

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ АПК**
**МАТЕРИАЛЫ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, АСПИРАНТОВ,
МАГИСТРАНТОВ И СТУДЕНТОВ
ФАКУЛЬТЕТА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
НОВОСИБИРСКОГО ГАУ
ПОСВЯЩЕННОЙ ДНЮ РОССИЙСКОЙ НАУКИ
*(08–12 февраля 2021 год)***

Новосибирск 2021

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ АПК**

**МАТЕРИАЛЫ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, АСПИРАНТОВ,
МАГИСТРАНТОВ И СТУДЕНТОВ
ФАКУЛЬТЕТА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
НОВОСИБИРСКОГО ГАУ
ПОСВЯЩЕННОЙ ДНЮ РОССИЙСКОЙ НАУКИ
*(08–12 февраля 2021 год)***

Новосибирск 2021

УДК 338:316:34

ББК 65+60+67

Актуальные проблемы экономики и управления АПК: Материалы научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов факультета экономики и управления Новосибирского ГАУ посвященной Дню Российской Науки (г. Новосибирск, 08-12 февраля 2021 г.) / Новосиб. гос. аграр. ун-т. – Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2021. – 219 с.

Содержание материалов конференции составляют научные статьи отечественных учёных. Излагается теория, методология и практика научных исследований в области экономической теории, мировой и региональной экономики, экономики отраслей и предприятий, финансов, статистики, банковского дела, бухгалтерского учёта и анализа хозяйственной деятельности, менеджмента, экономики природопользования, экономики и технологии образования.

Издание может быть полезно научным работникам, специалистам-практикам, преподавателям всех уровней образования, аспирантам и студентам, интересующимся проблемами развития теоретической, отраслевой и прикладной экономики.

Авторы публикуемых материалов несут ответственность за содержание своих работ, точность цитат, легитимность использования иллюстраций, приведённых цифр, фактов, названий, персональных данных и иной информации, а также за соблюдение законодательства Российской Федерации и сам факт публикации.

Редакционная коллегия:

Волосский А.А., канд. экон. наук, доцент
Рюмкин С.В., канд. экон. наук, доцент
Ковалева О.С., канд. экон. наук, доцент
Антошкина О.Г., канд. экон. наук, доцент

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЖИЛИЩНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА В КУПИНСКОМ РАЙОНЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

М.В. Амельченко, магистрант

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматриваются актуальные проблемы жилищного строительства в сельском муниципальном образовании на примере Купинского района Новосибирской области. Раскрыты особенности современного состояния строительной индустрии в целом и сектора жилищного строительства в частности. Обсуждаются пути решения выявленных проблем.

Ключевые слова: строительство, жилищное строительство, строительный комплекс, недвижимое имущество, социально-экономическое развитие, муниципальное образование, муниципальное управление.

Введение. На сегодняшний день жилищное строительство является наиболее социально значимым сектором строительной отрасли. Актуальной остается проблема доступности жилья для всех слоев населения. Именно доступность и обеспеченность граждан жильем имеют непосредственное влияние на демографическую ситуацию, экономическую ситуацию и на уровень жизни граждан. Очевидно, что для решения социальных проблем, а также для развития экономики в целом необходимо увеличивать объемы жилищного строительства. Большую роль в этом играют и новые подходы к развитию жилищного строительства, стимулирования инвестиций, создания и внедрения новых строительных материалов, которые способствовали бы снижению себестоимости объектов строительства и, соответственно, увеличению количества строительных площадок [1, 2, 3, 4].

Материалы и методы. В статье осуществлен аналитический обзор существующих направлений решения жилищной проблемы, на основе статистических данных дана оценка состояния жилищной строительной отрасли Новосибирской области и Купинского района. В работе использованы материалы официальных сайтов органов власти, данные Росстата, материалы научных монографий и статей.

Результаты. Для решения задач повышения доступности жилья и увеличения объемов жилищного строительства в Новосибирской области разработаны такие целевые программы, как «Развитие предприятий промышленности строительных материалов и индустриального домостроения на территории Новосибирской области на 2012 - 2020 годы», «Обеспечение жильем молодых семей в Новосибирской области» 2015-2020 гг. Непосредственно на развитие жилищного строительства нацелена государственная программа Новосибирской области «Стимулирование развития жилищного строительства в Новосибирской области» 2015-2024 гг. Интересно рассмотреть подпрограммы в данной программе, которые отражают логику и ключевые направления решения проблемы жилищного строительства: подпрограмма «Градостроительная подготовка территорий Новосибирской области», «Инженерное обустройство площадок комплексной застройки Новосибирской области», «Государственная поддержка граждан при приобретении (строительстве) жилья и стимулирование развития ипотечного кредитования», «Государственная поддержка муниципальных образований Новосибирской области в обеспечении жилыми помещениями многодетных малообеспеченных семей», «Строительство (приобретение на первичном рынке) служебного жилья для отдельных категорий граждан, проживающих и работающих на территории Новосибирской области», «Государственная поддержка отдельных категорий работников бюджетной сферы при ипотечном жилищном кредитовании», «Развитие рынка наемного жилья» и ряд других.

Общий объем ассигнований на реализацию государственной программы составляет 6 677 021,3 тыс. рублей.

В ходе реализации данной государственной программы планируется достичь следующих результатов [5]:

- общий объем ввода жилья на территории Новосибирской области ежегодно составит не менее 1600,0 тыс. кв. м, в том числе в г. Новосибирске - 1030,0 тыс. кв. м, в прочих муниципальных образованиях Новосибирской области - 550,0 тыс. кв. м;
- годовой объем ввода стандартного жилья с 2018 года ежегодно составит не менее 990,0 тыс. кв. м;
- годовой объем ввода малоэтажного жилья ежегодно составит не менее 499,4 тыс. кв. м, в том числе в г. Новосибирске - 110,0 тыс. кв. м, в прочих муниципальных образованиях Новосибирской области - 389,4 тыс. кв. м;
- ввод жилья на душу населения ежегодно составит не менее 0,57 кв. м на человека;
- удельный вес введенной общей площади жилых домов по отношению к общей площади жилищного фонда ежегодно составит не менее 2,29%;
- показатель обеспеченности населения жильем ежегодно составит не менее 23,4 кв. м общей площади на 1 человека;
- коэффициент доступности жилья для населения составит 2,8 года, что на 0,4 года меньше значения данного показателя в 2014 году;
- создание условий для граждан в Новосибирской области для улучшения жилищных условий;
- количество выданных ипотечных жилищных кредитов достигнет 35 тыс. шт. в год, увеличение значения данного показателя составит 47% по сравнению с 2014 годом;
- в 2018 году средняя стоимость 1 квадратного метра общей площади стандартного жилья будет составлять не более 36 тыс. рублей за квадратный метр, данный результат планируется сохранить до конца 2024 года

Согласно поставленным задачам в программе «Обеспечение жильем молодых семей в Новосибирской области», молодым семьям предоставляются социальные выплаты в размере до 35% от расчетной стоимости жилого помещения. Так, в 2020 году жильем были обеспечены 78 молодых семей. Всего на реализацию данной программы предусмотрено финансирование в объеме 75,29 млн рублей. На 2021 год запланировано 150 млн. руб. на строительство 70 служебных жилых помещений.

В Купинском районе вопрос развития жилищного строительства является частью целого комплекса проблем. Создание комфортных условий проживания в сельской местности и комплексное развитие сельских территорий – один из приоритетов органов власти всех уровней. В связи с тем, что номинальная начисленная среднемесячная заработная плата на 1 работника в сельском хозяйстве в 2019 г. составила лишь 66,5 % к номинальной начисленной среднемесячной заработной плате, то материальное положение преобладающей части сельского населения не позволяет использовать существующую систему ипотечного кредитования жилищного строительства.

Общий объем жилищного фонда по Купинскому району Новосибирской области в 2019 г. составил 664,1 тыс. кв. м, в том числе объем жилищного фонда в сельской местности – 437,0 тыс. кв. м, или 65,8%.

Уровень благоустройства сельского жилищного фонда ниже городского уровня, так в 2019 г. площадь жилищного фонда в сельской местности, оборудованная водопроводом, составляла 62,0 % (в среднем по району – 80%), отоплением – 12,6 % (в среднем по району – 22,0%), газификации жилищного фонда отсутствует полностью. Соответственно темпы роста показателей по благоустройству сельских домовладений являются недостаточными для полного развития инженерной инфраструктуры и создания комфортных условий проживания в сельской местности [6].

Проблематика жилищного строительства нашла отражение в муниципальной программе «Комплексное развитие сельских территорий в Купинском районе Новосибирской области на 2020-2022 годы». Основной целью в части решения жилищной проблемы программа провозглашает содействие в обеспечении сельского населения доступным и комфортным жильем. Установлены следующие целевые показатели:

- объем жилья для граждан на ввод (приобретение) которого оказана муниципальная поддержка в рамках муниципальной программы в отчетном году;
- объем жилья, предоставляемого по договору коммерческого найма гражданам, проживающим на сельских территориях.

Ожидаемые результаты: ввод (приобретение) жилья для граждан за период 2020-2022 годов составит 300 кв. м. (в рамках программы), ввод жилья, предоставляемого по договору коммерческого найма за период 2020-2022 года составит 100 кв. м.

За предыдущий период реализации муниципальной программы «Устойчивое развитие сельских территорий в Купинском районе Новосибирской области на 2014-2017 и на период до 2020 года» ввод (приобретение) жилых домов в сельской местности составил 9634,29 кв. м, в том числе ввод (приобретение) жилья для молодых семей и молодых специалистов – 1759,31 кв. м.

Реализация программных мероприятий способствовала ежегодному увеличению числа молодых семей, желающих стать ее участниками. По итогам реализации программы жилищные условия улучшили 115 семей, в том числе 21 молодых.

При этом по-прежнему в Купинского района задачи обеспечения жильём являются трудно решаемыми для многих категорий граждан. Например, данная проблема актуальна для молодых семей, для воспитанников и выпускников интернатов для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей и др.

Обсуждение. В условиях пандемии коронавирусной инфекции строительная отрасль одной из первых получила господдержку. Это и запуск льготной ипотечной программы, кредитование строительной отрасли на льготных условиях, докапитализация Фонда помощи обманутым дольщикам, госгарантий Минфина в размере 50 млрд руб. и некоторые другие меры [7]. В свою очередь, застройщики должны были взять на себя обязательства завершить строительство домов, запланированных к вводу в строй в 2020–2021 годах, чтобы избежать долгостроев. В Купинском районе поддержку жилищного строительства осуществляли в рамках программ «Комплексное развитие сельских территорий в Купинском районе Новосибирской области на 2020-2022 годы» и «Обеспечение жильем молодых семей в Купинском районе Новосибирской области на 2016-2020 годы». По состоянию на начало 2019 г. в улучшении жилищных условий нуждались 87 семей. Согласно указанным выше программам, ввод (приобретение) жилья для граждан за период 2020 - 2022 годов должно составить 300 кв. м., еще 100 кв. м будет предоставлено по договору коммерческого найма за счет бюджета района. Всё это частично снизит остроту вопроса.

Заключение. Решение жилищных проблем в Купинском районе неразрывно связано с общим повышением уровня социально-экономического развития, с преодолением негативных тенденций в развитии строительной отрасли района. В настоящее время существующие региональные и муниципальные целевые программы, к сожалению, не могут полностью удовлетворить потребность в жилье, поэтому обеспеченность жильем остается и по сей день одной из социально значимых проблем.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Прусакова Т.В. Региональная финансовая поддержка обеспечения жильем молодых семей / Т.В. Прусакова // Научное обозрение. – 2012. – № 3. – С. 306–314.
2. Гареев И.Ф. Роль некоммерческих организаций в развитии региональной экономики / И.Ф. Гареев // Российское предпринимательство. – 2012. – № 21. – С. 144–149.
3. Аганбегян А. Строительство жилья - локомотив социально-экономического развития страны / А. Аганбегян // Вопросы экономики. – 2012. – № 5. – С.59–69.
4. Алпацкая И.Е. Развитие механизма реализации социальных жилищных программ / И.Е. Алпацкая // Микроэкономика. – 2011. – № 6. – С.166–168.
5. Программы минстроя Новосибирской области помогают решать жилищный вопрос жителей региона [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://minstroy.nso.ru/news/6751> (дата обращения 25.11.2020).

6. Администрация Купинского района. Комплексное развитие сельских территорий [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://kupino.nso.ru/page/5107> (дата обращения 10.12.2020).

7. Привел ли кризис к обвалу новосибирского строительного рынка? [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://ksonline.ru/378806/privel-li-krizis-k-obvalu-novosibirskogo-stroitel'nogo-rynka/> (дата обращения 12.12.2020).

УДК 338.43; 631.1

АНАЛИЗ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ ОТРАСЛИ РАСТЕНИЕВОДСТВА (НА ПРИМЕРЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ)

Е.И. Калягина, ст. преподаватель,
А.Ю. Андронов, ст. преподаватель.,
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Растениеводство является основополагающей отраслью сельского хозяйства Новосибирской области, специализация – зернопроизводство. Эффективное сельскохозяйственное производство предполагает применение в производственном процессе операций с использованием машинно-тракторного парка. Анализ свидетельствует об остром недостатке всех видов технических средств, выбытие происходит более интенсивно. Цель исследования - выявление степени оснащенности сельскохозяйственных организаций техникой.

Ключевые слова: сельское хозяйство, растениеводство, машинно-тракторный парк, техника, государственная поддержка.

Введение. Современное состояние экономики страны, в условиях глобализации, диктует сельскохозяйственным товаропроизводителям наиболее эффективно использовать ресурсный потенциал. Результаты деятельности сельского хозяйства напрямую зависят от целого комплекса используемых ресурсов: экономического, биологического и технического характера.

Материально-техническая база сельхозорганизаций это совокупность технических средств, которая создает условия производства сельскохозяйственной продукции с наименьшими затратами живого и овеществленного труда. Как показал анализ научной литературы на протяжении многих лет эта проблема относится к числу наиболее актуальных [1, с.44]. Дьяченко О.В. и ряд авторов отмечают: «...задача повышения уровня технической и технологической оснащенности сельхозтоваропроизводителей является одной из приоритетных и служит катализатором улучшения технического потенциала АПК региона, а в конечном итоге способствует росту сельскохозяйственного производства...» [2, с. 27]. Такого же мнения придерживаются авторы в работе «Специализация регионов Сибири в зерновом производстве (на примере пшеницы)», где отмечают, что среди наиболее значимых экономических факторов следует выделить обеспеченность территории основными техническими (машины и техника) фондами [3, с. 79].

Использование современной техники и технологий определяют эффективность сельскохозяйственного производства, а также улучшают условия труда.

Задачи исследования: провести анализ изменений последних лет количественно-качественного состояния машинно-тракторного парка; выявить основные тенденции в воспроизводстве машинно-тракторного парка хозяйств через анализ динамики показателей движения активной части основных производственных фондов.

Материалы и методы. В качестве информационной базы исследования были использованы официальные статистические данные службы государственной статистики, официальные данные министерства сельского хозяйства по Новосибирской области. Методология исследования представлена статистическими методами, элементами

индуктивно-дедуктивного анализа [4, с. 31]. Анализ материально-технической базы отрасли растениеводства основан на методах сравнения данных, расчетах коэффициентов.

Результаты и обсуждения. Новосибирская область является крупнейшим экономическим районом Западной Сибири по производству сельскохозяйственной продукции, занимает 3-е место в СФО по производству зерна [3, с 79]. Основным фактором производства в сельском хозяйстве выступает земля, а также в данной отрасли земля является главным средством производства, в котором переплетаются экономический и естественный процесс воспроизводства. Ввиду ее особой значимости нами была изучена динамика посевных площадей, причем занятых зерновыми культурами, так как удельный вес засеянных зерновыми и зернобобовыми культурами площадей составляет 63% [5]. Специализация отрасли растениеводства – зернопроизводство.



Рис. 1 – Динамика посевных площадей зерновых культур по хозяйствам всех категорий, тыс. га., 1995-2019гг.

Выявлена тенденция снижения площадей в отчетном году относительно базисного почти на 15%, однако относительно провального 2010 года отмечается прирост «Рис. 1».

Территория области расположена в зоне рискованного земледелия, соответственно для стабильной урожайности (не ниже биологического потенциала) сельскохозяйственных культур необходимо внедрение прогрессивных агроприемов и современной техники.

Таблица 1 – Динамика наличия основных видов техники в сельскохозяйственных организациях Новосибирской области за 2011-2019гг, шт.

Вид техники	2011 г	2015 г	2016 г	2017 г	2018 г	2019 г	Средний темп роста, %	Абсолютный прирост	
								2019-2018	2019-2011
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Трактора	10533	7840	7037	6698	6226	6021	93,7	-205	-4512
Плуги	3075	2124	1865	1772	1664	1593	93,1	-71	-1482
Культиваторы	2976	2175	1972	1905	1763	1679	93,8	-84	-1297
Машины для посева	6008	4399	3919	3664	3412	3241	92,7	-171	-2767
Зерноуборочные	3457	2463	2207	2089	1914	1883	93,6	-31	-1574
Кормоуборочные	802	661	612	599	591	567	96,3	-24	-235
Косилки	1595	1416	1291	1275	1186	1164	95,3	-22	-431
Пресс-подборщики	764	820	782	759	797	772	98,6	-25	8
Разбрасыватели тв. минеральных удобрений	158	118	114	119	115	112	98,8	-3	-46
Машины для внесения в почву орг. тв. удобрения	59	38	43	46	41	31	96,2	-10	-28

Машины для внесения в почву орг. жид.удобрения	62	50	48	47	41	47	98,9	6	-15
Опрыскиватели и опыливатели тракторные	541	409	369	354	356	364	97,2	8	-177
Протравливатели семян	152	133	131	138	134	141	101,5	7	-11
Жатки валковые	1251	949	846	785	760	737	93,9	-23	-514

Источник: составлено по данным Новосибирска [5]

Анализ материально-технической базы за 5 лет показал, что наблюдается снижение всех видов техники, кроме техники для использования химсредств. Однако относительно 2011 года, в 2019 году также наблюдается уменьшение количества спецтехники «табл. 1». В среднем за анализируемый период количество техники сокращалось на 4-7% ежегодно. Причем наибольшее сокращение приходится на плуги и трактора. Уменьшение количества основных видов техники привело к ухудшению показателей обеспеченности и увеличению нагрузки на единицу техники.

Таблица 2 – Уровень обновления и ликвидации техники в сельскохозяйственных организациях Новосибирской области, %

Вид техники	2015		2016		2017		2018	
	К об	К выб	К об	К выб	К об	К выб	К об	К выб
Трактора	1,88	4,72	2,12	4,08	1,75	3,99	1,85	4,74
Плуги	1,79	6,69	1,93	5,58	3,95	5,25	1,62	4,81
Культиваторы	1,61	4,97	2,54	4,26	2,41	3,52	2,50	5,56
Машины для посева	1,39	5,36	2,93	5,82	2,18	5,21	1,67	5,28
Зерноуборочные комбайны	2,84	5,44	3,49	5,89	3,45	6,70	3,81	6,43

Источник: составлено по данным Новосибирска [5].

Соотношение коэффициента обновления и коэффициента выбытия позволяет сделать вывод, что ликвидация техники по причине износа осуществляется более интенсивно, нежели ее поступление. Более благоприятным в этом отношении были 2016-2017 годы. К 2018 году темпы обновления снизились «табл.2». Таким образом, происходит деградация машинно-тракторного парка, его моральный и физический износ несмотря на то, что в области реализуется государственная программа, которой предусмотрены субсидии производителям сельскохозяйственной техники с целью снижения ее стоимости для сельскохозяйственных производителей «рис. 2» [6].

Четко прослеживается снижение финансирования на данное мероприятие. Направления государственной поддержкой на техническое перевооружение в области также предусматривает возмещение части затрат на приобретение и технический сервис машинно-тракторного парка.

Растут объемы приобретения техники, в 2019 году - было приобретено 1833 единицы техники. По структуре приобретения: больше всего приобретено тракторов и это вполне оправдано. Во-первых, трактора–техника универсальная; во-вторых, при наличии в 2020 году 9576 единиц тракторов их средний возраст 27 лет [7]. Чем машина «старше», тем более вероятны поломки, снижение коэффициента готовности, увеличение затрат на ремонт, снижение эффективности отрасли.

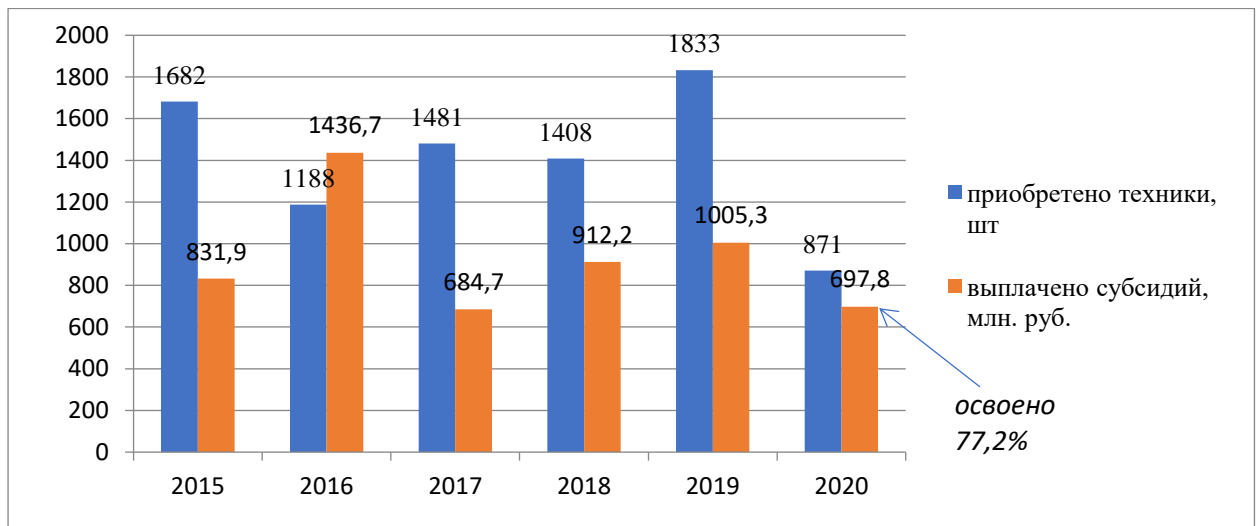


Рис. 2– Динами поступления техники и выплат субсидий, 2015-2020 гг. (источник: Министерство сельского хозяйства Новосибирской области).

Заключение. В целом следует отметить, что сельхозтоваропроизводители испытывают недостаток в технике, ее обновление с учетом государственной поддержки идет недостаточно быстрыми темпами. Посевные площади, занятые зерновыми культурами, характеризуются приростом, относительно 2010 года, в то время как техника необходимая для обработки этих площадей сокращается. Увеличивается нагрузка на единицу техники, происходит ее моральное и физическое старение. Эта совокупность негативных факторов ведет к большим проблемам в отрасли: увеличиваются затраты на ремонт и себестоимость продукции, снижается прибыль, к тому же ухудшаются условия труда. При этом наличие современной техники и технологий служит катализатором улучшения сельскохозяйственного производства, а организация успешного аграрного производства – рациональное применение материально-технической базы сельского хозяйства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Евдокимов В.И. Развитие материально-технической базы сельского хозяйства/ В.Н. Евдокимов // Устойчивое развитие науки и образования. –2016.– № 3. –С. 44-51.
2. Дьяченко О.В Материально-техническая база сельского хозяйства - основа развития аграрного сектора России (на примере Брянской области)/ Дьяченко О.В., Бельченко С.А., Белоус И.Н.// Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. –2016. –№ 6.– С. 27-31.
3. Тю Л.В. Специализация регионов Сибири в зерновом производстве (на примере пшеницы)/Л.В. Тю, Е.В. Афанасьев, А.А. Быков, В.В. Алещенко// Экономика сельского хозяйства России.- 2020.-№ 9. -С. 79-81.
4. Басова А.С. О проблемах воспроизводства машинно-тракторного парка хозяйств Орловской области /А.С. Басова //Экономика сельского хозяйства России. -2017.- № 7. -С. 31-38.
5. Сельское хозяйство Новосибирской области в 2018 году. Статистический сборник. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области. – Н., 2019
6. Постановление от 02 февраля 2015 года N 37-п О государственной программе Новосибирской области «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Новосибирской области» (с изменениями на 24 ноября 2020 года) [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/465710313/> (дата обращения: 08.01.2021).
7. Официальный сайт министерства сельского хозяйства Новосибирской области [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://mcx.nso.ru/> (дата обращения: 08.01.2021).

ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

М.Д. Артюх, студент

Научный руководитель: Т.Ю. Калошина, канд. социол. наук., доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматривается система социальной защиты населения как один из основополагающих институтов современного общества.

Ключевые слова: Население, социальная защита населения, социальная поддержка населения, система социальной защиты населения.

Введение. Важнейшим достижением социальной политики является становление системы социальной защиты населения от социальных и экономических рисков. Общество предоставляет отдельным гражданам гарантии медицинского обслуживания, гарантии минимально необходимого уровня доходов в случае наступления трудных жизненных ситуаций, получения инвалидности, старости, безработицы, болезни, производственной травмы, потери кормильца и т.д.

Материалы и методы. Теоретические методы исследования: работа с литературными источниками, изучение нормативно-правовых актов.

Обсуждение. Система социальной защиты населения является одним из основополагающих институтов в современном обществе. Общепринятыми функциями являются такие как: придание социальной направленности общественному производству, перераспределение ресурсов и средств в пользу слабозащищенных категорий населения, снижение уровня поляризации общества и ослабление напряженности социальных конфликтов. На сегодняшний день социальная защита населения в качестве основополагающей цели преследует избавление от существования за чертой бедности, когда среднедушевой доход семьи находится ниже уровня удовлетворения первичных потребностей человека.

В настоящий момент в Российской Федерации выделяются четыре основных направления социальной защиты населения:

Первое направление – социальная защита детей, детства и отрочества должна быть ориентирована на создание условий жизни и развития детей.

Второе направление – это социальная защита трудоспособного населения.

