

большая часть убытков, уровень выплат составляет 60,8%. Сбор премий также как и выплат между страховщиками явно неравномерен.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мырхалыков Ж.У., Исамбаева А.Ж., Есиркепова А.М., Миссюль Е.Э. Мировая транспортная система и ее роль в повышении адаптивности текстильной отрасли региона // Известия вузов. Технология текстильной промышленности – 2016 - № 3 (363) – С. 22-31
2. Ковалев А.И., Карпушкина А.В., Волкова Е.Ю. Оптимизация цепи поставок на предприятиях легкой промышленности региона // Известия вузов. Технология текстильной промышленности – 2016 - №4(364) – С. 48-57

УДК 368.911

Установление денежной ценности жизни через призму феномена страхования

В.Г. КОМАРОВА, Т.Б. ХРУНОВА

(Ивановский государственный политехнический университет)

Проблема определения денежной ценности человеческой жизни волновала немалое количество исследователей в области экономики и социологии. Но, на сегодняшний день, не выявлено новых концепций научного характера, которые бы объединили мнения экономистов и социологов в этой области исследования.

Сегодня в социологии и экономике существует несколько противоречивых тезисов по поводу установления денежной ценности человеческой жизни. С точки зрения социологов человеческой жизни допустимо присваивать определенный денежный эквивалент, но, наряду с этим, данный вид «товара» лишится своей уникальности и достоинства. С точки зрения ученых-экономистов неизбежно установление денежной ценности жизни. Но, необходимо государственное регулирование стоимостного выражения жизни человека, чтобы это способствовало повышению уровня развития государства.

Современное общество не считает вышедшим за рамки морали явлением возможность установления денежного эквивалента жизни человека. Экономисты в наше время активно призывают население к покупке полисов страхования жизни. Ведь человек устроен так, что для него характерна целевая установка на уровне инстинктов, которая побуждает принимать меры по обеспечению должного уровня своей безопасности.

В социологии, в качестве одной из ведущих концепций по проблеме страхования жизни, считается концепция В. Зелизер. Исследовательница подвергла анализу идею установления денежной ценности человеческой жизни, изучив огромное количество документов и источников. Главной задачей исследователь считала выяснение причины непринятия услуг по страхованию жизни среди населения.

В качестве главного тезиса В. Зелизер выдвинула проблему внедрения в форму рыночного обмена ценности человеческой жизни. В ключе страхования жизни проблема заключается, согласно Зелизер, в присвоении оценочной составляющей жизни человека, эквивалентной денежному выражению.

В. Зелизер отметила, что зарождение рынка, специализирующегося на услугах страхования жизни в XVIII веке становится своего рода инструментом снижения уровня бедности среди населения. Появляющийся рынок страхования жизни получает шанс

стать инструментом стимулирования людей к планированию расходной части своего бюджета.

Но существовали и определенные барьеры для развития рынка страхования жизни: невозможность определения денежного эквивалента жизни человека на уровне законодательства и человеческие предрассудки. Рынок, специализирующийся на продуктах страхования жизни, явился своего рода вызовом для ценностной системы, устоявшейся в обществе до этого, явился индикатором того, чтобы жизнь человека считалась не только духовной ценностью, а приобрела денежную ценность путем присвоения ей денежной эквивалентной составляющей.

Именно такое развитие системы страхования жизни в США заложило прочную базу, основываясь на которой система существует вплоть до сегодняшнего дня.

В России ситуация на рынке страхования жизни диаметрально противоположная, отсюда и существует определенный набор проблем, которые не дают рынку развиваться. Так возможно стоит пересмотреть ценностные основы, на которых строится рынок страхования жизни в России?

