

---

УДК 082

ББК 94

Z 40

Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour»

Druk I oprawa: Sp. z o.o. «Diamond trading tour»

Adres wydawcy I redakcji: Warszawa, ul. Wyszogrodzka,16  
e-mail: info@conferenc.pl

Cena (zl.): bezpłatnie

**Zbiór raportów naukowych.**

Z 40 Zbiór raportów naukowych. „Aktualne problemy w współczesnej nauce.  
(28.06.2013 - 30.06.2013) - Warszawa: Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour»,  
2013. - 148 str.

ISBN: 978-83-63620-04-2 (t.1)

Zbiór raportów naukowych. Wykonane na materiałach Międzynarodowej Naukowo-  
Praktycznej Konferencji 28.06.2013 - 30.06.2013 roku. Warszawa.  
Część 1.

**УДК 082**  
**ББК 94**

Wszelkie prawa zastrzeżone.

Powielanie i kopiowanie materiałów bez zgody autora zakazany.

Wszelkie prawa do materiałów konferencji należą do ich autorów.

Pisownia oryginalna jest zachowana.

Wszelkie prawa do materiałów w formie elektronicznej opublikowanych w zbiorach  
należą Sp. z o.o. «Diamond trading tour».

Obowiązkowa odniesienia do zbioru.

ISBN: 978-83-63620-04-2 (t.1)

"Diamond trading tour" ©

12. Генадис М.Е.,Цзю Э.Г. .... 52  
ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НА УРОКАХ МУЗЫКИ

SEKSCJA 9. NAUK HISTORYCZNYCH. (ИСТОРИЧЕСКИЕ НАУКИ)

13. Савчук Б. П. .... 56  
ЕЛЕМЕНТИ КОЗАЦЬКОЇ ПЕДАГОГІКИ В ДІЯЛЬНОСТІ УКРАЇНСЬКОГО  
«ПЛАСТУ»

14. Палійчук У. В. .... 58  
СТАН САКРАЛЬНОЇ АРХІТЕКТУРИ ІВАНО-ФРАНКІВЩИНИ (1940-1980-ті  
роки)

15. Савченко С. П. .... 62  
ТОМАС ДЖЕФФЕРСОН КАК ДЕЯТЕЛЬ КУЛЬТУРЫ

16. Садыкова Р. О. .... 65  
ДОГОВОРНО-ПРАВОВАЯ ОСНОВА ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ  
ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА И ЯПОНИИ

17. Мельничук І. А. .... 68  
ЗАКОРДОННІ ТА ВІТЧИЗНЯНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ХVІ - ПОЧ. ХХ СТ. ПРО  
УКРАЇНСЬКЕ КОЗАЦТВО ТА КОЗАЦЬКУ СТАРШИНУ РЕЧІ ПОСПОЛИТОЇ  
ТА ВІЙСЬКА ЗАПОРОЗЬКОГО

18. Сініцький А.Ц. .... 77  
ІДЕЯ ДЕРЖАВНОСТІ В ІСТОРІЇ УКРАЇНСЬКОГО НАРОДУ ПЕРІОДУ  
СЕРЕДНЬОВІЧЧЯ

19. Курдина Ю. М. .... 89  
АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГУТНИЦТВА НА  
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИХ ЗЕМЛЯХ

20. Татаринев С.И., Руденко С.А. .... 93  
РОЛЬ ЗЕМСТВ В СБОРЕ НАЛОГОВ В БАХМУТСКОМ УЕЗДЕ ВО II  
ПОЛОВИНЕ XIX- НАЧАЛЕ XX СТОЛЕТИЙ

21. Ованесян И.Г. .... 101  
ХРИСТИАНСТВО В ФОРМИРОВАНИИ КУЛЬТУР ЗАПАДА И РОССИИ

22. Ованесян И.Г. .... 106  
ПОСЛЕДСТВИЯ РАЗВАЛА СССР

SEKSCJA 11. ZARZĄDZANIA. MARKETING. (МЕНЕДЖМЕНТ. МАРКЕТИНГ)

23. Шарафиева К. Ш. .... 109  
МЕРОПРИЯТІЯ С ОДАРЕННИМИ ДЕТЬМИ, КАК СПОСОБ  
ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА ФАКУЛЬТЕТА ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

24. Кужель В. В. .... 111  
ПРИНЦИПИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДОВГОСТРОКОВОГО  
ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ АПВ

25. Мирюшкина Ю.В..... 115  
ПРОБЛЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СОТРУДНИКОВ В СОВРЕМЕННОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ

26. Драган О.І..... 120  
ПРОБЛЕМА ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ І ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ  
ВИПУСКНИКІВ ВНЗ ЗА ФАХОМ

27. Галенкина И. И., Фоменкова О. Н., Алексеева А. В .....123  
СПЕЦИФИКА ПРИМЕНЕНИЯ ИНСТРУМЕНТОВ КОНЦЕПЦИИ  
«LEAN PRODUCTION»: «6 СИГМ» И «5S» НА ПРЕДПРИЯТИЯХ  
ОБРАБАТЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ

**СЕКСЈА 12. NAUK MEDYCZNYCH. (МЕДИЦИНСКИЕ НАУКИ)**

28. Гера О.В..... 128  
ВЗАЄМОДЕТЕРМІНАЦІЯ МОВЛЕННЄВИХ І РУХОВИХ ПОРУШЕНЬ  
У ДІТЕЙ ІЗ ДЦП

29. Сагурська Г.С., Потіха Н.Я., Чарнош С.М., Шайген О.Р. .... 135  
ВИКОРИСТАННЯ ІНГІБІТОРІВ АНГІОТЕНЗИНПЕРЕТВОРЮВАЛЬНОГО  
ФЕРМЕНТУ ДЛЯ КОРЕКЦІЇ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ДИФУЗНОГО  
КАРДІОСКЛЕРОЗУ ЗАЛЕЖНО ВІД РІЗНОЇ СТІЙКОСТІ ТВАРИН ДО  
ГІПОКСІЇ

**СЕКСЈА 14. NAUK POLITYCZNYCH. (ПОЛИТИЧЕСКИЕ НАУКИ)**

30. Попов У. .... 137  
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЦЕНТРІВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО  
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЛІТИЧНОГО ПРОЦЕСУ В УКРАЇНІ

**СЕКСЈА 27. РЕКЛАМА. (РЕКЛАМА)**

31. Самойлова Я.А., Лавлинский Р.А. .... 145  
СОЦИАЛЬНАЯ РЕКЛАМА, КАК СПОСОБ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА  
ОБЩЕСТВЕННО ЗНАЧИМЫЕ ЯВЛЕНИЯ



## **МЕРОПРИЯТИЯ С ОДАРЕННЫМИ ДЕТЬМИ, КАК СПОСОБ ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА ФАКУЛЬТЕТА ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ**

Слово «имидж» прочно вошло в наш быт, оно употребляется в разговорной речи, мелькает в прессе. Не редко мы встречаем деловых людей, политических деятелей и представителей спорта, которые не придают значения своему имиджу или отводят ему второстепенную роль. Это свидетельствует о недостаточном уровне их общей культуры [1].

Имидж происходит от латинского слова *imago* - образ, которое связано с другой лексемой - *imitari*, т.е. имитировать. Толковый словарь Вебстера дает следующее определение этого понятия: имидж - искусственная имитация или подача внешней формы определенного объекта, особенно личности. Он является мысленным представлением о человеке, товаре или институте, направленно формируемым в общественном сознании с помощью публицити, рекламы или пропаганды [1].

Формированием имиджа факультета физической культуры связано с привлечением одаренных детей к занятиям спортом. Главной и важной составляющей маркетинга физкультурно-спортивных организаций является реклама, и ее предназначение состоит в донесении до аудитории определенной информации. Цель нашего исследования выявление оптимальной рекламы для спортивных событий, мероприятий и других спортивных услуг с привлечением одаренных детей [2].

ЕИ КФУ проводит такие масштабные мероприятия как: Республиканский семинар для учителей и учащихся «Марафон спорта» под эгидой факультета физической культуры. Цель данного мероприятия была пропаганда здорового образа жизни, среди студентов и преподавателей, средствами различных видов спорта. Для достижения поставленной цели были решены такие задачи как: наиболее активные в спорте студенты различных факультетов были отмечены и награждены грамотами, преподаватели провели мастер классы по самообороне, гимнастике со скакалкой, студенты факультета физической культуры познакомили участников марафона с такими направлениями аэробики, как танцевальная аэробика, йога и стрип-аэробика.

В стенах ЕИ КФУ организовываются летние лагеря для школьников. Лагерь «ИнтелЛето» - это интеллектуально-оздоровительный лагерь дневного пребывания, который посещают мальчики и девочки от 7 до 15 лет. В 2010 году, лагерь впервые распахнул свои двери, и за этот небольшой промежуток времени стал очень популярным. Целью лагеря является организация активного отдыха и разностороннего развития детей в процессе интеллектуально-творческой и спортивно-оздоровительной деятельности. В лагере для детей проводятся увлекательные занятия по математике, физике, иностранным языкам, экономике, информатике и многим другим предметам. Занятия образовательного блока ведут опытные преподаватели Елабужского

Института КФУ, а отрядными вожатыми становятся самые активные и талантливые студенты [3].

Так же, на базе Елабужского института КФУ в период летних школьных каникул проходит интеллектуально-творческий семинар «Хыял» в переводе «Мечта». Он направлен на развитие одаренности учащихся татарских школ и гимназий. Участниками семинара могут стать школьники в возрасте от 10 до 15 лет, которые интересуются историей татарского языка и культурой. Целью данного семинара является развитие и формирование национального самосознания, этнокультурной толерантности и разностороннего развития детей.

Для развития детей лагерь организует интеллектуально -творческие дела, вводят элементы психологического тренинга, проводят интерактивные игры, спортивные состязания, эстафеты, так же дискуссии и практические занятия. Программу, которую дают детям, сочетает в себе разнообразные инновационные и уже апробированные методики [3].