Третье направление – социальная защита нетрудоспособных граждан, которая нацелена на гуманизацию всех сфер жизни этих людей.

Четвертое направление – социальная защита семьи, которая обеспечивает эффективную профилактику социальных рисков, препятствующих: сохранению института семьи.

Социальная защита и поддержка населения реализуется через деятельность служб и учреждений социальной защиты населения. Социальная сфера выступает как область жизнеобеспечения общества, в которой происходит реализация социальной политики государства, направленной на удовлетворение жизненно-необходимых потребностей населения муниципального образования. Одной из ведущих задач органов местного самоуправления является реализация социальной политики на муниципальном уровне.

С 1990-х происходит увеличение групп регионов с доходами ниже среднего уровня по всей России и увеличение регионов с уровнем выше. То есть наблюдается рост регионального неравенства, порождающий ряд проблем для государства:

- сдерживание экономического развития;
- перераспределение ресурсов с целью регионального выравнивания;
- сепаративные настроения и социальная напряженность;
- угроза дезинтеграции национальной экономики.

Поэтому для России стратегически необходимо проводить региональную политику, ориентированную на сглаживание дифференциации в уровне социально-экономического развития регионов.

Для того, чтобы смягчить социальное неравенство необходим достаточно высокий уровень экономического развития страны и проведение эффективной социальной политики в регионах.

Ограничителем по реализации социальной политики является, безусловно, ограниченные ресурсы государства. В связи с этим возникает необходимость крайне рационального распределения и их эффективное использование. Это осуществимо при двух условиях:

- четкая диагностика проблем. Наиболее рациональное использование инструментов социальной политики, в том числе социальной поддержки населения. Таким инструментом, в частности, выступает адресное распределение социальных трансфертов;

- адресное предоставление социальных трансфертов позволяет, оптимизировать затраты, добиваясь их максимальной эффективности.

Система социальной защиты населения является элементом улучшения качества жизни отдельных категорий граждан (пожилых, инвалидов и маломобильных групп населения, семей, имеющих детей, в том числе многодетных семей и др.).

Заключение. В настоящее время социальная защита направлена на повышение качества жизни и уровня материального благосостояния этих категорий населения путем адресного предоставления социальной помощи и поддержки, обеспечения доступности социальных услуг.

В предстоящие годы развитие системы социальной защиты в отношении тех, кому по объективным причинам требуется забота общества, будет строиться на принципах социальной справедливости и адресности. При этом адресность будет пониматься не как категория населения по возрастному или иному признаку, а будет учитывать реальную нуждаемость.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)
2. Федеральный закон «О государственной социальной помощи» от 17.07.1999 № 178-ФЗ (последняя редакция)
3. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 (последняя редакция)
4. Указ Президента Российской Федерации от 5 мая 1992 г. № 431 «О мерах социальной поддержки многодетных семей».
5. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
6. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации».
7. Купряшин, Г.Л. Основы государственного и муниципального управления: учебник и практикум для академического бакалавриата [Текст]/ Г.Л. Купряшин – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 500 с. – (Бакалавр. Академический курс).

РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

Т.А. Афанасьева, старший преподаватель

Т.В. Свистильник, студент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация: В данной статье рассмотрена сущность и модели наставничества. Представлены некоторые особенности реализации наставничества в зарубежных учебных заведениях. В работе приводятся результаты опроса наставников высших учебных заведений города Новосибирска и рекомендации по поддержке наставников и развитию института наставничества в ВУЗах.

Ключевые слова: наставничество, высшее учебное заведение, студенты, зарубежный опыт, развитие наставничества в вузах, тьюторство.

Введение. В настоящее время достаточно активно развивается студенческое самоуправление. Инициативная молодежь, которая приходит в учреждения высшего образования, объединяется вместе и создает различные сообщества, советы и союзы для решения широкого круга вопросов и задач. Одним из таких объединений можно назвать институт наставничества.

Материалы и методы. Определений сущности «наставничества» достаточно много, рассмотрим некоторые из них. В педагогическом словаре наставничество определяется, как процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам) означает термин «наставничество» как форму воспитания и профессиональной подготовки молодежи, осуществляемой старшим поколением [7]. С.Г. Вершловский определяет наставничеств, как способ подготовки педагога к осуществлению образовательной деятельности, который способствует изучению профессии изнутри с помощью опытного коллеги [6]. В словаре С. И. Ожегова приводятся следующие толкования: «Наставить - научить кого-нибудь, чему-нибудь хорошему»; «Наставник - учитель, руководитель, воспитатель. Эти толкования обращают нас к следующим понятиям – «учить» и «воспитывать».

Обобщив представленные определения, можно сказать, что наставничество – это деятельность по передачи опыта и знаний от одного человека другому, посредством коммуникаций.

На современном этапе развития наставничество проявляется в различных сферах жизни и имеет несколько моделей:

– Ментор (от лат. mentos – намерение, цель, дух, mon-i-tor – тот, кто наставляет) – руководитель, учитель, наставник, воспитатель, неотступный надзиратель. «Менторство» подразумевает отношения наставничества между человеком, не имеющим опыта в какой-то области, и человеком более опытным.

– Тьютор – исторически сложившаяся педагогическая позиция, которая обеспечивает возможность разработки индивидуальных образовательных программ учащихся и студентов, сопровождая процесс индивидуального продвижения в школе, вузе, системах дополнительного и непрерывного образования.

– Эдвайзер (advisor) – производное от старофранцузского «avisen» в значении «раздумывать» (конец XII века). Значение «давать совет» появилось в конце XIV века. Эдвайзер – это преподаватель, выполняющий функции академического наставника студента, обучающегося по определенной специальности.

– Фасилитатор (англ. facilitator, от лат. facilis – легкий, удобный) – это человек, обеспечивающий успешную групповую коммуникацию.

– Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией [4].

Каждая из моделей может быть использована самостоятельно, в зависимости от ситуации, к которой она применяется.

Наставничество в студенческой среде проявляется больше не как профессиональная деятельность по передаче глубоких знаний и умений, а как поддержка и помощь в развитии и адаптации студентов в новых социальных условиях отличных от прежних. Принято считать, что в России наставничество в студенческой среде появилось после подписания в 1903 году Императором Всероссийским Николаем II Инструкции для кураторов Томского технологического института, в котором описывались основные роли кураторов, их должностные и функциональные обязанности. Кураторы в этой инструкции выступают своего рода посредниками между Советом Института и студентами, являются с одной стороны, руководителями студентов, с другой, ходатаями перед соответствующими академическими органами об удовлетворении в уважительных и в законных формах заявленных нужд и потребностей студентов. В данной инструкции перечислены основные обязанности данной должности, например: устраивать совещания с курсовыми старостами или с представителями своих курсов; назначение определенного времени для обращений студентов; созыв студентов своего курса под свои председательством с разрешения Директора, по ходатайству студентов; принимать ходатайства о создании кружков, рассмотрение прошений о создании библиотек [3].

Студенческое наставничество может носить разные названия, иметь различные определения, но в современном понимании можно отметить, что основная идея указанного института заключается в поддержке и помощи студентами старших курсов недавно поступившим первокурсникам. В основном наставниками выступают студенты 3-4 курсов средней балл успеваемости, которых не менее 4,0. Как правило эти студенты активно занимаются научно-исследовательской деятельностью, творчеством, часто являются представителями органов студенческого самоуправления, а также они успешно интегрированы в систему социальной жизни университета.

Наставничество реализуется практически по всему миру разными ВУЗами и с различными модификациями. Так, в Великобритании существует различное множество проектов наставничества среди школьников и студентов. Рассматривая одни из успешных, можно выделить программу технического колледжа Будмута, где практиковалось наставничество среди студентов сверстников. Был проведен мониторинг 40 обучающихся, где по критериям приводится статистика улучшения показателей посещаемости и успеваемости по сравнению с другими обучающимися, а также снизила уровень буллинга. Руководство колледжа отметило, что эффективное использование взаимного наставничества позволило всем студентам чувствовать себя в безопасности и иметь возможность обратиться к наставникам, если они подвергаются буллингу. Национальный пилотный проект наставничества MBF провел еще один проект по наставничеству сверстников, предназначенный для тестирования различных моделей взаимного наставничества. Данный проект показал свое положительное влияние на студентов, благодаря чему были выявлены тенденции к сокращению количества отчисленных и улучшению психологического климата среди студентов.

Опыт реализации наставничества в учебных заведениях США показал, что улучшаются показатели в учебной и внеурочной деятельности, создаются научные молодежные организации. Помимо всего прочего, в США существует программа CREATE Mentoring Program. Суть данного проекта – работа наставника в паре студента для помощи в познании профессии. Данная программа используется в профессиях в области архитектуры, инжиниринга и строительства и заключается в помощи студентам. Например, она включает в себя посещение активных строительных работ, участия в днях профессии, участие в соревнованиях, посещение местных архитектурных и инженерных бюро. Кроме того, программа предлагает ещё ряд мероприятий, которые проводятся в течение года: участие в знаковых событиях отрасли; специальные наставнические занятия; экскурсии;

приобретение опыта подготовки специальные докладов и презентаций по своей работе, опыта как докладчиков; приобретение опыта в разработке проектов. При этом лучшие наставники и участники получают стипендии и награды. В целом можно сказать, что в вузах США есть программы, направленные на поддержку не только студентов, но и преподавателей-наставников. В целом данная практика помогает в социализации человека в новой среде и позволяет улучшить свои навыки за счет коммуникаций.

Наставничество в Азиатских странах давняя традиция, однако происходит ее постоянное усовершенствование. Так, например, появилась форма наставничества по типу Peer-to-peer Mentoring («равный-равному»), когда все равны по статусу, но у одного больше знаний и умений, которыми он может поделиться. Другая форма – это виртуальное наставничество. Возможность совмещения нескольких наставников для одного подопечного, при этом наставник, может быть, из разных точек мира и может предоставлять знания и опыт недоступные подопечному в его месте учебы. Еще одна из форм наставничества, реализуемая в азиатских странах – это флэш-наставничество – одноразовые или не многократные встречи для решения несложных проблем.

По данным международного рейтинга The Times Higher Education World University Rankings (2016–2017 гг.), благодаря программам наставничества в зарубежных вузах вдвое возросло число выпускников, считающих, что образование стоило затраченного времени и средств; выпускники и студенты, у которых во время учёбы были наставники, не только получают доступ к «социальному лифту», но и двигаются по карьерной лестнице в несколько раз быстрее [1].

В России в настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы») [5]. Потребность возрождения института наставничества породила ряд общественных инициатив, в том числе региональных, таких как «Сириус. Лето начни свой проект» – проект, направленный на привлечение школьников в решении актуальных задач и современных проблем науки, технологии и бизнеса с помощью наставников-студентов, которые помогают разобраться в решаемом вопросе и сопровождают школьника на протяжении определенного времени; «Национальный ресурсный центр наставничества», который помогает, оказывая многопрофильную поддержку организациям, внедряющим или использующим методологию наставничества для улучшения образовательных, социокультурных и предпринимательских результатов; «Академия наставников» задача, которой создание системы массовой подготовки и сертификации наставников, через онлайн-курсы и очные интенсивы по подготовке организаторов и наставников проектного обучения – «Школы наставников».

Сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики [2].

Нами было проведено исследование реализации наставничества в высших учебных заведениях города Новосибирска посредством онлайн опроса, созданного в Google Form. Исследование позволило выявить несколько недостатков, улучшение которых, привело бы к более успешному функционированию института наставничества в ВУЗах.

Результаты. Приведем некоторые результаты исследования. Среди опрошенных наставников – 78,9% отметили, что им нравится быть наставником. На рисунке 1 представлены ответы респондентов на вопрос «Что интересного Вы находите в работе наставником?».

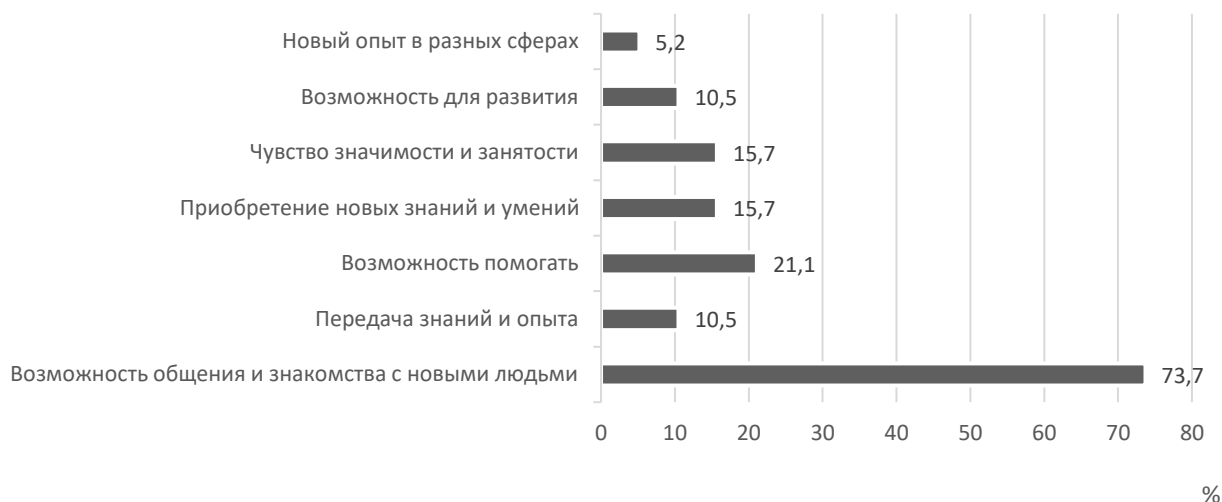


Рис. 1 – Ответы респондентов на вопрос «Что интересного Вы находите в работе наставником?»

Многие респонденты находят больше положительных моментов в работе наставником, однако есть некоторые нюансы, которые отрицательно влияют в целом. Но несмотря на это большая часть опрошенных около 79% порекомендовала бы стать наставником другим студентам, которым это интересно.

По результатам опроса, нами составлена таблица 1, где описаны положительные и отрицательные стороны реализации функций наставника в ВУЗе.

Таблица 1. – Плюсы и минусы выступать в роли наставника

Положительные стороны	Отрицательные стороны
Общение и обмен опытом, активная деятельность	Отнимает много времени (нужно уметь составлять расписание)
Самосовершенствование	Возможное недопонимание, конфликты
Возможность помогать	Без предварительного обучения или подготовки трудно работать
Изучение нового, расширение кругозора	Отрицательное отношение к наставничеству некоторых людей
Психологическая поддержка	Зависимость во многих вопросах от органов университета
Участие в жизни университета	Отсутствие обратной связи

В основном отрицательные ответы связаны с опытом самих наставников и не проработанностью программ по развитию наставничества в высшем учебном заведении.

Заключение. В процессе опроса респонденты выдвигали свои пожелания для улучшения работы института наставничества в ВУЗе. Основываясь на ответах, проведенного опроса, нами разработаны следующие рекомендации по поддержке наставников и развитию института наставничества в высших учебных заведениях.

1. Создание системы поощрений и мотивации для наставников. Речь идет о том, что наставникам недостаточно оценки их деятельности со стороны тех, кому они были полезны. Необходима поддержка со стороны руководства ВУЗа. Например, частичное трудоустройство, разовое поощрение, повышенная стипендия или оплата по результатам работы.

2. Методическое сопровождение наставников (тьюторов), включающее в себя систему отбора кандидатов на роль наставника. Мы предлагаем разработать методические указания, где будут описаны основные критерии к наставникам, процесс отбора и функционал, а также другие немаловажные аспекты и особенности реализации наставничества в университете.

3. Разработка и реализация подготовительных и сопровождающих мероприятий. Например, курсы по подготовке наставников, где была бы предоставлена возможность изучить и применить на практике основы психологической помощи, первую медицинскую помощь, работу с группами и другое.

4. Создание отношений «университет-наставник» на основе уважения и взаимопомощи. В данном пункте рассматривается возможность более плотного контакта с органами управления университета, развитие инициатив, проведение совместных мероприятий, понимание ВУЗом, что наставники помогают улучшать имидж ВУЗа и поддерживают хороший социально-психологический климат.

Подводя итог, стоит отметить, что 85,5% респондентов посоветовали бы применять систему наставничества в ВУЗах, так как это улучшает работу всех структур университета, помогает студентам в становлении и развитии. Если у ВУЗа нет готовой платформы для наставничества он может перенять модель, распространенную в других ВУЗах, создать что-то свое или поучаствовать в федеральных программах. Развитие института наставничества важно для научной и образовательной среды любого учебного заведения с использованием современных технологий и методик, как стабильного и безопасного пространства для развития и получения новых навыков и знаний.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анализ лучших мировых практик наставничества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://center-prof38.ru/sites/default/files/one_click/analiz_luchshih_mirovyh_praktik_nastavnichestva_.pdf. (дата обращения: 21.11.2020)

2. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4-18.

3. История кураторской деятельности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://portal.tpu.ru/departments/centre/csr/inst_kur. (дата обращения: 23.11.2020)

4. Наставничество в системе образования [Электронный ресурс]. / Режим доступа: http://www.eduportal44.ru/koiro/DocLib41/Наставник_Тьютор.pdf. (дата обращения: 21.11.2020).

5. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

6. Наставничество и менторинг: анализ понятий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-i-mentoring-analiz-ponyatiy>. (дата обращения: 23.11.2020)

7. Национальная энциклопедическая служба [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://didacts.ru/termin/nastavnichestvo.html>. (дата обращения: 23.11.2020)

УДК 334.012.4:378

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

В.К. Бахтин, магистрант

Научный руководитель: О.Г. Кабакова, канд. экон. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье рассматриваются особенности предпринимательства в научно-образовательной среде. Представлены существующие виды предпринимательства в сфере образовательных услуг, рассмотрены проблемы развития предпринимательства, существующие на данный момент в сфере образования. Представлены некоторые правовые основы малого бизнеса в сфере образования.

Ключевые слова: предпринимательство, образование, образовательные учреждения, малый и средний бизнес, государство, инновации, экономика.

Введение. В настоящее время наблюдается увеличение распространения предпринимательства на рынке образовательных услуг. Использование системой образования инновационных форм развития и деятельности приносит в образовательный процесс новые знания и компетенции, что способствует совершенствованию самой организации, развивая методические подходы образования. Также происходит формирование многообразных образовательных услуг, что порождает развитие предпринимательства в данной сфере.

Инновационная, креативная и инициативная деятельность, нацеленная на развитие и формирование образовательного потенциала учреждения и обучающихся реализует предпринимательство в образовательной среде. Поиск компромисса экономических интересов всех участников процесса и обеспечение движения услуг от производителя к потребителю является основой предпринимательского дела в образовательной среде.

Особенности предпринимательства в системе образования заключаются в том, что образование относится к отраслям социальной сферы. Образовательные учреждения в основной своей массе создаются как некоммерческие, прибыль не является основной целью их деятельности. Но в силу ограниченности бюджета, чтобы обеспечить образовательную организацию развитием объема и качества услуг, понизить бюджетные расходы, образовательные организации имеют потребность во внедрении рыночных принципов в работу.

Материалы и методы. При написании статьи изучались труды ученых в области предпринимательской деятельности в образовательной сфере, а также нормативно-правовая база по данной проблеме. Использовались научные методы анализа, сравнения, монографический метод и метод обобщения. Следует разделять предпринимательскую деятельность государственных и частных образовательных организаций. Частные образовательные организации имеют меньше ограничений в своей деятельности, следовательно у них больше возможностей. Вместе с этим, существует проблема отсутствия кооперации между крупными государственными и малыми частными организациями в сфере предоставления образовательных услуг.

Предпринимательство в сфере образовательных услуг имеет тесную связь не только с социальной сферой, но и с инновационной. Внедрение своих собственных подходов и методов является отличительной чертой большинства малых образовательных предприятий. Однако в России уделяется мало внимания развитию социально-инновационным отраслям экономики. Это связано с тем, что субъекты экономической занятости ставят на первое место количество, а не качество; создание новых идей, продуктов не имеет значимости для страны в целом.

Большой упор идет на поддержку предпринимательства в промышленных и сельскохозяйственных отраслях. Предпринимателю в образовательной системе без поддержки государства чаще всего существовать не выгодно, и иногда даже налоговые льготы не позволяют развивать свое дело. А ведь мировой опыт подтверждает, что именно инновационный бизнес в основном присущ субъектам малого бизнеса, которые могут внедрять и использовать его достижения.

В странах с высоким уровнем развития малый и средний бизнес составляет около половины от общей занятости населения. В то время как в России на долю малого и среднего бизнеса по последним данным приходится чуть более 20%, а от общего количества рабочих мест в экономике всего 28 % [1].

В России существуют определенные критерии, по которым судят, что относится к малому и среднему предпринимательству, а что нет. Даже несмотря на то, что в последнее время в стране используются критерии Европейского союза, Россия достаточно сильно уступает от других развивающихся стран по доле малого и среднего предпринимательства.

Основными параметрами, для определения масштаба предпринимательства выступают: размер дохода предприятия, имеющий определенные рамки; соответствующая численность сотрудников предприятия; доля участия других предприятий в капитале.

Предпринимательство в сфере образования – это не только создание нового товара – знаний и его применения, но и процесс активизации преподавательского состава.

Проблема нехватки современных технологий и внедрения инноваций до сих пор существует в государственных организациях. По статистике, педагоги нового поколения чаще делают выбор в пользу работы в частных организациях, а не в государственных и муниципальных образовательных организациях. Это происходит по нескольким причинам:

- достойная оплата труда;
- возможность влиять на образовательный процесс;
- приятная атмосфера, отсутствие стресса;
- возможность самовыражения и карьерного роста.

В России государственные и муниципальные образовательные организации предоставляют бесплатные образовательные услуги, но несмотря на это, спрос на частные тоже есть. В образовательной системе предоставляется огромное количество услуг. Можно выделить следующие виды предпринимательства в системе образования в зависимости от разных признаков, в таблице 1 представлена их классификация [2].

Таблица 1. Классификация видов предпринимательства в системе образования

Виды предпринимательства в сфере образования	Решаемые задачи:
	<ul style="list-style-type: none"> • общеобразовательные программы; • профессиональные программы.
	Длительность предоставления:
	<ul style="list-style-type: none"> • долгосрочные (общеобразовательные организации дошкольного, начального, общего или среднего образования; организации высшего образования и прочее); • среднесрочные (переподготовка кадров, повышение квалификации и прочее); • краткосрочные (курсы, лекции, тренинги и прочее).
	Метод обучения:
<ul style="list-style-type: none"> • пассивный; • активный; • интерактивный; • эвристический. 	
Форма предоставления услуг:	
<ul style="list-style-type: none"> • очная; • очно – заочная; • заочная • дистанционная. 	

Различные подходы к процессу образования являются главным отличием государственных и частных образовательных учреждений. Частные образовательные учреждения создают комфортабельные условия и индивидуальный подход к обучающимся, в то время как государственные учреждения на первое место ставят соблюдение ФГОС, рейтинг, баллы.

Предпринимательство в образовании, может быть, связано с деятельностью любых организаций, оказывающих информационные, методические, учебные, консалтинговые услуги в сфере образования, как детям, так и взрослым. Разумеется, развивающемуся рынку образовательных услуг необходимы разнообразные направления данной деятельности: от образовательных услуг до качественного функционирования отрасли в целом.

Особенно остро стоит проблема организации и ведения предпринимательской деятельности для высших учебных заведений, поскольку помимо, собственно образовательного процесса, вузы должны обеспечить развитие научно-исследовательского потенциала и наукоемкого производства, обеспечивать стабильное развитие, быть эффективными, что невозможно без реализации ими различных бизнес-проектов.

Наличие систематичности осуществления, приносящей доход либо предпринимательской деятельности является неоспоримым фактом, поскольку образовательные учреждения ежегодно реализуют прием на обучение лиц на платной основе, круглогодично имеют доходы от использования, принадлежащего им имущества, а также имеют доход от реализации государственных контрактов и научно-исследовательских работ.

Реформа высшей школы осуществляется при активной проработке вузами не только образовательной, но и иной предпринимательской деятельности, доходы от которой должны стать для них источником средств к существованию.

Проблема низкого уровня жизни населения в России играет немаловажную роль в развитии предпринимательства в научно-образовательной среде. Так как большая доля сферы образования занята государственными и муниципальными учреждениями, а большинство населения страны не может позволить себе платное образование, следовательно, потребителей платных образовательных услуг немного.

Поддержка со стороны государства. Так как речь пойдет о поддержке со стороны государства, нельзя не упомянуть правовые основы малого и среднего предпринимательства в сфере образования. Правовые возможности для предпринимательской деятельности образовательных организаций обозначены в Гражданском кодексе РФ, Федеральных законах «О некоммерческих организациях», «Об автономных учреждениях», «Об образовании в Российской Федерации». Однако понятие такой деятельности законодательством четко не определено. В Законе «Об образовании в Российской Федерации» нет понятия предпринимательской деятельности образовательной организации, как нет и понятия «приносящая доход деятельность», не обозначены и виды предпринимательской деятельности, которые могут осуществляться в сфере образования. В главе «Экономическая деятельность и финансовое обеспечение в сфере образования» речь идет о более широких аспектах деятельности образовательных организаций, чем предпринимательская деятельность. Осуществление образования за счет средств физических и юридических лиц рассматривается в качестве одного из видов экономической деятельности в образовании. Для него установлены определенные правила. Законодательство предоставляет право образовательным организациям самостоятельно определять виды платных образовательных услуг, но они должны быть зафиксированы в уставе образовательной организации прямым перечислением [3].

Федеральный закон № 209-ФЗ (ред. от 27.12.2019) «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2020) Статья 21. Поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства в сфере образования гласит: Оказание поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства в сфере образования органами государственной власти и органами местного самоуправления может осуществляться в виде:

- создания условий для подготовки кадров для субъектов малого и среднего предпринимательства или их дополнительного профессионального образования;
- учебно-методической и научно-методической помощи субъектам малого и среднего предпринимательства [4].