ЛИТЕРАТУРА

1. Зелизер Вивиана, Бердышева Е. С., Юдин Г. Б. Человеческие ценности и рынок: страхование жизни и смерть в Америке XIX века // Экономическая социология. 2010. №2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskie-tsennosti-i-rynok-strahovanie-zhizni-i-smert-v-amerike-xix-veka> (дата обращения: 23.01.2017).
2. Филимонова Н.В., Кузнецов Ю.В., Федосова Р.Н., Капустина Н.В. Система риск-менеджмента в системе управления предприятием текстильной промышленности // Известия вузов. Технология текстильной промышленности — 2014. — № 14. — С. 28-32.
3. Балыхин Г.А., Радько С.Г., Балыхин М.Г. Развитие трудового потенциала на основе компетентного подхода // Известия вузов. Технология текстильной промышленности — 2015. — № 3. — С. 12-18.

УДК 69.003.12:338.5

Теоретические проблемы ценообразования и практика его нормирования в строительстве

М.В. МИРОНОВ

(Ивановский государственный политехнический университет)

Актуальность рассматриваемой темы обусловлена вступлением России в ВТО, что ставит перед отраслью задачу разработки стандартов нормативной базы ценообразования в строительстве с учетом мировой практики и внешнеэкономической деятельности.

Цена на строительную продукцию определяется сметой. Но рыночная цена не обязательно является сметной. Рыночная цена формируется под воздействием определенных экономических законов (например, спроса и предложения). Сметная цена – это нормативная цена, определяемая на основе проекта (рабочих чертежей, спецификаций, ведомостей), объемов работ, сметных норм, расценок и других данных. Рыночная цена предназначена для покупателя, сметная - для подрядчика, для открытия финансирования работ по объекту.

Приказом Минстроя России от 30 января 2014 года № 31/пр «О введении в действие новых государственных сметных нормативов» (в редакции приказа от 07 февраля 2014г. № 39/пр) с 1 апреля 2014 года введена в действие и внесена в федеральный реестр сметных нормативов новая редакция государственных сметных нормативов, включающая:

государственные элементные сметные нормы (ГЭСН2001),
федеральные единичные расценки (ФЕР2001),
сборники сметных цен на материалы (ФССЦ2001),
сборники цен на эксплуатацию строительных машин, сборник тарифов на перевозку грузов. [1]

Одновременно с вводом новой редакции базы в действие (внесение ее в федеральный реестр сметных нормативов) исключены из реестра ранее утвержденные Минрегионом России и Госстроем сметно-нормативная база и дополнения к ней, выпущенные в период с 2008 по 2012 годы.

Однако анализ нормативов показывает, что устаревшие сметные нормативы постоянно переиздаются с небольшими изменениями и выдаются как новые разработки. [2]

Нормы и показатели введенных Государственных сметных нормативов являются слегка отредактированными сметными нормами, разработанными в советское время (СНиП84 и СНиП91). Некоторые изменения в действующей сметно-нормативной базе строительства имеют косметический характер, не затрагивают капитальных, концептуальных основ нормирования и не меняют их сущность механизма административного планирования и управления инвестиционно-строительной деятельностью.

С 04.07.2016 введена новая глава Градостроительного кодекса о ценообразовании и сметном нормировании, регламентирующая нормирование в градостроительной деятельности. [3] Эффективность нововведений покажет практика.

Сложность ситуации в сфере ценообразования усиливается оттого, что вместе с государственной системой ценообразования в ходе экономических реформ были ликвидированы и научно-образовательные подразделения в вузах страны, специализировавшиеся на проблемах цен и ценообразования и готовившие специалистов в этой области.

Ошибки в ценообразовании имеют самые серьезные последствия. Они могут легко трансформировать ожидаемую подрядчиком прибыль в фактический убыток, в случае установления слишком низкой цены, или привести к потере потенциального заказчика, если цена сильно завышена.