Начиная с августа 2010 года на базе Елабужского института Казанского (Приволжского) федерального университета проходит ставший уже традиционным, «Фестиваль школьных учителей», который объединил учителей-новаторов школ всех муниципальных районов Республики Татарстан. В качестве модераторов приглашаются учителя – победители конкурсов «Учитель года», ученые университетов России и зарубежья. Такая форма дает для учителей возможность обменяться опытом инновационной образовательной деятельности, позволяет знакомиться с новыми разработками и достижениями в области образовательных технологий. Следовательно, мотивирует школьного учителя на инновационную деятельность профессионального общения [3].

О происходящем мероприятии, мы можем, предоставит некоторую информацию обществу с помощью таких приемов, как объявление и реклама. В настоящее время реклама должна быть современной и грамотной, правдивой и убедительной, понятной и доходчивой. Для того чтобы убедить потребителя, в рекламе должна присутствовать эмоциональность и агрессивность, только тогда она сможет изменить вкусы и привычки людей [1].

Таким образом, проводимые мероприятия ЕИ КФУ помогают факультету физической культуры сформировывать о себе благоприятное, позитивное мнение, привлекать школьников и одаренных детей в летние лагеря. Так формируется имидж факультета физической культуры.

### **Список используемой литературы:**

1. Позднышев Е.В. Имидж спортсмена. Научно – методическое издание. Серия «Публик рилейшнз в спорте», первая часть – КИЕВ 2003. [Электронный ресурс]. URL: <http://rudocs.exdat.com/docs/index-43629.html> (дата обращения 14.10.2004)
2. Гуськов С.И. Физическая культура и спорт в РФ. Сборник статей. ВНИИК. – М 2000г. [Электронный ресурс]. URL: [http://shara.org.ua/referats/ru/show/878/Reklama\\_fizkulturno-sportivnyx\\_organiza/](http://shara.org.ua/referats/ru/show/878/Reklama_fizkulturno-sportivnyx_organiza/) (дата обращения 4.12.2007)
3. Официальный сайт. Казанский (приволжский) Федеральный Университет. [Электронный ресурс]. URL: [http://kpfu.ru/main\\_page?p\\_sub=6207](http://kpfu.ru/main_page?p_sub=6207)



**Кужель Віталій Володимирович**  
викладач кафедри «Менеджмент організації»  
ПВНЗ «Херсонський економічно-правовий інститут»

## ПРИНЦИПИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДОВГОСТРОКОВОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ АПВ

Протягом усього періоду трансформаційних перетворень значною є недостатність обсягів державної підтримки в аграрному секторі, що спричинило складне становище на сьогодні. Аграрний сектор вимагає швидких перетворень.

Регулювання соціально-економічних процесів в аграрному секторі повинно здійснюватись не лише ринковими важелями, але й державними структурами. Рациональне поєднання ринкових та державних регуляторів гарантує реалізацію соціально-економічних цілей розвитку агропромислового сектору.

Проблемами удосконалення механізмів, принципів та важелів державного регулювання аграрної сфери присвячено праці відомих вчених – аграріїв: Саблука П.Т., Маліка М.Й., Дем'яненка М.Я., Гришовой І.Ю., Жуйкова Г.Е, Баневой І.О., Наумова О.Б., Топіхи В.І., Непочатенко О.О. та ін.

Важливе місце в механізмі державного регулювання аграрного сектору національної економіки посідають певні принципи. На сьогодні немає єдиного підходу до формулювання принципів державного регулювання аграрного сектора економіки. Так, Діброва А. Д вважає, що саме дотримання принципів є своєрідною інституційною гарантією від непрогнозованого втручання в сферу державного регулювання аграрного виробництва. [ 1 ]

Принципи повинні доповнювати дію економічних законів і закономірностей, розкривати притаманні їм сутнісні риси та постійно повторювані зв'язки між елементами системи. В основу фундаментального поєднання державного й ринкового механізму регулювання процесів відтворення галузі покладені наступні принципи: законності, відповідності динамічним умовам розвитку та конкретній соціально-економічній ситуації в країні, гармонізації економічних інтересів з I і III сферами АПК, економічної та екологічної доцільності, регіонального підходу, поступового

згорання регуляторних функцій держави на користь ринкового механізму з урахуванням тенденцій на європейському й світовому агропродовольчому ринках. Принципи мають бути каркасом при моделюванні конкретних елементів організаційно-економічного механізму державного регулювання, забезпеченні його цілісності та синхронності у взаємодії всіх блоків [1].

На думку Гайдучького П. І, основними принципами державного регулювання розвитку аграрного сектора мають бути пріоритетність та аграрний протекціонізм, системність і комплексність, передбачуваність і прозорість, послідовність і справедливість, зрозумілість та ефективність, екологічна доцільність [2].

Необхідним дотримання принципів державного регулювання розвитку АПК вважає і Дем'яненко С: оскільки Україною обрано шлях євроінтеграції, то варто орієнтуватись на рекомендації Світової організації торгівлі (СОТ) та Продовольчої і сільськогосподарської організації ООН (FAO) [3].