Результаты. Основной целью предпринимательской деятельности любой некоммерческой образовательной организации выступает образовательная деятельность по реализации различных образовательных программ. Предпринимательская деятельность в сфере образования многообразна и имеет свои особенности. Такие понятия, как «образовательный бизнес», «предпринимательство в сфере образования» не закреплены законодательством, однако имеют ограничения в деятельности. Со стороны государства в последние 5 лет появилось несколько программ и проектов, которые активно поддерживают индивидуальное предпринимательство в образовательной системе. Предпринимательство в сфере образования тесно связано с социальной и инновационной деятельностью, которые являются самыми сложными и стремительно растущими по своей значимости направлениями малого и среднего предпринимательства.

Обсуждения. Материал по результатам исследования был представлен на научно-практической конференции «Проблемы научно-инновационного развития России» в 2020 году в Новосибирском ГАУ (г. Новосибирск).

Заключение. Таким образом, для развития предпринимательства в научно-образовательной среде необходимо создание условий для учебных заведений, повышение конкурентоспособности ВУЗов, повышение качества образовательных услуг. Но этого не добиться без помощи государства, без грамотно-проработанного законодательства и нормативно-правовой базы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Балашов А.Е. Предпринимательская деятельность в сфере образования / А.Е. Балашов // Право и бизнес: конвергенция частного и публичного права в регулировании предпринимательской деятельности. – 2015. - №1. – С. 453-457.
2. Кузьмина М.Н., Сырбу А.Н. Основные направления предпринимательства в сфере образования / М.Н. Кузьмина, А.Н. Сырбу // European Social Science Journal. – 2018. - № 2. – С. 53–57.
3. Поддержка малого бизнеса в 2020 году: госпрограммы и льготы. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.26-2.ru/art/355396-podderjka-malogo-biznesa-v-2020-godu-gosprogrammy-i-lygoty> (дата обращения: 22.12.2020).
4. Федеральный закон "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" от 24.07.2007 N 209-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/ (дата обращения: 23.12.2020).
5. Единый реестр малых и средних предприятий // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ppt.ru/malieredpriyatia> (дата обращения: 23.12.2020).
6. Доля малого и среднего бизнеса в экономике. Статистический сборник. М., Росстат, 2018, с. 494.

УДК 331

СОБЕСЕДОВАНИЕ КАК МЕТОД ПРИЕМА НА РАБОТУ

Д.Б. Бекова, студент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Статья представляет собой обобщение методов приема на работу для отбора лучшего персонала; анализ и описание основных типов, включая их цели.

Ключевые слова: интервью, собеседование, метод, кандидат.

Введение. Задача отдела кадров, ответственной за оценку и подбор кандидатов на работу, состоит в осуществлении отбора работника, который «в состоянии достичь ожидаемого организацией результата» [3, с. 170].

Материалы и методы. Теоретические и социологические методы исследования: работа с литературными источниками, анализ информации, представленной на сайте.

Результаты. Само собеседование с потенциальными кандидатами на занятие вакантных должностей состоит из двух этапов: первый этап носит ознакомительный характера, второй – проведение переговоров с теми кандидатами, которые наиболее проявили себя.

В.М. Масловой не рекомендуется сокращать процедуру отбора персонала «это могут сделать только те работодатели, которые либо подбирают неквалифицированный персонал, либо готовы серьезно рисковать» [2, с. 159]

По результатам ознакомительного собеседования обычно отсеивают порядка 80-90% кандидатов. Например, порядка 90% решений по отбору тех или иных кандидатов в фирмах Соединенных Штатах Америки принимается по итогу проведения беседы с

кандидатом. Ключевая цель беседы с кандидатом состоит в том, чтобы оценить уровень образования, его внешний вид и определить основные его личностные качества.

Обсуждения. К числу наиболее распространенных методов оценки кандидатов на должность относят собеседование. Так, в процессе беседы работодателем получается не только информация о кандидате, но и самому кандидату представлена возможность узнать больше не только об условиях труда, но и о той корпоративной культуре, которая преобладает в коллективе организации.

Для рассмотрения понятия «собеседования» как метода приема на работу, то следует ознакомиться с видами интервью и типами собеседования.

Принято выделять следующие виды интервью:

- биографическое интервью. Основная цель которой состоит в выяснении прошлого опыта кандидата с той целью, чтобы прогнозировать его возможности и способности. Суть состоит в предложении кандидату решить несколько практических ситуаций. Такой метод приводит к выявлению аналитических и общих способностей соискателя, а также подходы, используемые им при решении нестандартных проблем.

- структурированное интервью. Основная цель состоит в том, чтобы выявить профессиональные и личностные качества кандидата по того списку вопросов, который уже заранее разработан. Данный вид интервью является наиболее распространенным.

- интервью по компетенциям. Цель состоит в том, чтобы определить уровень соответствия кандидата основным компетенциям, необходимым для осуществления деятельности в той или иной организации и на определенной должности.

- стрессовое интервью. Такой вид интервью применяется с целью оценки кандидата на предмет таких качеств, как стрессоустойчивость, умение корректно вести себя в провокационных, стрессовых ситуациях, скорость и эффективность принятия решения и т.д.

Т.Ю. Базаровым и Б.Л. Ереминым выделяются такие типы собеседования как [3]:

- По схеме. Таким беседам свойственен ограниченный характер. Полученная информация не может дать широкого представления о соискателе, ход беседы никак не приспособлен под кандидата, стесняет его, сужает возможности получения информации;

- Слабоформализованные. В беседах заранее готовятся только основные вопросы, интервьюер имеет возможность включать и другие, незапланированные вопросы, гибко меняя ход беседы. Интервьюер должен быть лучше подготовлен, чтобы иметь возможность видеть и анализировать реакции кандидатов, выбирать из спектра возможных именно те вопросы, которые в данный момент заслуживают большего внимания;

- Не по схеме. К беседе готовится лишь список тем, которые должны быть затронуты. Для опытного интервьюера такой вид беседы – огромный источник информации.

А.П. Егоршиным выделяются такие методы проведения собеседования как:

1. Британский метод, основанный на личной беседе с кандидатом.

2. Немецкий метод, основывающийся на предварительной подготовке кандидатами на вакантные должности пакета документов с письменными рекомендациями с предыдущих мест работы. Экспертная комиссия анализирует предоставленные документы после чего принимает решение по кандидату.

3. Американский метод, который сведен к тому, чтобы проверить интеллектуальные способности, психологическое тестирование с применением компьютерной техники и осуществление наблюдения за кандидатами в неформальной обстановке. При этом внимание обращается на потенциал человека и недостатки его личности.

4. Китайский метод, основывающийся на письменных экзаменах и имеющий исторические традиции со времен династии Мин. Кандидаты пишут ряд сочинений, по которым оценивается вероятность приема соискателя на вакантную должность. При проведении собеседования важно, верно, формулировать вопросы кандидатам. Так существуют открытые вопросы, которые вызывают открытые и полные ответы.

Заключение. Таким образом, от результатов собеседования, являющегося одной из важных процедур найма и отбора персонала, напрямую зависит подбор оптимально подходящего кандидата на вакантную должность. От личного общения с кандидатом и от правильности подбора техники ведения собеседования позволяют наилучшим образом оценить его личные и профессиональные качества.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Егоршин, А.П. Управление персоналом: учебник для вузов. – 4-е изд., испр. – Н. Новгород: НИМБ, 2013. – 720 с.
2. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова. – 2-е изд., перераб. и доп.–М.: Юрайт, 2016. – 492 с.
3. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп.–М.: ЮНИТИ, 2012. – 560 с.

УДК 331

ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ В АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

М.А. Бугославская, студент

Научный руководитель: И.Э. Толстова, к.п.н., доцент

Новосибирский Государственный Аграрный университет

Аннотация. В данной статье рассматривается проблема адаптации сотрудника в новой для него организации. Рассматривается важность участия цифровых технологий при адаптации работника в компании. Основное внимание в работе автор акцентирует на том, как существенно, цифровые технологии помогают организациям при приеме новых сотрудников.

Ключевые слова: сотрудник, организация, трудоустройство, адаптация, технологии, коллектив, испытательный срок.

Введение. Когда новый сотрудник попадает в слаженный коллектив, он зачастую сталкивается со стрессом, который вызван всем новым, начиная от коммуникации с новыми людьми и новой обстановки, заканчивая выполняемыми им задачами и условиями труда, которые его окружают. Если новому сотруднику в этот момент не помочь пройти адаптацию, то он может не сфокусироваться на своих новых обязанностях и качественно их выполнять, а будет вынужден самостоятельно приспосабливаться к новой обстановке, выстраивать взаимоотношения с коллективом данной организации, справляться со стрессом. Всё это может негативно отразиться на его деятельности и выполняемой работе, а в следствии еще и грозит убытками для организации. Именно поэтому многие организации внедряют свою систему адаптации для персонала.[1]

Материалы и методы. Теоретические и социологические методы исследования: работа с литературными источниками, анализ информации, представленной на сайте.

В научной литературе, адаптация персонала – это процесс ознакомления и приспособления сотрудников к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде той или иной организации. Во время данного периода предполагаемый сотрудник должен понять для себя уклад данной организации, способы работы, взаимодействия коллектива, все процессы, свои обязанности и сделать вывод – сможет ли он осуществлять деятельность в данной компании.[2]

Если говорить об адаптации персонала в новой для него организации, то чаще всего специалисты подразумевают приспособление:

- 1) к новым коллегам и начальству;
- 2) к будущей рабочей обстановке;

3) к новым условиям труда и окружающей обстановке;[3]

В процессе адаптации решается множество задач, основными из них являются – это проинформировать сотрудника о всех особенностях работы в данной организации, обучить технологиям и процедурам, познакомить с коллективом и руководителями, обозначить цели на время испытательного срока. [4]

Результаты. И всё-таки, как же цифровые технологии могут помочь в адаптации новых работников? Для начала стоит отметить, что современные технологии участвуют в повышении вовлеченности и автоматизации процесса адаптации. Всё это нужно для решения главной задачи, то есть, чтобы новый сотрудник как можно быстрее включился в работу и выполнял её эффективно для компании, познакомился с коллегами и самой компанией, а также со своими предстоящими обязанностями. [5]

Использование цифровых технологий является одним из ключевых и очень удобных способов для адаптации персонала в коллективе.

Исходя из последних тенденций адаптации сотрудников в организации, технологии занимают достаточно важное место в организации, можно даже сказать ключевое. Также они участвуют в процессе адаптации работников. Из-за отказа от всем известных методов работы с бумажными документами, процесс значительно ускорился. В рамках процесса адаптации цифровые технологии помогают решать такие проблемы как: определение образовательных потребностей сотрудников, составление индивидуального плана обучения для него, а также обеспечение взаимодействия и взаимопонимания в коллективе.

Обсуждение. Современные IT-технологии помогают использовать новые подходы адаптации, которые значительно упрощают работу HR-служб, а точнее:

- 1) Погружение нового сотрудника компании в работу;
- 2) Уменьшение нагрузки на отдел кадров;
- 3) Предоставление комфортной адаптации для будущего работника;
- 4) Сокращение траты времени на бумажную работу; [6]

Для любого опытного руководителя не секрет, что адаптация персонала в организации может быть процессом продолжительным, а иногда даже болезненным.[7] Руководители, которые идут наравне с развитием технологий, находят помощь в цифровых технологиях. Одним наиболее удобным и эффективным способом адаптации можно назвать применение технологий дополненной реальности. Это применяется с того момента, как новый сотрудник поступил на работу.

Один из самых распространенных способов автоматизации адаптации является создание на портале компании отдельного раздела про адаптацию в данной компании. Это фрагмент портала может содержать общую информацию для всех новых сотрудников, а также отдельные пункты для разных специальностей и должностей. В зависимости от возможностей компании, также можно ограничивать определенную информацию для разных сотрудников.

Компании «ЛУКОЙЛ», например, набирая новых сотрудников, готовит буклеты, которые называются адаптационными. Это так называемые листовки, только большого формата, содержащие всю информацию, которая будет важна и интересна для только пришедшего сотрудника. Но всё то, что представлено в буклете так же можно посмотреть в электронном варианте более развернуто и досконально.

За счет такого решения новый сотрудник в режиме онлайн изучает все важные места в помещении предприятия, узнает всю информацию и со своими будущими обязанностями. Теперь не следует задействовать другого сотрудника и отвлекать его от работы, чтобы все рассказать и показать новому работнику. За него всё делает гаджет. Также в ходе исследований доказано, что данный метод ускоряет обучение нового персонала и адаптация проходит комфортнее и гораздо быстрее.

Также, торговая сеть «Эльдорадо» одними из первых придумали для своих новых сотрудников «welcome-курс» в формате игры. Они использовали современные технологии. Знакомство новых сотрудников компании начинается первоначально с истории компании, того, что она добилась за годы существования, далее им предоставляют информацию о всевозможных бонусах, возможностях и привилегиях во время работы у них, также

новички знакомятся с руководством и коллегами – всё это происходит в формате квеста-игры. А если точнее, то во время квеста участники отвечают на вопросы, выполняют задания и тем самым усваивают информацию о предприятии, традициях и ценностях компании и прочего.

Заключение. Еще бы хотелось отметить такой вариант использования цифровых технологий, как создание чат ботов. Он работает на основе мессенджеров, то есть в виде диалога. Новый сотрудник может узнать у бота всю интересующую его информацию: о компании, сотрудниках, руководстве, предстоящей работе и многое другое. Также данное приложение напоминает о важных заданиях, поручениях и дедлайнах. [8]

Сложившиеся условия в странах и послужили к такому резкому скачку значимости цифровых технологий в организациях. Они стали максимально быстро переходить к автоматизированным решениям в целом и к разным способам адаптации сотрудников. Поэтому технологии не стоят на месте и с каждым днем появляются новые и интересные возможности.

Использование цифровых технологий в сфере бизнеса и экономики ведет к значительному упрощению многих задач и упорядоченному представлению информации. Также в 21 веке современные технологии считаются неотъемлемой частью любого предприятия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адаптация персонала [Электронный ресурс]:jcat-ru.turbopages.org / - Режим доступа: https://jcat-ru.turbopages.org/jcat.ru/s/job_vacancy/blog/osnovnye-problemy-menedzhmenta-personala/?utm_source= (дата обращения: 31.01.2021);
2. Адаптация персонала - Википедия [Электронный ресурс]: ru.wikipedia.org / - Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Адаптация_персонала (дата обращения: 31.01.2021);
3. Адаптация персонала с помощью современных технологий. [Электронный ресурс]:spark.ru / - Режим доступа:<https://spark.ru/user/125704/blog/66594/adaptatsiya-personala-s-romoschiiu-sovremennih-tehnologij> (дата обращения: 31.01.2021);
4. Автоматизация адаптации персонала. [Электронный ресурс]:blog.websoft.ru / - Режим доступа:<http://blog.websoft.ru/2018/01/blog-post.html> (обращения: 31.01.2021);
5. ИТ для адаптации сотрудников| ИТ-менеджер| Яндекс Дзен [Электронный ресурс]:zen.yandex.ru/ - Режим доступа:<https://zen.yandex.ru/media/id/5eeb48570df0e8680f153476/it-dlia-adaptacii-sotrudnikov-5fb4d73f7eb1fe4ba043ff70> (обращения: 31.01.2021);
6. Современные инструменты для адаптации новых сотрудников [Электронный ресурс]:vc.ru/ - Режим доступа:<https://vc.ru/u/536610-systemz/150452-sovremennye-instrumenty-dlya-adaptacii-novyh-sotrudnikov> (обращения: 31.01.2021);
7. 5 новейших тенденций в сфере адаптации персонала [Электронный ресурс]:hr-portal.ru / - Режим доступа:<https://hr-portal.ru/story/5-noveyshih-tendenciy-v-sfere-adaptacii-personala> (обращения: 31.01.2021);
8. Адаптация новых сотрудников. Как технологии помогают провести онбординг. [Электронный ресурс]:blog.talenttech.ru/ - Режим доступа:<https://blog.talenttech.ru/onboarding-technologies> (обращения: 31.01.2021);

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ КОММУНИКАЦИЙ МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ВОЗМОЖНОСТЕЙ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ

Д.В. Букреев, магистрант

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. На современном этапе социальные сети начинают активно использоваться в государственном и муниципальном управлении. Изучение опыта использования социальных сетей в муниципальном управлении позволит выявить наиболее эффективные способы взаимодействия органов власти и граждан, как со стороны представителей местного самоуправления, так и со стороны простых граждан.

Ключевые слова: информационно-коммуникационная сеть «Интернет», коммуникации, социальная сеть, мессенджер, пользователи, аудитория, муниципальное управление, связи с общественностью.

Введение. В России на 2020 г. насчитывается около 118 млн пользователей информационно-коммуникационной сети Интернет, что составляет более 81% от населения страны, из которых 78% используют социальные сети. Социальные сети делают информацию актуальной и доступной для максимального количества населения [2, С. 93].

На современном этапе все большее количество людей вовлекается в общение в социальных сетях. Обзор источников информации об использовании информационных технологий в муниципальном управлении показывает неуклонный рост пользователей, вовлекаемых во взаимодействие с органами власти, в том числе с помощью социальных сетей. Согласно работам А.Л. Щура, А.М. Федорова, И.О. Датьева, это обусловлено очевидными причинами – государственные и муниципальные сайты обладают гораздо более низким уровнем популярности по сравнению с социальными сетями, а также закрытой структурой, зачастую не позволяющей вести открытый диалог с конкретными чиновниками по интересующим вопросам [4, С. 165]. В целом, современные информационные технологии позволяют вывести связи с общественностью органов местного самоуправления на новый качественный уровень.

Материалы и методы. В ходе исследования был проведен аудит основных каналов коммуникации мэрии г. Новосибирска на основе использования возможностей социальных сетей, приведен статистический анализ активности пользователей популярных социальных сетей и мессенджеров в России, состояния и динамику аккаунтов мэрии в социальных сетях.

Результаты. Цель использования социальных сетей в муниципальном управлении – рост качества предоставления услуг органами местной власти, повышение эффективности взаимодействия между многочисленными структурами власти и населения. Учитывая популярность социальных сетей, удобство их интерфейса возможно повысить скорость распространения информации и осведомленность населения в работе органов местной власти, придать прозрачность их деятельности. В настоящее время они все более активно используются представителями местной власти для оперативного информирования населения, обсуждения и участия в деятельности муниципалитетов, анализа результатов собственной деятельности, выявления проблем на территории муниципального образования.

Обратимся к статистике наиболее популярных социальных сетей в нашей стране. В России среди основных социальных сетей можно выделить: «ВКонтакте», «YouTube», «Facebook», «Одноклассники», «Instagram», «TikTok». Менее популярными являются «Twitter», «Мой Мир», «Живой журнал» (LiveJournal.com), «Google+», «LinkedIn» и др.

На начало второго полугодия 2020 г. количество пользователей «ВКонтакте» в России составило 73 млн., аудитории выросла за год на 5%. Совокупная аудитория данной социальной сети по всем странам составила 97 млн чел. [1]. Основной возраст

пользователей от 25 до 34 лет. Важным представляется охват – около 50% аудитории посещает «ВКонтакте» ежедневно, а за месяц охват достигает 78%. Основной интерес пользователей сети обращен к группам, пабликам, страницам и встроенным онлайн-сервисам для общения, получения новостей, обучения и развлечений.

В России ежемесячный охват аудитории «YouTube» составляет 82,8 млн пользователей. Совокупная аудитория YouTube составляет более 2 млрд пользователей. Платформа доступна в 91 стране. Ежедневно «YouTube» посещают 35,6 млн пользователей, что составляет 43,0% охвата. Основной возраст пользователей, как и «ВКонтакте» от 25 до 34 лет. По большей части пользователи просматривают развлекательный и обучающий контент. Необходимо отметить, что ряд экспертов не относят «YouTube» к социальным сетям, так как в первую очередь «YouTube» – видеохостинг.

На начало второго полугодия 2020 г. всемирная аудитория «Facebook» составляет почти треть населения Земли – около 2,7 млрд активных пользователей в месяц [1]. Однако несмотря на столь значительные показатели по миру, в России «Facebook» ежемесячно заходят около 39,7 млн чел., а количество активных пользователей в день составляет около 9,3 млн. По возрасту лидируют сразу две группы: от 25 до 34 лет и от 35 до 44 лет, при этом удельный вес молодых людей до 24 лет крайне мал. Основной интерес пользователей обращен к новостной ленте (включая посты, как «друзей», так новостных порталов и бизнес-аккаунтов), просмотр Stories, общение с владельцами и подписчиками бизнес- и новостных аккаунтов. Общение с друзьями происходит через отдельный мессенджер «Facebook» (который не все устанавливают, так как не видят необходимости).

«Instagram» – еще одна из популярных социальных сетей как в мире, так в нашей стране. Ежемесячная аудитория составляет около 1 млрд пользователей в мире, из них в России 59,4 млн пользователей. Количество активных пользователей в день составляет около 28,3 млн россиян. Больше всего пользователей в возрасте 25-34 года. По поведению и интересам аудитория «Instagram» в основном просматривают смотрят Stories и ленту аккаунтов, на которые подписаны (знакомые, развлекательный и новостной контент, компании). Треть просмотров от бизнес-аккаунтов.

Старейшая социальная сеть в России (и российский проект), которая до сих пор входит в ТОП посещаемых – «Одноклассники». Поскольку проект российский, то и аудитория русскоязычная, но не только из нашей страны, но и всех стран СНГ, а также ряда европейских стран (используют в основном иммигранты). На воле пандемии аудитория сети «Одноклассники» в России резко скакнула от 43 млн чел. до 50,2 млн пользователей к началу второго полугодия. Каждый день в «Одноклассники» заходят 20,8 млн россиян. Считается что аудитория данной сети самая возрастная. Набольшие доли – пользователи в возрасте 35-44 года и 25-34 года.

Относительно «молодая», как по длительности существования, так и возрасту аудитории, но при этом стремительно набирающая популярность социальная сеть – «TikTok». Всемирная аудитория сети составляет около 689 млн пользователей в месяц. Ежемесячный охват в России составляет 20,4 млн пользователей. Ежедневно TikTok используют 6,3 млн пользователей. Больше всего в социальной сети пользователей в возрасте 12-24 года. Ведущие аккаунты «TikTok» также по большей части до 24 лет. Потребляемый контент в основном развлекательный. Однако в последнее время заметен рост посещений в бизнес-аккаунты, коммуникации с ними.

В практике муниципального управления чаще используется социальная сеть «ВКонтакте». Пользователи сети могут подписываться на группы, созданные муниципальных органов управления, которые позволяют гражданам следить за новостями, а также реагировать на события, участвовать в обсуждениях. Также используется «Instagram» и «Facebook». Указанные социальные сети используются в основном как новостные порталы. Остальные сети используются достаточно редко, и даже при активном использовании какой-либо сети органа местного самоуправления охват и отклик достаточно мал.

Мэрия г. Новосибирска представлена в четырех социальных сетях: «ВКонтакте», «Instagram», «Facebook», «Одноклассники». Страницы и группы мэрии в социальных сетях

ведут специалисты департамента информационной политики мэрии – отдел интернет-коммуникаций.

Наиболее активно используется «ВКонтакте» (официальная страница vk.com/nsk_adm). Заглавная страница официальной страницы мэрии представлена на рис. 1. Количество подписчиков в официальной группе свыше 4200 чел., посты выкладываются на ежедневной основе. Посты в основном информационного характера – новости и события. Часть новостей дублируется с официального сайта города (novo-sibirsk.ru) от пресс-центра мэрии, есть перепосты муниципальных, региональных и коммерческих СМИ.

Большую роль для связи с населением на официальной странице «ВКонтакте» играет возможность опросов. Опросы создаются на платформе самой сети, либо других платформ («Google», Муниципальный портал poll.novo-sibirsk.ru и др.) а затем распространяются через официальную группу. Анализ полученных исследований дает возможность определить проблемы управления и скорректировать направления в деятельности мэрии. Так, 6 декабря 2020 г. были подведены итоги опроса о выборе названия для аллеи, раскинувшейся от ул. Сибиряков-Гвардейцев до ул. Телевизионной. Участники интернет-опроса выбрали название «Вертковская» – 52,59%. С 03 по 17 декабря 2020 г. продлилось голосование «Народные дружины Новосибирска», чтобы формировать активную гражданскую позицию к охране общественного порядка и привлекать жителей к этой работе в составе народных дружин на добровольной основе.

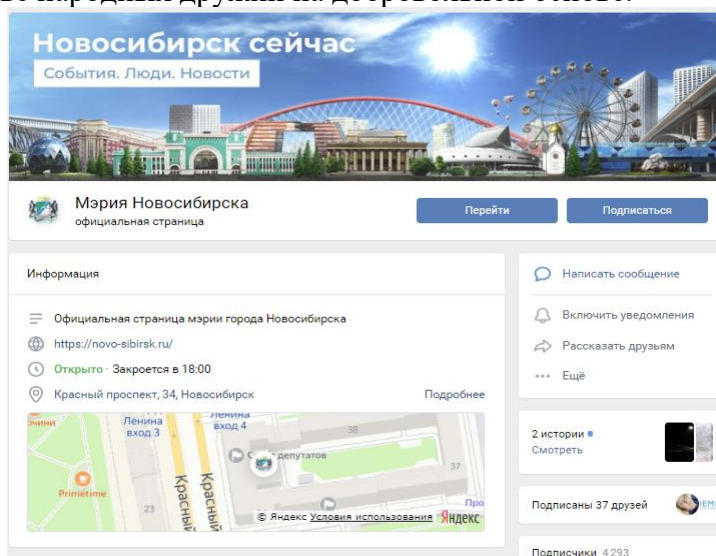


Рис. 1 – Заглавная страница официальной страницы мэрии г. Новосибирска «ВКонтакте»

Также на официальной странице мэрии г. Новосибирска «ВКонтакте» проводятся прямые эфиры с представителями мэрии. Помимо выступления прямые эфиры включают ответы на вопросы в режиме онлайн. Так, 11 декабря 2020 г. был проведен прямой эфир с начальником департамента образования мэрии Рамилем Ахметгареевым, который рассказал о проведении новогодних праздников в школах и детских садах, а также ответил на вопросы населения о работе образовательных организаций города.

