руководство Namesoip должно было еще давно подумать о том, что делать, когда Namesoip перестанут генерировать, и о том, что его использование бесполезно.

Однако можно попробовать исправить эту ситуацию, например, изменив правила фиксированной блокировки вознаграждения namesoip; регистрации и обновление домена фиксированные, и намного выше, чем сейчас; можно убедить популярные DNS-сервера для его поддержки.

Но вытеснит ли криптовалюта реальные деньги, вопрос остается открытым. Полагаем, в том виде, в котором она существует в настоящее время – нет. Сейчас её нельзя использовать за пределами интернета. Ей можно оплачивать товары и услуги лишь у партнеров той или иной криптовалюты.

В настоящий момент существует достаточно большое количество популярных криптовалют, таких, как Ethereum, BitcoinCash, Litecoin, Dash, Zcash и т.д. На сайтах, таких как «ForexClub» (финансовые рынки для начинающих и профессионалов с 1997 года), буквально каждую секунду происходит обновление курса различных криптовалют [3].

Внедрение информационных инноваций в процесс производства и социального взаимодействия людей, в свою очередь, влечёт за собой изменения установленных норм и правил игры [4, с. 38]. Криптовалюты всегда считались средством, которое позволит избавиться от навязчивого контроля государства. Полная децентрализация (умение действовать без наличия выделенного центра) – одно из главных достоинств криптовалют. Поэтому, желание сделать криптовалюту одной из действующих валют не только в интернете, но и в повседневной жизни, безусловно, оправдано.

1. Свободная энциклопедия Википедия, статья «СатошиНакамото», 2018. [Электронный ресурс]. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Сатоши_Накамото (Дата обращения: 2018 г.)
2. Satoshi Nakamoto. Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System, 2008. – 9 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://bitcoin.org/bitcoin.pdf> (Дата обращения: 2018 г.) ForexClub.
3. Финансовые рынки для начинающих и профессионалов с 1997 года: [Электронный ресурс]. Kingstown, 1997-2018. URL: <https://www.fxclub.org/> (Дата обращения: 2018 г.)
4. Устинова Н.Г. Институциональные инновации развития бизнес-структур в условиях информатизации. // Изв. Саратов. ун-та. Нов.сер. Сер. Экономика. Управление. Право. 2017. Т. 17, вып. 1. С. 37–43.

Кузьменко Н.И.

Планирование обучения персонала в организации как основа эффективности ее деятельности

*ФГБОУ ВО «Воронежский государственный педагогический университет»
(Россия, Воронеж)*

doi: 10.18411/lj-07-2018-45

idsp: 000001:lj-07-2018-45

Аннотация

Активно развивающаяся рыночная экономика подразумевает под собой наличие конкурентной борьбы между различными организациями, в которой лидирующие позиции занимать будет тот, кто задействует все виды имеющихся у него ресурсов и эффективно их использует, персонал предприятия является одним из важнейших. Анализ работы персонала и определение его эффективности является неким инструментом, с помощью которого руководитель организации может достичь своих целей. На сегодняшний день существует огромное количество методик, с помощью которых можно рассмотреть и оценить отдельные составляющие деятельности персонала организации. Однако, немаловажным аспектом выступает эффективный процесс планирования

обучения персонала. В статье представлены особенности планирования процесса обучения персонала с выявлением проблем и перспектив такого планирования.

Ключевые слова: планирование, персонал, обучение, кадры, квалификация персонала.

Abstract

An actively developing market economy implies the existence of a competitive struggle between various organizations in which the leading positions will be occupied by those who use all available resources and use them effectively, the personnel of the enterprise is one of the most important. The analysis of the work of personnel and the determination of its effectiveness is a certain tool by which the head of the organization can achieve his goals. To date, there is a huge number of methods by which you can review and evaluate the individual components of the organization's staff. However, an important aspect is the effective process of planning the training of personnel. The article presents the features of planning the process of training staff with the identification of problems and prospects for such planning.

Keywords: планирование, персонал, обучение, кадры, квалификация персонала.

В современном мире большое значение уделяется развитию персонала, его профессиональным навыкам, все это вносит весомый вклад в положительную динамику роста и развития предприятия. В настоящий момент одной из важнейших задач перед руководителями предприятий является преодоление и искоренение несоответствия подготовки работников по профессиям и соизмеримым возмещением потребностей в определенном процессе производства, учитывая при этом дальнейшие перспективы развития его работников, имеющих высокие квалификации. Руководители предприятий в решении различных вопросов относят преимущество обучению, развитию и подготовке персонала, данный подход связан с тем, что существует необходимость в максимальном соответствии практической подготовки и «точной» специализацией каждого сотрудника.

