление персоналом получится только при правильном понимании системы мотивации людей.

Можно с уверенностью сказать, что современный менеджмент не может обойтись без такого понятия как мотивация. Ведь именно мотивация персонала является одним из наиболее значимых способов раскрытия потенциала каждого работника, а также успешной и максимально выгодной реализации имеющихся ресурсов в общем.

Актуальность и важность проблемы эффективной мотивации персонала объясняется тем, что она находится на пересечении интересов работодателя и сотрудника: любому работнику необходимо достойное вознаграждение за труд, а организации — качественно выполненная работа.

Главной целью мотивирования считается объединение интересов сотрудников и предприятия, в котором они работают, для наиболее качественного и продуктивного выполнения каких-либо задач.

Мотивация - одна из основных функций деятельности любого менеджера, и именно с ее помощью оказывается воздействие на персонал предприятия. По нашему мнению, квалифицированный менеджер должен уметь грамотно построить систему мотивации на предприятии, которая поможет поднять стимул персонала и, соответственно, повысить эффективность деятельности предприятия [1].

Мотивация – это процесс стимулирования одного человека или группы людей к деятельности, которая направлена на достижение тех или иных целей организации. Мотивируя сотрудников, компания старается достичь выполнения определенных задач.

Существует большое множество формулировок понятия мотивации персонала, но все они несут в себе одну и ту же суть.

Мотивация персонала - это один из способов повышения производительности труда. Она включает в себя совокупность стимулов, которые направлены на повышение эффективности работы конкретного сотрудника компании.

Также стоит упомянуть, что мотивация персонала имеет довольно большое значение в современном мире. Сейчас персонал можно назвать движущей силой и основным капиталом практически любой компании, поэтому стоит воспринимать его как один из главных элементов успешной и эффективной работы предприятия.

Сформированная система мотивации персонала в идеале должна повлиять в лучшую сторону на эффективное выполнение сотрудниками задач предприятия, контролировать выплаты, минимизировать смену кадров среди персонала, выявить наиболее активных сотрудников, а также привлечь новые ценные трудовые ресурсы.

Следует отметить, что система мотивации персонала играет важную роль не только для самих работников, но и для компании в целом. Через направленное воздействие на сотрудников можно достичь поставленных целей предприятия с большим успехом, чем без применения системы мотивации.

Каждый работодатель сам определяет способы, которые побуждают целый коллектив к интенсивной работе с целью удовлетворения личных потребностей работников и для достижения, заранее поставленной перед коллективом, задачи. Мотивированный работник получает удовольствие от выполнения работы, к которой привязан душой и телом, и испытывает радость. С помощью насилия такого эффекта добиться не получится. Признание достижений и поощрение сотрудников – сложный процесс, который требует учета количества и качества труда, и все обстоятельства возникновения и развития мотивов поведения. Поэтому для начальника очень важно суметь выбрать правильную систему мотивации в отношении подчинённых, учитывая, что к каждому из них требуется особый подход [4].

Таким образом, становится ясно, что идея системы мотивации персонала зародилась уже очень давно и ей пользуются по сей день. Значение системы мотивации персонала в современном мире крайне велико, так как только благодаря мотивации работников можно добиться максимально слаженной и эффективной работы предприятия.

Для правильного формирования и функционирования любой системы необходимы инструменты, которые будут поддерживать, контролировать и, в случае необходимости, изменять ее. В системе мотивации также имеется ряд инструментов, благодаря которым она формируется и в дальнейшем может достаточно продуктивно работать. Рассмотрим основные инструменты, формирующие систему мотивации:

1. Заинтересованность руководства. Сюда входит не только простое внедрение самой системы мотивации, но и непосредственное ее поддержание. Руководитель должен следить за исправностью данной системы: поощрять отличившихся работников, давая им стимул качественно и быстро выполнять дальнейшие задания.

2. Обучение персонала. Слаженной и эффективной работа будет только тогда, когда работник знает с чем имеет дело. Поэтому в интересах компании будет предоставлять сотрудникам возможность побольше узнать с чем им предстоит иметь дело и как. Незнание предмета своей работы демотивирует персонал.

3. Четко поставленная цель. Выполнять работу намного легче, когда знаешь, чего надо достичь. Поэтому у сотрудников должно быть четкое понимание цели, выполнить которую они стараются.