ЛИТЕРАТУРА

1. Приказ Минстроя России от 30.01.2014 N 31/пр (ред. от 07.02.2014, с изм. от 30.12.2016) "О введении в действие новых государственных сметных нормативов" // КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=580519&from=578699-0&rnd=0.5834159184589143�> (дата обращения: 10.01.2017)
2. Анализ сметно-нормативной базы ценообразования в строительстве //Межрегиональная ассоциация архитекторов и проектировщиков [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.npmaap.ru/docsparn/ustav/repسام/examofbil/cenamamin.html> (дата обращения: 09.01.2017)

3. Градостроительный кодекс РФ от 29 декабря 2004 г. № 190 -ФЗ// КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?n=200083&diff=200872&from=201379-380&req=doc&base=LAW&rnd=0.07711816710408814&ts=11084683700567451832158967#0> (дата обращения: 10.01.2017)

УДК 331.225

Методы модернизации оплаты труда

Т.С. ОВЕЗОВ, А.Г. ПЕЧНИКОВА

(Ивановский государственный политехнический университет)

На предприятиях тема оплаты труда всегда является актуальной, так как служит основным источником доходов работников, является источником вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности [1, 2].

Правильная организация заработной платы влияет на темпы роста производительности труда и стимулирует повышение квалификации работников, оказывает воздействие на прибыль и конкурентоспособность предприятия. Зарплата зависит от условий торговли, от рыночной конъюнктуры, от состояния экономики в тот или иной период времени. Поэтому основная задача предприятия состоит в том, чтобы разработать такой механизм материального и нематериального стимулирования, который нацеливал бы трудовые коллективы на достижение высоких результатов [1].

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность его работы, так как зарплата является одним из важнейших стимулов в рациональном использовании рабочей силы.

При разработке политики в области заработной платы и ее организации на предприятии учитываются следующие принципы:

- справедливость, т.е. равноправная оплата за труд;
- уровень квалификации труда;
- учет сложности выполняемой работы;
- стимулирование работника за качественный труд и добросовестное к нему отношение;
- опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы;
- сохранение реальной величины заработной платы в соответствии с уровнем инфляции;
- применение прогрессивных форм и систем оплаты труда, которые в наибольшей степени отвечают потребностям предприятия.

Существует три основных направления по модернизации оплаты труда, а именно:

- на основе существенного повышения стимулирующего воздействия тарифной оплаты;
- на основе повышения стимулирующего воздействия надтарифных выплат (премий, оплаты за перевыполнение норм, надбавок);

- на основе усиления стимулирующей роли механизма образования и распределения фондов оплаты труда по подразделениям предприятия [3].

Работа по совершенствованию оплаты труда при первом варианте состоит в том, чтобы, используя более высокие тарифные ставки (оклады), существенно поднять уровень нормирования труда, отменить искусственные системы премирования и доплаты, подкрепить возросший уровень нормирования труда мерами по повышению уровня организации труда, производства, управлению дисциплины труда.

Второй вариант возможно использовать в том случае, если тарифные условия оплаты в силу каких-либо причин пересмотреть невозможно. Этот вариант характерен для производств с невысоким уровнем организации производства и неравномерной загрузкой работников в течение месяца. В данном случае основной формой вознаграждения возросших результатов работы являются надтарифные выплаты.

Третий вариант совершенствования организации зарплаты предпочтительнее, если он направлен на стимулирование заданных конечных результатов. Наибольший эффект он может дать тогда, когда труд характеризуется широкой взаимозаменяемостью, коллективной ответственностью и достаточно свободным и подвижным разделением труда [2, 4].

В целях модернизации системы оплаты труда работников предприятия необходимо разработать конкретные мероприятия по совершенствованию организации труда и обеспечению роста производительности труда и определить резерв повышения среднечасовой, среднедневной и среднегодовой выработки работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ивашкевич, В.Б. Бухгалтерский управленческий учет: Учебник / В.Б. Ивашкевич. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 448 с.
2. Бабаев, Ю.А. Петров А.М. Бухгалтерский учет в торговле и общественном питании: Учебное пособие / Ю.А.Бабаев, А.М. Петров. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2015. - 352 с.
3. Гейц, И.В. Охрана труда. Новые требования [Электронный ресурс] / И.В Гейц // Заработная плата. Расчеты. Учет. Налоги — 2013г. - № 5. Режим доступа: www.consultant.ru (дата обращения 15.02.17)
4. Халезова, К.А. Налоговый комплаенс как способ обеспечения налоговой безопасности предприятия / К.А. Халезова // Изв. вузов. Технология текстильной промышленности. – 2016., № 2. - С.28-33.

