

ную от амортизации по прямолинейному методу, так как линейный метод по компьютерным программам не применяется.

CER следует подвергать тестированию на предмет обесценения в соответствии с МСФО 36. Когда CER подпадают под действие МСФО 5, амортизация не начисляется. Применяются принципы оценки согласно МСФО 5.

Когда субсидия оценивается по номинальной стоимости, доход не может начисляться до даты фактической продажи CER. Когда субсидия учитывается по справедливой стоимости, она отражается в составе прочих доходов в момент принятия субсидии к учету. В следствии образуется временная разница в учете дохода, если CER отражается по номинальной стоимости или по справедливой стоимости в соответствии с МСФО 20.

Для учета обращения квот на выброс парниковых газов (их поступления, движения, торговли единицами сокращенных выбросов), в диссертационной работе предлагается хозяйствующим субъектам ввести счет 78 «Расчеты по квотам на выбросы парниковых газов» с последующей детализацией и открытием субсчетов по шести видам газовых выбросов.

Основные учетные процедуры получения, использования и продажи квот на выброс парниковых газов, позволят детализировать движение средств на счете расчетов по квотам на выбросы парниковых газов и обеспечить должный контроль за направлениями его использования.

Первоначальное признание CER отражается в отчете о прибылях и убытках в составе «прочих доходов» и на дату выбытия продажа CER признается в составе «прочих доходов».

В системах торговли парниковыми газами используются механизмы банкинга квот и заимствования, дающие возможность использования квот одновременных бюджетных периодов и повышающих общую гибкость системы.

Банкинг (сохранение) квот основан на возможности использования излишков квот оставшиеся после покрытия обязательств отчетного периода в будущих периодах. Возможность банкинга предоставляет участникам системы необходимую гибкость в достижении их обязательств, стимулирует ранние снижения выбросов и может снижать общие затраты на торговой программе.

Механизм заимствования основан на возможности использования в отчетном периоде квот будущих периодов. Заимствование обеспечивает участникам системы больше гибкости, а также способствует сглаживанию резких колебаний рыночных цен на квоты. Однако применение заимствований квот несет в себе потенциальный риск невыполнения обязательств в будущем, если участник не сможет "возместить" заимствованные пособия, а также заимствования могут препятствовать раннему снижению квот и как след-

ствие достижению ранних экологических эффектов.

По нашему мнению, система распределения квот на выбросы парниковых газов должна быть максимально прозрачной, а ее результаты необходимо в обязательном порядке публиковать в установленном порядке.

Организация внутренней торговли квотами может быть построена, исходя из административно-разрешительной или же рыночной модели. Административно-разрешительная модель предполагает создание специального государственного органа, распределяющего квоты между владельцами источников выбросов и затем санкционирующего каждую сделку с квотами между частными субъектами. Это позволяет осуществлять строгий учет всех сделок.

### РЕГУЛИРОВАНИЕ РИСКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТРАТЕГИЯХ

Кокорева О.Г.

*Муромский институт (филиал) Владимирского  
государственного университета  
Муром, Россия*

В условиях социальной неопределенности происходит деформация образовательных стратегий. Утрачивается четкость и однозначность в определении жизненных ориентиров молодежи. Однако процесс институционализации не останавливается, возникают новые потребности, утверждаются нормы, более адекватные современным реалиям. Э.Гидденс предлагает прерывистую интерпретацию институционального процесса, выделяя следующие особенности:

- возможность выбора жизненных стратегий, в том числе образовательных;
- стирание граней между функциональностью и нефункциональностью, дисфункция институтов обретает созидательную функцию, утверждающую неустойчивые динамические системы через разрывы в преемственности в системе образования;
- институциональная и индивидуальная рефлексивность [1, с.123]

Эти изменения способствуют формированию новых институциональных отношений, характеризующихся демократичностью нормативно-ориентирующих и гибкостью нормативно-санкционирующих механизмов.

Рассмотрим изменения в институциональных механизмах в сфере образования молодежи. В условиях социальной неопределенности изменяется роль самого института образования. Являясь важнейшим фактором воспроизводства человеческого потенциала, образование призвано обеспечить преемственность культурного наследия и развить у молодежи способность к его обновлению. Однако в повседневной жизни молодые люди постоянно сталкиваются с трудно со-

гласуемым стремлением улучшить условия своей жизни, заработать и одновременно преуспеть в образовании. Постоянно возникают риски, связанные с несовместимостью учебы с работой, либо того и другого с удовлетворением своих культурных запросов. Иногда приходится бросать учебу для создания семьи. На индивидуальном уровне противоречие разрешается последовательным выбором приоритетов.