4. Признание ошибок. Иногда в процессе работы может произойти какой-то сбой. Необходимо узнать причину нарушения и устранить ее. Если таковой является ошибка сотрудника, то нужно разработать коллективную стратегию по устранению

ошибки, а не прибегать к критике. Ведь такой способ решения проблемы понизит мотивацию персонала в общем. Эффективная мотивация – это формирование климата, в котором каждый сотрудник сможет осознать свою ценность и направить все силы на выполнение задач организации.

5. Материальное поощрение. Правила материального поощрения должны быть четко прописаны на основании нормативных документов, утвержденных в организации.

6. Нематериальное поощрение или социально-психологические инструменты поощрения. В последнее время все большую актуальность приобретает именно нематериальное поощрение. Это связано с тем, что работники довольно быстро привыкают к материальной мотивации и начинают воспринимать ее уже как должное. Если внезапно лишит сотрудника его премии или оплачиваемого отпуска из-за недостаточно хорошо выполненной работы, то это может вызвать у него бурю негативных эмоций и даже дойти вплоть до увольнения. В отличие от материальной мотивации, возможности нематериальной – безграничны [3].

Система мотивации - это огромный и сложный механизм. Поэтому для лучшего понимания устройства мотивации персонала в системе мотивации выделяют несколько видов.

Обычно мотивацию делят на два вида: материальная и нематериальная. Однако существует деление еще больше:

- Материальная мотивация - применение разных материальных вознаграждений, благодаря которым увеличивается вовлеченность сотрудника в дела компании.

- Трудовая мотивация - побуждение работника к эффективному выполнению работы с помощью улучшений условий труда в организации.

- Статусная мотивация - предполагает присуждения определенного статуса по результатам выполненной работы.

- Нормативная мотивация - представляет собой побуждение человека к определенному типу поведения с помощью идейно-психологического воздействия.

- Принудительная мотивация - использование власти и угроз для того, чтоб заставить человека выполнить свою работу.

- Стимулирующая мотивация - воздействие на работу через изменение внешних факторов, которые воздействуют на работника.

- Внутренняя мотивация - получение личного удовольствия от достижения поставленной цели.

- Внешняя мотивация - признание другими людьми после выполнения работы.

- Положительная мотивация - это мотивация, основанная на положительных стимулах, которые толкают работника к выполнению работы ради достижения успеха.

- Отрицательная мотивация - это мотивация предусматривает желание работать, чтобы избежать неудач.

В качестве небольшого исследования проанализируем два различных вида мотивации на примерах:

1) Необычные названия должностей. Такой способ мотивации использовался в студии Уолта Диснея и компании Apple времён Стива Джобса. Суть заключалась в создании новых официальных должностей. Например, сотрудников прачечных стали называть работниками текстильной службы, а молодых специалистов – гениями. Таким образом, персонал смог почувствовать уважение к себе, к своему труду, да и в целом важность своей работы.

2) Краш-тест. Суть данного способа заключалась в установлении для сотрудника определенных временных границ, за которые он должен выполнить свою работу. Если сотрудник не справится с работой в назначенный период, то его уволят.

Несмотря на то, что первый вариант является положительным для персонала видом мотивации, а второй - негативным, по мнению автора оба примера представляют эффективную мотивацию [7].

Таким образом, можно сказать, что при создании эффективной системы мотивации используют разные виды мотивации. Для каждого предприятия система мотивации будет построена отличной от других, так как на каждую компанию влияют свои группы внешних и внутренних факторов.

Если ранее на предприятии не было системы мотивации, то с чего следует начать ее внедрение? На самом деле это довольно сложный и долгий процесс, поэтому его стоит разбить на несколько этапов:

1. Определить цели и задачи организации.
2. Сформировать рабочую группу, которая будет заниматься всеми вопросами внедрения системы мотивации персонала.
3. Создать и утвердить план стимулирования сотрудников.
4. Разработать конкретные программы поощрения и наказания.
5. Проработать нематериальные виды стимулирования.
6. Внедрить систему и проводить постоянный анализ ее эффективности.
7. При необходимости изменить концепции и ввести в оборот новые методики.

Следуя данному плану, можно создать качественную и продуктивную систему мотивации персонала [6].

Также стоит упомянуть, что существуют различные методы мотивации работников на предприятиях и, конечно, требования, которые необходимо соблюдать для достижения наибольшей эффективности деятельности предприятия.

Методы мотивации - это способы воздействия на персонал, для того, чтоб повысить производительность труда, а это поможет увеличить прибыль организации, даст возможность предприятию развиваться и способствует повышению эффективности труда персонала. Основу методов мотивации составляют управленческие воздействия. Эти воздействия по характеру влияния на поведение людей можно разделить на две группы:

1. Пассивные воздействия, которые созданы в виде регулирующих поведение в коллективе условий;
2. Активные воздействия, которые могут быть направлены как на одного человека, так и на коллектив в целом.