УДК 331.1

Особенности кадровой ротации в системе японского менеджмента и возможности использования её положительного опыта в текстильной промышленности Республики Беларусь

М.А. ЛЕБЕДЕВА, Е.Н. ЛЕБЕДЕВА

(Витебский государственный технологический университет, Беларусь)

В настоящее время в связи с наблюдающимся ростом международной конкуренции, а также обострившимися кризисными явлениями, переживаемыми современной белорусской промышленностью, особую актуальность приобретают вопросы внимательного изучения и конструктивного анализа опыта управления

предприятиями с целью повышения эффективности отечественного производства и роста конкурентоспособности белорусских предприятий на внутреннем и внешних рынках.

В процессе обследования белорусских предприятий представителями МВФ проведенного в октябре 2015 года по просьбе белорусского правительства, был выявлен ряд положительных и отрицательных черт, присущих белорусской экономике: в качестве плюсов были названы группы факторов, выделяющих эффективность оборудования и высокий уровень развития человеческого потенциала; в качестве основного минуса – плохая организация производства.

В связи с этим особое значение приобретает анализ положительного опыта управления промышленными предприятиями в других странах и исследование возможностей его использования в условиях рыночной экономики Республики Беларусь. В частности, это касается одной из самых эффективных систем управления – японского менеджмента. Анализ различных источников экономической литературы позволяет выявить две основные группы факторов, определяющих эффективность управления предприятиями в Японии. Прежде всего, это система продуктивного взаимодействия с людьми, а также наличие специфической японской социокультуры. В силу влияния ментальных особенностей на характер менеджмента невозможно автоматически перенести всю японскую систему управления предприятием в организации Республики Беларусь. Однако как показывает анализ результатов внедрения опыта иностранных компаний в работу белорусских производителей, японские системы управления и организации производства нашим предприятиям воспринять все же проще чем, например, американские, в связи со схожестью многих этнокультурных характеристик населения Беларуси и Японии.

Мировым сообществом признается, что японская система менеджмента особенно эффективна благодаря синергетическому действию ряда составляющих: системы пожизненного найма, системы подготовки на рабочем месте, системы оплаты труда, системы кадровой ротации и системы «репутации». Особую роль здесь играет система кадровой ротации, которая позволяет руководству предприятия создавать все необходимые условия для долгосрочной заинтересованной занятости сотрудников. Очевиден факт того, что отсутствие продвижения работника по карьерной лестнице годами, в конечном итоге приводит к снижению производительности его труда, уставанию и отсутствию интереса к работе, а то и вовсе к увольнению по собственному желанию. В настоящее время, на взгляд авторов, на белорусских предприятиях легкой промышленности не только не используют налаженной и обоснованной системы ротации, но и вовсе не придают ей существенного значения. Однако, это в корне не верно. Данные проведенного авторами социологического опроса подтверждают значимость для респондентов творческой мотивации в работе и перспектив карьерного роста. Большая часть респондентов в качестве основной цели своей карьеры выбрали успешное продвижение в какой-либо сфере деятельности (62,71 %) и возможность самовыражения (15,25 %) (рис. 1).