Страница в «Instagram» мэрии г. Новосибирска имеет свыше 3000 подписчиков, однако вовлеченность аудитории существенно ниже (гораздо меньше лайков, комментариев). Контент достаточно схож с «ВКонтакте», однако опросы, обсуждения, видеформаты отсутствуют.

Официальная группа «Facebook» включает менее 150 участников, страница в «Одноклассниках» около 50 подписчиков. Контент идентичен «Instagram», при этом активность стремится к нулю.

Отдельно стоит сказать о мессенджерах в социальных сетях. Так, «ВКонтакте» можно использовать мессенджер для общения с представителями через виджет сообщений, в «Facebook» и «Instagram» стандартные встроенные мессенджеры. Имеется телеграмм-канал «МЭРiЯ». Он используется для проведения пресс-конференций мэра в режиме онлайн. Данный телеграмм-канал – оперативное средство для общения с

журналистским сообществом, со СМИ. Для дачи каких-то крайне оперативных разъяснений/комментариев, чтобы исключить фэйки или недостоверную информацию, появившуюся где-либо.

Обсуждения. Для роста имиджа в социальных сетях и охвата в них подписчиков мэрия г. Новосибирска в декабре 2020 г. объявила конкурс на доступ к системе отслеживания публикаций в средствах массовой информации и социальных сетях.

Аукцион опубликован на сайте госзакупок, заказчик – департамент информационной политики мэрии Новосибирска, максимальная цена контракта – 1,275 млн руб. [3]. После закрытия сделки мэрия г. Новосибирска будет вести мониторинг в специальной системе, автоматически собирающей информацию из СМИ и социальных сетей. Речь идет о постах и комментариях в таких социальных сетях как «ВКонтакте», «Facebook», «Одноклассники», «YouTube», «Моем Мире», «Живой журнал». Также система будет делать отчеты о публикациях в телеграмм-каналах. Исполнитель должен будет обеспечить автоматическую систематизацию данных. Все они будут храниться в системе, доступ к которой будет возможен через браузер или специальное приложение. Система также должна составлять отчет об авторах публикаций, об аудитории, влиянии на нее и тоне передачи информации. Департамент получит доступ к системе на 2021 г.

Заключение. Подводя итоги, следует отметить, что мэрия г. Новосибирска активно использует социальную сеть «ВКонтакте», что позволяет решать поставленные задачи отделом интернет-коммуникаций. Тем не менее, из недостатков следует отметить слабую вовлеченность аудитории, отсутствие верификации страницы. Другие социальные сети («Instagram», «Facebook», «Одноклассники»), мэрия использует пока неэффективно.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гаитбаева С. Аудитория шести крупнейших соцсетей в России в 2020 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ppc-world.turbopages.org/ppc.world/s/articles/auditoriya-shesti-krupneyshih-socsetey-v-rossii-v-2020-godu-izuchaem-insayty/>
2. Тронева А.В. Использование социальных сетей в государственном и муниципальном управлении / А.В. Тронева, А.И. Сибирякова // Вестник Белого генерала. – 2020. – № 3. – С. 90-98.
3. Филиппова Е. Комментарии в социальных сетях как предмет изучения. Мэрия Новосибирска потратит более миллиона на их исследование [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.sobaka.ru/nsk/city/society/120690>
4. Щур А.Л. Цифровизация в государственном и муниципальном управлении: мировой опыт, проблемы и перспективы использования онлайн-социальных сетей / А.Л. Щур, А.М. Федоров, И.О. Датьев // Труды Кольского научного центра РАН. – 2019. Т. 10. – № 9-9. – С. 158-171.

УДК 364:330.342.146

СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Быкова Е.В., студент

Научный руководитель: Ю.А. Макурина, канд. экон. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье исследуется система социальной защиты населения в Российской Федерации. В ходе исследования определены понятие, сущность социальной защиты населения. Рассмотрены содержание социальной защиты ее принципы развития, так же определены основные направления социальной политики в государстве.

Ключевые слова: социальная защита, социальный институт, социальные гарантии, социальная помощь.

Введение. Социальная защита населения занимает важное место в обществе. Как важная составляющая рыночного реформирования российского общества она играет значительную роль в формировании нашей страны как социального и правового государства. Человек всегда стремится получить защиту от государства, а государство в свою очередь предоставляет социальную защиту в форме социальных гарантий, с целью создания благоприятных условий для жизни населения. Таким образом, социальная защита населения стала одним из главных элементов современного государства.

На протяжении долгого времени в развитых странах формируются модели социальной защиты, которые характеризуются особенностями уклада жизни в разных странах. В Российской Федерации подобной модели не существует, а те формы защиты, которые есть со времен СССР, являются неэффективными. Необходимость улучшения механизмов социальной защиты населения не заставляет себя долго ждать, условия, которые сложились в современной России, требуют пересмотра существенной части социальных гарантий, так же требуется модернизация новых моделей и механизмов.

Материалы и методы. В научной литературе социальная защита населения рассматривается в широком и в узком смысле.

Социальная защита населения, в широком смысле – это система экономических, юридических, организационных мероприятий по обеспечению основных социальных прав гражданина в стране. То есть это деятельность государства по реализации целей и первоочередных задач социальной политики, выполнению совокупности социальных, экономических и правовых гарантий, которые законодательно закреплены и обеспечивают всем категориям населения достойный уровень жизни, позволяющий личности воспроизводиться и развиваться.

В узком смысле социальная защита понимается как «определенная система мероприятий со стороны государства для поддержки наиболее социально уязвимых слоев населения, их защиты от негативных проявлений и последствий асимметричных процессов переходного периода во время реформ и движения к рынку».

Так же социальная защита населения трактуется как система принципов, методов, законодательно установленных государством социальных гарантий, мероприятий и соответствующих учреждений, обеспечивающих предоставление оптимальных условий для жизнедеятельности, удовлетворения потребностей, поддержку жизнеобеспечения и деятельного существования личности, различных социальных категорий и групп.

Одним из важнейших элементов социальной защиты населения является непосредственное предоставление социальной помощи, которая выражается в денежной или натуральной форме, в виде услуг или льгот, предоставляемых с учетом социальных гарантий, законодательно установленных государством.

На основе структуры уровня доходов предлагается выделить три уровня социальной защиты населения (таблица 1).

Таблица 1 – Уровни социальной защиты населения

Наименование уровня	Характеристика	Группы населения
Бедное население	Предоставление всех элементов социальной защиты	1. Наиболее нуждающиеся; 2. Низкообеспеченные
Средний достаток населения	Предоставление всех элементов социальной защиты	1. Обеспеченные ниже среднего уровня; 2. Среднеобеспеченные
Высокообеспеченное население	Предоставление элементов социальной защиты при: - потере работы; - погребении; - рождении ребенка; - нахождении в декретном отпуске; - обучении на очной форме обучения	1. Высокообеспеченные

Результаты. Рассматривая систему социальной защиты населения, необходимо уделить особое внимание ее принципам.

1. Гуманизм и социальная справедливость. Быть справедливым и гуманным в социальной защите – значит уметь правильно оценивать личностный потенциал человека, его внутренние ресурсы, понимать основные причины жизненных трудностей и определять пути их выхода. Справедливость и гуманизм в социальной защите – это предоставление на правовой основе всем членам общества, всем слоям и группам населения равного доступа к защитным гарантиям и льготам с учетом их трудового вклада.

2. Системность и комплексность. С системностью в организации и содержании социальной защиты тесно связана комплексность, т.е. обеспечение тесного единства всех экономических, социальных, правовых и других мер с целью гарантировать минимальный уровень социальной защиты, гарантированный государством.

Комплексность обеспечивается:

- 1) единством целей, принципов и направлений деятельности;
- 2) сочетанием исторического опыта и традиций с современной практикой помощи людям;
- 3) всесторонним изучением объекта социальной защиты (гражданина, социальной группы, территориальной общности, трудового коллектива);
- 4) координацией и согласованностью действий субъектов социальной защиты;
- 5) контролем осуществления мер по оказанию помощи и поддержки людям.

3. Принцип превентивных мер по социальной защите. Это означает, что следует предупреждать причины социального неблагополучия, вскрывать их на самой начальной стадии формирования и устранять. Превентивность – это не только компенсации в денежной и натуральной форме малообеспеченным группам, это так же создание условий, когда люди сами могут справиться со сложной жизненной ситуацией, использовать личные ресурсы на случай возникновения социальных рисков.

Предупредить возникновение социальных рисков можно с помощью:

- 1) нахождения работы пенсионеру, инвалиду;
- 2) Развития надомного труда;
- 3) Поддержки негосударственных систем социального страхования;
- 4) Сочетания платных и бесплатных услуг, что способствует обеспечению воспроизводственных возможностей субъектов социальной защиты, создает дополнительные системы для накопления населением денежных сбережений;
- 5) Поддержания величины денежных доходов на уровне не ниже прожиточного минимума, что обеспечивается сочетанием различных форм социальной помощи, участием в формировании рынка труда, использованием общественных работ и др.

4. Адресность. Адресность означает предоставление социальной помощи конкретным гражданам с учетом их индивидуальных потребностей. Реализация данного принципа предполагает использование научных методов и расчетов при обосновании предоставления социальной помощи, а также учет индивидуальных особенностей жизненной ситуации конкретного человека.

Адресная помощь должна предоставляться, прежде всего, следующим группам населения:

- 1) Инвалидам 1 -й и 2-й группы.
- 2) Одиноким пенсионерам и одиноким супружеским парам, не способным к самообеспечению.
- 3) Престарелым гражданам в возрасте 80 лет и старше.
- 4) Детям-сиротам, выпускникам детских домов, школ-интернатов.
- 5) Семьям, воспитывающим детей дошкольного возраста и детей – инвалидов.
- 6) Многодетным и неполным семьям.
- 7) Семьям безработного.
- 8) Лицам, попавшим в экстремальные ситуации (беженцам, бомжам, вынужденным переселенцам и т.д.).

9) Лицам, которые не могут получить трудовой доход в достаточном размере по объективным причинам (уход за нетрудоспособным членом семьи, инвалидность и др.).

10) Лицам, которые не имеют родственников, обязанных по закону содержать граждан, не способных к самообслуживанию, и др.

5. Многосубъектность. Важнейший субъект социальной защиты населения – государство. Оно разрабатывает и осуществляет социальную политику в области социальной защиты, стремится сделать ее сильной и эффективной, учитывает региональные факторы при ее проведении. Реализуя свои важнейшие функции — целеполагания и организационного воздействия на социальные процессы в обществе, эффективного регулирования и контроля социальной сферы, государство должно обеспечивать:

- 1) минимальный уровень социальных гарантий;
- 2) создание социально гарантированных условий для жизнедеятельности людей;
- 3) поддержание оптимальных соотношений между доходами активной части населения и нетрудоспособных граждан, минимальными размерами заработной платы, пенсий, стипендий, социальных пособий и величиной прожиточного минимума;
- 4) создание условий для укрепления здоровья населения, роста его образованности и культуры, решения жилищных проблем.

6. Социальное партнерство и солидарность. Важными принципами являются также социальное партнерство и солидарность всех слоев населения в решении задач социальной защиты, а также участие благотворительных и общественных организаций в развитии форм и видов социальной помощи.

7. Динамичность. Динамичность оказания социальной защиты также является принципиальным моментом и понимается как систематический пересмотр социальных нормативов по мере роста индекса потребительских цен, а также повышения минимального размера заработной платы и величины прожиточного минимума.

На основе структуры уровня доходов предлагается выделить три уровня социальной защиты населения.

Заключение. Принципы, которые закреплены на государственном уровне, практически не выполняются, что провоцирует социальную напряженность в обществе. В современных условиях основными принципами являются адаптация и адресность социальных гарантий. Именно поэтому так важно помочь населению, находящемуся за чертой бедности и нуждающемуся в поддержке от государства. А также учесть факт отсутствия необходимости обеспечения тех, чьи доходы в десятки раз выше уровня прожиточного минимума. Условно, предоставляя части состоятельного населения незначительную для них выплату, эффективнее обеспечить население, чьи доходы ниже прожиточного минимума, которым данная сумма послужит реальной социальной помощью. Именно поэтому важнейшим направлением на сегодняшний день служит не только повышение эффективности предоставляемых социальных гарантий, но и рационализация их применения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Волгин, Н.А. Социальная политика: монография [Текст] / Н.А. Волгин. – М.: Экзамен, 2015. – 734 с.
2. Измалкова, В.В., Комов В.Э. Социальная защита населения в Российской Федерации - основа правового государства / В.В. Измалкова, В.Э. Комов // [Текст] Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. - 2016. - № 2.- С. 29-32.
3. Социальная политика региона: теория и практика: учебное пособие / под ред. И.П. Скворцова [Текст] – М.: Корус, 2015. – 448 с.
4. Тонких, З.В. Социальная защита: сущность понятия в условиях рыночной экономики [Текст] / Тонких З.В. // Вектор экономики. - 2020. - № 9. - С. 31-36.

РОЛЬ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ (НА ПРИМЕРЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ)

Л.В. Гурьянова, магистрант

Научный руководитель: Ю.А. Макурина, канд. экон. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В условиях современной экономики, упадка социальной и хозяйственной жизни граждан, важно обеспечить устойчивое развитие сельской территории. В теории и на практике исследователи выявили главным ресурсом развития сельской территории – гражданские инициативы местного населения. В работе была рассмотрена готовность участия сельского и городского населения в постоянной и безвозмездной работе какой-либо общественной организации в Новосибирской области. Выделены проблемы развития гражданской активности.

Ключевые слова: волонтерство, некоммерческие организации, гражданское общество, молодежь, местные жители, развитие, гражданская инициатива.

Введение. В условиях современности возрастает роль и значение некоммерческих организаций, в том числе и публичных объединений, оказывающих воздействие не только на политику внутри государства, но и на внешнее взаимодействие. Современная социология условно делит социальные группы гражданского общества на три сектора: государственный (публичный), коммерческий (частный) и некоммерческий (НКО). Поэтому по отношению к НКО часто применяется такой термин, как «третий сектор».

Материалы и методы. НКО (некоммерческая организация) – это компания, которая не имеет в качестве основной цели своей деятельности получение прибыли и не распределяет прибыль между участниками своей организации. Данные организации создаются для достижения социальных, благотворительных, культурных и других сфер жизнедеятельности.

Что такое сельские территории в России? По данным статистики на 1 января 2020 года население на селе составляет 37 млн 196 тыс. чел. Это огромные площади, на которых живут люди и развивается экономика. Это также взаимосвязь не только сельского хозяйства, но и торговли, промышленности, туризма и многого другого. Но с повсеместным ростом показателей по стране, именно на сельских территориях наблюдается упадок хозяйственной и социальной жизни (бытовой комфорт, развитость инфраструктуры, ЖКХ, медицина и др.). В Новосибирской области наблюдается села расположены на такой удаленности друг от друга, что, по сути, население не общается между собой. Также большая проблема состоит в оттоке жителей из села, снижении плотности населения.

В этом случае интерес представляет гражданская активность в виде добровольчества местного населения и деятельности некоммерческих организаций (далее НКО) в муниципалитетах.

История становления добровольчества в России берет свои истоки с деятельности верующих в православных монастырях, затем примером может служить период войны. Далее дорогое дело наших бабушек, дедушек, мам и пап – комсомол и пионерия. В 1995 году был принят закон «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», благодаря чему состоялся первый форум добровольцев в Москве. В XXI веке для решения растущих социальных проблем создаются общественные и благотворительные организации, задачи которых оказывать населению социальную поддержку.

Однако, волонтерство в небольших селах и городах значительно отличается от крупных городских проектов. Здесь даже цели имеют отличия. Деятельность жителей муниципалитетов и поселений способна изменить развитие всей территории, на которой

они проживают. Для анализа гражданского участия особое внимание нужно уделить проценту вовлеченности граждан в деятельность НКО.

По данным статистики в 2019 году в Новосибирской области насчитывается порядка 3,8 тысяч некоммерческих организаций (НКО).

Результаты. Для оценки деятельности некоммерческого сектора важны не только количественное, но и качественное разнообразие организаций. Анализ показал, что в муниципальных районах Новосибирской области в большей степени представлены общественные организации, работающие с такими целевыми группами, как дети и молодежь, ветераны и пожилые люди, многодетные семьи. В меньшей степени в муниципальных районах представлены организации по защите животных и экологии, профсоюзные организации, а также поисковые и спасательные организации.

Для сравнения: в г. Новосибирске основные целевые группы, на которые направлена деятельность некоммерческого сектора, – семья, дети и многодетные, молодежь, защита экологии и животных. Большая доля участия волонтерских организаций в событийных мероприятиях, существенную роль играет деятельность поисковых отрядов.

В целом видно, что в сельской местности представлены менее разнообразные по сравнению с городом практики гражданского участия, которые могут оказывать влияние на изменения. Но в большей степени в муниципальных районах практически не развиваются направления по национальным и профессиональным интересам.

Для анализа процента вовлеченности сельских жителей в деятельность гражданских инициатив важно знать степень их готовности. По результатам анкетирования (таблица 1) видно, каков средний уровень участия в деятельности НКО. 65-72% респондентов ответили, что не являются участниками подобной деятельности. 34-44% опрошенных не хотят принимать участие в данной деятельности. Еще четверти (25%) сложно ответить на поставленный вопрос. В процессе сравнения по территориальному критерию, отметим, что в сельской местности, в отличие от городской, респонденты реже участвуют в какой-либо общественной деятельности (18 против 35%). Но также жители сельских территорий меньше, чем горожане, готовы к работе на безвозмездной основе (33 против 41,2%).

Таблица 1 – Готовность к работе в общественных организациях населения Новосибирской области

	Место проживания, %	
	Город	Сельская местность
Являетесь участником какой-либо общественной организации?		
Да, член организации/волонтер	35	18
Не являюсь	65	72
Допускаете или исключаете свою деятельность в общественной организации на безвозмездной основе?		
Буду участвовать	41,2	33
Не хочу состоять в данной деятельности	34,1	44,5
Сложно ответить	24,7	24,5

В России преобладает патриархальная общественно-политическая система, в связи с этим в обществе непопулярно гражданское участие в жизни места, в котором живет тот или иной гражданин. Но переход от патернализма к самоорганизации активистов в решении социальных проблем – важный фактор развития сельских территорий, примером тому могут служить результаты практик гражданской активности на местном уровне Новосибирской области.

Радует еще тот факт, что становится все более популярным корпоративное волонтерство, все больше коммерческих и бюджетных организаций приходят к тому, чтобы организовывать сотрудников для общего полезного дела («Пивоваренная компания «Балтика», Соса-Cola НВС, ООО «Марс», МРФ «Сибирь» ПАО «Ростелеком», ИНВИТРО и т.д.).

В связи с этим можно выделить несколько проблем, которые являются препятствием на пути развития гражданского общества как на селе, так и в городе:

1. Отсутствие налаженной системы мотивации и поощрения.
2. «Структурные барьеры». Данные барьеры проявляются на внутреннем и внешнем уровнях работы организаций. На внутреннем уровне работы организации в первую очередь возникают трудности с кадрами, отсутствием «профессиональных волонтеров» и руководителей организаций.
3. Большая разрозненность некоммерческих организаций и отсутствием комьюнити сообщества.
4. Недоверие к волонтерам и скептический настрой местных жителей к деятельности НКО.
5. Отсутствие выхода на СМИ.

Есть мнение, что мотивировать население к активности и еще больше вовлекать в решении социальных проблем местного уровня, будет процесс формирования и развития системы гражданского образования на селе через взаимодействие институтов гражданского общества с органами управления системой образования, учреждениями среднего и высшего образования. Для примера можем привести введение дополнительных интерактивных занятий в сельских школах по повышению уровня гражданско-правовой культуры.

Деятельность всех некоммерческих организаций находится в особом правовом поле. Их работа регулируется Федеральными законами, правовыми актами и другими нормативными документами, главным из которых является Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

Статус работы некоммерческих организаций и особенности их налогообложения определяются исходя из следующих правовых документов. Статья 246 НК РФ: все НКО признаются плательщиками налога на прибыль. При этом средства, поступающие некоммерческим организациям на их содержание и ведение деятельности, при определении доходов для целей исчисления налога на прибыль организаций не учитывается согласно статье 251 Налогового Кодекса РФ. Также в Налоговом Кодексе РФ предусмотрен особый порядок при налогообложении на прибыль, в случае если НКО получает целевое финансирование в виде грантов. НКО также могут применять и УСН.

Все нормативные акты, а также разъяснения Федеральной Налоговой Службы и Министерства финансов России, размещены на сайтах. Документы, регламентирующие деятельность НКО:

- Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Бюджетный кодекс Российской Федерации (статья 78.1);
- Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая, статья 582);
- Распоряжение Президента Российской Федерации от 17.01.2014 № 11-рп;
- Распоряжение Президента Российской Федерации от 25.07.2014 № 243-рп;
- Нормативно-правовая база, устанавливающая особенности налогообложения для отдельных видов НКО.

Заключение. Таким образом хотелось бы заметить, что на 1 января 2017 г. был начат ещё один период реформы муниципальных учреждений, которые предусматривают строгую и жесткую ориентацию порядка использования ими средств из бюджета на достижение конечного результата. Как следствие, развитие НКО и всего некоммерческого сектора в РФ проходит под управлением и влиянием национальных особенностей страны. В России существует тенденция быстрого развития и усиление влияния на развитие экономики России.

Можно сказать, что необходимо продолжать формировать инфраструктуру, которая будет создавать более доступную среду для вовлечения сельского населения в гражданскую активность. Для этого нужно изучать особенности самоорганизации населения с учетом их исторического уклада, труда, быта. Еще одним мотиватором к гражданскому участию служит уровень доверия сельчан к органам власти, общественным организациям.

Растет и неформальная гражданская активность. Но то, над чем точно предстоит еще много работать некоммерческому сектору, - доверие к нему со стороны граждан, потому что ожидать готовности людей работать в НКО в качестве волонтеров и жертвовать свои средства можно только тогда, когда уровень доверия будет высоким. Да, он вырос за последний год. Но нам еще есть, над чем работать. Для этого НКО должны стать более прозрачными и подотчетными. В настоящее время некоторые организации уже делают публичные отчеты, но пока этого недостаточно. НКО должны также лучше взаимодействовать друг с другом, создавать партнерства, создавать саморегулируемые организации, что позволит защитить их от мошенничества и поможет им стать более подотчетными, действовать в соответствии с высокими этическими стандартами

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» (ред. от 05.02.2018) [Электронный ресурс] / Справочная правовая система КонсультантПлюс // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.11.2020).
2. Алмазова О.В. Профориентация в системе социального волонтерства / О.В. Алмазова, Н.С. Пряжников, С.М. Чурбанова // Национальный психологический журнал. – 2017. – № 1 (25). – С. 45–55.
3. Быченок Ю.А., Пичугин А.П. Влияние НКО на деятельность местного сообщества // Профессиональное образование в современном мире. – 2019. – №9(3). – Режим доступа: <https://doi.org/10.15372/PEMW20190318/> (дата обращения: 20.10.2020).
4. Миронов С. В. Франчайзинг как новая форма договорных отношений социальной сферы / С. В. Миронов, Е. Г. Хмельченко // Вестник национального института бизнеса. – 2018. – № 32. – С. 142-146.
5. Петрина О. А. Некоторые аспекты развития социального предпринимательства в России // Муниципальная академия. – 2018. – № 3. – С. 50-54.

УДК 336.64

АНАЛИЗ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ОАО «УСТЬЯНЦЕВСКОЕ»

О.С. Догадайло, студент

Научный руководитель: С.Н. Матвиенко, канд. экон. наук
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматриваются результаты анализа финансового состояния организации на примере ОАО «Устьянцевское». На основании расчётов предлагаются мероприятия по совершенствованию финансового состояния организации.

Ключевые слова: финансовое состояние, ликвидность, оборачиваемость, рентабельность, деловая активность.

Введение. Реализация основных процедур анализа финансового состояния организации позволяет получить оценки таких важнейших экономических категорий, как ликвидность, платёжеспособность, финансовая устойчивость, прибыль, деловая активность и рентабельность.

Материалы и методы. Информационная база анализа – бухгалтерские балансы и отчёты о финансовых результатах ОАО «Устьянцевское». Основной метод исследования - расчётно-аналитический.

Результаты. ОАО «Устьянцевское» занимается производством сельскохозяйственной продукции: молоко, мясо, зерно.

Динамике основных технико-экономических показателей ОАО «Устьянцевское», а именно:

– объем реализации продукции за исследуемый период снизился и в 2019 году был равен 62% от 2017 года, что в 2018 году объем реализованной продукции был также ниже показателя 2017 года.;

– себестоимость продукции в 2017-2019 годах также снизилась, в 2019 году относительно 2017 года на 62%, а вот в 2018 г. мы видим увеличение себестоимости продукции при снижении как выручки, так и численности работников. Возможно, это связано с ежегодным увеличением цены на материалы и комплектующие, энергоносители и увеличением средней заработной платы;

– прибыль предприятия в 2019 году составила лишь 66% относительно 2017 года, но относительно 2018 года, когда у предприятия был образован убыток в - 11904 тыс. руб., прибыль существенно выросла. Следовательно, в 2019 году предприятие работало гораздо успешнее 2018г, но все-таки существенно хуже, чем в 2017г.;

– среднесписочная численность персонала компании уменьшилась с 83 человек в 2017 году до 68 человека в 2019 году;

– среднемесячная заработная плата работников предприятия, не смотря на снижение основных показателей деятельности в 2019 году выросла, в сравнении с 2017 годом. Скорее всего это связано у ежегодного увеличения прожиточного минимума и ростом средних заработных плат в сельскохозяйственной отрасли и на рынке в целом.

Снижении основных технико-экономических показателей организации, что является неблагоприятной тенденцией и свидетельствует о наличии определенных проблем в ведении хозяйственной деятельности, тем более что в годы исследования наступила определенная стабилизация в экономики страны.

Внеоборотные активы организации состоят только из основных средств.

За исследуемый период величина основных средств уменьшается и в 2019 году она составила 92% от величины в 2017 году (65 468 тыс. руб. против 69 059 тыс. руб.), при этом, в 2018 году величина основных средств увеличилась на 3% или 1968 тыс. руб. и была равна 71 027 тыс. руб. Увеличение себестоимости продукции в 2018 году было связано не только с повышением заработной платы сотрудников (а значит и с увеличением налоговых отчислений на фонд оплаты труда), но и с приобретением основных средств. У организации достаточное количество чистых активов и их величина за исследуемый период увеличивается.