Однако это не единственная классификация методов.

К экономическим методам мотивации относят: основную оплату труда, дополнительную оплату труда, вознаграждение, премии, предоставление в пользование служебного автомобиля и т. д. То есть все то, что приносит человеку определенные выгоды, повышает его благосостояние.

К организационным методам мотивации можно отнести: предоставление интересной, разнообразной и социально значимой работы, предоставление возможности участвовать в делах фирмы и т. д.

Морально-психологические методы мотивации включают в себя несколько элементов:

1. Создание условий, которые заставили бы людей испытывать профессиональную гордость за причастность к полученной работе.
2. Присутствие вызова, обеспечение возможности каждому работнику проявить себя, показать свои способности и лучше справиться с заданием. Это поможет человеку ощутить собственную значимость.
3. Признание авторства выполненной работы. Это также повлияет на

мотивированность сотрудника проявить себя.

4. Высокая оценка со стороны начальника. Оценка может быть как личной, так и публичной.

Однако, необходимо помнить, что организационные и морально-психологические методы мотивации действуют на всех по-разному. А с течением времени и вовсе не могут обеспечить должной мотивации, поэтому удовлетворенность работой падает [2].

В современной системе мотивирования все большее внимание уделяется корпоративной культуре предприятия. Именно этот стимул считается одним из важнейших.

Корпоративная культура - это система материальных и духовных ценностей, проявлений, которые взаимодействуют между собой, отражают индивидуальность корпорации и проявляются в поведении, взаимодействии, восприятии предприятия и окружающей среды. Именно корпоративная культура задает работникам их ориентиры в действиях и поведении.

Исследования в области менеджмента показывают, что корпорации, у которых ярко выражена корпоративная культура, обычно достигают впечатляющих высот в области использования человеческих ресурсов.

Основываясь на имеющемся на сегодняшний день опыте в области мотивации, выделяют несколько требований стимулирования труда, которых организации должны придерживаться:

- Комплектность. Необходимо единство моральных и материальных коллективных и индивидуальных стимулов.

- Гибкость и оперативность. Должен присутствовать постоянный пересмотр стимулов, так как в коллективе и обществе безостановочно происходят изменения.

- Дифференцированность. К каждой группе работников должен быть индивидуальный подход стимулирования.

- Доступность. Любой стимул должен быть доступен каждому работнику.

- Постепенность. Материальные стимулы должны время от времени подвергаться корректировке в сторону повышения.

- Ощутимость. Стимул должен быть значим и ощутим для работника.

- Минимизация отрыва между результатом труда и оплатой труда.

Система мотивации использует разные методики, но при ее построении нельзя забывать про всеобщие требования стимулирования. Иначе система не будет работать, либо не даст должного эффекта.

Еще одна формулировка понятия мотивации персонала: это один из способов повышения производительности труда. Она включает в себя совокупность стимулов, которые направлены на повышение эффективности работы конкретного сотрудника компании.

К сожалению, в настоящее время труд перестал быть смыслом жизни, превратившись в средство выживания. В таких условиях трудно говорить о высокопроизводительном и эффективном труде, о росте квалификации работников и развитии их инициативы, о формировании сильной трудовой мотивации. Именно поэтому стоит признать, что мотивирование персонала - это в определенном роде искусство, использовать которое может только человек с развитым чувством меры, гармонии и понимания социально-психологических потребностей людей, ориентированный на личность.

Правильные принципы организации, конечно, играют довольно важную роль, однако производственный успех зависит от работы конкретных людей, которые составляют один сложный механизм. А если у людей не будет стимула работать, то они

и не будут этого делать. В таком случае и механизм не будет функционировать.

Многие крупные предприятия смогли подняться только благодаря хорошо функционирующей системе мотивирования. И, даже достигнув высот, не забывают о ней [5].

Таким образом, можно утверждать, что трудовая деятельность человека без мотивации будет нецелесообразной. У системы мотивирования существует множество видов и методов, но все они могут воздействовать на человека, вызывая у него направленную или ненаправленную активность. А тенденции современного рынка управленческого консалтинга показывают, что все больше компаний начинают обращать внимания на данную проблему и искать пути ее решения.