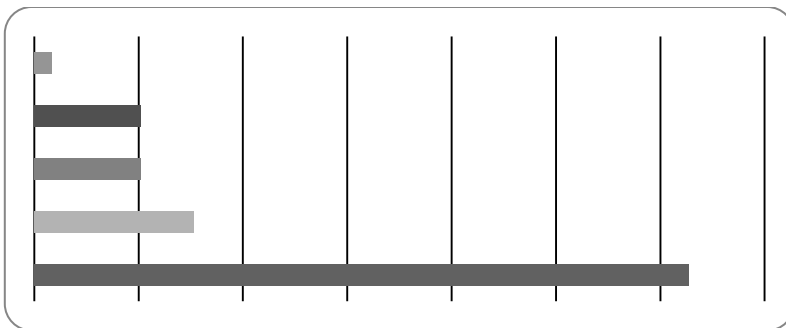


Рисунок 1 – Структура карьерных целей, в %.

Источник: авторская разработка

Ротация кадров играет особую роль в развитии человеческого потенциала и повышении привлекательности труда. В Японии считается, что длительное пребывание работника в одной должности приводит к потере его интереса к работе и снижению уровня ответственности. Поэтому трудовая ротация не только является нормой и внедрена на предприятиях страны, но и часто совмещается с продвижением по службе, регламентированным и закрепленным в политике компании, а также абсолютно прозрачным для сотрудников. Частота ротации зависит от ряда обстоятельств (возраст, стаж, специальность и др.) и в среднем колеблется от 4 до 7 лет. В результате каждый служащий приобретает до пяти специальностей и становится профессионалом широкого профиля. Во многих случаях это решает проблему взаимозаменяемости кадров [2].

По частоте (скорости) перемещений можно выделить годовую, помесечную, ежедневную, ежечасную ротации и т.д. Так, на японских автомобильных предприятиях перестановки рабочих с одной операции на другую в пределах участка осуществляются не только с интервалом, исчисляемым в годах или месяцах, но и ежедневно, а в некоторых случаях даже ежечасно [2]. В зависимости от траектории движения в практике японских предприятий используют различные виды ротаций: 1) кольцевую; 2) безвозвратную; 3) рокировку. Такой тип ротации активно применяют в корпорациях "Сони" и "Хонда". Например, руководитель отдела сбыта меняется должностью с коллегой по снабжению. В зависимости от специфики карьерного пространства в практике японских предприятий используют ротацию реальную и виртуальную. Первая возможна в обычной, реально существующей организации. Вторая является новым видом ротации и возникла вследствие развития научно-технического прогресса. Она может быть осуществлена в сетевых организациях, основанных на применении ЭВМ. Виртуальная ротация - это ротация, которая делается в виртуальной организации реальным образом, но без физического присутствия человека в компании.

Кроме того, существуют также вертикальная и горизонтальная ротации. В организациях РБ наиболее широко представлена вертикальная ротация, поскольку она сопряжена с наименьшим количеством бумажной волокиты, кадровых перестановок, и в целом, более привычна. На наш взгляд, при текущем состоянии ротации в организациях РБ именно горизонтальный вид ротации имеет наибольший шанс быть внедренным в управленческий аппарат. Горизонтальная ротация имеет ряд черт, благодаря которым она и получила особенно широкое применение на предприятиях

Японии. Среди них самыми значительными являются возможность перспективного обучения как внутри компании (внутренняя школа), так и внешнего обучения, что может рассматриваться в качестве одного из мотивирующих факторов для деятельности сотрудников (как правило, если учитываются и их пожелания по собственному развитию); выделение самостоятельных проектов и наделение сотрудников большими полномочиями в рамках данного проекта (увеличение ответственности, возможность привлечения к сотрудничеству других сотрудников) [3]. Кроме того ротация позволяет снизить текучесть кадров; увеличить число рационализаторских предложений со стороны работников; снизить уровень стрессов, вызываемых монотонностью (рутинностью) работы; повысить взаимозаменяемость работников и уровень их квалификации и т.д. То есть налицо синергетическое влияние ротации кадров на организацию и результаты современного промышленного производства, что позволит часто без значительных затрат финансовых, материальных и трудовых ресурсов добиться ощутимого экономического эффекта.