Величина и структура активов предприятия в исследуемом периоде изменялась не значительно:

– величина основных средств в 2019 году уменьшилась на 3591 тыс. руб. и составила 94,8% от значения 2017 года. При этом, основные средства занимают в структуре активов 36-40%;

– запасы в 2019 году составили 98,81% от 2017 года, а их значение в структуре активов колеблется в пределах 53-58%;

– дебиторская задолженность показала самые большие изменения и в 2019 году увеличилась на 4572 тыс. руб. в сравнении с 2017 годом, а это на 185,8%. Но при этом, в 2019 году дебиторская задолженность была ниже, чем в 2018 году. В структуре активов доля дебиторской задолженности незначительна и колеблется в диапазоне 3-6%;

– денежные средства предприятия составляют менее 1% в структуре его активов и в 2019 году их величина снизилась до 99,53% относительно 2017 года, хотя существенно выросла в сравнении с 2018 годом. Вероятно, в 2018 году предприятие потратило свои денежные средства на приобретение основных средств.

Оборотные средства предприятия - важный показатель его финансовой устойчивости и отражает разницу между текущими активами и краткосрочными обязательствами [1].

На 1 рубль оборотных активов в 2019 году приходится 1,74 внеоборотных активов, тогда как в 2017 году это значение было равно 1,61. Это говорит о том, что увеличилась оборачиваемость и использование капитала стало более эффективным.

Структура пассивов ОАО «Устьянцевское» за исследуемый период изменялась незначительно (от 2 до 4%). При этом на предприятии увеличилась нераспределенная прибыль на 6774 тыс. руб.

Существенно снизились долгосрочные обязательства – на 5542 тыс. руб., следовательно, можно отметить, что предприятие погасило долгосрочный кредит, но при этом выросла сумма заемных средств в 2019 году в сравнении с 2017 годом на 2800 руб., но это все же меньше, чем было у предприятия в 2018 году (5000 тыс. руб.)

Таким образом, анализ пассивов организации говорит об улучшении его деятельности.

Показатель текущей ликвидности организации больше 1, т. е. общее значение оборотных активов больше суммы краткосрочных обязательств.

Коэффициент быстрой ликвидности у организации ОАО «Устьянцевское» в 2017 году был 0,425, что ниже нормативного значения, в 2018 году его значение увеличилось, но в 2019 году опять сократилось, следовательно, снизилась платежеспособность предприятия относительно краткосрочных долгов.

Коэффициент абсолютной ликвидности у организации был существенно ниже нормативного, по итогам 2019 г. показатель вырос с 0,001 до 0,03, что может рассматриваться как положительное изменение и улучшение финансового состояния предприятия.

Таким образом, можно говорить о том, что платёжеспособность предприятия была высокой в 2017 году, но структура капитала предприятия была не рациональна, денежные средства, лежавшие на счетах, не использовались и тем самым упускалась возможность заработать больше прибыли. А в 2018 году предприятие было не платежеспособно и только в 2019 году ситуация на предприятии стабилизировалась. Коэффициент абсолютной ликвидности важен для поставщиков сырья и материалов.

Значение коэффициента автономии у предприятия выше нормы, сельхозпроизводство относится к фондоемким отраслям, следовательно, можно сказать, что данный показатель у предприятия в норме и оно финансово устойчиво.

Принято считать, что самые низколиквидные активы должны финансироваться за счет собственного капитала, при этом, должен еще оставаться собственный капитал для финансирования текущей деятельности.

Так же отметим, что коэффициент обеспеченности оборотными средствами на предприятии в норме, растет, а, следовательно, увеличивается финансовая устойчивость компании.

В соответствии со значениями рассчитанных выше коэффициентов, предприятия по критерию платежеспособность можно разделить на платежеспособные предприятия, проблемные и кризисные предприятия.

Предприятие ОАО «Устьянцевское» по показателям относится к платежеспособным предприятиям. Это свидетельствует о том, что предприятию не грозит угроза банкротства, иными словами, краткосрочная политика предприятия выбрана правильно.

ОАО «Устьянцевское», несмотря на наличие определенных проблем (особенно в 2018 году), в 2019 году является платежеспособным, финансово устойчивым и ликвидным предприятием, а структура активов предприятия рациональна. Но низкое значение коэффициента быстрой ликвидности требует более тщательного подхода к финансовой деятельности предприятия.

Показатели деловой активности предприятия принято делить на качественные и количественные.

Положительными качественными факторами деловой активности предприятия ОАО «Устьянцевское» можно назвать следующие:

- стабильная работа на рынке более 14 лет;
- большой уставный капитал (420 000 руб.), что говорит о надежности предприятия;
- наличие лицензий;
- отсутствие предприятия в реестре недобросовестных поставщиков (данные ФАС);
- отсутствие связей с дисквалифицированными лицами;

– уплата налогов за прошлые отчетные периоды (по данным ФНС за прошлый 2018 год предприятие уплатило налоги на сумму 4 255 707 руб., следовательно, оно активно действует);

- отсутствие долгов по исполнительным производствам;
- высокая среднесписочная численность работников.

Рассмотрим количественные показатели деловой активности предприятия.

Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности предприятия снизился практически в 2018 году (83,61%), и также снизился в 2019 году (54,67% от уровня 2018 г).

Жестких нормативных критериев для данного показателя нет, они зависят от отраслевой специфики и специфики работы самого предприятия. Чрезмерное увеличение дебиторской задолженности создает угрозу финансовой устойчивости предприятию, заставляет привлекать дополнительные дорогие источники финансирования и, ведет к потере конкурентного преимущества.

Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности предприятия в 2018 году вырос (на 115,77% относительно 2017 г.), а вот в 2019 году, коэффициент опустился до уровня ниже, чем в 2017 году.

Чем выше коэффициент оборачиваемости, тем быстрее предприятие может рассчитаться со своими обязательствами и его ликвидность/платежеспособность будет выше (ведь платежеспособность – это есть долгосрочная ликвидность).

В нашем случае ситуация для предприятия неблагоприятная, т.к. коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности превышает коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности. Что означает дефицит финансовых средств и кассовые разрывы.

Отметим, что разница между периодами оборачиваемости между дебиторской и кредиторской задолженности была почти в два раза в 2017 и 2018 годах, а в 2019 году, периоды приблизились друг другу.

Своевременная оплата задолженности поставщикам способствует повышению престижа компании, привлекает новых партнеров к сотрудничеству, дает импульс к усовершенствованию деятельности.

Коэффициент оборачиваемости запасов материалов характеризует объем продаж на 1 руб., имеющихся у предприятия средних запасов. Данный показатель характеризует качество запасов и то, насколько ими эффективно управляют, выявляет остатки неиспользуемых, устаревших или некондиционных запасов. Чем меньше данный показатель, тем эффективнее используются запасы, так как прибыль возникает при каждом "обороте" запасов

В 2019 году произошло снижение коэффициента оборачиваемости запасов материалов (62,6% от уровня 2018г.), следовательно, можно говорить, что у предприятия накопились избыточные запасы, его складское управление стало менее эффективно, либо, у предприятия накопились непригодные к использованию материалы.

Зная коэффициент оборачиваемости, можно вычислить показатель оборачиваемости в днях. Таким образом мы узнаем, на сколько дней работы предприятия хватит имеющихся запасов.

Отметим, что запасов предприятия в 2019 году хватит на более 2-х лет работы. А период оборачиваемости запасов в 2019г. вырос на 159,7% в сравнении с 2018 годом.

В 2018 году на предприятии произошел резкий спад показателей рентабельности, так как предприятие завершило год с убытком. В 2019 году, все показатели рентабельности предприятия выросли. Но при этом, показатель рентабельности собственного капитала еще далек от 20% нормативного значения, следовательно, вкладывать инвестиции в данное предприятие пока не выгодно.

Рентабельность активов отражает отдачу от всех активов компании, показывает способность организации накапливать прибыль и отражает качество управления запасами. Рентабельность активов должна быть больше нуля, а иначе компания работает в убыток [2].

Позитивной тенденцией можно считать тот факт, что несмотря на критическое падение всех показателей рентабельности в 2018 году до кризисного состояния, в 2019 году предприятию удалось исправить ситуацию и существенно увеличить данные показатели.

Отметим, что у предприятия ОАО «Устьянцевское» показатели рентабельности в 2019 году находятся на уровне проблемных предприятий.

Более полное понимание о состоянии дел на предприятии можно получить, сравнивая его основные показатели и такими же показателями аналогичных предприятий.

В 2019 году финансовое состояние предприятия было лучше финансового состояния большинства аналогичных предприятий, которые занимаются данным видом деятельности.

Однако, в сравнении со средними общероссийскими показателями положение предприятия несколько хуже, чем у большинства. Это связано с низкими показателями предприятий, характеризующими эффективность его деятельности и его платежеспособность.

Следовательно, определенные проблемы у ОАО «Устьянцевское» все же есть и особенно ярко они проявились в 2018 году.

Таким образом, на основании проведенного финансового анализа предприятия ОАО «Устьянцевское», можно сделать следующие выводы:

- предприятие имеет хорошую деловую репутацию в соответствии с его качественными и количественными показателями;
- предприятие работает с прибылью;
- показатели рентабельности предприятия ниже отраслевых, и общероссийских, в соответствии с данными показателями предприятие можно отнести к проблемным с точки зрения вероятности банкротства;
- предприятие финансово устойчивое;
- предприятие является ликвидным по показателям текущей ликвидности, однако коэффициент быстрой и абсолютной ликвидности на предприятии ниже нормы;

Однако деятельность предприятия нельзя назвать в полной мере эффективной, так за рассматриваемый период наблюдается резкое сокращение выручки наряду с увеличением наряду с замедлением интенсивности использования запасов. Таким образом, в условиях экономического спада, основной задачей предприятия на ближайший период является повышение эффективности управления запасами, как способ высвобождения денежных средств и возможность их преумножения путем альтернативного их использования.

Заключение. Финансовое состояние организации не может быть охарактеризовано однозначно, так как в динамике рассчитанных показателей финансового состояния и эффективности работы прослеживаются разнонаправленные тенденции, что требует разработки системы мер по обеспечению финансового развития организации, но с учётом ряда нормативных значений ликвидности (платёжеспособности), финансовой независимости.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Морозова М.А. Теоретические аспекты управления оборотным капиталом организации / М.А. Морозова, С.Н. Матвиенко // В сборнике: Актуальные проблемы агропромышленного комплекса. сб. трудов научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов Новосибирского ГАУ. – 2019. – С. 245-248.
2. Шелковников С.А. Оценка эффективности производства на основе показателя рентабельности основных производственных активов / С.А. Шелковников, С.Н. Матвиенко // Вестник НГАУ (Новосибирский государственный аграрный университет). – 2015. – № 1 (34). – С. 175-180.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

О.С. Догадайло, студент

Научный руководитель: С.Н. Матвиенко, канд. экон. наук
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматривается понятие финансового состояния, методы и система показателей. В современных условиях возросло значение анализа финансового состояния организации, результаты анализа являются одной из важнейших характеристик экономической деятельности любой организации. В свою очередь, уровень финансового состояния организации определяет её конкурентоспособные позиции. Актуальность темы научной статьи обусловлена тем, что анализ и оценка финансового состояния организации важны в финансовой работе, а правильно поставленные задачи дают достоверный и оперативный результат такой работе.

Ключевые слова: финансовое состояние, этапы, методы, показатели, ликвидность, платежеспособность.

Введение. Анализ финансового положения опирается на классические методы анализа в целом и овладение последними позволяет в дальнейшем проводить анализ в максимально короткие сроки с получением при этом подавляющего большинства финансово-экономических характеристик.

Материалы и методы. Использовался монографический метод исследования.

Результаты. Деятельность по управлению финансами затрагивает процессы движения и формирования, обеспечения и сохранения имущества организации, контроля и прогнозирования его использования. Финансовое состояние организации определяется совокупностью показателей, которые отражают его возможность оплатить своевременно долговые обязательства [1].

Финансовое состояние – это результат взаимодействия и соединения элементов финансовых отношений организации.

Роль анализа финансового состояния организации в условиях рыночных отношений еще больше возрастает. Это связано с тем, что организации имеют полную самостоятельность, они сами полностью отвечают за результаты своей деятельности.

Анализ финансового состояния направлен на:

- своевременное получение финансовых результатов, эффективности, деловой активности деятельности организации;
- выявление причин, выявленных отклонений, а также резервов для улучшения результатов деятельности;
- обоснование для принятия управленческих решений;
- мобилизацию резервов для повышения эффективности деятельности организации.

Задачи анализа финансового состояния организации состоят:

- в обзоре финансовой отчетности;
- в характеристике имущества организации;
- в изучении оборачиваемости активов и источников;
- в анализе прибыли и рентабельности;
- в оценке платежеспособности и финансовой устойчивости организации, ликвидности ее баланса;
- в разработке мероприятий по улучшению финансового состояния;
- в использовании результатов анализа в деятельности [2].

Ключевым для полноценного анализа является аналитическая информация, ее качество.

Итак, главная цель анализа финансового состояния – дать полную характеристику о финансовом состоянии организации на текущий момент времени, выявить динамику его изменения, причины улучшения или ухудшения состояния, дать рекомендации по повышению финансовой устойчивости и платежеспособности организации.

Существует определенная последовательность проведения анализа финансового состояния.

Перед чтением отчетности, следует изучить среду анализируемой организации: общеэкономическую, производственную, оценить какое место она занимает на рынке, какая ее корпоративная стратегия.

После оценки качества отчетности следует аналитическая обработка информации. При проведении аналитических процедур можно выявить недостоверность отчетности.

Оценка качества отчетности состоит из формальных и неформальных приемов и процедур. Проверка полноты отчетности – формальные процедуры.

Для расчета показателей изменения статей необходимо сравнить показатели текущего периода с аналогичными показателями прошлого периода, чтобы проследить их динамику.

Желательно посмотреть два или три последовательных периода деятельности организации, чтобы наглядно увидеть тенденцию роста или снижения показателей.

Следующий этап анализа – расчет финансовых коэффициентов.

Они являются относительными показателями финансового состояния организации и исчисляются отношением одних абсолютных показателей к другим.

В зависимости от объектов анализа данные коэффициенты, необходимы для оценки: платежеспособности организации; вероятности банкротства; ее имущества и капитала; финансовых результатов [3].

Классификация коэффициентов по объектам анализа организации позволяет сделать оценку состояния анализируемого объекта, сделать сравнение с принятыми рекомендуемыми значениями.

Недостаток финансовых коэффициентов в том то, что они не отражают различий в методах бухгалтерского учета, а также качества показателей их составляющих.

Заключение о финансовом состоянии организации должно выявить причины и основания для принятия мер по предупреждению выявленных проблем.

При поиске путей для улучшения финансового состояния организации, следует очень тщательно оценить затраты, которые потребуются для их реализации, а также увеличение прибыли, которое может получить организация от их реализации.

Анализ бухгалтерской отчетности – важный инструмент, который помогает выявить слабые места в управлении финансово-хозяйственной деятельностью экономического субъекта, найти направления для инвестирования капитала и спрогнозировать отдельные показатели организации.

Для этого используют методы анализа финансовой отчетности:

- горизонтальный анализ, при котором сравнивают показатели финансовой отчетности с показателями прошлого отчетного периода;
- вертикальный анализ – изучают изменение итоговых показателей, как их изменение повлияло на финансовый результат;
- сравнительный анализ, он заключается в сопоставлении показателей с показателями прошлых периодов;
- трендовый анализ: организация на основании предшествующих периодов определяет тренды показателей – тенденции их динамики, с их помощью формируются возможные будущие показатели для проведения прогнозного анализа;
- факторный анализ, с его помощью выявляется влияние факторов на итоговый показатель и результаты хозяйственной деятельности организации.

Основные показатели оценки результативности организации можно разделить на следующие группы показателей:

- ликвидности;
- оборачиваемости;

- ликвидности и платежеспособности;
- финансовой устойчивости;
- прибыли и рентабельности.

Использование системы финансовых коэффициентов является особенностью анализа деятельности организации. Некоторые авторы выделяют определенные группы финансовых показателей.

Например, методика Шеремета А.Д. включает такие показатели: коэффициент ликвидности, рентабельности, финансовой устойчивости, деловой активности и др.

Войтоловский Н.В. выделяет показатели структуры капитала, операционного анализа, управления активами, анализа рентабельности, ликвидности, рыночные показатели [4].

К ним относятся: абсолютные показатели данных бухгалтерской отчетности; показатели о имущественном положении организации, коэффициенты задолженности: дебиторской и кредиторской, оборотных активов, вложений денежных средств.

Основные показатели анализа финансово-хозяйственной деятельности организации принято группировать следующим образом:

- показатели анализ баланса организации и его структуры;
- показатели оценки имущественного состояния организации;
- показатели ликвидности и платежеспособности;
- показатели финансовой устойчивости;
- показатели доходности (рентабельности) и деловой активности [5].

В основном анализ финансового состояния организации проводят по данным бухгалтерской отчетности.

По этим показателям определяются изменения оборачиваемости средств организации, ее производственного потенциала.

Показатель рентабельности собственного капитала важен не только инвесторам, но и налоговикам, по величине этого показателя они делают выводы о степени добросовестности компании относительно исполнения налоговых обязательств.

Показатели оценки имущественного состояния организации:

- рост доли активной части основных средств, что оценивается положительно;
- коэффициент обновления, который отражает долю вновь закупленные основных средств на конец года;
- коэффициент износа основных фондов.
- дополняет данный показатель до 100% коэффициент годности.
- коэффициент выбытия показывает ту долю основных средств, которая выбыла по каким-либо причинам.

Показатели ликвидности и платежеспособности.

Данные показатели анализа отражают степень организации расплатиться по своим обязательствам: достаточно ли у нее оборотных средств для этого.

Коэффициенты финансовой устойчивости.

По этим коэффициентам оценивается состав источников финансирования, их динамика, соотношение.

Анализ строится на источниках средств, которые различаются по своей доступности, уровню себестоимости, надежности, риска и т.д.

Коэффициент автономии – показатель отношения собственного капитала к общей сумме активов предприятия свидетельствует, о независимости предприятия от кредиторов и ее финансовой устойчивости

Показатели деловой активности.

Деловая активность организации – понятие, которое включает в себя множество аспектов ее деятельности.

Активность организации при расчетах зависит от сроков платежей задолженности: кредиторской и дебиторской

Эффективность использования ресурсов зависит от их оборачиваемости.

Заключение. Финансовое состояние представляет собой комплексное многомерное понятие, характеризующееся целым комплексом показателей, отражающих финансовые возможности организации, как реальные, так и потенциальные. Данные аналитических исследований уровня финансового состояния используются для принятия стратегических решений и антикризисного управления организацией.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Сергеев Н.А. Оценка финансового состояния предприятия и пути его улучшения / Н.А. Сергеев, И.Е. Стратьев, С.Н. Матвиенко // В сборнике: Современные проблемы и перспективы развития агропромышленного комплекса региона. Сборник трудов научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов экономического факультета Новосибирского ГАУ. Новосибирский государственный аграрный университет. – 2017. – С. 433.
2. Маркарьян Э.А. Экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебник. / Э.А. Маркарьян, Г.П. Герасименко, С.Э. Маркарьян. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2019. – 554 с.
3. Павлова Л. Н. Финансовый менеджмент: учебник / Л. Н. Павлова.– М.: Юнити-Дана, 2017. — 273с.
4. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г.В. Савицкая. – М.: ИНФРА - М, 2019. – 336с.
5. Дебденко О.А. Роль доходов в определении финансового состояния предприятия / О.А. Дебденко, А.С. Ласукова, С.Н. Матвиенко // В сборнике: Современные проблемы и перспективы развития агропромышленного комплекса региона. Сборник трудов научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов экономического факультета Новосибирского ГАУ. – 2018. – С. 68-70.

УДК 37.017.4

ГРАЖДАНСКАЯ АКТИВНОСТЬ МОЛОДЕЖИ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

Захаров Ю.Г., магистрант

Научный руководитель: Ю.А. Макурина, канд. экон. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Современная молодежь выполняет большую роль в нашем мире, она является той социальной группой, от которой зависит будущее. Сегодня молодежь отличается пассивностью, и что приводит к негативным последствиям в социуме. «Воспитать и вырастить» активный субъект гражданского общества легче с того возраста, когда осуществляется процесс первичной социализации, формируется личность. Отсюда получается необходимость развития молодого поколения в рамках новых общественных формаций, обеспечивающих построение нового государства с новой системой ценностей. В данной работе мы решили рассмотреть уровни гражданской активности молодежи Новосибирской области, формы их взаимодействия, так как среди этого поколения имеется огромное количество вариантов самореализации и развития. Изучить тот факт, чем молодые граждане отличаются от людей более старших возрастов? Какие факторы предопределяют более высокие показатели гражданского активизма среди молодежи?

Ключевые слова: молодежь, новосибирская область, молодежная политика, формы взаимодействия, самоуправление, волонтерство, активность, гражданская активность.

Введение. Понятие гражданской активности разрабатывается в научной литературе в неразрывной связи с понятием гражданского общества и понятием демократии. На практике, без гражданской активности невозможно представить формирование гражданского общества, а без него не представляется возможным построение демократического государства. В этой связи, для более качественного подхода к

определению понятия гражданской активности и выявлению ее сущности, полезно рассмотреть указанную взаимосвязь более подробно. Итак, демократия, как одна из форм политического управления, предполагает участие в принятии политических решений всех граждан государства. Это означает, что в демократическом государстве выстраивание работы государственных органов происходит таким образом, чтобы обеспечить максимальную доступность такого участия. Однако, необходимо понимать, что в данном случае невозможно ограничиться только организацией государственной власти, поскольку для правильного функционирования системы необходимо обеспечить наличие негосударственных институтов, реализующих действенные механизмы взаимодействия между властью и обществом, регулирующих все общественные отношения в негосударственной сфере, а также дающих возможность осуществлять контроль за работой выборных органов, которым, в рамках демократического государства, граждане передают часть своих полномочий.

Материалы и методы. Под термином «гражданская активность» в широком смысле, как правило понимают одну из форм общественной активности, которая проявляется в неравнодушном отношении молодежи ко всем проблемам общества. Основываясь на данном подходе, выделяют такие ключевые формы гражданской активности молодежи как:

- самоуправление;
- работа волонтером;
- выражение своей позиции в СМИ, блогах и форумах;
- письма и обращения в органы государственной власти, суды, правоохранительные органы;
- участие в протестах, забастовках, голодовках, демонстрациях, митингах.

Рассмотрим их более подробно.

1. Самоуправление. Молодежное самоуправление – это система представительных органов молодежных сообществ, позволяющая наиболее эффективно привлекать молодых граждан к принятию общественно-значимых решений, учитывать мнение молодежи при формировании молодежной политики, реализовать инициативы и проекты. В Российской Федерации система молодежного самоуправления представлена тремя уровнями:

- ученическое (школьное) самоуправление;
- студенческое самоуправление;
- самоуправление, осуществляемое через молодежные консультативно-совещательные структуры (молодежное представительство или молодежный парламентаризм) при органах государственной и муниципальной власти.

Несмотря на то, что в настоящее время, в самоуправление вовлечено сравнительно небольшое число молодых людей в Новосибирской области, необходимо отметить, что интерес и уровень доверия к данным формам общественной деятельности растет. Для реализации данного направления на территории Новосибирской области действует несколько проектов:

- Молодежный парламент Новосибирской области;
- Молодежное правительство Новосибирской области;
- Студенческое самоуправление;
- Молодежные избирательные комиссии.

2. Волонтерство. Волонтерская деятельность является видом общественной деятельности, включая традиционные формы взаимопомощи и самопомощи, официальное предоставление услуг и другие формы гражданского участия, которая осуществляется добровольно на благо широкой общественности без расчёта на денежное вознаграждение. Волонтерству доверяет подавляющее большинство молодежи Новосибирской области. Интерес к волонтерству возрос в последние несколько лет на фоне проведения в России крупных спортивных мероприятий. На государственном уровне волонтерские движения получают поддержку, вплоть до объявления 2018 года – «Годом волонтерства и добровольчества». Растет и число волонтеров в молодежной среде. На территории Новосибирской области в 2019 году был открыт Региональный ресурсный центр добровольчества «Волонтерский корпус Новосибирской области», деятельность которого

направлена на оказание информационных, консультационных, методических услуг организациям и гражданам в сфере добровольческой деятельности. Также активно работает Городской штаб добровольцев, трудовые отряды.

3. Выражение своей позиции в СМИ. Традиционно независимые СМИ являлись одним из ключевых институтов гражданского общества, с помощью которых возможно не только донести общественные проблемы до широкого круга лиц, но и найти поддержку и помощь в их решении.

4. Письма и обращения в органы государственной власти, суды, правоохранительные органы. Уровень доверия именно этим – правовым – формам защиты интересов молодежи наиболее высок. Возрос уровень доверия молодежи и к другим государственным институтам (федеральным, региональным и местными органами власти, прокуратуре, службе безопасности и т.п.).

5. Участие в протестах, забастовках, голодовках, демонстрациях, митингах. Современные молодые люди нацелены, в первую очередь, на правовое решение общественных вопросов.

Результаты. За последние годы многие исследователи, отмечают, что молодежь, т.н. миллениалы (1981-1996 гг. рождения) и следующее за ним поколение Z (1997-2012 гг. рождения) по многим социально-политическим характеристикам довольно сильно отличаются от поколений людей более старших возрастов. Более детальное изучение понятия «гражданская активность» молодежи, позволило выделить отличительные черты молодежи от людей более старшего возраста через опрос Левада-центр 2020 года:

1. Использование интернета. В этом направлении очевидное различие имеет использование Интернета и просмотр новостей там. За последнее 10 лет пользование телевидением в качестве источника новостей сократилось на четверть. А именно поиск новостей в интернете и социальных сетях выросло в четыре раза. И большой плюс оперативность необходимых новостей, через новости Яндекс, ютуба, телеграмм-каналов. А жители больших городов признаются, что не имеют телевизора у себя дома.