Список литературы:

- 1) Адашев, А. У. Мотивация персонала как функция менеджмента / А. У. Адашев, Х. О. Арслонов // *Мировая наука*. – 2019. – № 1(22). – С. 34-37.
- 2) Игнатъев Э.Г. «Система мотивации: пути и методы формирования» // *Справочник кадровика, СК ЗАО «МЦФЭР»* - М., №1 2019. - С.101-106.
- 3) Рогожин М.Ю. *Управление персоналом: Практическое пособие*. - М.: Проспект, 2018.
- 4) Старых, С.А. Сущность и содержание теорий мотиваций в менеджменте [Текст] / М.А. Пархомчук, С.А. Старых // *Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития. Сборник научных статей 6-й Всероссийской научно-практической конференции с международным участием*. – Курск, 2016. - С. 59-64.
- 5) Хохлова, Е. Д. Современные подходы к мотивации персонала организации / Е. Д. Хохлова // *Молодой ученый*. – 2019. – №46. – С. 364-366.
- 6) Селентьева, Д. О. Оценка мотивационной структуры работников [Текст] / Д. О.Селентьева, Е. В. Смагина // *Международный журнал гуманитарных и естественных наук*. – 2018. – №12-2. – С. 72-74.
- 7) Kengatharan, N. (2019) A knowledge-based theory of the firm Nexus of intellectual capital, productivity and firms' performance // *International journal of manpower*. V.40. No6. pp. 1056-1074.

ОЦЕНКА ДЕНЕЖНОГО ПОТОКА ОРГАНИЗАЦИИ

Чахмахчян С. - студент

Вирабова М. Р. - к.э.н., доцент

Пятигорский институт (филиал)

ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет»

Россия, г. Пятигорск

Аннотация

В статье рассматриваются методы оценки и анализа движения денежных средств организации, а также рекомендации по приведению к балансу денежных потоков организации.

Ключевые слова

Денежные средства, денежный поток, анализ и оценка денежного потока, отчет о движении денежных средств, прибыль.

Важнейшей финансовой задачей любой организации является обеспечение ее и хозяйственной деятельности финансовыми ресурсами. Эту функцию можно

осуществлять, если ведется непрерывная работа по учету, анализу и оценке движения денежных средств.

Оценка и анализ денежных потоков является одним из основных факторов при определении рентабельности организаций, при этом создает основу для построения эффективной денежно-кредитной политики и является основой оценки организаций, поскольку денежная оценка используется как универсальный счетчик. По этой причине возрастает экономический интерес к созданию целостной методологии учета, анализа и оценки эффективности движения денежных средств организаций.

Денежный поток обычно представляет собой разницу между суммой полученных и потраченных денежных средств. Для акционеров стоимость предприятия определяется его способностью генерировать положительный денежный поток или, точнее, максимизировать долгосрочный свободный денежный поток. Положительный денежный поток указывает на то, что компания увеличивает свои денежные резервы, что позволяет ей реинвестировать в компанию, расплачиваться с акционерами и погашать будущие долговые платежи. Свободный денежный поток, мера, обычно используемая аналитиками для оценки прибыльности компании, представляет собой денежные средства, которые компания генерирует после учета денежных потоков для поддержки операций и своих основных активов.

В профессиональной литературе чаще всего встречается следующее определение термина «денежный поток – это приток и отток денежных средств и их эквивалентов, получаемых организацией от всех видов деятельности и расходуемых на обеспечение дальнейшей деятельности» [1, с. 137].

Количество денег зависит от различных факторов, в том числе от свойств и характеристик их основных элементов, эффективности протекающих в них процессов и др. Инвестировать средства имеет смысл только в том случае, если в результате исходящие денежные потоки превышают входящие, в размере, достаточном для покрытия всех затрат, связанных с функционированием организации и достижением целей получателя. Таким образом, стоимость организации определяется денежными потоками, которые она способна генерировать для своих нынешних или потенциальных владельцев. В связи с этим денежные потоки организаций во всех их формах и видах являются одним из важнейших предметов менеджмента [2, с. 6].

Целью оценки и анализа денежных потоков организации является выявление недостатков, негативных причин, негативно влияющих на управление ими, а также планирование будущей деятельности организации. Для выполнения анализа независимо от метода используются два основных документа – бухгалтерский баланс и отчет о движении денежных средств [4, с. 38].

В мировой практике существует два способа оценки и анализа отчета о движении денежных средств [4, с. 147]:

1. Прямой метод – при анализе используются данные об обороте по денежным статьям, т.е. публикует информацию о доходах и расходах денежных средств в рамках различных видов деятельности.

2. Косвенный метод – используются данные не только по денежным статьям, но и по всем остальным статьям активов и пассивов, изменение которых влияет на финансовые потоки организации.