Для бизнес-практики японских предприятий характерна не только ротация внутри фирмы, но и обмен кадрами между компаниями, группами либо даже объединениями. Таким образом, проявляется ещё одна базовая ценность японской корпоративной модели — групповая солидарность. Данная практика позволяет не только укрепить партнерские и деловые отношения между сотрудничающими компаниями, но и дать возможность работникам получить более полные знания, перенять опыт и повысить собственную квалификацию.

Таким образом, можно выделить следующие наиболее перспективные и возможные для внедрения направления совершенствования менеджмента предприятий РБ и в частности такого важнейшего его элемента как ротация кадров: во-первых, внедрение и активное использование горизонтальной кадровой ротации, а именно: осуществление перемещения кадров внутри предприятия; развитие обмена кадрами между предприятиями с целью сотрудничества и перенятия передового производственного и научного опыта;

во-вторых, для совершенствования системы управления отечественных предприятий целесообразно использовать опыт японских фирм по формированию «резерва руководителей», что позволит своевременно выявлять способных менеджеров и осуществлять их подготовку применительно к условиям данного предприятия;

в-третьих, целесообразным также является создание внутри белорусских предприятий системы самоподготовки кадров по индивидуальным программам, разработанным совместно с менеджерами подразделения по управлению человеческими ресурсами. В основу этих программ могут закладываться аттестационные характеристики, оценочные листы, которые наиболее достоверно несут информацию о действиях, поступках, стиле работы сотрудника, а также эмпирические данные, полученные в процессе самонаблюдения. Программы самообразования сотрудников должны увязываться с перспективными планами развития компании и коллектива в целом. В этом случае возникает определенная целевая направленность, которая позволяет корректировать культуру производственных условий, отношений и задач. Фиксированные сроки пребывания в качестве претендентов на руководящие должности будут оказывать стимулирующее действие на сотрудников, находящихся в резерве.

В целом, японская практика разработки системы менеджмента, основанная на творческом, осознанном и целенаправленном соединении принципов американского менеджмента с приемами, обусловленными национальной ментальностью может стать основой совершенствования менеджмента в Республике Беларусь. Современным белорусским предприятиям необходимо внедрять такую практику и

одновременно создавать собственные системы внутрифирменного обучения, чтобы не упускать перспективных потенциальных сотрудников, не имеющих узкоспециализированных знаний а также обеспечивать профессиональный и человеческий рост работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Исикава Каору. Японские методы управления качеством [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://pqm-online.com/assets/iiles/lib/books/ishikawa2.pdf>. - Дата доступа: 03.12.2016.
2. Традиционная японская модель управления трудом [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://7nauk.ru/22-tradicionnaya-yaponskaya-model-upravleniya-trudom.html>. - Дата доступа: 03.12.2016.
3. Ротация персонала: понятие и основные правила (Электронный ресурс). - Режим доступа: <http://dis.ru/library/detail.php?ID=24759>. - Дата доступа: 03.01.2017.

