

Консолидированная финансовая отчетность составляется в соответствии с МСФО.

Годовая консолидированная финансовая отчетность подлежит обязательному аудиту [1].

Анализ основных понятий и методов консолидации позволяет определить сущность консолидированной финансовой отчетности, которая состоит в том, что группа компаний формирует единую отчетность, отражающую хозяйственное финансовое положение и результаты хозяйственной деятельности, входящих в сферу консолидации как единого экономического целого, одним из существующих методов.

С ростом конкурентоспособности возникает острая необходимость перед организациями России создавать консолидированную отчетность и выходить на международный рынок с продукцией, гибко адаптируясь к конкурентной среде.

Библиографические ссылки

1. О консолидированной финансовой отчетности : Федеральный закон от 27.07.2010 № 208-ФЗ // принят Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации.
2. Исаев Д. В. Автоматизированные системы формирования консолидированной финансовой отчетности : учеб. пособие. – М., 2006. – 366 с.
3. Вахрушина М. А. Международные стандарты финансовой отчетности : учебник. – М. : Рид Групп, 2011.
4. Пермитина Ю. Консолидированная отчетность по МСФО // Финансовая газета. – 2011. – № 37, 39.
5. Тумова С. Н. МСФО и РСБУ: различия и точки соприкосновения // Экономико-правовой бюллетень. – 2011. – № 8.

G. V. Bushmeleva, Kalashnikov Izhevsk State Technical University

S. A. Gankova, Master's degree student, Kalashnikov Izhevsk State Technical University

Essence of Financial Reporting Consolidation

Essence of financial reporting consolidation is considered in the present paper, comparative analysis of stages and methods of the consolidated reporting is carried out.

Key words: consolidated financial reporting, full consolidation, proportional consolidation, individual share method.

УДК 378.125.7

О. М. Перминова, кандидат экономических наук, доцент, Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова

О. Ю. Абашева, кандидат экономических наук, доцент, Ижевская государственная сельскохозяйственная академия

ОЦЕНКА УРОВНЯ ИННОВАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКА

Рассмотрены подходы к моделированию образовательного процесса и предложена методика оценки уровня развития инновационно-образовательного потенциала работника, которая в разные временные промежутки позволяет управлять выбором оптимальной траектории формирования профессиональных компетенций.

Ключевые слова: образовательный процесс, инновационно-образовательный потенциал работника, профессиональные компетенции.

Концепция модернизации профессионального образования нацелена на реформирование системы подготовки специалистов для инновационной экономики, в рамках которой должны быть заложены профессиональные базовые знания, сопряженные с возможностью непрерывного повышения квалификации в профессиональном и личностном направлениях.

Индивидуальные способности личности воспринимать, использовать и генерировать инновационные идеи и практические решения, повышая свой образовательный уровень в процессе трудовой деятельности, будут характеризовать инновационно-образовательный потенциал работника, формирующийся в системе профессионального образования.

Для эффективного формирования инновационно-образовательного потенциала работника необходим переход от информативных к активным методам и формам обучения – через включение в учебную деятельность элементов проблематизации, научного поиска, разнообразных форм самостоятельной работы (переход от школы воспроизведения к школе понимания, школе мышления) [1]. В такой схеме взаимодействия преподавателя и студента возникает взаимное обучение и взаимное переучивание, затрагивающее не только частные, но и фундаментальные представления о реальности. Знания превращаются из цели образования в средство, призванное научить человека образовываться и развиваться в течение всей жизни. При этом воспринимающая система

(в данном случае обучаемый), занимающая изначально менее активную позицию, увеличивает свое внутреннее разнообразие для уменьшения разнообразия внешних воздействий, т. е. идет понижение энтропии системы «обучаемый – знания», что непрерывно увеличивает потенциал (обученность) обучаемого [2].

Современная модель инновационного обучения предусматривает:

- 1) активное участие студента в процессе обучения (а не пассивное усвоение информации);
- 2) возможности прикладного использования знаний в реальных условиях;
- 3) представление концепций и знаний в самых разнообразных формах (а не только в текстовой);
- 4) подход к обучению как к коллективной, а не индивидуальной деятельности;
- 5) акцент на процесс обучения, а не на запоминание информации [3].