На наш погляд, основними принципами державного регулювання аграрного сектору економіки є: законність, послідовність, системність, ефективність, аграрний протекціонізм, екологічна доцільність, гармонізація економічних інтересів аграрних виробників, праведливість. Дотримання даних принципів є необхідною умовою подальшого успішного розвитку, що дасть змогу підвищити конкурентоспроможність аграрного сектора, покращить соціально-економічний розвиток села. Принципи державного регулювання аграрного сектора знаходять вияв у конкретних механізмах реалізації функцій, виконуваних державою при проведенні своєї економічної політики за допомогою певних методів.

При цьому держава виконує наступні основні функції:

- законодавчу: держава розробляє правові засади ринкової економіки, які є однаковими для всіх форм власності й господарювання;
- стабілізуючу: держава підтримує високий рівень зайнятості та цінової рівноваги;
- розподільчу: справедливий розподіл доходів у суспільстві, ефективне розміщення ресурсів у ринковій економіці.

Перехідний період в аграрній економіці вимагає оптимального поєднання державного регулювання та ринкових важелів. На сьогоднішній день, на думку Дем'яненко С, «державний регуляторний вплив на розвиток сільського господарства в Україні залишається, з одного боку, доволі значним, а з іншого – недостатньо ефективним». Відсутня системна цілісність у практиці державного регулювання аграрного сектора економіки.

Існують різні методи державного регулювання ринкової економіки, які можна об'єднати в дві групи: адміністративні (прямі) та економічні (непрямі). Застосування цих методів залежить від соціальних, економічних, історичних, політичних умов, стану розвитку та структури економіки країни. Тому механізм державного регулювання економіки в кожній країні має свої особливості.

Державне регулювання аграрного сектора економіки включає в себе застосування правових, адміністративних і економічних важелів, за допомогою яких регулюється діяльність аграрного сектора, визначаються подальші перспективи розвитку. Серед адміністративних методів державного впливу на аграрний сектор значне місце належить нормативно-правовій базі. Реформування аграрного сектора економіки супроводжується активним розвитком законодавчого забезпечення,

на що вказує значна кількість нормативно-правових актів, прийнятих останніми роками з метою підвищення ефективності функціонування сільського господарства. Серед них Закони України: «Про сільськогосподарську кооперацію», «Про фіксований сільськогосподарський податок», «Про фермерське господарство», «Про особисте селянське господарство» тощо. Незважаючи на позитивні зміни у правовому регулюванні відносин у сфері сільськогосподарського виробництва, які відбулися в період аграрної реформи в Україні, слід констатувати, що сучасне аграрне законодавство поки що не повною мірою відповідає об'єктивним потребам суспільного розвитку.

Крім того, в умовах трансформаційної економіки значне місце слід приділити індикативному плануванню, розробці й реалізації цільових програм регіонального розвитку, контролю за умовами праці, прямому регулюванню цін. Але, на жаль, механізм державного регулювання аграрного сектора залишається недосконалим. Щоб пом'якшити негативні наслідки, які чинить державне регулювання на суспільний добробут і конкурентоспроможність товаровиробників, уряди багатьох країн змінюють свою аграрну політику відповідно до міжнародних угод. Світова організація торгівлі (СОТ) здійснює правове регулювання в даній сфері, у тому числі щодо торгівлі сільськогосподарською продукцією і продовольством.

Принципи та правила СОТ передбачають скорочення частини державної підтримки національного товаровиробника, яка належить до «жовтого кошика». Для України рівень цієї підтримки становить 3043 млн. грн., що є недостатнім. Україною були взяті зобов'язання по скороченню державної підтримки сільського господарства до більш низького рівня, ніж в інших країнах. Державна підтримка аграрного сектора характеризується зростанням бюджетних витрат у номінальному вираженні. Проте, хоча бюджетні витрати й чималі, рівень сукупної підтримки, яку фактично дістає сільськогосподарське виробництво, практично дуже низький. Крім того, в аграрному секторі спостерігається безліч інших проблем, які вимагають державного регулювання. Серед них – відсутність єдиної системи програми розвитку галузі, її поетапної реалізації. В аграрному секторі спостерігається диспаритет цін, коли ціни на промислову продукцію зростають значно швидше, ніж на продукцію сільського господарства, що вимагає державного регулювання.

Низький рівень якості життя на селі призводить до відтоку населення в міста. Рівень оплати праці в сільському господарстві не має бути нижчим, ніж в інших галузях. Справедлива ціна робочої сили має відбиватися в цінах на сільськогосподарську продукцію. Раніше доходи працівників у державних і колективних господарствах наближались до середніх в економіці й становили до них 93-95%. Актуальними залишаються проблеми недоступності одержання бюджетних коштів, пільгових кредитів для значної частини сільськогосподарських підприємств, низьке матеріально-технічне забезпечення, незначна інвестиційна привабливість галузі. Потребують вдосконалення й економічні відносини між сільським господарством і переробними ланками АПК, зокрема харчовою й легкою промисловістю. Складною є екологічна ситуація, що прямо впливає на розвиток аграрного сектора.