ИМЕННОЙ УКАЗАТЕЛЬ

		Гридасова Ю.П.	47
		Грузина Е.О.	31
А		Д	
Авакова Е.О.	84	Дельцова В.А.	198
Аверина С.С.	187	Демидова Е.Е.	34, 35
Александров А.А.	86	Демчукова В.Н.	158
Аллямов Р.Р.	27	Демчукова В.Н.	51
		Демьяненко К.М.	144
Б		Дмитриева В.С.	134
Байдов И.М.	62	Долинкина Д.А.	197
Барабанщикова И.С.	45		
Баранов А.В.	61	Е	
Башкова Г.В.	3, 18, 21, 23, 47	Евсеев А.П.	51
Белова И.Ю.	130	Евтушенко А.В.	54
Беляев А.В.	43, 44	Егорова В.К.	194, 203
Бобылев В.Ю.	80		
Богомолова В.В.	75	Ж	
Бондарева Т.П.	29	Животягина С.Н.	76, 78, 80
Бондаренко Л.И.	156	Жукова И.В.	98
Бондаренко Л.И.	51, 57	Журавлева А.В.	154
Бородачева Е.В.	227		
Ботезат Л.А.	132	З	
Буланова М.С.	57	Зайцев Д.В.	76
Буткевич В.Г.	7	Зайцева А.О.	81
		Заказнов В.О.	61
В		Закурина Н.А.	94
Васильев В.В.	72	Зыщик И.В.	26
Винокуров М.В.	78		
Возвышаева Е.В.	97	И	
Волков О.Г.	78	Иванов В.Б.	52
Волкова Г.П.	12	Игнатьева Д.А.	37
Володина Е.Д.	67	Изгородин А.К.	49
Воробьев Р.С.	50	Исполатова Г.С.	81
Воробьева А.В.	201	Ишанова Н.С.	12
Воронцова А.А.	76		
Воронцова А.А.	86	К	
Выполскова Д.В.	200	Кажуро М.С.	26
Выполскова Е.Н.	191, 195, 218, 222, 224, 229	Калашников Д.В.	86
		Капаева И.Д.	52
Г		Карапетян Л.А.	69
Габрахманова А.Ж.	148	Карева Т.Ю.	31, 36, 40
Галков А.Е.	150	Карпычева Н.Н.	182
Годнева М.И.	50, 62	Касымова Г.А.	4
Голикова И.А.	68		
Голикова М.С.	94,95		
Горелова А.Е.	153		

Квашнина Н.А.	192
Кирьякова Т.Г.	151
Кирьякова Т.Г.	157
Киселев В.А.	64, 65
Клюева Н.А.	36
Коган А.Г.	41
Кожевников С.О.	40
Кожевникова Л.В.	38, 40
Козлов Д.С.	49
Козлов О.А.	194
Кольчугин А.В.	70
Комарова В.Г.	235
Комарова Т.А.	61
Корень К.С.	203
Корнилович А.В.	177
Кочанова Н.М.	94,95
Кочетков И.В.	217
Кравченко Д.А.	141
Крайнев Р.С.	62
Крайнова Д.А.	195, 220
Красильникова И.А.	87
Кропачева Ю.А.	217
Кузьмичев В.Е.	100, 108, 120, 137, 144, 162
Куликова П.Е.	177
Кульнев А.О.	41
Куприянова К.В.	94
Купцова Е.В.	95
Курбатова М.Р.	192
Курзанова П.Ю.	56
Курзина Е.А.	210
Курилова К.В.	221
Курман Ж.Е.	10
Л	
Лебедева Е.Н.	239
Лебедева М.А.	239
Лебедкин А.С.	7
Лепяковская С.В.	57, 182
Лисовская Н.С.	166
Лобацкая Е.М.	151, 157
Логинова Е.В.	229
Логинова С.А.	64, 65
Лосева М.В.	74, 75
Лоськова Т.А.	14

М

Маврин Р.В.	49
Максимов А.А.	27
Малинская А.Н.	174
Малышева К.А.	83
Маналбаева У.Е.	4
Маркова А.А.	212
Маркочева О.А.	198
Марченко Е.Л.	29
Марченко С.М.	217
Марычева А.А.	175
Маханбеталиева К.Т.	10, 16, 17
Маховер В.Л.	28
Мачихо Т.А.	7
Медвецкий С.С.	9
Мельникова М.В.	148
Метелева О.В.	154, 158, 187
Метлина Е.Г.	213
Милентьева А.Н.	95
Минофьева Н.А.	197
Миронов М.В.	236
Мирошниченко Д.А.	32
Михайлов А.А.	50
Молькова А.Г.	130
Моргунова Т.Н.	49
Морозова Н.Е.	12
Мухамеджанова С.Н.	20

Н

Никифоров А.Л.	76, 78, 80, 86
Николаева Ю.Н.	206
Новиков В.Ю.	43, 44
Новиков Ю.В.	43, 44
Новопотницкая М.В.	94, 70