2. Социальные сети. ВК, одноклассники, на место скайпа в 2020 году пришел zoom, Instagram, куча развлекательных приложений с функциями обмена сообщениями, YouTube, в сети которого популярны стали видеоблоги, которые регулярно смотрит около трети российских граждан, каждый найдет то, что ему нравится, а также инстаграм-страницы. Большинство аудитории этих ресурсов составляют молодые люди, которые обращаются к ним в 5-6 раз чаще, чем представители старшего поколения. YouTube стал интернет-платформой, которая позволяет новым политикам, активистам и журналистам получить общенациональное признание у миллионов молодых зрителей по всей стране. Новые общественные деятели могут обращаться к своей аудитории напрямую, минуя фильтры контролируемых государством телеканалов. Но пока старшее поколение продолжает следить по телевизору за Путиным, Шойгу, Собяниным, Соловьевым и Киселевым, то у молодого поколения другие авторитеты: Юрий Дудь, у которого 7,5 миллиона подписчиков на YouTube, оппозиционный политик Алексей Навальный, основатель Фонда по борьбе с коррупцией, у которого почти 4 миллиона подписчиков, Алексей Пивоваров, о проблемах страны и мира на 1,71 миллиона подписчиков.

3. Дух предпринимательства проявляется у молодых людей в повышенной готовности заниматься предпринимательством, работать на себя, открывать свой бизнес и просто работать в рыночном секторе. Именно молодые россияне в 2 раза чаще, чем в среднем по выборке, говорят о желании открыть свое дело. Люди старших возрастов проявляют большую склонность работать по найму, в государственных организациях, гарантирующих пусть и не самый высокий, но стабильный доход. На просторах инстаграма открывают сотни магазинов еженедельно: начиная от авторских украшений до производства мебели и продажи авторских курсов. Сегодня молодые люди выбирают профессии маркетологов чаще, чем учителей или врачей. Ведь собственное дело принесет независимость и гордость родителей. Примером предпринимательства для молодых людей служит американский предприниматель Илон Маск, немного на второй план отошли Стив Джобс и Павел Дуров.

4. Снижение уровней патернализма. Еще одно отличие состоит в менее патерналистских взглядах молодых россиян по сравнению с более старшими возрастными группами. Согласно опросу «Левада-центра» в 2017 году среди молодежи только 27% опрошенных утверждали, что они не могут прожить без государственной поддержки, тогда как в старшей возрастной группе таковых было 70%. Доля сторонников прав человека среди молодежи до 25 лет включительно в октябре 2017 г. почти вдвое превышала долю сторонников приоритетности интересов государства (26% против 11% соответственно), в то время как по группе от 61 года и старше это соотношение было обратным (13% против 27% соответственно).

5. Отношения к меньшинствам. На сегодняшний день в сравнении со старшим поколением молодые люди более толерантны к геем и лесбиянкам, не принимают домашнее насилие, увлечены волонтерством. Однако про другие группы населения такого пока сказать невозможно. В отношении трудовых мигрантов молодежь также демонстрирует неприязнь. В отношении насилия над женщинами показатели не отличаются от среднестатистических, но сегодня женщины готовы говорить об этом открыто и решать эти проблемы. В сфере молодежных субкультур растет важность вопросов смены «традиционных» аполитичных молодежных субкультур типа панков и хипстеров на так называемые «солидарных», то есть которые базируются на более политизированных ценностях – гендерных проблемах, патриотизме, здорового образа жизни и т.д. Можно сказать, что на место имиджевой принадлежности приходит идеологическая и ценностная идентификация.

6. Привлекательность Запада. В отличие от старшего поколения, молодое поколение положительно относится к Западу. Так, около 60% молодых россиян положительно относятся к Европейскому союзу и США по сравнению с только 30% людей старше 65 лет. По этому вопросу также наблюдается заметный разрыв между жителями городскими и сельскими территориями: молодежь городов лучше относится к Западу, чем молодые люди из небольших населенных пунктов. Наше и похожее исследования показывают, что санкции и разногласия с Западом мало повлияли на привлекательность западных стран для российской молодежи. Такие страны, как Германия или США, по-прежнему являются для них образцом для развития собственной страны. Кроме того, именно в Европу и США наши молодые респонденты хотели бы поехать на работу и постоянное место жительства. В более положительном отношении к Западу есть и своя обратная сторона: значимая часть молодёжи хотела бы эмигрировать. Запад рассматривается молодыми людьми как место сытой и спокойной жизни, задает нормы потребительского поведения. Для многих из них западная массовая культура стала неотъемлемой частью повседневного опыта. С самого рождения они знакомы с Голливудом, Диснеем, а теперь и с НВО. Около трети россиян в возрасте до 35 лет слушают зарубежную поп-музыку, хип-хоп или техно, тогда как старшее поколение предпочитает советскую эстраду и русские народные песни. Западная культура действительно стала неотъемлемой частью идентичности молодого поколения в России.

7. Отчуждение от власти. На протяжении многих лет и вплоть до лета 2018, большинство молодых российских граждан демонстрировали высокий уровень поддержки Путина и российской политической системы. Однако, в связи с падением уровня жизни повышением пенсионного возраста, изменения затронули молодое поколение. Теперь респонденты обоих поколений озабочены экономическими проблемами в стране. Ситуации, произошедшие в 2020 году (поправки в Конституции, «обнуление сроков» президента), молодое поколение считает неприемлемыми. Также у молодежи существуют претензии к власти: блокировка телеграмма и сайтов, уголовные обвинения за репосты.

Заключение. Таким образом, формы гражданской активности молодежи содержат определенные противоречия. По нашему мнению, они обусловлены расхождением образа России и идеального города, сформировавшегося у молодежи в период политической социализации в 1990-е и 2000-е годы, и теми изменениями образа страны, которые он претерпевает на современном этапе. Молодые граждане по ряду характеристик отличаются от более старших поколений. Прежде всего, эти отличия касаются источников информации.

Россияне в возрасте 18-35 лет гораздо активнее пользуются интернетом и социальными сетями. Благодаря этому, российская молодежь оказывается менее подвержена государственной телевизионной пропаганде. Особенно заметна роль YouTube, который за последние годы стал самой популярной интернет-платформой, позволившей политикам, активистам и журналистам получить доступ к миллионам молодых россиян по всей стране в обход телеканалов, контролируемых государством. Это приводит к существованию двух параллельных медиапространств со своими аудиториями и героями, что углубляет разрыв между самыми молодыми россиянами и старшим поколением.

Гражданская активность может быть, как конструктивной, так и деструктивной, что зависит от многих факторов, в том числе и от целенаправленных действий государственных органов по воспитанию гражданственности и чувства ответственности перед социумом, по прививанию ценностей, характерных для конкретного государства, а также от формы их взаимодействия с институтами гражданского общества.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Балог А. И. Социальная активность студенческой молодежи // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2015. - №6. – С. 143–146.
2. Забокрицкая Л.Д., Орешкина Т.А. Гражданская активность молодежи Свердловской области // Вопросы управления. – 2018. - №1(50). – [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/grazhdanskaya-aktivnost-molodezhi-sverdlovskoy-oblasti> (дата обращения: 05.12.2020).
3. Меркулов П.А., Бакалдина Е.С., Малик Е.Н., Елисеев А.Л. Реализация государственной молодежной политики в регионах Российской Федерации / П.А. Меркулов, Е.С. Бакалдина, Е.Н. Малик, А.Л. Елисеев // Власть. – 2015. - №9. – С.12-15.
4. Чельцов Михаил Владимирович, Чельцова Марина Геннадьевна Отношение молодежи Новосибирской области и города Новосибирска к гражданственности и патриотизму // Сибирский педагогический журнал. – 2015. - №6. – [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/otnoshenie-molodezhi-novosibirskoy-oblasti-i-goroda-novosibirska-k-grazhdanstvennosti-i-patriotizmu> (дата обращения: 05.12.2020).

УДК 331

РЫНОК ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВОЗРАСТЕ ДО 30 ЛЕТ

Карташова О.С. студент

Научный руководитель: Т.Ю. Калошина, к. социол. н., доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматривается рынок труда молодых специалистов, как система сложных социально-экономических взаимоотношений. Сделан акцент на современные тренды и трансформации молодежного рынка труда.

Ключевые слова: Рынок труда, занятость, молодые специалисты, тенденции рынка труда.

Введение. В последние годы рынок труда стал более многогранным и комплексным, чем когда-либо. Это произошло благодаря качественному развитию технологий и глобализации. Влияние этих и других факторов может отразиться как на карьерных целях, так и на способности их достигать.

Рынок труда молодых специалистов – это система сложных социально-экономических взаимоотношений. Молодежь, вступающая в трудовую жизнь, и работодатели, ищущие качественную рабочую силу, пытаются договориться по поводу найма. Как раз в таком вопросе необходимо учитывать следующие факторы: уровень квалификации молодого специалиста, приобретенные умения, навыки и знания.

Материалы и методы. Теоретические и социологические методы исследования:

работа с литературными источниками, анализ статистических данных.

Обсуждение. На современном этапе, именно молодые люди становятся одной из главных производительных сил. Они обладают высоким трудовым потенциалом, социальной и трудовой мобильностью.

В России молодым специалистом считается человек, в возрасте до 35 лет, получивший среднее или высшее профессиональное очное образование либо учащийся последнего курса образовательного учреждения высшего (среднего, начального) профессионального образования и устроившийся или активно ищущий работу по специальности.

Молодёжный рынок труда систематически пополняется за счет таких источников как:

- выпускники ВУЗов и колледжей, уже сделавшие свой профессиональный выбор, но ещё ищущие своего работодателя – молодые люди 25–29 лет;
- молодёжь, студенты и молодые люди, которые близки к завершению профессиональной подготовки – молодые люди 18–24 лет;
- подростковая группа, ищущая подработку – молодые люди до 18 лет.

Главные характеристики молодежного рынка труда это, прежде всего энергичность, стремление к новому, быстрота обучаемости, новое, творческое мышление.

Не нужно каких-либо профессиональных умений, чтобы понять, что именно в наше время работодатели и компании вынуждены приспосабливаться к постоянно меняющимся условиям и культуре, а также соответствовать ожиданиям нового поколения кандидатов.

Соответственно, тенденции в сфере занятости практически постоянно изменяются, но, если быть внимательным к трансформации рынка труда, то можно быть в курсе меняющихся тенденций в любой сфере.

На данное время, существуют определенные тренды, такие как:

- возрастание популярности удаленной работы;
- ценность Soft skills;
- информатизация;
- возможность работы в компании с социально полезной миссией (поддержка благотворительных фондов, экология и т.д.);
- «альтернативные кандидаты».

После окончания ВУЗа, при попытке устроиться на работу своей мечты, молодые специалисты сталкиваются с целым рядом трудностей. Проанализировав данные онлайна-сайта «Анкер», на вопрос «Как Вы считаете, с какими трудностями чаще всего встречаются студенты и выпускники ВУЗов при устройстве на работу?» поступили следующие ответы: недостаточность опыта, практики обозначили – 91,7% людей, невостребованность специальности упомянули 25,0% опрошенных, 16,7% людей считают, что главная проблема трудоустройства это возраст, 16,6% опрошенных считают, что большинство работодателей не считают бакалавриат высшим образованием, что и является основной проблемой, невозможность работать полный рабочий день отметили 18,4%, также еще одной проблемой является отсутствие военного билета у юношей, этот пункт отметило 8,3% опрошенных.

К сожалению, достаточно существенная часть молодежи по окончании ВУЗов и колледжей на основе бюджетной оплаты образования, в будущем не осуществляют трудовую деятельность в соответствии с полученной профессией. Но, одновременно с этим, в России наблюдается значительная нехватка квалифицированной рабочей силы в общественно значимых профессиях, например в медицинские учреждения, школах и т.д.

Причины этого кроются в отсутствии системы государственного заказа и грамотного распределения трудовых ресурсов, крайне низкие социальные гарантии и уровень оплаты труда молодых специалистов. Но, несмотря на все вышеперечисленные нюансы, в России существуют различные пособия и льготы, положенные молодым специалистам. Основными являются:

- дорожные карты и НПА;
- стимулирующие доплаты – от 5000 рублей;

- беспроцентные ссуды на обустройство;
- возможность получения ведомственного жилья;
- единовременная выплата при трудоустройстве (от 10000 до 50000 рублей);
- и т.д.

Заключение. Конечно, в работе молодых специалистов существуют как плюсы, так и минусы. Несомненно, к плюсам, можно отнести способность генерировать новые идеи, высокую мотивацию молодого работника, гибкость, умение приспосабливаться к меняющимся условиям, лояльность, энергичность, высокую работоспособность. Все эти умения позволяют быть ценным и незаменимым сотрудником. На ряду с плюсами, существуют и минусы, как правило, к ним относят слишком завышенные амбиции, низку. Профессиональную ориентацию, социальную незрелость, отсутствие навыков поиска работы, иногда, низкую мобильность.

Подводя итоги, можно сделать вывод, что проблем с трудоустройством достаточно много, и основными являются: отсутствие опыта, частая дискриминация соискателей и иные некорректные действия, дисбаланс между ожиданиями работодателей и навыками молодых специалистов, иногда, и нестабильная ситуация в стране, например кризис.

Сегодня «молодой специалист» выпускник учебного заведения, готовый реализовывать свои способности к труду и испытывающий сложности при устройстве на работу. Но, несмотря на все трудности, можно сделать вывод, что молодые специалисты востребованы на рынке труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.

1. Конкуренентоспособность как фактор успешности молодого специалиста на рынке труда: монография / О.Н. Беленов, О.А. Колесникова, А.В. Звездинская, Е.В. Маслова; под общ. ред. Е.В. Масловой; Воронежский государственный университет. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2017. – 74 с.

2. Молодежный рынок труда: понятие, сущность, структура, особенности [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://proforientatsia.ru/analitika/employment/molodyozhnyj-rynok-truda/> (дата обращения: 15.10.2020).

3. Рынок труда: учеб.-практ. пособие / Т.Ю. Калошина, А.В. Черепанов; Новосиб. гос. аграр. ун.-т. – Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2018. – 235 с.

УДК 336.14

СРЕДСТВА САМООБЛОЖЕНИЯ ГРАЖДАН, КАК ЧАСТЬ ДОХОДОВ МЕСТНОГО БЮДЖЕТА

Е.Д. Кладковая, студент

Научный руководитель: Ю.А. Макурина, канд. экон. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматриваются особенности, факторы и проблемы самообложения граждан для формирования бюджета муниципального уровня.

Ключевые слова: самообложение, местный бюджет, муниципальные финансы, средства самообложения.

Введение. Улучшение социально-экономической ситуации (особенно в условиях экономической турбулентности) в муниципальных образованиях и повышение качества жизни российского населения возможно лишь при осуществлении комплекса скоординированных и продуманных действий, связанных с формированием бюджетов муниципальных образований, особенно с учетом наличия возможности создания новой экономики в Российской Федерации.

Материалы и методы. По итогам исполнения местных бюджетов Российской Федерации в 2019 г. уровень их собственных доходов уменьшился по сравнению с

предыдущим годом на 5,6%, а доля межбюджетных трансфертов в общем объеме доходов возросла более чем на 2,5% и составила 63,8%. В условиях финансовой нестабильности, наблюдавшейся в 2020 г., налоговые доходы местных бюджетов, вероятно, будут снижаться. При этом особое значение будет приобретать изыскание дополнительных доходных источников для финансирования решения вопросов местного значения.

Одним из таких источников дохода местных бюджетов являются средства самообложения граждан. Этот метод финансирования широко используется в международной практике. Во многих штатах США контроль за своими уплатами в бюджет является основным источником финансирования различных видов муниципальных проектов.

Использование средств самообложения, может быть, расширено для решения локальных проблем, затрагивающих население соответствующего муниципалитета, в том числе: озеленение и благоустройство территории, организация сбора и вывоза бытовых отходов и мусора, создание мест массового отдыха населения, охрана и реставрация памятников исторического и культурного наследия и др.

Важным аспектом средств самообложения является узко сфокусированная конкретная цель сбора средств. Этот критерий также можно рассматривать как гарантию единовременного использования платы. Самообложение можно считать незаконным, если цель его введения абстрактна и не может быть четко сформулирована [2]. Нормативные акты муниципалитетов часто составляют ориентировочный перечень мероприятий и целей, на которые должны быть потрачены средства самостоятельного финансового обложения граждан. Однако, в отличие от пожертвований, средства, внесенные в качестве собственного взноса, не могут быть классифицированы как безвозмездные.

Результаты. Для принятия решения о введении самоконтроля граждан необходимо соответствующее решение местного референдума. Решение устанавливает: день голосования на местном референдуме о введении и использовании самоконтроля граждан; конкретный вопрос местного значения, решаемый за счет самонаблюдения граждан, размер единовременной выплаты каждому гражданину.

В соответствии со статьей 56 Федерального закона № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» предусматривается возможность самообложения граждан [1]. Средства от самообложения также входят в состав неналоговых доходов.

Под средствами самообложения граждан (ст. 56 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ) понимаются разовые платежи граждан, осуществляемые для решения конкретных вопросов местного значения.

Размер платежей, вопросы введения и использования разовых платежей граждан решается на местном сходе граждан (референдуме).

Средства самообложения граждан, как правило, используются для решения таких проблем местного значения, которые затрагивают интересы всего населения поселка (городского округа). Например, создание условий для массового отдыха жителей поселения (городского округа) и организация обустройства мест массового отдыха населения, организация сбора и вывоз бытовых отходов, свалки.

Вопросы создания и введения средств самоконтроля находятся в компетенции представительных органов населенных пунктов, а их принятие осуществляется нормативными правовыми актами представительного органа муниципального образования.

Федеральный закон № 131 предусматривает, что гражданское собрание проводится в одном месте с населением, имеющим максимум 100 избирателей.

Очень часто городские и сельские поселения формируются таким образом, что население в них значительно превышает 100 человек, и поэтому провести собрание горожан по местам невозможно.

Вопросы введения и использования средств самоутверждения в этом случае могут рассматриваться только на местном референдуме. Схема назначения и проведения референдума на территории муниципального образования в соответствии со ст. 22 131-ФЗ, сложна, требует дополнительных финансовых и трудовых затрат и нецелесообразно для

оперативного решения конкретных вопросов местного отдельный поселения (например, ремонт сельских дорог, рытье колодцев и т. д.).

Расходы на проведение референдума гораздо выше средств самообложения, требуемых для выполнения конкретных работ. В связи с вышеизложенным полагаем целесообразным в ст. 25 Закона № 131-ФЗ слова «в поселении» заменить словами «в населенном пункте», а также установить норму, позволяющую органам местного самоуправления осуществлять введение и использование разовых платежей самообложения в населенных пунктах с численностью жителей, обладающих избирательным правом, более 100 человек.

Закключение. По данным Минфина России, самообложение граждан вводилось в 2014 г. в 1454 муниципальных образованиях (34 региона), что составляет 6,4% от общего количества муниципальных образований. Наибольший объем поступлений от самообложения в 2014 г. приходился на такие субъекты РФ, как Республика Татарстан (более 70% от общего объема средств), Кировская область и Пермский край. В указанных субъектах РФ для активизации самообложения применялось софинансирование из региональных бюджетов.

Таким образом, расходы часто могут превышать дополнительные доходы. Это проблема, которую можно решить только на федеральном уровне путем корректировки будут внесены в законодательство, позволяющие самостоятельного обложения налогом, в определенных местах и даже налогообложения в течение определенного периода времени (3, 5 лет), т. е. пересмотр единовременного платежа. При этом основной принцип самоутверждения должен сохраняться у самих жителей.

Размер средств, полученных путем самообложения, не может (и не должен) стать преобладающим источником дохода для местных домохозяйств и заменить налоговые поступления. Основное предназначение фондов самоконтроля жителей состоит в финансировании конкретного вопроса местного значения, решение которого считается приоритетным и важным для жителей и существенно влияет на условия жизни населения.

Еще одним преимуществом самообложения, если оно инициируется самими жителями, является его участие в решении наиболее насущных проблем местного значения и практическое участие в самоуправлении.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [Электронный ресурс] / Справочная правовая система КонсультантПлюс // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.01.2021).
2. Партиципаторные инструменты субъекта РФ: самообложение граждан и инициативное бюджетирование [Электронный ресурс] / О. В. Сивинцева, К. В. Будник // Режим обращения: <https://cyberleninka.ru/article/n/participatorynye-instrumenty-v-subektah-rf-samooblozhenie-grazhdan-i-initsiativnoe-byudzhetrovanie/viewer> (дата обращения: 23.01.2021);
3. Черненко, А. И. Значение средств самообложения граждан в структуре доходов местного бюджета / А. И. Черненко, В. С. Шахова. // Молодой ученый. — 2020. — № 22 (312). — С. 324-326.

ЭЙДЕТИЧЕСКАЯ ПАМЯТЬ КАК СПОСОБ МЫШЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Комлева Н.А. ст. преподаватель кафедры иностранных языков
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматриваются ключевые мнемонические приемы, которые можно использовать для запоминания лексических единиц, грамматики, фонетических особенностей изучаемого иностранного языка. Данные приемы помогают ориентироваться, помочь структурировать большие объемы материала, который предлагается для запоминания обучающемуся в высших учебных заведениях.

Ключевые слова: приемы мнемотехники, память, виды памяти, приемы запоминания, мнемотехника, система запоминания слов.

Введение. Знание иностранного языка – это неотъемлемая часть человека, имеющего высшее образование. Но, как правило, в ВУЗы, особенно аграрные, поступают школьники с уровнем не выше А2, в лучшем случае В1. Почему так происходит? Специфика любого иностранного языка – учить, но, к сожалению, большинство учащихся не знают, как правильно запоминать. И даже если в начале изучения иностранного языка есть интерес, и мотивация его выучить, неумение запоминать приводит к нежеланию продолжать изучение. Учить обычно надо на каждый урок, а если не запомнил к одному, затем прибавляются дальнейшие невыученные слова, грамматика, ошибки в чтении эти незнания накладываются одно на другое создавая впечатление, что ты ничего не понимаешь и язык учить очень сложно, нет способности к языкам и т.п. Студенты с глубоким внушением заявляют об этом. В течение долго времени копилось непонимание, отсутствие мотивации и мнение, что изучать язык - это сложно. Еще одна причина, в том, что, запоминая обычно мы пользуемся лишь одним или двумя органами чувств, чтобы запомнить. Но у нас их пять и нужно использовать их все, чтобы запоминание стало интересным и непринужденным.

Материалы и методы. Говоря об эйдической памяти обычно имеется в виду образная или фотографическая память. Слово «эйдетический» происходит от древнегреческого слова «эйдос», что означает «вид» («внешний вид»), «образ», «облик». Впервые в виде термина этот вид памяти был описан в 1907 году сербским ученым области психоанализа В. Урбанчиком. Теория образного мышления была развита в немецкой школе психиатрии и психологии имени Э. Йенша, который совместно со студентами провел ряд фундаментальных исследований этого явления. Среди российских ученых наиболее значимые исследования в этой области принадлежат Л.С. Выготскому.

На сегодняшний момент выделяют несколько разных характеристик эйдетической памяти, в зависимости от типа запоминания, рассмотрим наиболее значимые из них:

– Визуализация и сенсорика. Здесь сначала идет воспроизводство основных объектов и образов место, сезон улица помещение и тп. А затем идут вторичные зрительные образы т.е. детали.

– Детализация. Это можно назвать вторым уровнем. Здесь прорисовываются такие мелочи как количество пуговиц, цвета, незначимые малоброские объекты и детали.

– Непроизвольное удержание объектов. Этот тип характерен для «продвинутых». На этом этапе нет специальной цели запомнить нужную информацию, запоминание происходит автоматически, откладываясь в памяти, неосознанно.

– Большая вариативность. Этот тип встречается довольно редко, обычно это врожденные эйдетики, у которых есть склонность к запоминанию разных видов информации и в больших объемах произвольно. Это и запоминание большого количества иностранных языков, детали картин имена, цифры и т.п. [3]

Запоминание в основном происходит благодаря зрительному впечатлению, но при запоминании также активны и другие сенсорные модальности: слуховые, тактильные,

обонятельные, вкусовые.[1] Это не значит, что данный вид памяти доступен лишь небольшому количеству людей. Но чем раньше ее использовать, тем быстрее она войдет в привычку. Идеально обучать использовать свои способности с детства, но если не было такой возможности, обучиться основам запоминания используя свой ресурс можно и обучаясь уже в ВУЗе. В начале придется приложить усилия, обучаясь техникам запоминания. Но в дальнейшем, когда придет навык запоминание будет проходить автоматически. На практических занятиях в ВУЗе очень удобно использовать эти техники, так как запоминать приходится много и часто. Поняв систему и алгоритмы, которые надо использовать для заучивания, можно добиться более быстрого и достаточно объёмного количества требуемой информации. Но в начале надо приложить немного усилий.

Результаты. Основа тренировки – это зрительная и слуховая тренировка. Также важно развивать так называемое эйдическое восприятие – т.е. если мы учим слово, то прочитав его мы пытаемся ассоциативно его воспринять. Это значит мы окружаем себя ситуацией, где можно применить это слово, находимся «внутри картины», здесь можно добавить звуки, ощущения, подключить тактильное восприятие, далее смотрим на эту ситуацию со стороны, т.е. диссоциативно наблюдаем. Это общие рекомендации. Наиболее часто в развитии эйдической памяти пользуются такими приемами как:

– Метод Айвазовского. Этот метод назван в честь знаменитого художника неслучайно. У него в значительной степени была развита эйдическая память. Его картины очень живы и детальны, во многом благодаря его способности держать зрительные образы и переносить их очень точно на холсты. Алгоритм выполнения техники совсем не сложен, хотя в начале будет требовать некоторого внимания к себе.

выбрав желаемый объект для запоминания (это может быть картинка, слова, лекция и т.п.)

1) в течение 5 минут очень внимательно разглядывать этот объект.
2) закрыть глаза и мысленно представить его, если это слова или текст просмотреть его в деталях на каком месте, располагалось то или иное слов, было подчёркивание, где закончилась строка. Форма, размеры и т.п.