### **Список літератури:**

1. Діброва А. Д. Сучасне трактування сутності державного регулювання аграрного



## Aktualne problemy w współczesnej nauki

сектора економіки / А. Д. Діброва [Електронний ресурс]. – Доступ до ресурсу:  
[http://www.ief.org.ua/Arjiv\\_ET/Dibrova107.pdf](http://www.ief.org.ua/Arjiv_ET/Dibrova107.pdf)

2. Гайдуцький П. І. Аграрна реформа: міфи й істина / П. І. Гайдуцький // Економіка АПК. – 2003.– № 9. – С. 3-9.
3. Дем'яненко С. До концепції національної аграрної політики / С. Дем'яненко // Економіка України. – 1998. – № 1. – С. 22-30.
4. Кириленко І. Г. Аграрний сектор України: уроки, завдання / І. Г. Кириленко // Економіка АПК. – 2004. – № 1. – С. 3-11.

**Мирюшкина Ю.В.**

кандидат экономических наук, Ставропольский филиал ФГБОУ ВПО  
«Российская академия народного хозяйства и государственной службы при  
Президенте Российской Федерации»

## **ПРОБЛЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СОТРУДНИКОВ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Выход на мировой уровень требует от предприятий повышения эффективности производства, конкурентоспособности продукции на основе внедрения достижений научно-технического прогресса, эффективных форм хозяйствования и современных методов управления персоналом.

В этих условиях перед менеджерами встает ряд вопросов:

- какой должна быть стратегия и тактика современного предприятия;
- как рационально организовать финансовую деятельность предприятия;
- как максимально повысить эффективность управления трудовыми ресурсами.

Эти задачи не могут быть эффективно реализованы без создания действенных стимулов к труду и предприимчивости в сочетании с высокой организованностью и дисциплиной. В последнее время наблюдается тенденция снижения интереса и внимания к проблемам труда, анализу состояния и перспектив развития трудовой активности, хотя оценка состояния дел в сфере труда - необходимое условие правильного выбора направления и методов реализации мероприятий по оздоровлению экономики. Для того чтобы успешно управлять персоналом, необходимо четко представлять основные механизмы и закономерности, по которым осуществляется работа с кадрами, а также его правовую основу.

Среди путей формирования поведения работников особое место занимает стимулирование. Оно, прежде всего, позволяет добиться и закрепить наиболее социально-ценное правоактивное поведение работника, подтолкнуть его к самосовершенствованию и личностному росту, что вызвано возможностью использования и мобилизации всех ресурсов личности. Это является особенностью и отличает стимулирование от других инструментов формирования поведения, например, принуждения. Поэтому можно с уверенностью утверждать, что настоящий период и в будущем в системе социально-правовых средств формирования поведения работника именно стимулирование является, и будет оставаться наиболее эффективным.

Грамотное использование стимулирования превращает взаимодействие между работником и работодателем в подлинное социальное партнерство, несущее пользу обществу в целом.

Результатом применения стимулирования для работника является повышение заинтересованности в труде, повышение жизненного уровня, возможность работать

в дружеской атмосфере, возникновение стремления к повышению квалификации, новаторству, появление чувства морального удовлетворения и собственного достоинства, что, в свою очередь, ведет к улучшению здоровья и творческому долголетию.

Для работодателя стимулирование работников влечет повышение эффективности производства, которого нельзя было бы достичь иными средствами, снижение рисков производства и текучести кадров, дает возможность эффективнее разрешать производственные конфликты, внедрять передовые методы работы и т. д. В целом всё это ведет к повышению конкурентоспособности и более быстрому развитию организации.

В сложившейся ситуации в нашей стране эффективность правовых средств формирования поведения работника понижена. Но они сохраняют актуальность, требуется повышение их эффективности. Поэтому необходимо изучить самые эффективные виды правовых средств формирования поведения работника, способы их применения, возможности повышения их результативности. Используя результаты такого исследования, можно повысить производительность и изменить отношение работников к труду.

Можно выделить в зависимости от потребностей работника, на удовлетворение которых нацелено социально-правовое средство стимулирования, следующие виды стимулирования:

а) Материальное, осуществляемое путем удовлетворения материальных потребностей и установления зависимости между трудом работника и размером получаемых благ.

К недостаткам материального стимулирования можно отнести то, что результаты труда трудно поддаются оценке; системы материального стимулирования нередко снижают эффективность управления; кроме того, поглощают значительные средства[1].

б) Моральное, осуществляемое путем удовлетворения духовных потребностей и признания ценности личности работника.

Ряд авторов при выделении видов правовых средств стимулирования ограничивается только этими двумя видами - материальным и моральным. Например, С.В. Мирошник[2], В.И. Шкатулла[3], Р.З. Лившиц[4], С.А. Соболев[5].

в) Статусное, заключающееся в определении в установленных правовых формах деловых качеств работника, влекущее позитивные правовые последствия. Его основной формой является аттестация. Аттестация работника - это вид стимулирования, осуществляемый специальной комиссией путем выяснения качеств работника для улучшения расстановки кадров и повышения эффективности труда[6]. Его стимулирующая сила возникает из-за влияния на должностное положение и возможности применения мер поощрения по результатам аттестации. В настоящее время существует ряд публикаций об эффективности данного вида стимулирования[7].