В условиях нелинейно развивающихся социальных процессов преодоление противоречий сопряжено с новыми рисками. Они связаны с возникновением случайных факторов, способных усилить разрыв в единстве этих сторон, в результате чего нарушается достигнутое равновесие между сложившимися условиями жизнедеятельности и ожиданиями молодых людей. Их взаимодействия начинают развиваться по нелинейной траектории и приобретают спонтанный характер [1, с.125]

Это проявилось в противоречии между модернизационными стратегиями в образовании и катастрофической перегрузкой учащихся. Учебная нагрузка старшеклассников всеми видами заданий достигала 167 часов в неделю, притом что в неделе всего 168 часов [1]. Учащиеся вынуждены самостоятельно регулировать этот процесс.

Аналогично усиливаются противоречия в связи с диспропорциями в подготовке и в использовании специалистов, с перепроизводством так называемых «модных» профессий, с нарушением соотношения технического и гуманитарного, государственного и частного, бесплатного и платного образования.

Поиск индивидуальных стратегий преодоления этих противоречий приводит к тому, что жизненный путь молодого человека начинает выступать «как отдельно взятый временный сегмент, который почти не связан с преемственностью поколений» (Э.Гидденс). Нарушается целенаправленная регуляция механизма общественного производства.

Не следует забывать, что в условиях рыночных отношений в системе образования преодоление возникающих противоречий вряд ли возможно путем централизованного планирования и силового регулирования. Поэтому расширяются институциональные возможности плюралистического выбора образовательных стратегий через ослабление «привязанности» молодых людей к определенному месту или социальной позиции. Трудности в реальных перемещениях могут преодолеваются изменением игрового положения. Начиная от учебы «понарошку» в системе дистантного образования до покупки диплома. Подобные практики не способны целенаправленно влиять на расширенное воспроизводство уровня образования в стране.

Исследователям [1, с.126] удалось установить, что различные формы риска – средового,

возникающего в процессе воспроизводства образованием условий жизни, и деятельностного, связанного с воспроизводством духовных и физических сил, неодинаково связаны с институциональными изменениями. Средовый риск становится фактором, влияющим на отношения людей в данной сфере до тех пор, пока они не найдут адекватный способ его регулирования. Но в условиях риска снижается эффективность целенаправленного регулирования в связи с дисфункцией традиционных институциональных механизмов. Именно поэтому активизируются механизмы институциональной саморегуляции.

Превращение образования в оплачиваемую услугу усиливает средовый риск, принципиально меняет характер взаимодействий в системе образования, структуру мотивов и ценностных ориентаций, снижая доступность образовательных услуг для неимущих слоев населения. Реализация этих тенденций предполагает наличие определенного уровня сплоченности молодежи. Поэтому саморегуляция средовых рисков на основе взаимных интересов доверия обеспечивает более эффективный способ их минимизации.

Неоднозначно проявляется роль института образования при его столкновении с деятельностными формами риска. Среди учащихся средних школ и ПТУ, по их собственному признанию, каждый третий вынужден постоянно совершать в процессе учебы рискованные поступки, а среди студентов вузов – каждый второй. [2] В зависимости от способов регулирования деятельностные риски могут привести к позитивным результатам, к выигрышу, т.е. стать источником достижений и развития, но могут завершиться и проигрышем. Вероятность того и другого исхода определяется степенью не только индивидуальной, но и институциональной рефлексивности, т.е. способности активного пересмотра социальной реальности, пусть даже виртуальной. На индивидуальном уровне – это способность к переконструированию реальности в форме адекватной сложившейся ситуации.

Следовательно, ожидаемые позитивные изменения в сфере образования напрямую связаны с эффективностью процесса институционализации механизмов социальной регуляции. В нынешних условиях непоследовательные действия по модернизации образования усиливают состояние неопределенности в данной сфере, что становится фактором средового риска. Это весьма болезненно отражается на росте социального расщепления в молодежной среде. В свою очередь рост неопределенности активизирует рискогенный фактор поведения молодежи в выборе образовательных стратегий. В таком неустойчивом состоянии поиск возможностей выхода из него приобретает преимущественно случайную форму. Снижается эффективность целенаправленных механизмов регулирования формированием образовательного потенциала, а в его саморегуляции