3) открыть глаза и провести сравнение с реальной картиной, обратить внимание на пропущенные детали, можно добавить механические действия для запоминания и записать на чистой странице эту информацию или места расположения предметов на картинке и т.п.

4) повторить упражнение, до полной или желаемой степени совпадения.

5) начинать надо с простых объектов и с каждым разом усложнять свою тренировку, далее можно уменьшить количество минут для запоминания. [2]

– Нейробика или «зарядка для ума». Это упражнение считается одним из самых эффективных для создания нейронных связей. Здесь идет несколько направлений: мы развиваем свою память, внимание и логику. Основой для развития памяти предлагается делать привычные действия необычным способом и кстати запоминать можно тоже необычным способом, приняв необычную позу, начать писать упражнения слева направо с конца тетради, даже незначительное изменение может сыграть свою роль. Концентрация внимания — это то, чего актуально не хватает в современном мире. Самым распространённым действием, как ни странно, довольно легким и одновременно тяжелым дается выполнение только одного действия и доведение его выполнения до конца. Для развития логики делим решение определенных задач на шаги, решаем головоломки кроссворды ребусы, в нашем случае на иностранном языке.

Что делаем на занятиях: читаем высокоинтеллектуальные статьи и тексты с большим количеством незнакомых слов и новых определений, вникаем во все слова, стараемся понять их объективный смысл; отключаем звук на видео, стараясь понять, о чем идет речь. Для усложнения записываем свою речь на диктофон. Далее сверяемся с оригиналом. Составляем предложения и делаем акцент на разных словах, наблюдая как меняется смысл сказанного.

– «Специальные упражнения». Они вариативны и зависят от объекта, который надо запомнить. Сюда входят: текстология, непринужденное наблюдение, ассоциация и

палиндрома. У каждого упражнения есть свои особенности и цели, для которых оно применяется. Рассмотрим основные:

– Текстология. Изучаем предложенный для запоминания текст. Далее собеседник добавляет или изменяет в нем несколько слов или предложений. В итоге надо определить нововведения.

– непринужденное наблюдение – выбрав предмет для запоминания обратить внимание на неосновные, неброские незначительные детали в первую очередь. Далее по памяти произвести воспоминание.

– ассоциации – особенно актуально при запоминании новых слов, представляя их образами с мелкими деталями. Можно усложнить если детали запоминать в виде сложно запоминающихся букв нужного слова.

– палиндрома – тоже очень полезное упражнение при запоминании лексических единиц. Читаем их, наоборот, таким образом отлично запоминаются написания слов.

Помимо этого, не пренебрегать упражнениями типа «найти отличия» «отыскать малопримечательный объект на картинке», тесты на внимательность и т.п.» сопровождая объяснения на иностранном языке.

Заключение. Вышеперечисленные упражнения – это лишь вершина айсберга возможностей развития эйдетической памяти. Развитие эйдетизма возможно в обычных условиях, не требующих специальных навыков, не выделяя определенного времени и не применяя сложных техник. Хорошая память гарантирует нам быстрое и качественное обучение, умение держать в голове важные даты, не забывать о списке приоритетных дел. Наукой доказано: что чем старше мы становимся, тем сложнее нам осваивать обучение. Значит освоение и использование приемов эйдетики на занятиях, это хорошая инвестиция в своё будущее, в собственный профессиональный и личностный успех – это инвестиция знаний. Помимо хорошего запоминания большого количества информации в сфере будущей профессии, эти занятия в общем улучшают ситуацию с концентрацией внимания, развивают память, способствуют нестандартному мышлению и креативности, гарантируют запоминание учебной, рабочей и повседневной информации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Бьюзен Т. Усовершенствуйте свою память. - М.: Попурри, 2016. - 256 с
2. Комлева Н.А. Приемы мнемотехники при обучении лексики неродного языка как один из способов формирования soft skills /Актуальные проблемы агропромышленного комплекса: сб. трудов научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов Новосибирского государственного аграрного университета (г. Новосибирск, 21-22 октября 2020 г.), Выпуск 5 / Новосибир. гос. аграр. ун-т. –Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотойколос», 2020. – 576 с.
3. Электронный ресурс: <https://healthperfect.ru/eydeticheskaya-pamyat-v-psihologii.html>

УДК 378:82.07

РОЛЬ ДИСЦИПЛИН, СВЯЗАННЫХ С ИЗУЧЕНИЕМ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА В ФОРМИРОВАНИИ УНИВЕРСАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МАГИСТРАНТА

Е.Г. Коротких, канд. филол. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматривается роль дисциплин образовательного блока «Иностранный язык» в формировании навыков общепрофессиональной деятельности и коммуникации, обозначенных в учебных планах и рабочих программах в качестве универсальных компетенций (УК). Проводится сопоставление понятий УК с так называемыми «твёрдыми» и «мягкими» навыками (Hard/Soft Skills), которые применяются в качестве параметров оценки компетентности специалиста.

Ключевые слова: универсальные компетенции, «мягкие» навыки, «жесткие» навыки, методика преподавания иностранных языков, компетенции по иностранному языку, профессиональная успешность.

Введение. В условиях развития глобальных экономических и научных связей выпускник вуза, будущий специалист должен найти своё место на рынке труда, т.е. он должен отвечать требованиям, которые современный образовательный менеджмент напрямую связывает с набором конкретных компетенций. Качество и количество данных компетенций по каждой из образовательных дисциплин способны оказать существенное влияние на профессиональную и карьерную успешность выпускника вуза. Дисциплины блока «Иностранный язык» являются основой формирования знаний, умений и навыков, объективно способствующих развитию не только информативно-познавательных, но и профессионально-коммуникативных качеств, по которым может быть оценен уровень подготовки магистранта как потенциального специалиста.

Материалы и методы. В статье используется методика сопоставительного анализа разделов контента рабочих программ дисциплин, связанных с изучением иностранного языка на уровне магистратуры. Проводится корреляция содержательной стороны универсальных компетенций по данным дисциплинам с различными видами и формами учебной деятельности.

Результаты. На уровне магистратуры изучение иностранных языков носит, как правило, профессионально ориентированный характер, что находит отражение в самой номенклатуре названий – «Иностранный язык в профессиональной сфере», «Профессиональный иностранный язык», «Профессиональные и научные коммуникации на иностранном языке», «Деловой иностранный язык», «Профильный иностранный язык».

Содержание компетенций и индикаторов достижения по компетенциям, закреплённым за дисциплинами образовательного блока «Иностранный язык» можно представить в виде наборов требований к потенциальному специалисту.

Универсальные компетенции (УК)

1. Способность к профессиональному и научному общению на международном уровне.
2. Способность применять современные коммуникативные технологии для профессионального и научного взаимодействия на международном уровне.
3. Знание этических норм и правил профессионального и научного взаимодействия с представителями различных стран и культур

Индикаторы достижений по компетенциям (ИУК)

1. Умение осуществлять письменный перевод и редактировать научный контент.
2. Обладание достаточно высоким уровнем знаний в области профессиональной и научной терминологии на иностранном языке.
3. Умение осуществлять презентацию результатов профессиональной и научной деятельности в устной и письменной формах с учётом норм и правил межкультурной коммуникации.

Совершенно очевидно, что перечисленные содержательные обобщения по УК и ИУК в международной системе координат полностью соответствуют понятию Soft Skills из общепринятой оппозиции Hard/Soft Skills, применяемой для оценки компетентности и профессиональной эффективности специалиста.

Профессиональные компетенции принято называть Hard Skills (англ. «жесткие» навыки – профессиональные знания, умения и навыки, которые студенты осваивают при обучении той или иной специальности/направления подготовки). Навыки, связанные с этикой деловой и научно-профессиональной коммуникации, повышающие эффективность и результативность трудовой деятельности специалиста, получили название Soft Skills (англ. «мягкие» навыки) [1]. «Мягкие» навыки всё чаще определяются в литературе как «ключевые» (англ. Key Skills), т.е. дающие «ключ» к профессиональному развитию, успешности, карьерному росту: «Мягкие навыки относятся к широкому набору навыков, компетенций, моделей поведения, установок и личных качеств, которые позволяют людям

эффективно ориентироваться в своей среде, продуктивно взаимодействовать с другими, хорошо работать и достигать своих целей. Эти навыки широко применимы и дополняют другие навыки, такие как технические, профессиональные и академические» (здесь и далее перевод автора) [2].

Различные варианты определения Soft Skills строятся вокруг единого теоретико-методологического ядра, суть которого в определении Soft Skills через синтез деятельностного и коммуникативного подходов. В нашем понимании, Soft Skills – это навыки, связанные с этикой деловой и научно-профессиональной коммуникации; навыки, повышающие эффективность и результативность трудовой деятельности специалиста.[3].

Американские социологи выделяют, как правило, 5 ключевых Soft Skills, которые, совершенно очевидно, взаимосвязаны и взаимозависимы: «Существуют пять критических навыков, которые, скорее всего, повысят шансы на успех по всем результатам, и которые работодатели ожидают от сотрудников: социальные навыки, общение, навыки критического мышления, внутриличностные навыки самоконтроля и позитивная самооценка» [2].

Представляется возможным спроецировать предлагаемые исследователями определения и конкретные варианты «мягких» навыков на ситуацию обучения иностранным языкам. В результате, заявленные в программах магистратуры УК и ИУК можно классифицировать по следующим вполне очевидным кластерам Soft Skills:

1. Информативно-когнитивный кластер – способность работать с профессиональной и научной информацией на иностранном языке, навыки аналитического, критического мышления, необходимые для письменного представления иноязычного контента в различных формах.

2. Информативно-коммуникативный кластер – навыки устной профессиональной коммуникации (в том числе и на международном уровне), способность строить профессиональное общение в соответствии с принятыми во внутреннем и внешнем (иноязычном) социуме этическими нормами и принципами.

3. Социально-коммуникативный кластер – навыки деловой устной и письменной коммуникации на иностранном языке, знание этики делового общения в культуре изучаемого языка, способность применять современные коммуникативные онлайн технологии.

4. Личностно-психологический кластер – навыки самоконтроля, объективной самооценки, умение следовать адекватным моделям поведения в ситуациях всех вышеперечисленных форм коммуникации.

Рассмотрим, с помощью, каких образовательных технологий, используемых в курсе обучения иностранному языку, магистрант получает вышеозначенный набор компетенций или «мягких» навыков. Все виды и формы учебной деятельности, которые будут рассмотрены далее, прописаны в учебно-методическом разделе программ магистратуры и реализуются в практике преподавания дисциплин образовательного блока «Иностранный язык».

Информативно-коммуникативный кластер навыков в значительной степени формируется за счёт различных видов работы с текстовым материалом по специальности. Отметим, что непосредственно перевод уже давно перестал быть основным видом учебной деятельности в программах преподавания специализированного иностранного языка. В век цифровых технологий и коммуникаций, когда Интернет полностью изменил подход и отношение людей к процессу перевода, профессиональный качественный перевод возможен только при условии целенаправленной работы по освоению специальной лексики и терминологии. [4]

Познавательная деятельность, которая становится «пропуском» магистранта в область профессиональной и научной деятельности, в область качественного общения на иностранном языке, начинается с обучения принципами составления специально-тематического вокабуляра, профессионального терминологического словаря, гнездового терминологического словаря.[4]. Сбор и классификация терминологии, поиск корректных, точных вариантов перевода развивают навыки аналитического мышления. Студент

обучается анализу лексики, пониманию внутренней структуры текста, построению ментальных и коммуникативных карт, анализу проблематики текстового материала (англ. problem-solving).

Умение работать с профессиональной информацией, анализировать данные и синтезировать полученные результаты формируются в процессе применения такой методики активного, студентоцентрированного обучения, как решение кейсов или кейс-технологии (англ. Case-Study).

Типовой алгоритм работы по методу «Case Study» включает следующие этапы:

1. самостоятельный выбор тематики кейса (анализ);
 2. работа с текстовыми источниками на иностранном языке (анализ, оценка и синтез информации);
 3. разработка тематического словаря и заданий на развитие навыков работы с терминологией (анализ и применение);
 4. подготовка письменной и устной презентации материала по избранной тематике (оценка, синтез и применение).
2. итоговая защита проекта в формате учебной конференции (понимание, знание, применение,)

Работа в формате кейс-технологии позволяет студентам пройти практически все этапы формирования мыслительных навыков (анализ, синтез, оценка) с опорой на изучаемый язык в качестве когнитивной и коммуникативной основы до конкретных результатов обучения (знание, понимание, применение) [5].

Алгоритм работы в методике кейсов показывает, что овладение навыками **информационно-коммуникативного кластера** становится неременной составляющей успешного завершения подобного вида учебной деятельности (см. п. 4.5). Навыки устной профессиональной коммуникации (в том числе и на международном уровне) отрабатываются в ролевых играх (англ. Role Play) – беседа с иностранным коллегой на профессиональные темы, участие в международной конференции – дискуссия, выступление с докладом, презентация.

Формирование мыслительных процессов (анализ, оценка, синтез) напрямую связано с основными этапами работы по созданию профессиональной, специальной, научной презентации, т.е. выхода на уровень понимания, знания и применения:

1. Отбор и оценка тематического материала.
2. Чёткое представление цели и задач выступления.
3. Правильное структурирование содержательной стороны выступления.
4. Логичность в подаче информации.
5. Корректность подбора визуальных средств подачи информации.

Задачей преподавателя также становится ознакомление студентов с информацией лингвострановедческого характера, т.е. с принятыми во внутреннем и внешнем (иноязычном) социуме этическими нормами и принципами функционирования языковых средств в ситуациях и событиях рассмотренного типа.

Навыки **Социально-коммуникативного кластера** – это образовательная цель, прежде всего, такой дисциплины, как «Деловой иностранный язык». Работа по освоению и совершенствованию Soft Skills данного кластера, в соответствии с рабочей программой включает обучение следующим видам деятельности:

1. написание деловых писем, писем-обращений и заявлений о приёме на работу, на участие в учебной программе или стажировке в соответствии с общепринятыми стандартами и нормами изучаемого языка;
2. заполнение на иностранном языке образцов анкет, содержащих сведения об образовании, приобретённой квалификации и деловых качествах, написание резюме, необходимых при приёме на работу или стажировку;
3. активное овладение речевыми формулами и лексикой, которые имеют существенное значение для успешного прохождения отборочных собеседований на иностранном языке;

4. ознакомление с системой реалий образовательного и страноведческого характера, с современными тенденциями в подготовке и отборе кадров.

Личностно-психологический кластер качеств и навыков также может быть успешно адаптирован студентом посредством освоения дисциплин блока «Иностранный язык». Работа по выполнению самостоятельных заданий (кейсы, презентации, составление терминологических словарей), а также групповые имитационные игровые методики на освоение различных языковых аспектов и содержательной стороны текстов прививают навыки самоконтроля, объективной самооценки, с одной стороны, умение работать в команде, разрешать конфликты – с другой. Само изучение языка дисциплинирует, учит добиваться успеха «маленькими шагами», расширяет кругозор. В основе методики обучения иностранному языку на уровне магистратуры лежит обучение посредством деятельности. Данное положение полностью согласуется с целями и задачами профессиональной подготовки взрослых людей, имеющих достаточно большой багаж базовых и специальных знаний, умений и навыков [6].

Обсуждения. Полученные результаты прошли апробацию на следующих конференциях:

1. Всероссийская научно-практическая конференция «Иностранные языки: лингвистические и методические аспекты» – Тверской государственный университет, г. Тверь, апрель 2019.

2. Межвузовская научно-практическая конференция «Инновационные методики и стратегии преподавания иностранных языков в вузе» – НГПУ, г. Новосибирск, янв. 2019.

3. Международная научно-методическая конференция «Технологии в образовании» - СибУПК, г. Новосибирск, февр. 2020.

Заключение. Сопоставительный анализ содержательных компонентов типовой программы дисциплин блока «Иностранный язык» на уровне магистратуры показывает, что все виды деятельности, связанные с освоением учебного материала, направлены на формирование УК и ИУК. В свою очередь, анализ основных смысловых узлов УК и ИУК позволяет говорить об их главной целевой установке – сформировать кластеры Soft Skills. При условии успешного освоения программы дисциплин блока «Иностранный язык», магистрант получает, помимо собственно профессиональных компетенций из разряда Hard Skills, дополнительные «ключи» к успешному трудоустройству и карьерному росту.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Официальный сайт проекта «TheBalance» [Электронный ресурс]. -URL: <https://www.thebalance.com/hard-skills-vs-soft-skills-2063780>. дата обращения 19.02.2020.

2. Lippman L. H., Ryberg R.. Key “Soft Skills” that foster youth workforce success: toward a consensus across fields. ChildTrends. 2015.

3. Коротких Е.Г., Носенко Н.В. Принципы формирования «soft skills» при обучении английскому языку студентов неязыковых специальностей вузов //Иностранные языки: лингвистические и методические аспекты// Межвуз. сборник научных трудов. Вып. 44. – Тверь. – Твер. гос. ун.-т. – 2019. – С. 43-48.

4. Коротких Е.Г. Работа с текстовым материалом на иностранном языке как базовый аспект модульного принципа обучения на уровне магистратуры.// Актуальные проблемы агропромышленного комплекса: сб. трудов научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов Новосибирского государственного аграрного университета (г. Новосибирск, 21-22 октября 2020 г.), Выпуск 5 / Новосиб. гос. аграр. ун.-т. – Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2020. – С. 206-210.

5. Коротких Е.Г., Носенко Н.В. Стратегии обучения иностранному языку в ситуации академического обмена// Профессиональное образование в современном мире .- 2016. –Т.6. - №3.- С. 462-468.

6. Коротких Е.Г., Носенко Н.В. Проблемно-модульное обучение как способ формирования компетенций по иностранному языку на уровне магистратуры // Мир науки, культуры, образования. – 2019.- №1(74).- С.201-204.

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФИНАНСОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ООО «ДИВАН»

А.Н. Котенкова, студент

Научный руководитель: С.Н. Матвиенко, канд., экон., наук
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматриваются результаты анализа финансового состояния организации на примере ООО «Диван». На основании расчётов предлагаются мероприятий по оптимизации прогнозирования финансовых потребностей организации

Ключевые слова: рентабельность, финансовое состояние, леверидж, ликвидность, деловая активность.

Введение. Одним из важнейших условий успешного управления финансами предприятия является анализ его финансового состояния. Финансовое состояние организации, предприятия представляет огромный интерес для государства, для собственников (нынешних и потенциальных), инвесторов, кредиторов, акционеров, партнеров предприятия, работников организации и других лиц

Материалы и методы. Анализ финансового состояния организации включает в себя анализ бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах работы анализируемой организации для выявления тенденций в ее деятельности и определения основных финансовых показателей, а также перспектив его дальнейшего развития.

Основным видом деятельности ООО «Диван» является «Производство прочей мебели».

Результаты. Организация наращивает выручку и ведет непрерывную деятельность. За период исследования выручка ООО «Диван» увеличилась на 9,15% или на 4343 тыс. руб., что оценивается положительно.

В тоже время отрицательным фактором является более высокие темпы прирост расходов по обычным видам деятельности, темпы прироста которых превышают темпы прироста выручки на 0,23%, в результате темпы прироста прибыли от продаж существенно ниже темпов прироста выручки, следовательно, нарушено одно из условий «золотого правила экономики»: темпы прироста прибыли должны опережать темпы прироста выручки.

Показательным для ООО «Диван» является уровень рентабельности продаж по сравнению со среднеотраслевым показателем. Если в среднем по отрасли рентабельность продаж по итогам 2019 г. составила 4,7%, то у ООО «Диван» – 8,41%, что существенно выше среднеотраслевого показателя.

О расширении деятельности ООО «Диван» также свидетельствует увеличение среднегодовой стоимости активов с 1541 до 8657 тыс. руб. или на 44,43%, но отрицательным фактором является то, что темпы их прироста опережают темпы прироста выручки, что привело к снижению капиталаотдачи в 5 раз, с 30,81 до 5,99 руб.

Рентабельность активов ООО «Диван» также существенно снизилась, чему способствовал высокий рост показателей среднегодовой стоимости активов. Если среднегодовая стоимость активов увеличилась в 5,6 раза, то выручка за три года увеличилась только на 9,15%, что является отрицательным фактором. По сравнению со среднеотраслевыми показателями рентабельности активов (5,9%), у ООО «Диван» составляет по итогам 2019 г. 50,34%, что в 8,5 раза выше среднеотраслевого показателя.

Таким образом, анализ основных финансово-экономических показателей деятельности ООО «Диван» показал, что несмотря на рост выручки, прибыли и активов, организацией не выполняются условия «золотого правила экономики»: темпы роста активов не должны превышать темпы роста выручки, а темпы роста прибыли должны быть выше темпов роста выручки. Только в этом случае показатели эффективности деятельности будут улучшаться. Но показатели рентабельности ООО «Диван» выше по сравнению со

среднеотраслевыми показателями, но имеют отрицательную динамику по сравнению с 2017 г. Капиталоотдача также снизилась в 5 раз.

Финансовое состояние ООО «Диван» является важнейшей характеристикой деловой активности и надежности организации, а также исполнения принципов бухгалтерского учета и составления бухгалтерской (финансовой) отчетности. Оно определяется имеющимся в распоряжении организации имуществом и источниками его финансирования, а также финансовыми результатами деятельности ООО «Диван». Анализ динамики имущества ООО «Диван» за период исследования показывает, что наблюдается рост активов как по итогам 2018 г. (в 3,5 раза), так и по итогам 2019 г. (+28,0%), при этом следует отметить более существенный рост активов по итогам 2018 г. Также следует отметить, что рост активов в 2018 г. произошел за счет роста оборотных активов, так как внеоборотные активы у организации отсутствуют. Наибольший рост в составе оборотных активов наблюдается по денежным средствам (в 4,8 раза) и дебиторской задолженности (в 4,0 раза). По итогам 2019 г., несмотря на менее значительное увеличение активов, наблюдаются положительные изменения только по запасам (в 4,9 раза), тогда как дебиторская задолженность и денежные средства снизились. Дебиторская задолженность снизилась на 1761 тыс. руб. или на 35,30%, а денежные средства снизились на 286 тыс. руб. или на 18,42%. Структура активов баланса ООО «Диван» не стабильна и ежегодно кардинально меняется. Если по итогам 2017 г. основная доля в составе активов баланса приходилась на дебиторскую задолженность (57,64%), то на конец 2019 г. ее доля снизилась до 33,20%. Не стабилен уровень денежных средств в составе активов, их уровень снизился на конец 2019 г. до 13,04%, тогда как на конец 2018 г. составлял 20,45%. Но наибольшие изменения характерны для запасов, диапазон изменений их уровня в активах от 13,88% в 2018 г. до 53,76% в 2019 г.

Источники формирования имущества ООО «Диван» представлены собственным капиталом и краткосрочными обязательствами. Долгосрочные обязательства у ООО «Диван» отсутствуют.

Ежегодно наблюдается рост как собственного капитала (в 4 раза в 2018 г. и 19,8% в 2019 г.), так и краткосрочных обязательств (в 3,1 раза в 2018 г. и на 36,0% в 2019 г.), при этом более существенный рост краткосрочных обязательств в 2019 г. произошел за счет привлечения краткосрочных кредитных ресурсов. Увеличение в 2018 г. составило 436 тыс. руб. или в 2,1 раза, в 2019 г. – 692 тыс. руб. или 83,1%.

Изменение кредиторской задолженности на конец 2018 г. было более существенным по сравнению с 2019 г., когда она увеличилась в 3,6 раза и составила 3013 тыс. руб., на конец 2019 г. ее прирост составил только 22,9%.

Если на конец 2018 г. наибольшие темпы прироста были у собственного капитала (в 4,0 раза), то на конец 2019 г. краткосрочные обязательства увеличились на 36,0%, тогда как собственный капитал только на 19,8%.

Коэффициент автономии ООО «Диван» показывает, что организация является финансово-независимой, так его уровень находится в пределах оптимального значения (40-60%).

Коэффициент финансового левериджа показывает, что заемный капитал в источниках формирования имущества незначительно превышает собственный капитал организации.

ООО «Диван» обеспечен собственным оборотным капиталом существенно выше нормативного значения.

ООО «Диван» не использует для финансирования текущей деятельности долгосрочные обязательства, а доля собственного капитала в общей сумме имеющегося капитала составляет 46%. В результате собственный капитал ООО «Диван» обладает высокой маневренностью, оборотный капитал в составе имущества занимает 100%. В тоже время на конец 2019 г. наблюдается увеличение коэффициента мобильности оборотных средств в связи с увеличением наиболее мобильной части оборотных средств (денежных средств).

Анализ показателей ликвидности ООО «Диван» показывает, что коэффициент текущей ликвидности, несмотря на его снижение находится в пределах рекомендуемого критерия и составляет на конец 2019 г. 1,86. Отвечает рекомендуемым требованиям и коэффициент критической ликвидности, он снизился на конец 2019 г. до 0,86, тем не менее соответствует нормативу. Коэффициент абсолютной ликвидности все годы также превышает рекомендуемый критерий, несмотря на его снижение до 0,24, что свидетельствует о высоком уровне денежных средств и финансовых вложений в активах баланса.

Коэффициент степени платежеспособности также показывает, что ООО «Диван» является платежеспособной организацией и сможет за счет выручки погасить свои обязательства за 1,21 месяца.

Формула идеального баланса показывает, абсолютно ликвидные активы в составе денежных средств и финансовых вложений должны больше кредиторской задолженности. Быстро ликвидные активы в составе дебиторской задолженности должны быть больше краткосрочных заемных средств. Медленно реализуемые активы в составе запасов и НДС должны быть больше долгосрочных обязательств, а собственный капитал должен быть больше трудно реализуемых активов.

Анализ показателей деловой активности организации, характеризующие эффективность использования оборотных средств показывает, что их динамика имеет как отрицательную, так и положительную тенденцию.

Отрицательным фактором является снижение оборачиваемости в целом оборотного капитала с 30,81 до 5,99 оборотов и увеличение продолжительности его оборота с 12 до 60 дней.

Оборачиваемость запасов также снизилась и составляет на конец 2019 г. 24 дня, тогда как в 2017 г. они оборачивались за 5 дней.