Некоторые авторы называют этот вид стимулирования «социальным стимулированием» или «социально-натуральным стимулированием». Тем самым они подчеркивают аспект изменения положения человека в социуме, а также смешивают его с материальным стимулированием, подразумевая получение различных

дополнительных материальных благ. Но термин «социальный», «социальное» несет слишком много значений и по нему нельзя сразу точно понять значение вида стимулирования. Поэтому мы считаем обоснованным использование термина «статутное стимулирование» и «материальное стимулирование», а не «социальное стимулирование» или «социально-натуральное стимулирование».

г) Интеллектуально-творческое, которое мы также выделяем в качестве самостоятельного вида стимулирования. Оно связано с удовлетворением интеллектуально-творческих потребностей работника.

Некоторые исследователи считают, что «проблема стимулирования сводится к созданию таких условий, которые бы отвечали представлениям работника о творческом труде»[8]. Мы не согласны с таким мнением. Конечно, интеллектуально-творческое стимулирование занимает важное место среди других видов, и его роль постоянно увеличивается. Об этом говорят исследования, наглядно показывающие возрастание в развитых странах значения не материальных стимулов, а именно творческих. Но не стоит забывать и о других видах стимулирования. Тем более, что в России основную важность для работников представляют не творческие, а материальные стимулы.

В 70-80-х годах 20-го века вопросы стимулирования технического творчества нашли отражение в работах С.А. Иванова, В.А. Глозмана, А.Г. Орлова, В.Г. Сойфера, но в 90-е годы эта проблема почти перестала интересовать специалистов в области трудового права[9]. Это представляется неоправданным, так как роль этого вида стимулирования неуклонно возрастает.

К сожалению, в России в науке трудового права отсутствуют глубокие исследования в области интеллектуально-творческого стимулирования.

Имеющиеся работы по этой теме ограниченно рассматривают эту проблему. По мнению С.М. Кудрина, стимулирование технического творчества осуществляется лишь путем морального и материального стимулирования[10]. Ставя проблему стимулирования технического творчества, он не идет на выделение интеллектуально-творческого стимулирования в качестве самостоятельного вида стимулирования.

Интеллектуально-творческое стимулирование заключается в предоставлении возможностей для повышения квалификации и творчества при достижении работником определенных показателей. К сожалению, в современных работах по трудовому праву этот вид стимулирования не выделялся в качестве самостоятельного. Но, учитывая высокую мотивационную значимость удовлетворения соответствующих потребностей работника, тенденцию к постоянному возрастанию значения этого стимулирования, мы его выделяем в качестве самостоятельного вида. На практике ряд западных фирм предоставляет возможность лучшим ученым заниматься определенной частью рабочего времени своими проектами на оборудовании компаний, а также устраивает для них различные обучающие программы, направляет на симпозиумы и конференции, покупает им литературу и оборудование. Это дает возможность для творческого самовыражения работника и повышения его интеллектуального уровня;

д) Организационное стимулирование, среди важных его видов следует выделить современные методы организации производства, используя и внедряя которые работодатель поощряет работников повышать производительность

труда, дает им возможность, гибко планируя рабочий день, удовлетворять другие личные потребности (семейные, духовные и другие). Если работодатель улучшает возможности для труда всем работникам, то это чаще всего нельзя трактовать как стимулирование труда индивидуального работника за конкретные достижения. Речь, конечно, идет о превышении минимально требуемых законодательством условий труда.

У работодателя чаще всего нет возможности улучшать условия труда, предоставлять новую технику сразу всем работникам. И тогда, в первую очередь, новая техника, более сложная и интересная работа достается наиболее отличившимся работникам.

Таким образом, можно говорить о существовании еще одного, практически не освещенного в науке трудового права, вида стимулирования работника - организационного.

Эффективность вышеприведенных видов стимулирования зависит от того, насколько их конкретное воплощение отражает потребности работников.

Ведь «производительность труда работника увеличивается как минимум в полтора раза, если производственный интерес совпадает с его личным» [10].

Вышеуказанные виды социально-правовых средств стимулирования можно применять ко всем работникам, находя оптимальные для них конкретные формы. При этом необходимо учитывать пол, национальность, состояние здоровья, профессиональные, психологические и другие индивидуальные особенности работника.

Для побуждения работодателей к широкому использованию мер стимулирования работников, необходимо проведение средствами массовой информации образовательных программ, широко освещающих эффективность стимулирования работников как средства формирования правоактивного поведения.