Прямой метод используется для анализа движения денежных средств по всем видам деятельности организации: текущей, инвестиционной и финансовой. Косвенный метод анализа показывает информацию о движении денежных средств только по обычной деятельности организации, то есть учитывается чистая прибыль или убыток с учетом корректировок, позволяющих перейти от величины конечной финансовой результат к стоимости чистых денежных средств. результат текущей деятельности.

Таким образом, косвенный метод устраняет недостаток прямого метода. Кроме того, он позволяет оценить показатели баланса, отчета о прибылях и убытках и отчета о движении денежных средств.

В результате изучения методов анализа и оценки движения денежных средств организации можно сделать следующий вывод: анализ движения денежных средств организации способствует прогнозированию будущего, расчету движения будущих периодов и применению оперативных управленческих решений в текущем периоде при корректировке движения денежных средств в случае отклонений от плана. Основным показателем, полученным в ходе анализа, можно назвать платежеспособность организации, которая свидетельствует об устойчивости финансового положения. При выборе методов анализа денежных потоков следует помнить, что они дополняют друг друга и позволяют получить комплексный результат.

Соразмерность объема притока и оттока денежных средств свидетельствует о сбалансированности объема денежных потоков. Отсутствие денежного потока приведет к снижению ликвидности, платежеспособности и, как следствие, задолженности. Избыток денежных потоков также негативно влияет на деятельность компании, поскольку происходит потеря реальной стоимости неиспользованных средств, потеря потенциального дохода и, как следствие, снижение рентабельности. Сбалансированный денежный поток является одним из этапов его оптимизации.

Для улучшения и поддержания сбалансированности движения денежных средств в процессе повышения эффективности использования денежных средств могут быть применены следующие мероприятия:

1. Увеличение денежного потока:
 - рационализация ассортимента предоставляемых товаров и услуг;
 - реструктуризация обязательств и принятие мер по снижению дебиторской задолженности;
 - поиск стратегических партнеров;
 - улучшение контроля качества реализуемых товаров и оказываемых услуг;
 - дополнительная эмиссия акций.
2. Сокращение оттока денежных средств:
 - использование скидок поставщиков, то есть постоянных отлаженных каналов;
 - налоговое планирование, то есть стремление снизить налог;
 - разделение поставщиков на категории по их значимости для деятельности организации с целью установления очередности оплаты обязательств;
 - долгосрочные контракты, предусматривающие скидки или отсрочку платежа.

Для сохранения баланса необходимо выполнять следующие задачи:

- создание достаточного объема финансовых ресурсов в соответствии с потребностями хозяйственной деятельности;
- оптимизация распределения создаваемого объема денежных ресурсов по видам деятельности и направлениям использования;
- обеспечение высокого уровня финансовой устойчивости организации в процессе ее развития;
- поддержание постоянной платежеспособности;
- обеспечение минимизации потерь стоимости денежных средств в процессе их использования.

Таким образом, можно сделать вывод, что при выполнении данных мероприятий организация сможет улучшить и поддерживать баланс денежных потоков за счет

эффективного использования денежных средств и выявленных резервов возможностей.

Список литературы:

1. Кириченко Т.В. Финансовый менеджмент: учебник / Т.В. Кириченко. — М.: Дашков и К, 2018. — 484 с.
2. Лукасевич И.Я., Жуков П.Е. Управление денежными потоками: учебник / И.Я. Лукасевич, П.Е. Жуков. — М.: ИНФРА -М, 2020. — 184 с.
3. Пожидаева Т.А. Анализ финансовой отчетности: учебное пособие / Т.А. Пожидаева. — 4-е изд., стер. — М.: КНОРУС, 2021. — 320 с.
4. Румянцева Е.Е. Финансовый менеджмент: учебник / Е.Е. Румянцева. — М.: Юрайт, 2020. — 360с.

Научное издание

НАУЧНЫЕ ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ

Сборник материалов
Международного конкурса курсовых, научно-исследовательских и выпускных
квалификационных работ

21 ноября 2022 г.

В авторской редакции

Дата подписания к использованию / дата размещения на сайте
28.11.22 г.

Объем издания в единицах измерения объема носителя,
занятого цифровой информацией
5,49 МБ

Комплектация издания
1 DVD-диск, без сопроводительной документации

Наименование и контактные данные юридического лица,
осуществившего запись на материальный носитель
*Общество с ограниченной ответственностью
«Западно-Сибирский научный центр»,
Тел.: +7(9994)-30-39-13*