Преимуществами инновационной модели обучения являются: активная роль студента, консультативная роль преподавателя, акцент на прикладное использование знаний в инновационной экономике, формирование потребности непрерывного обучения. В современной отечественной высшей школе наиболее распространены модели контекстного, имитационного, проблемного и модульного обучения. Такие модели призваны развивать традиционный вузовский учебный процесс, раскрывая неиспользованный внутренний потенциал. Инновационный подход в образовании определяется способностью проектировать и моделировать учебный процесс с использованием различных моделей на основе индивидуальных потенциальных возможностей, делает процесс формирования профессиональных компетенций прогнозируемым и приближенным к запланированным результатам.

Индивидуализация обучения в условиях гибкости образовательной траектории может быть представлена в рамках жизненного цикла формирования инновационно-образовательного потенциала работника. Полный жизненный цикл характеризуется тем, что в своей профессиональной деятельности работник последовательно проходит стадии зарождения, формирования, роста, стабилизации и спада на протяжении всего трудоспособного времени. Наряду с полным жизненным циклом возможно рассмотрение данных стадий и в процессе обучения.

Для повышения качества учебного процесса предложена инновационная модель траектории формирования инновационно-образовательного потенциала работника с учетом индивидуальных способностей работника. Профессор С. П. Капица [4] проводит аналогию между моделью образования и математическими моделями горения, что дает возможность применения в теории обучения хорошо разработанных математических моделей теории горения. Степень профессиональной подготовки Z формируется в процессе обучения, в ходе которого работник усваивает информацию (ΔQ^+), часть которой забывается (ΔQ^-), при этом за время Δt усваи-

ваются знания ΔZ . При наличии у работника высокого уровня инновационно-образовательного потенциала и мотивации к самообразованию уровень знаний может увеличиваться при иницировании этого потенциала. Инновационно-образовательный потенциал зависит от уровня усвоенных знаний $\Phi(Z)$, при этом баланс остаточных знаний представлен в виде $\Delta Z = (\Delta Q^+ - \Delta Q^-) \Delta t + \Phi(Z) \Delta t$.

Процесс «восприятие – усвоение – забывание» развивается в некоторой системе координат $\xi \in [0;1]$, где восприятие информации соответствует $\xi = 0$, а потеря – при $\xi = 1$. По закону Фурье, $Q \sim A \Delta Z$, где A – коэффициент преобразования знаний, аналогичный теплопроводности. Устремив $\Delta t \rightarrow 0$, получим уравнение аналогичное уравнению теплопроводности:

$$\frac{\partial Z}{\partial t} = A \frac{\partial^2 Z}{\partial \xi^2} + \Phi(Z). \quad (1)$$

Процесс генерации знаний, определяющий уровень инновационных способностей, будем описывать функциями вида

$$\Phi(Z) = K \exp\left(-\frac{E}{Z}\right). \quad (2)$$

Такие функции характеризуются «энергией активации» E . При ее малом значении (0,5) работник быстро реагирует на накопленные знания Z ; при более высоких значениях E (2; 5) существует некоторый порог Z_* , ниже которого эффект имеющихся знаний не реализуется (рис. 1).

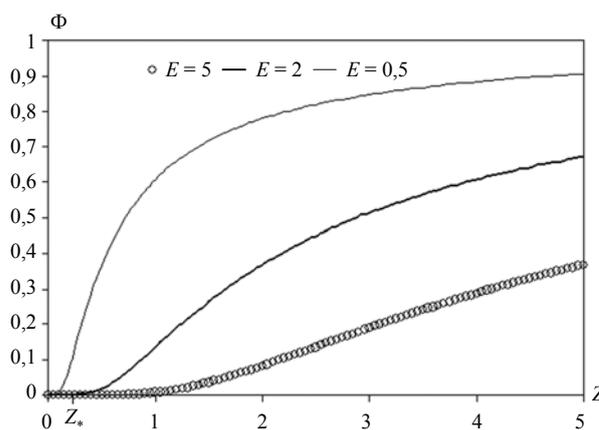


Рис. 1. Функция усвоения знаний, определяющая инновационный уровень

Для уравнения (1) запишем начальные и граничные условия.

Начальные условия характеризуются некоторым начальным объемом знаний: $t = 0, Z = Z_0$.

Граничные условия соответствуют поступающему потоку информации и забыванию. Будем задавать граничные условия третьего рода, когда поток ус-

ваиваемой информации пропорционален разности между уровнем знаний у преподавателя (Z_{00}) и обучаемого:

$$\xi = 0, \quad B_L (Z_{00} - Z) = -A \frac{\partial Z}{\partial \xi}. \quad (3)$$

Подобного вида условия записываются и для забывания:

$$\xi = 1, \quad B_R (Z_N - Z) = A \frac{\partial Z}{\partial \xi}, \quad (4)$$

где Z_N – уровень специальных знаний в среде обитания обучаемого.