### **Список использованных источников**

1. Гончаров В.В. Руководство для высшего управленческого персонала. Т.2. - М., 2007. С. 44-45.
2. Мирошник С.В. Правовые стимулы в Российском законодательстве: Автореф. дис. канд. юр. наук. - Ростов-на-Дону, 2009. С.13.
3. Шкатулла В.И. Кадровая политика в современных условиях: мотивация труда; управление дисциплинарными отношениями // Библиотека журнала «Кадры». - 2009. - №45. С.19.
4. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. - М.: Наука, 2000. С. 149
5. Соболев С.А. Правовые способы воздействия на мотивацию труда работника: история и современность: Автореф. дис. канд. юр. наук. - Пермь, 2009. С.3.
6. Пашков А.С., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В. Кадровая политика и право. - М., 1989. С. 190-216.; Курилов В.И. Аттестация специалистов народного хозяйства. - 118

М.: Юрид. лит., 1981; Курилов В.И. Аттестация и личность работника в советском трудовом праве. - Владивосток, 2008.

7. Баканов Е., Прошкин Б. Место оценки персонала в системе кадрового менеджмента. / Человек и труд. -1997. - №6. С.31.; Филиппов А.В. Работа с кадрами. - М.: Экономика, 2009. С.28.
8. Ачилова М.Я. Рыночный механизм активизации трудовой деятельности. - М., 2007. С. 66.
9. Кудрин С.М. Обеспечение прогресса технического творчества средствами трудового права: Автореф. дис. канд. юр. наук. - Пермь, 2008. С.3.
10. Кудрин С.М. Обеспечение прогресса технического творчества средствами трудового права: Автореф. дис. канд. юр. наук. - Пермь, 2010. С.13.

## **ПРОБЛЕМА ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ І ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВНЗ ЗА ФАХОМ**

Вітчизняна офіційна статистика не відображає у повній мірі реальну ситуацію зайнятості на молодіжному ринку праці з наступних причин:

- молодь рідше за інші вікові категорії населення реєструється на біржах праці через невисокі соціальні виплати по безробіттю, незнання своїх прав та можливостей центрів зайнятості, труднощі, пов'язані з підбором такими центрами престижних і високооплачуваних робочих місць, або взагалі через принизливість статусу безробітного;

- статистика дозволяє оцінити тенденції розвитку тільки відкритого ринку праці, переважно, в державній сфері, і не спроможна охопити масштаби зайнятості молоді у приватному секторі економіки. Роботодавці приватного сектору часто ігнорують правові норми, які регулюють умови прийому на роботу, звільнення, тривалість робочого дня та інші пільги, які надаються підприємствами державної сфери. Також з метою ухилення від сплати податків і соціальних нарахувань відносини зайнятості юридично не оформлюються і не реєструються, тобто грубо порушуються трудові норми законодавства.

Все це призводить до розвитку прихованої зайнятості серед молоді, яка може суттєво збільшити частку безробітних молодих громадян в офіційній статистиці. На молодіжному ринку праці існує низка проблем, а саме:

- загальний стан економіки, де кількість робочих місць зменшується;
- податковий тиск на крупні підприємства, малий та середній бізнес з боку держави;

- відсутня система розподілу молоді під час навчання (стажування або практика) та на роботу після закінчення навчання;

- недосконала розробка та непрофесійне впровадження програм зайнятості, перекваліфікації молодих працівників на загальнодержавному, міському рівнях тощо;

- молоді люди нерідко першими попадають під скорочення при реорганізації підприємств або стають безробітними відразу ж після закінчення навчального закладу.

Рівень економічно активного населення та безробіття за віковими групами в Україні в 2012 році наведено на рис.1 [5].

Самий високий рівень безробіття припадає на вікову групу 15-24 роки – випускників навчальних закладів I-IV рівнів акредитації. Кількість абітурієнтів, що поступили на 1 курс, і випускників ВНЗ III - IV рівнів акредитації в Україні представлено на рис.2 [5].

## Актуальні питання в сучасній науці

У 2012 році суттєво зросла кількість випускників ВНЗ III - IV рівнів акредитації на 39,8% і зменшилась кількість абітурієнтів, що поступили на 1 курс на 12,9% в порівнянні з 2010 роком. Причинами зменшення чисельності студентів 1 курсу є демографічні проблеми країни та введення обов'язкового зовнішнього незалежного оцінювання при вступі у ВНЗ, яке не дозволяє поступати у ВНЗ з низькими балами (менше ніж 140 балів).

У 2012 році рівень не працевлаштованої молоді складає 17,1%, це майже в 2 рази вище ніж загальний рівень безробіття – 7,5%.

Рівень не працевлаштованої молоді, наведено на рис.3 [5].

Безробіття серед молоді призводить до:

- поглиблення бідності молоді і молодих родин;
- зниження соціальної захищеності й неадекватна оцінка молодіжної праці сприяє падінню національного патріотизму, приводить до відтоку молодих фахівців у розвинені зарубіжні країни;
- збільшення криміногенної обстановки в країні.