О

Овезов Т.С.	238
Онипченко Н.А.	23
Осыко А.В.	72, 89

П

Павленко Е.П.	154
Пальцева Е.А.	114
Панев Н.М.	76, 86

Панкова Ю.В. 177
Парамонова Л.С. 230
Петрова А.А. 58
Петрова Л.С. 83, 84
Печникова А.Г. 220, 221, 227,

238
Пискун И.М. 22
Пищемуха Ю.М. 174
Плечко С.А. 22
Плис К.С. 45
Погребенко М.С. 222, 227
Политика Т.С. 128
Попов А.В. 72, 92
Прищеп А.В. 189
Прияткин Г.М. 72
Прохорова А.А. 84
Прохорова Е.Н. 133
Прохорова Е.Н. 182
Прянишева О.С. 218, 220
Пятницкий Д.В. 213, 215

Р

Радченко О.В. 128
Реут О.В. 9
Ровдо А.А. 41
Романенко Е.Н. 151
Роньжин В.И. 201
Румянцева В.Е. 65
Русина В.С. 224

С

Савченко М.М. 150
Самутина Н.Н. 189
Сапожников С.В. 59
Сарашвили А.М. 205
Саржанова Д.Т. 4
Сарыбаева К.Е. 21
Сарыбаева С.Е. 16
Сарыбаева Э.Е. 17, 18, 20, 21
Сафонов А.А. 72, 92
Сафонов В.В. 52, 58
Сафонов П.Е. 6
Сафронова К.А. 191
Сахарова Н.А. 134
Сахарова Н.А. 170
Симонова Е.В. 208
Скоробогаткина В.А. 226
Скотников А.Е. 230, 233

Сметанин А.В. 74
Смирнова М.Р. 177
Смирнова О.В. 153
Смирнова Т.В. 28
Снопок Н.М. 3
Солдатенко В.А. 26
Сорокин Д.В. 78, 80
Сотскова Е.А. 226
Степанова Е.В. 36
Стош Л.Н. 157
Сурикова М.В. 133
Сурикова М.В. 182
Сурикова О.В. 114

Т

Таланов А.А. 50
Тарева А.С. 91
Терчукова Д.М. 180
Толубеева Г.И. 35
Третьякова А.Е. 52
Третьякова А.Е. 58

Ф

Федосова Н.Л. 67, 68, 69
Фролова И.В. 12, 14

Х

Хисамиева Д.М. 148
Хрипунов С.Н. 201, 205, 208,
210, 212
Хрунова Т.Б. 235

Ц

Циркина О.Г. 76, 80, 89

Ч

Чарковский А.В. 22, 25, 26
Чеботарев С.В. 70
Чернова И.В. 66
Чеснокова Т.В. 64, 91

Ш

Шардарбек М.Ш. 21
Шаркова Ю.А. 153

Шевеленко Н.Г.	25
Шевченко К.А.	233
Шейнова Т.И.	36, 37
Шкурина Д.С.	37
Шмелева И.Н.	232

Щ

Щавлев М.П.	85
-------------	----

Ю

Юхин С.С.	6
-----------	---

A-Z

Anhua Zhong	105, 108, 137
Guo Li	172
Honghui Zhang	100, 183
Huhe Wu	146, 159
Jiji Zhai	100
Jinxi Jia	137
Li Yue	118,120, 164, 168, 162
Ma Chenwan	118
Man Guo	122
Miao Yingli	162
Nian Liu	112, 116, 159
Peijue Shang	146
Peng Mimi	168
Tiantian Cheng	108
Ting Zhou	116
Wang Hui	164
Wang Xiaogang	118,120,162, 164, 168
Wu Yushan	172
Xia Peng	120
Xii Chen	159
Xin Zhao	122
Xu Mou	108, 112, 159
Xuwei Jiang	100, 112, 183
Yingying Zheng	105
Yuqin Hu	116

ДЛЯ ЗАМЕТОК