Коэффициент B_L характеризует интенсивность подачи знаний и связан с качеством образовательного процесса. Коэффициент B_R связан с характеристиками инновационной внешней среды.

При заданных начальных (2), граничных условиях (3), (4) и параметрах $A, E, K, Z_{00}, Z_N, Z_0, B_L, B_R$ решение уравнения (1) определяет уровень усвоения знаний в инновационно-образовательном процессе формирования профессиональных компетенций.

В качестве примера рассмотрим результат моделирования при следующих исходных значениях параметров: $A = 1$; $E = 1$; $Z_{00} = 1$; $Z_N = 0,1$; $Z_0 = 0,1$; $B_L = 10$; $B_R = 1$ и проведем оценку влияния уровня инновационно-образовательного потенциала работника K в функции усвоения и генерации знаний $\Phi(Z) = K \exp\left(-\frac{E}{Z}\right)$ (рис. 2).

Обучение осуществляется в течение промежутка времени $t \in [0; 5]$. На начальном этапе процесса обучения идет интенсивное повышение уровня знаний, с продолжением времени интенсивность накопления знаний снижается и устанавливается некоторый постоянный уровень величины Z . Меньшему значению уровня профессиональных компетенций K в функции усвоения и генерации знаний соответствует более низкий уровень достигнутых знаний. При значениях коэффициента $K < 3$ с прекращением обучения наблюдается спад уровня знаний, при $K \geq 3$ работник может выйти на уровень знаний преподавателя и впоследствии превзойти его. Модель работника, обозначенная на рис. 4 светлыми кружками, соответ-

ствует творческой личности, способной к самообразованию и генерации новых знаний.

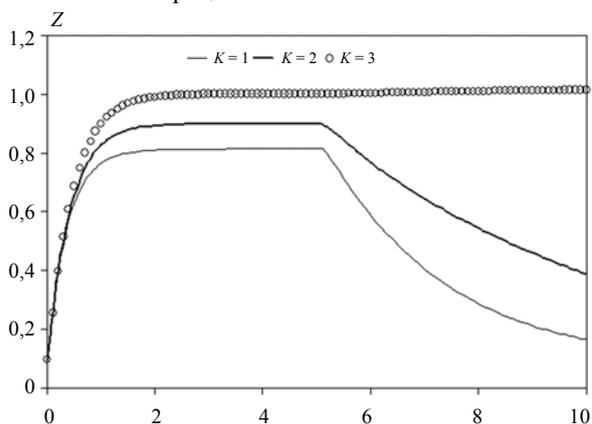


Рис. 2. Влияние инновационно-образовательного потенциала работника на процесс формирования профессиональных компетенций

Проведенное моделирование уровня профессиональных компетенций работника в зависимости от значения уровня энергии активации и степени восприимчивости к инновациям показало, что с помощью модели оценки уровня развития профессиональных компетенций в разные временные промежутки можно управлять выбором оптимальной траектории их формирования.

Таким образом, инновационная модель формирования профессиональных компетенций работника строится в зависимости от его индивидуальных характеристик на основе выбора индивидуальной образовательной траектории с учетом уровня жизненного цикла.

Библиографические ссылки

1. Формирование общества, основанного на знаниях. Новые задачи высшей школы : пер. с англ. – М. : Весь Мир, 2005.
2. Полонский В. М. Инновации в образовании (Методологический анализ) // Инновации в образовании. – 2006. – № 1. – С. 4–12.
3. Смирнов С. Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М. : Изд. центр «Академия», 2001.
4. Катица С. П., Курдюмов С. П., Малинецкий С. Г. Синергетика и процессы будущего. – М. : Эдиториал УРСС, 2001. – 288 с.

O. M. Perminova, PhD in Economics, Associate Professor, Kalashnikov Izhevsk State Technical University
O. Yu. Abasheva, PhD in Economics, Associate Professor, Izhevsk State Agricultural Academy

Estimation of Worker Innovative-Educational Potential

Approaches to educational process simulation are considered. Method of estimating the level of innovative-educational potential development of a worker is proposed. The method allows to control the choice of optimal trajectory of professional expertise forming within different time intervals.

Key words: educational process, innovative-educational potential of worker, professional expertise.