Сам по себе процесс планирования обучения на предприятии начинается с выявления потребностей, а именно руководству нужно определить присутствует ли несоответствие в существующих и требуемых компетенциях персонала на предприятии [1, с. 311]. По факту проведенного анализа выявляются потребности и необходимые ресурсы для их удовлетворения, в связи с чем, должен быть найден и сформирован бюджет, четко определяются цели обучения и те критерии, по которым будет определяться его эффективность. Исходя из того, что руководство предприятия в обучение вкладывает деньги, то рассматривается это как долгосрочное капиталовложение в квалификацию сотрудников, при этом ожидая от них увеличение эффективной деятельности на предприятии. В начале планирования процесса обучения, руководству необходимо выбрать ее вид: обучение внутри предприятия, обучение за пределами предприятия, самообучение (самоподготовка).

В первую очередь, обратим внимание на то, что обучение, организованное на предприятии, используя собственные силы и возможности для персонала более удобно и потребует от руководства меньших затрат. Во втором случае, обучение, проводимое за пределами предприятия, требует от руководства определенных требований, включающих не только определение и утверждение направленности подготовки в договоре со сторонней организацией, но и возможность отрыва персонала от производства. Самоподготовка или самообучение предполагает обучение в специально отведенном для этого месте, обучающем центре или в системе высшего и среднего специального образования. Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на предприятии в условиях рынка, с одной стороны, должна быстро реагировать на изменение потребностей производства в рабочей силе, а с другой –

предоставить работникам возможность для обучения в соответствии с их интересами [2, с. 144]. Само по себе планирование процесса обучения невозможно без знаний принципов обучения, суть которых в информированности об основных его положениях, на которых основывается грамотно организованная теория образования и обучения, а также весь учебно-производственный процесс.

Кроме того, отмечаем, что процесс планирования обучения на предприятии включает в себя следующие стадии: I стадия – включает в себя проведение анализа процесса производства с точки зрения человеческого фактора (творческая ли работа, насколько благоприятный социально-психологический климат, конкурентоспособная ли продукция); II стадия – представляет собой описание должностных операций; III стадия – включает в себя необходимый для работника список знаний, умений и навыков; IV стадия – подразумевает выделение критериев для определения профессионального мастерства (тесты, таблицы, экзаменационные вопросы); V стадия – это определение учебных целей (что знать, что уметь, что делать, в какой степени нужно знать и уметь); VI стадия – предполагает разработку учебных программ и дисциплин; VII стадия – анализ проведения обучения и оценка процесса обучения [3, с. 197]. Выбирая для себя какой-либо из методов обучения, предприятие должно, прежде всего, следовать из того насколько будет эффективно он воздействовать на конкретную группу обучающихся. Одновременно с этим следует учитывать принципы обучения взрослых людей, а именно: актуальность, участие, повторение, обратная связь.

Таким образом, при планировании предприятием процесса обучения изначально нужно выбрать его форму и найти для этого средства. Все остальное будет отталкиваться от этих двух факторов. Также стоит отметить, что методика образования будет зависеть от цели и выбора образовательной дисциплины, возраста персонала и места проведения образовательных программ.

1. Кузьменко Н.И. Особенности планирования процесса обучения в организации / Н.И. Кузьменко В сборнике: Инновационные подходы к решению социально-экономических, правовых и педагогических проблем в условиях развития современного общества // Материалы II Международной научно-практической конференции. 2016. С. 310-313.
2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учеб. для студентов вузов / Е.В. Маслов. – М.: Инфра-М, 2010. – 206 с.
3. Шепелева В.П. Учебное пособие для подготовки к экзамену по менеджменту/ В.П. Шепелева. - Нижний Тагил: Изд-во ФГОУ СПО НТЭК, 2010.- 284 с.

Ромашкин Т.В.

Траектория цифровой модернизации российской экономики

*Саратовский национальный исследовательский государственный университет
имени Н.Г. Чернышевского
(Россия, Саратов)*

doi: 10.18411/lj-07-2018-46

idsp: 000001:lj-07-2018-46

Аннотация

В статье рассматривается российская специфика взаимодействия рыночных институтов в условиях перехода к цифровой экономике. Обосновывается необходимость и возможность модернизации российской экономики в контексте концепции «тройной спирали».

Ключевые слова: цифровая экономика, институт, тройная спираль, бизнес – структуры, государство, образование, модернизация экономики.