доминирующую роль приобретают спонтанные процессы. Таким образом, в условиях социальной неопределенности и связанной с ней нелинейной динамикой социальных процессов институционализация социальной регуляции в сфере образования молодежи носит, выражаясь в терминологии Э.Гиденса, прерывистый характер. Традиционные институциональные механизмы, призванные регулировать линейно изменяющиеся процессы, вытесняются новыми институциональными отношениями, характеризующимися большей степенью гибкости и подвижности. Но институционализация новых механизмов не завершена полностью. Многие «отрабатываются» в ходе реформирования образования, недостатки, которого закрепляются в этих механизмах. В результате происходит симуляция функционирования самих механизмов, и они становятся источником воспроизводства риска.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Зубок Ю.А., Чупров В.И. Социальная регуляция в условиях неопределенности. Теоретические и прикладные проблемы в исследовании молодежи. - М.:Academia, 2008. – 272 с.
2. Зубок Ю.А. Проблемы риска в социологии молодежи.- М.: Изд-во Московской гуманитарно-социальной академии, 2003
3. Социология молодежи. Энциклопедический словарь. Отв. ред. Ю.А.Зубок, В.И.Чупров.- М.: Academia, 2008

#### **ПОТЕНЦИАЛ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АУТСТАФФИНГА В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ**

Любавская Е.Ю., Бочарникова О.В.\*

*РГТЭУ, Новосибирский филиал,*

*\*НГАСУ (Сибстрин)*

*Новосибирск, Россия*

Сложившиеся в последнее время условия нестабильности, социальной напряженности, усиливающегося конкурентного давления побуждают многие организации все чаще обращаться к современным технологиям менеджмента, в частности таким методам, как аутсорсинг и аутстаффинг. Даже поверхностное знакомство с сайтами многочисленных рекрутинговых компаний, предоставляющих услуги аутсорсинга и аутстаффинга, позволяет говорить о большой популярности этих услуг.

Существует множество определений этих понятий, до сих пор многие их даже путают, остановимся кратко на основном. Термин «аутсорсинг» (outsourcing) происходит от английских слов «outside resource using» - использование внешних ресурсов. В международной бизнес-практике этот термин означает передачу определенных функций или видов деятельности компа-

нии внешней организации, специализирующейся в соответствующей области.

Методология аутсорсинга отражается в организационных решениях, суть которых заключается в разделении всех бизнес-процессов на основные и вспомогательные и реализации, чаще всего вспомогательных, силами сторонней организации – аутсорсера. Цель применения аутсорсинга – использование передовых бизнес-технологий для завоевания и удержания конкурентных преимуществ. Практическая реализация аутсорсинга состоит в построении системы отношений между организацией-заказчиком и организацией-аутсорсером на основе заключаемых соглашений. Результатом применения аутсорсинга является возможность направлять собственные ресурсы на выполнение тех функций, в которых организация превосходит своих конкурентов, предоставив внешнему исполнителю, в свою очередь, те функции, в которых он превосходит конкурентов.

Термин «аутстаффинг» (outstaffing, в переводе - внештатный) означает вывод персонала за штат компании-заказчика и оформление его в штат компании-провайдера (рекрутинговое агентство).

Провайдер услуги, зачисляя сотрудников клиента в свой штат, берет полностью на себя все обязательства по оформлению трудовых отношений, ведению кадрового делопроизводства, численности и перечислению заработной платы и всех установленных законодательством налогов и сборов, оформлению больничных листов, предоставлению различных справок работникам и другие функции. Он также предоставляет все льготы и гарантии сотрудникам, установленные действующим законодательством РФ.

В литературе встречается также и другой термин – «лизинг персонала», по сути – дословный перевод английского словосочетания «staff leasing». Смысловое содержание данного понятия аналогично общему определению аутстаффинга, однако необходимо заметить, что использование данного термина не совсем корректно в России. Так, согласно ст. 665 ГК РФ, а также ФЗ от 29 октября 1998 г. № 164-ФЗ «О финансовой аренде (лизинге)», понятие лизинга по смыслу полностью идентично аренде. Объектом же договора аренды может быть только имущество. Ни человек, ни его труд в соответствии с российским законодательством таким предметом не является.

При сравнении понятий аутсорсинга и аутстаффинга понятно, что их нельзя отделять друг от друга, аутстаффинг является логическим продолжением аутсорсинга, его составляющей.

В соответствии с договором аутстаффинга одна сторона предоставляет работников определенной квалификации другой стороне для выполнения необходимых ей работ. Гражданское законодательство РФ не предусматривает такого вида договора, как договор по предоставлению персо-