Основні проблеми молодіжного ринку праці зводяться до наступних:

- недостатня мотивація до легального працевлаштування, особливо, для студентів, які навчаються;
- невідповідність потреб ринку праці та системи фахової освіти (приблизно 40% випускників ВНЗ працевлаштовуються не за набутою спеціальністю);
- дефіцит можливостей для професійного зростання особи та побудови кар'єри;
- недостатня поінформованість студентів та випускників про поточну ситуацію на ринку праці та перспективні напрямки розвитку бізнесу;
- високий рівень безробіття молоді віком до 25 років (майже 20% за офіційною статистикою). Найменш конкурентоспроможною на ринку праці є молодь віком 15-19 років, яка здебільшого не має професійної освіти і досвіду роботи. Рівень безробіття молоді з вищою освітою, професійно-технічною та повною загальною суттєво вищий (більше, ніж втричі), ніж у відповідних груп всього працездатного населення;
- низькі темпи створення нових робочих місць внаслідок несприятливого інвестиційного клімату.

Проблеми працевлаштування молоді необхідно вирішувати шляхом: продовження реалізації положень ухвалених Програм для молоді; розроблення фінансового механізму пільгового кредитування здобуття вищої освіти та проведення наукових досліджень молодими вченими; закладання у бізнес-планах суб'єктів господарювання не менше 20% у фондах розвитку персоналу на підвищення кваліфікації та професійне навчання молоді; розробки системи заходів, спрямованих на стимулювання молоді до роботи в Україні, у тому числі через розвиток молодіжного підприємництва (зокрема шляхом інвестування діяльності малих та середніх підприємств, заснованих молодими підприємцями) та участі в громадських роботах; ухвалення процедури легалізації праці через її переведення із тіньового сектору економіки; розробки та затвердження на державному рівні Програми гідної



праці для молоді (у відповідності до базової, укладеної з Міжнародною організацією праці); створення резервного фонду на випадок погіршення фінансової, соціальної чи політичної ситуації в країні, який би забезпечував покриття ризиків (або непередбачених витрат) молодими сім'ями [2, с.53-54].

### ЛІТЕРАТУРА:

1. Гетьманенко Ю.О. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості молоді / Ю.О. Гетьманенко, К.А. Тахтарова. // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. – 2011. – Т.2. – С. 51-59.
2. Проблеми молодіжного безробіття та шляхи його подолання: наукове видання. – К: ГО “Молодіжна Альтернатива”, 2011. – 64 с.
3. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2012 році : Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України. – К. : НІСД, 2012.– 256 с.
4. Таршина О. Державна політика зайнятості в зарубіжних країнах /О. Тартишина. // Вісник Національної Академії державного управління при президентові України. – 2009. – № 4. – С.467-471.
5. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електрон. ресурс]: <http://www.ukrstat.gov.ua>

И. И. Галенкина, ст.; О. Н. Фоменкова, ст.; рук. А. В. Алексеева, к.э.н., доц.  
(ФГБОУ ВПО «НИУ «МЭИ», г. Смоленск)

## СПЕЦИФИКА ПРИМЕНЕНИЯ ИНСТРУМЕНТОВ КОНЦЕПЦИИ «LEAN PRODUCTION»: «6 СИГМ» И «5S» НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ОБРАБАТЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ

В современных условиях ведения бизнеса конкурентоспособность организации зависит не только от ее технических и инвестиционных возможностей, но и от способности управлять всеми видами ресурсов. В последнее время инструментам, позволяющим обеспечить повышение эффективности тех или иных бизнес-процессов организации, уделяется большое значение, что неудивительно, так как улучшение даже в одной сфере деятельности организации может привести к заметным результатам.

В связи с вступлением России в ВТО, перед предприятиями обрабатывающей отрасли стоят проблемы нахождения ресурсов внутреннего финансирования для внедрения новейших технологий в производственный процесс, позволяющих минимизировать издержки на производство. Продукция российских производителей, в большинстве своем, менее конкурентоспособна как по уровню качества продукции, так и по величине издержек вследствие недостаточного уровня качества производственных процессов. Таким образом, внедрение современных концепций и методов повышения качества продукции является актуальным, так как напрямую связано с конкурентоспособностью. В частности, на предприятиях обрабатывающей отрасли необходимо применять такие методики, которые позволяют снижать уровень брака и затраты на его исправление. Однако необходимо иметь в виду, что применение современных концепций на российских предприятиях, в большей степени, ограничивается финансовыми возможностями и менталитетом сотрудников организации. Поэтому целесообразным является начинать с малого. В частности, если организация в будущем намеревается внедрить у себя какую-либо модель, состоящую из множества инструментов, то грамотным решением будет являться внедрение сначала нескольких из них, в идеале 1-2, с тем, чтобы пройти апробирование в организации, а затем уже на основании полученного опыта принимать решение о внедрении целостной системы инструментов, представляющей собой концепцию.

Перспективной моделью развития организации считается бизнес-модель компании Toyota, ставшая самостоятельной концепцией управления производством и получившая название «Бережливое производство» или «Lean Production». Рассмотрим подробнее два инструмента данной концепции: «6 сигм» и «5S».

Одним из путей решения проблемы брака на предприятии является практическое использование инструмента «6 сигм». Суть рассматриваемой концепции состоит в необходимости улучшения качества выхода того или иного процесса, в соответствии с чем минимизируются дефекты в производственной деятельности. Внедрение инструмента «6 сигм» позволяет достичь не более 3,4 брака