



ISSN 2077-3153

# НАУЧНАЯ ПЕРСПЕКТИВА

Научно-аналитический журнал

## Научная перспектива

Научно-аналитический журнал

Периодичность – один раз в месяц

№ 11 (81) / 2016

Учредитель и издатель  
Издательство «Инфинити»

Главный редактор  
к.э.н. Уксунатуллин Дамир Рашидович

Редакционный совет:  
к.т.н. Д.Р. Макаров  
к.ф.-м.н. В.С. Бикмулметов  
к.э.н. Э.Я. Каримов  
к.т.н. И.Ю. Хайретдинов  
к.т.н. К.А. Холматович  
к.филол.н. С.С. Волькина

Точка зрения редакции может не совпадать с точкой зрения авторов публикуемых статей. Ответственность за достоверность информации, изложенной в статьях, несут авторы.

Перепечатка материалов, опубликованных в журнале «Научная перспектива», допускается только с письменного разрешения редакции.

Адрес редакции:  
450000, Уфа, д/я 1515  
Адрес в Интернет: www.naapers.ru  
E-mail: post@naapers.ru

© Журнал «Научная перспектива»  
© ООО «Инфинити»

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Министерства связи и массовых коммуникаций Российской Федерации) Свидетельство о государственной регистрации ПИ №ФС 77-38591

ISSN 2077-3153 печатная версия  
ISSN 2219-1437 электронная версия в сети Интернет

Тираж 750 экз. Цена свободная.  
Отпечатано в типографии «Принтекс»

**В номере**

- Современная методология оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал страны
- Проектирование стратегий социально-экономического развития регионов на основе синтеза методов исследования сложных систем
- Проблемы и перспективы первичного размещения акций в России

11/2016

### СОДЕРЖАНИЕ

#### ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

Ю.П. Майданевич, Д.А. Финогентов. Некоторые аспекты финансовой устойчивости предприятия	6
Е.А. Малышева, О.П. Черникова. Социальная отчетность предприятий	8
Б.Ж. Сулайманова. Современная методология оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал страны	10
Б.Ж. Сулайманова. Основные предпосылки создания механизма активизации инвестирования человеческого капитала в Кыргызской Республике	12
Л.В. Маймакова, Е.В.Рахматуллина. Российский рынок m&a в 2015 году	14
Н.А. Абдувалиева. Основные направления развития водных ресурсов Республики Таджикистан	17
А.В. Воронин. Финансовая политика хозяйствующих субъектов – анализ современной дефиниции и теоретический аспект	21
Ю.С. Трегубова. Проектирование стратегий социально-экономического развития регионов на основе синтеза методов исследования сложных систем	25
В.А. Марушкина. Проблемы и перспективы первичного размещения акций в России	27
Н.В. Мехоношина. Анализ и особенности кредитной системы в РФ	29
Р.И. Ахатова. Финансовый потенциал предприятия	31
Д.И. Куцикова, В.Е. Захарова, Т.В. Уражок. Специфика рейтинговой системы оценки трудовой деятельности персонала	35
Д.И. Куцикова, В.Е. Захарова, Т.В. Уражок. Совершенствование системы дополнительного профессионального образования	37
Е.С. Федосеева. Факторы, определяющие современный контекст менеджмента: глобализация, интернет, проблема ресурсов, экологии и т.п.»	39
А.А. Бельснер. Факторы производственного риска предприятия	41

НАУЧНАЯ ПЕРСПЕКТИВА • № 11 (81)/ 2016 | 3

Е.М. Кликунова. Планирование себестоимости продукции, работ, услуг	43
Е. Г. Гукова. Прогнозирование поступлений НДС в бюджет Центрального федерального округа РФ на основе применения регрессионного анализа	45
Г.Г. Гараева. Финансово-кредитные отношения предприятия с банками	48
Н.В. Трофимова. Зарубежные методики оценки качества жизни населения	52

#### ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

И.А. Коннов, П.И. Коннова. Административно-правовые средства противодействия коррупции в системе государственного и муниципального управления	55
Ф.А. Мухитдинова, Б. Умаров. Политико-правовые учения Амира Тимура	59
Е.А. Ястребова. Вопросы обучения студентов юридических специальностей работе с профессиональными информационными системами	61
Л.С. Давыдова. Некоторые проблемы регламентации прекращения уголовного преследования по делам о преступлениях в сфере экономической деятельности	63

#### ФИЛОСОФИЯ

В.Н. Зуев. Философская категория «магомировая система»	66
--------------------------------------------------------	----

#### ФИЛОЛОГИЯ

Л.А. Авдеева. Языковые средства создания образа биполярного мира в современной литературе фэнтези	72
А.А. Лысов. Основа и периферийные признаки идеи богоизбранности в творчестве Н.А. Клюева	74
Н.А. Ефименко. Сила языка	81

#### СОЦИОЛОГИЯ

Р.А. Ежова. Создание знаний в процессе управления интеллектуальным потенциалом организации	83
А.Д. Чузунов, Н.А. Ахмедова. Исторические аспекты применения политики «управляемого хаоса» США	89

#### ПЕДАГОГИКА

Г.А. Пузакова. Возможности повышения интереса к математике среди учеников старших классов	91
-------------------------------------------------------------------------------------------	----

**СПЕЦИФИКА РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА**

*Виктория Евгеньевна ЗАХАРОВА  
Дарья Игоревна КУЩИКОВА  
Татьяна Викторовна УРАЖОК*

*Технологический университет*

**Аннотация.** В данной статье рассматривается проблема оценки трудовой деятельности персонала современной организации. Анализируются различные методы оценки персонала организации. В качестве рекомендаций предлагается использование в организации рейтинговой оценки персонала с помощью компьютерной программы.

В условиях усиливающейся конкуренции товаров (услуг) на рынках, изменяются требования к работнику организации, повышается значение высокого профессионализма и творческого отношения к трудовой деятельности. Такой инструмент в управлении персоналом как оценка трудовой деятельности сотрудников стал более востребованным и значимым. Именно поэтому данная тема очень актуальна и имеет большое практическое значение.

Оценка труда персонала – одна из важнейших и значимых функций управления трудовой деятельностью [1, с. 23]. Необходимо выделить цели оценки трудовой деятельности персонала (таблица 1).

Таблица 1 – Цели оценки персонала/организации

Цель	Характеристика цели
Административная цель	Принимается обоснованное решение по результатам оценки трудовой деятельности персонала (продвижение по карьерной лестнице либо понижение по службе, развитие и обучение, увольнение).
Информационная цель	Работники и руководители могут получать достоверную информацию о деятельности. Работники могут усовершенствовать свою деятельность, а руководители принять правильное решение.
Мотивационная цель	Оценка – средство мотивации. Если результат оценки будет соответствовать ожиданиям сотрудника, то затраты труда обеспечат рост производительности труда.

Цели оценки результатов деятельности персонала заключаются в определении степени эффективности его труда.

На практике организации используют различные методы оценки труда персонала [3, с. 83]. С помощью оценки сотрудников руководители и кадровые службы в организациях могут осуществлять эффективную кадровую политику и найм новых сотрудников, чтобы те заняли места нынешних сотрудников, которые не справляются с нововведенными требованиями и далее обеспечить более ка-

чественную работу [2, с. 102].

Руководители многих организаций пренебрежительно относятся к методам оценки персонала и введения оценочных систем. Причинами пренебрежительного отношения служат:

- сравнение с другими сотрудниками;
- страх от несоответствия занимаемой должности;
- неготовность к новым требованиям, методам оценки;
- дополнительные затраты времени на проведение оценки;
- контроль сбора необходимой информации для оценки труда.

Процедура оценки трудовой деятельности персонала должна быть систематической, комплексной, а также глубоко контролироваться. Одним из способов такого контроля является рейтинговая система оценки труда персонала. С помощью рейтинговой системы у каждого сотрудника есть воз-

можность переводить реализованные задачи в баллы. Работник будет иметь количество выполненных работ, их динамику.

Особенности процедуры проведения рейтинговой оценки имеет следующий вид:

1. Данная система может иметь несколько туров. По итогам каждого тура определяется ранг участников. Каждый тур должен проработать с точностью до мелочей, обладать логической структурой, иметь обязательную гласность.
2. Рейтинг может выставляться в течение месяца

или квартала.

3. Сначала устанавливается начальная точка наблюдения за сотрудником, за его происходящими изменениями. Далее определяются показатели и критерии оценки труда. Учитывается также такой рейтинг как инициативность, лояльность, трудолюбие, ответственность. Существуют дополнительные рейтинги, которые выражаются в участии мероприятий организации, формировании благоприятного климата в коллективе.

4. Если сотрудник получает высокий балл, он может претендовать на вознаграждение или поощрение. Это может быть либо награждение особой грамотой, занесение на доску почета, звание лучшего по профессии, премирование, надбавка и тому подобное.

Чтобы упростить процедуру и избежать затрат во времени, необходимо разработать специализированную компьютерную программу, предназначенную для проведения рейтинговой оценки трудовой деятельности персонала. Настраиваются состав участников рейтинговой оценки и их свойства, достижения, по которым происходит оценка, структура организации (можно ввести любое количество подразделений и указать их иерархическую подчиненность). По результатам этой оценки можно ставить вопрос о премировании сотрудника, продвиже-

ния его по службе и т.д.

Программа должна обладать следующими особенностями:

- Разграничение доступа пользователей к данным программы.
- Сбор дополнительных сведений об участниках оценки.
- Проведение опросов среди участников оценки.
- Отправка и прием внутренних сообщений.
- Средства для проверки достижений участников.

Также организацией может разрабатываться дополнительная прилагательная анкета с перечнем показателей, где отражены определенные качества и шкала с баллами. В анкету вносятся десять качеств, и каждый из них оценивается по десятибалльной шкале. Учет данных баллов дает организации определить эффективность работы каждого сотрудника. Рейтинговую оценку трудовой деятельности персонала можно применять в различных сферах деятельности. В настоящее время рейтинг широко применяется в образовании, маркетинге, рекламе, менеджменте. Актуальным становится использование рейтинговой оценки сегодня, особенно в условиях кризиса, так как каждый руководитель должен иметь объективную оценку своих сотрудников и их личного вклада в развитие организации. ■

**Библиографический список**

1. Журавлев А., Павлова Е., Шельников А. Субъективность руководителя и скрытые возможности аттестации персонала. – *Институт директора*. 2013, №22, с.21-27
2. Мескин М.К., Альберт М., Кейворы Ф. *Основы менеджмента*. Пер. с англ. М.: Дело, 2012, с.102
3. Шелухин С.В. *Управление персоналом современной организации*. М.: ЗАО Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2012. Изд. 6-е, переработанное и дополненное, с.89