Отрицательным фактором также является увеличение продолжительности оборота дебиторской задолженности с 6 до 29 дней, что способствовало увеличению длительности производственного цикла на 42 дня.

Средний срок погашения кредиторской задолженности не стабилен и составляет на конец 2019 г. 23 дня, тогда как средний срок погашения дебиторской задолженности 29 дней, что свидетельствует о достаточности свободных денежных средств на счетах организации, позволяющих своевременно гасить долги перед поставщиками и подрядчиками, оплачивать оплату труда работникам организации, налоги и отчисления во внебюджетные фонды. Продолжительность операционного цикла зависит от продолжительности оборота дебиторской задолженности и запасов, увеличение продолжительности их оборота привело к увеличению производственного цикла с 10 до 52 дней.

При этом изменение оборачиваемости кредиторской задолженности привело к увеличению финансового цикла на 24 дня, что означает увеличение периода использования финансов других организаций.

Текущая финансовая потребность имеет положительное значение все три года, что свидетельствует об избытке денежных средств и о достаточности средств у организации для финансирования текущей деятельности. При этом за период исследования избыток денежных средств увеличился в 4,6 раза, что свидетельствует о нормальном финансовом состоянии организации.

Как показывает расчет, дефицит денежных средств ООО «Диван» не испытывало только по итогам 2018 г., когда излишек составил 268 тыс. руб. На конец 2017 г. дефицит денежных средств ООО «Диван» составил 202 тыс. руб., а на конец 2019 г. – 814 тыс. руб., что связано с увеличением кредиторской задолженности организации по товарно-материальным ценностям на конец 2019 г. до 3148 тыс. руб.

Наблюдается рост всех расходов, но наибольшие темпы роста приходятся на прочие затраты (+48,0%) и на расходы на оплату труда с отчислениями (+17,6%). Материальные затраты увеличились только на 2,0%.

Анализ структуры расходов по обычным видам деятельности показывает, что основная доля в их составе приходится на материальные затраты, что обусловлено производственной направленностью деятельности организации, на их долю приходится более 60% затрат, второе место занимают расходы на оплату труда с отчислениями. Доля прочих затрат менее значительна.

Далее для оценки дохода и прибыли проанализируем показатели отчета о финансовых результатах.

Анализ динамики основных финансовых результатов деятельности ООО «Диван» показал, что выручка за период исследования увеличилась.

Анализ расходов по обычным видам деятельности за период исследования показывает, что темпы их прироста составили 9,38%, что привело к снижению уровня валовой прибыли и прибыли от продаж в выручке с 8,61 до 8,41%. Тем не менее прибыль от продаж увеличилась с 4087 до 4358 тыс. руб.

Наблюдается также увеличение чистой прибыли с 3474 до 3704 тыс. руб. или на 230 тыс. руб. По показателям прибыли лучшим годом для ООО «Диван» был 2019 г., когда показатели прибыли увеличились как по сравнению с 2017 г., так и по сравнению с 2018 г. Увеличение среднегодовой стоимости активов и капитала отрицательно отразилось на показателях рентабельности ООО «Диван». Если рентабельность продаж по итогам 2019 г. увеличилась до 8,41%, то рентабельность активов, собственного капитала и заемного капитала снизились.

По итогам 2019 г. в оборотный капитал увеличился на 1719 тыс. руб., тогда как выручка увеличилась только на 474 тыс. руб., тогда как расходы по обычным видам деятельности снизились на 525 руб., что привело к росту процента изменения оборотного капитала по отношению к изменению выручки до 362,7%, а по отношению к изменению расходов по обычным видам деятельности до -327,4%.

Обсуждения. Обсуждения проходили в рамках проведения и защиты научно-исследовательской работы во время обучения, а также предварительной защиты выпускной квалификационной работы

Заключение. В заключении анализ издержек организации показал, что увеличились в связи с ростом объемов производства, при этом темпы их прироста оказались незначительно выше темпов прироста выручки. Расходы по обычным видам деятельности представлен материальными затратами, расходами на оплату труда с отчислениями и прочими затратами, наибольшая доля приходится на материальные затраты, доля которых в составе расходов по обычным видам деятельности составляет более 60%. В связи с высокими темпами прироста активов и собственного капитала, эффективность их использования заметно снизилась, тем не менее значение показателей рентабельности высокие. Используя данные отчетности ООО «Диван» возможно прогнозирование финансовых потребностей в организации в зависимости от планируемого изменения выручки или расходов по обычным видам деятельности. Представленный расчет показал, что для увеличения оборотов выручки необходимо планировать рост оборотного капитала, снижение финансирования оборотного капитала приведет к снижению объемов производства и выручки.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.

1. Левчаев П.А. Финансовый менеджмент: учеб. пособие / П.А. Левчаев. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 247 с.
2. Маркарьян, Э.А. Финансовый анализ: учебное пособие / Э.А. Маркарьян, Г.П. Герасименко, С.Э. Маркарьян. – 9-е изд., перераб. – М.: КНОРУС, 2017. – 492 с.
3. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие / Г.В. Савицкая. – 2-е изд., испр. и доп. – Минск: РИГТО, 2016. – 367 с.
4. Сироткин С.А. Финансовый менеджмент: учебник / С.А. Сироткин, Н.Р. Келчевская. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 294 с.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ФИНАНСОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ

А.Н. Котенкова, студент

Научный руководитель: С.Н. Матвиенко, канд., экон., наук
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматривается экономическое содержание, принципы финансовых потребностей и методы финансового планирования и прогнозирования. Актуальность темы научной статьи обусловлено тем, что прогнозирование финансовых потребностей организации является жизненно важным сегментом управления организацией. При этом контроль за этим сегментом чаще всего находится у владельца бизнеса, так как для многих делегировать планирование финансовых потребностей третьим лицам - весьма ответственное решение.

Ключевые слова: финансовая потребность, методы, прогнозирование, деловая активность, анализ финансового состояния.

Введение. Прогнозирование финансовых потребностей организации является жизненно важным сегментом управления организацией. При этом контроль за этим сегментом чаще всего находится у владельца бизнеса, так как для многих делегировать планирование финансовых потребностей третьим лицам - весьма ответственное решение. Наряду с этим, на малых предприятиях этот процесс позволяет сводить к минимуму неопределённость рыночной среды и её негативное влияние. Существенно то, что характерной особенностью малого бизнеса является проблема формирования финансовых ресурсов на разных этапах своего существования. Именно поэтому особое внимание следует уделить не только финансовому менеджменту в целом, но и финансовому планированию.

Материалы и методы. В работе использовались теоретические методы исследования на тему теоретические аспекты прогнозирования финансовых потребностей. Материалом для написания работы являлись учебные пособия.

Результаты. Финансовые потребности предприятия или потребность в оборотных средствах является одним из объектов финансового планирования и

Общая потребность в финансировании определяется при составлении финансового плана организации, при формировании которого предполагается расчет потребности в оборотных средствах. За счет собственных источников должна быть покрыта минимальная, но достаточная потребность в финансировании [1, с. 187].

Общие финансовые потребности включают кассовую наличность, счета дебиторов, запасы и планируемые краткосрочные обязательства, такие как счета кредиторов, банковский овердрафт и прочие краткосрочные обязательства.

Дополнительная потребность в финансировании (текущая финансовая потребность) или остаточная финансовая потребность покрывается за счет привлечения в оборот предприятия заемных ресурсов.

Экономическое содержание текущих финансовых потребностей представляет собой разницу между текущими активами (без денежных средств) и кредиторской задолженностью.

Экономический смысл использования показателя текущих финансовых потребностей состоит в наличии потребности финансовых средств для обеспечения нормального кругооборота запасов и дебиторской задолженности в дополнении той части суммарной стоимости этих элементов оборотных активов, которая покрывается кредиторской задолженностью, следовательно, организация заинтересована в сокращении оборачиваемости оборотных активов и в увеличении среднего срока оплаты кредиторской задолженности, чтобы иметь в обороте дополнительные денежные средства.

По мнению Е.С. Стояновой, текущие финансовые потребности характеризуют разницу между средствами, авансированными в оборотные активы (оборотными средствами) и величиной кредиторской задолженности по товарным операциям и показывают потребности организации в банковском кредите [3, с. 79].

Следовательно, важным фактором является приведение величины текущих финансовых потребностей к отрицательному значению или покрыть стоимость запасов и дебиторской задолженности за счет кредиторской задолженности, что происходит в результате отсрочек по платежам кредиторам и поставщикам товарно-материальных ценностей. Ведь чем меньше величина текущих финансовых потребностей, тем меньше предприятию необходимо собственных источников финансирования для бесперебойного осуществления деятельности.

Но незначительный уровень текущей финансовой потребности или ее отрицательная величина не всегда означает благоприятную финансовую ситуацию для предприятия. Это происходит в случаях:

- реальная потребность в производственных запасах не соответствует отраженным производственным запасам в активах баланса;
- убыточная деятельность: затраты на производство и реализацию выше полученной выручки от реализации;
- наличие в составе кредиторской задолженности просроченных платежей по поставкам товарно-материальных ценностей [4, с. 77].

Исходя из выше приведенной информации, текущая финансовая потребность характеризует достаточность либо недостаток у предприятия собственных оборотных средств, при этом недостаток собственных оборотных средств, может быть, покрыт за счет привлечения краткосрочных кредитов. Отсюда положительное значение текущих финансовых потребностей соответствует потребности предприятия в дополнительных источниках финансирования оборотных активов. Это могут быть краткосрочный кредит.

В результате перспективная потребность предприятия в источниках финансирования текущей деятельности может быть определена как разница между собственным оборотным капиталом и текущими финансовыми потребностями. При положительном значении разницы предприятие имеет избыток денежных средств, при отрицательном значении – недостаток денежных средств. При наличии избытка денежных средств предприятие может расширить объем своей деятельности, увеличив выпуск своей продукции либо использовать диверсификацию производственной деятельности [2, с. 127].

Управление финансовыми потребностями занимает существенное место в финансовом менеджменте, поскольку оборотные активы представляют часть суммарных активов предприятий, и подразумевает решение двух основных вопросов:

- нахождение оптимального уровня инвестиций в оборотные активы;
- определение соотношения источников краткосрочного и долгосрочного финансирования для поддержания уровня оборотных активов [2, с. 177].

Управление финансовыми потребностями осуществляется на основе следующих принципов:

1. Формирование эффективного состава и структуры оборотных средств. Согласно данному принципу, компания должна иметь должны иметь запасы средств для приумножения объемов производства и диверсификации производственной деятельности на всех стадиях жизненного цикла компании. Для этого необходимо составлять прогнозы и учитывать ближайшие перспективы развития деятельности предприятия.

2. Установление потребности в оборотных активах. Непосредственно в процессе разработки финансового плана компания должна обеспечить сбалансированность потребностей производства и реализации продукции, а также возможность привлечения дополнительных оборотных средств (инвестиции, займы, кредиты и т.д.). Это позволит получить максимальную прибыль и обеспечит полное и рациональное использование отдельных видов активов.

3. Поиск и выбор источников финансирования оборотных средств. Источниками формирования оборотных средств являются собственный капитал компании, а также

долгосрочные и краткосрочные обязательства. Структуру источников определяют масштабы, прибыль, потенциал компании и степень финансового риска, связанного с привлечением заемных средств. Это говорит о том, что собственные средства и источники гарантируют финансовую стабильность организации и являются основными конкурентными преимуществами.

4. Рост эффективности использования оборотных средств за счет ускорения оборачиваемости активов. Ускорение оборачиваемости активов прямо и косвенно влияет на результаты деятельности компании. Прямое воздействие ускорения оборота на финансовые результаты способствует пропорциональному росту величины прибыли от сбыта продукции. Косвенное же влияние на ускорения оборота на доходность компании проявляется в том, что сокращение времени оборота средств приводит к соответствующему уменьшению потребности в них. Снижение же объема используемых активов создает уменьшение величины операционных затрат и, соответственно влияет на рост прибыли.

5. Гарантирование сохранности оборотных активов. Сохранность оборотных активов определяется следующими факторами: эффективная организация оборотных средств; устойчивость хозяйственных связей, объемов деятельности и спроса на рынке; уровень инфляции; налогообложение; доступ к внешнему финансированию.

В связи с кризисными явлениями в экономике обоснованный выбор оптимального варианта комплексной политики управления оборотными активами предприятия и источниками их финансирования, исходя из установленных выше принципов, является важным фактором повышения эффективности финансово-хозяйственной деятельности коммерческой организации и имеет большое значение для обеспечения ее финансовой устойчивости и платежеспособности [5, с. 113].

Для успешной реализации бизнеса в современных экономических условиях менеджмент предприятия должен следовать четко разработанной стратегии и достигать запланированных целевых показателей. С этой целью на любом предприятии реализуется финансовое планирование, которое проходит пять последовательных стадий, рассматриваемых в данной статье. Актуальность изучения данной проблемы связана со стремительными ежедневными изменениями внешней среды фирмы, которые выражены в изменениях экономической ситуации в стране и мире. В данной ситуации необходимость финансового планирования любого хозяйствующего субъекта объясняется тем, что оно позволяет сделать прибыль максимальной и сохранить конкурентоспособное положение.

Теория финансового планирования и прогнозирования, как учение об обобщенном опыте (практике), представляет собой одну из наиболее высших форм обобщения и систематизации знаний в области финансов. Теория финансового планирования и прогнозирования включает научные принципы и методы, позволяющие обобщить и познать существующие процессы и явления в области финансового планирования, произвести анализ различных факторов, влияющих на процесс формирования плановых решений и вывести предложения по их использованию на практике конкретного хозяйствующего субъекта.

Научный метод финансового планирования и прогнозирования представляет собой способ, комплекс приемов, посредством которых изучается сущность финансового планирования с целью получения нового знания о нем, при этом осуществляется систематизация концепций в области планирования для решения конкретных задач, стоящих перед исследователем. Методика (от греч. *methodike*, *methods* – путь исследования) представляет собой последовательность применяемых способов и приемов, которые ведут к достижению заданной цели.

Под методом исследования понимается способ достижения поставленной исследователем цели, решения задачи для теоретического познания действительности. Ключевой характеристикой метода исследования является целеполагание, достигаемое с помощью определенных способов и приемов, имеющее две ключевые характеристики: исходное положение исследовательской деятельности и фокусирование изучения конкретного объекта исследования.

Под методическим подходом, на наш взгляд, следует понимать применяемые исследователем принципы, лежащие в основе исследования.

Классификация методов планирования и прогнозирования представлена на рисунке 5.

Балансовый метод планирования обеспечивает установление связей между потребностями в ресурсах и источниками их покрытия, а также между разделами плана. Экономико-математические методы позволяют разработать экономические модели зависимости показателей на основе выявления изменения их количественных параметров по сравнению с основными факторами, подготовить несколько вариантов плана и выбрать оптимальный. Графоаналитический метод дает возможность представить результаты экономического анализа графическими средствами. С помощью графиков выявляется количественная зависимость между сопряженными показателями.

Сетевой метод является разновидностью графоаналитического. С помощью сетевых графиков моделируется параллельное выполнение работ в пространстве и времени по сложным объектам (например, реконструкция цеха, разработка и освоение новой техники и др.).

Программно-целевые методы позволяют составлять план в виде программы, т.е. комплекса задач и мероприятий, объединенных одной целью и приуроченных к определенным срокам. Характерная черта программы – ее нацеленность на достижение конечных результатов. Стержнем программы является генеральная цель.

Финансовое планирование занимает важное место в системе финансовых отношений хозяйствующего субъекта. Финансовое планирование занимает особое место в системе управления финансами, выступая исходным этапом процесса управления, на котором определяются основные показатели финансовой деятельности хозяйствующего субъекта, которые будучи выраженные количественно определяют достижение необходимых целей в процессе принятия и реализации управленческих решений.

От правильно заданных плановых финансовых показателей зависит реалистичность осуществления производственно-хозяйственной деятельности, благополучие хозяйствующего субъекта, что детерминировано множеством факторов, среди которых фундаментальное значение имеет выбор методов проведения финансового планирования.

Финансовое планирование и прогнозирования охватывает все стороны производственно-экономической деятельности хозяйствующего субъекта, предопределяет укрепление финансового состояния.

Роль финансового планирования и прогнозирования определена, прежде всего, относительной независимостью двух потоков: движения финансовых ресурсов, движение материальных ресурсов. Финансы опосредуют воспроизводственный процесс, состоящий из последовательной реализации процессов производства, распределения, обмена и потребления. На первой стадии (производство) требуется формирование финансовых ресурсов, имеющих денежный эквивалент. В процессе реализации (стадии распределения и обмена) также осуществляется денежная оценка.

Необходимо отметить, что на уровне многих предприятий не уделяется достаточного внимания системе планирования и прогнозирования, что вызвано это несколькими причинами:

- руководством предприятия четко не обозначается цель и миссия хозяйствующего субъекта в конкретных целевых показателях;
- в связи с волатильностью экономики, подчас непредсказуемости поведения контрагентов, возникают трудности в определении потребностей необходимых ресурсов;
- отсутствие эффективной системы представления информации для принятия решений.

Таким образом, финансовое планирование занимает важное место в системе управления финансами хозяйствующего субъекта, являясь первоначальным этапом в управленческом цикле, на котором определяются основные параметры деятельности предприятия. Методологическое обоснование финансового планирования является основой выработки стратегии и тактики деятельности хозяйствующего субъекта. В современных

условиях развития для достижения финансовой устойчивости хозяйствующего субъекта необходимо оптимизировать формирование и использование финансовых и других ресурсов предприятия, что достигается посредством финансового планирования.

Анализ финансового состояния организации является одним из ключевых инструментов эффективного планирования и прогнозирования финансовых потребностей. Данный вид анализа организации дает удивительную возможность стратегически оценить и предвидеть проблемы планирования и прогнозирования финансовых потребностей на перспективу.

В современных условиях возрастания вероятности нарушения финансового положения организации в результате взаимодействия с неплатежеспособными хозяйствующими субъектами и функционированием организации на долгосрочную перспективу одним из действенных способов повышения эффективности развития предприятия выступает бизнес-планирование. В целях успешной деятельности современной организации ключевое значение имеет стратегическое планирование (бизнес-планирование), основанное на взвешенных экономических решениях путем всестороннего анализа финансового состояния и качественной оценки финансово-хозяйственной деятельности организации. Использование хозяйствующими субъектами анализа финансового состояния организации является актуальным и важным, поскольку его показатели важны не только для высшего менеджмента предприятия, но и для текущих и потенциальных партнеров, в том числе и кредитных организаций.

Обсуждения. Обсуждения проходили в рамках проведения и защиты научно-исследовательской работы во время обучения, а также предварительной защиты выпускной квалификационной работы

Закключение. В настоящее время финансовое состояние организации является одной из важнейших характеристик ее надежности и деловой активности и определяет степень конкурентоспособности, делового потенциала данной организации. Залогом устойчивого финансового состояния организации выступает умелое руководство, основанное на эффективном бизнес-планировании. Качество управления организацией позволяет не просто достигать поставленных целей, но и обеспечить выживание предприятия в условиях, когда каждая организация стремится одержать победу в достижении конкурентного преимущества

Являясь сложным и трудоемким видом деятельности анализ финансового состояния организации позволяет выявить перспективные направления, по которым необходимо проводить данную работу. Используя данный вид анализа, обосновывается целесообразность осуществления конкретных хозяйственных, инвестиционных и финансовых решений, а также устанавливается степень их соответствия целям развития организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алутина Н.С. Стратегия деятельности корпорации в условиях меняющейся рыночной и отраслевой ситуации / Н.С. Алутина, Н.С. Меркулова // Сб. науч. статей Всерос. науч.-практ. конф. «Экономическое развитие России: состояние, тенденции и перспективы». – 2019. – С. 184-188.
2. Ильин А.И. Планирование на предприятии / А.И. Ильин – Минск: «Новое знание», 2017. – 636 с.
3. Калмыкова А.Д. Характеристика видов финансового планирования по Расселу Акоффу / А.Д. Калмыкова, В.В. Сыроижко // В сборнике: Человеческий капитал как фактор инновационного развития общества. Сборник статей Междунар. науч.-практ. конф. – 2020. – С. 78-83.
4. Ковалев В.В. Финансы организаций (предприятий): учеб. пособие / В.В. Ковалев – М.: ТК Велби, 2017. – 640 с.
5. Левчаев П.А. Финансовый менеджмент: учеб. пособие / П.А. Левчаев. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 247 с.

РОЛЬ АНАЛИЗА ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ В ПЛАНИРОВАНИИ И ПРОГНОЗИРОВАНИИ ФИНАНСОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ

А.Н. Котенкова, студент

Научный руководитель: С.Н. Матвиенко, канд. экон. наук
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. анализ финансового состояния организации позволяет снизить неопределённость текущей ситуации, определить причины сложившегося положения и наметить пути улучшения. Важное место он занимает и в планировании и прогнозировании финансовых потребностей организации

Ключевые слова: финансовое состояние, финансовый анализ, финансовые потребности.

Введение. Планирование и прогнозирование финансовых потребностей организации базируется на результатах анализа финансового состояния организации, требующего для своей реализации использования данных бухгалтерского баланса организации, а также отчёта о финансовых результатах. Наличие соответствующей информационной базы и знание аналитического инструментария позволяет достаточно определить потребности организации во внешнем финансировании.

Материалы и методы. Использовался монографический метод исследования.

Результаты. Анализ финансового состояния организации является одним из ключевых инструментов эффективного планирования и прогнозирования финансовых потребностей. Данный вид анализа организации дает удивительную возможность стратегически оценить и предвидеть проблемы планирования и прогнозирования финансовых потребностей на перспективу.

В современных условиях возрастания вероятности нарушения финансового положения организации в результате взаимодействия с неплатежеспособными хозяйствующими субъектами и функционированием организации на долгосрочную перспективу одним из действенных способов повышения эффективности развития предприятия выступает бизнес-планирование. В целях успешной деятельности современной организации ключевое значение имеет стратегическое планирование (бизнес-планирование), основанное на взвешенных экономических решениях путем всестороннего анализа финансового состояния и качественной оценки финансово-хозяйственной деятельности организации. Использование хозяйствующими субъектами анализа финансового состояния организации является актуальным и важным, поскольку его показатели важны не только для высшего менеджмента предприятия, но и для текущих и потенциальных партнеров, в том числе и кредитных организаций.

В настоящее время финансовое состояние организации является одной из важнейших характеристик ее надежности и деловой активности и определяет степень конкурентоспособности, делового потенциала данной организации. Залогом устойчивого финансового состояния организации выступает умелое руководство, основанное на эффективном бизнес-планировании. Качество управления организацией позволяет не просто достигать поставленных целей, но и обеспечить выживание предприятия в условиях, когда каждая организация стремится одержать победу в достижении конкурентного преимущества.

Являясь сложным и трудоемким видом деятельности анализ финансового состояния организации позволяет выявить перспективные направления, по которым необходимо проводить данную работу. Используя данный вид анализа, обосновывается целесообразность осуществления конкретных хозяйственных, инвестиционных и финансовых решений, а также устанавливается степень их соответствия целям развития организации.

Вслед за Д.Ж. Ураловой необходимо уточнить, что «финансовое состояние организации – это характеристика его финансовой конкурентоспособности, а именно платежеспособности, кредитоспособности, а также использования финансовых ресурсов и капитала, выполнения обязательств как перед государством, так и другими организациями. Из этого следует, что финансовое состояние характеризует финансовые возможности компании как партнера по бизнесу, как объекта инвестирования капитала, как налогоплательщика».

По мнению большинства авторов «анализ финансового состояния – важная составляющая любого экономического исследования. Под термином «финансовое состояние предприятия» мы понимаем экономическую категорию, отражающую состояние капитала в процессе его кругооборота, и способность субъекта хозяйствования к развитию на фиксированный момент времени».

Рассмотрим планирование и прогнозирование финансовых потребностей на примере оборотного капитала. Для проведения расчета потребности в финансировании оборотного капитала используют два подхода: детальный и укрупненный [1].

Детальный и укрупненный подходы используются в том случае, если доходы и затраты отражаются по методу начисления (по отгрузке), а не по факту притока и оттока денежных средств (кассовым методом).

Для расчета прогнозных величин запасов, дебиторской и кредиторской задолженности используются традиционные формулы финансового анализа.

Расчет запасов производится по формуле (1):

$$З = \text{ПОЗ} \times \text{ПрЗ} / T, \quad (1)$$

где З – запасы, ден.ед.;

ПОЗ – период оборота запасов, дни;

ПрЗ – производственные затраты, ден.ед.;

T – продолжительность анализируемого периода, дни.

Расчет дебиторской задолженности производится по формуле (2):

$$\text{ДЗ} = \text{ПОДЗ} \times В / T, \quad (2)$$

где ДЗ – дебиторская задолженность, ден.ед.;

ПОДЗ – период оборота дебиторской задолженности, дни;

В – выручка, ден.ед.

Расчет кредиторской задолженности производится по формуле (3):

$$\text{КЗ} = \text{ПОКЗ} \times \text{ПрЗ} / T, \quad (3)$$

где КЗ – кредиторская задолженность, ден.ед.;

ПОКЗ – период оборота кредиторской задолженности, дни;

Возможно применение различных модификаций этих формул, могут быть произведены расчеты только по отношению к выручке или использована поэлементная детализация запасов, дебиторской и кредиторской задолженности. Но в любом случае сначала определяется величина оборотного капитала на конец каждого планируемого периода как разница между запасами и дебиторской задолженностью и кредиторской задолженностью, и только затем рассчитываются изменения оборотного капитала от периода к периоду, которые и включаются в денежные потоки финансового плана.

Для проведения расчетов по укрупненному подходу можно использовать стандартную бухгалтерскую или управленческую отчетность. Как правило, анализируются данные за прошедший отчетный год, но это не обязательно — важно рассчитать процент на основании информации того отчетного периода, в котором условия управления оборотным капиталом были наиболее близки к планируемым.

Считается, что за счет собственных источников должна быть покрыта минимальная, недостаточная потребность организации в оборотных активах, дополнительная же потребность покрывается за счет привлечения в оборот предприятия заемных ресурсов [2]. В процессе формирования величины оборотных активов предприятия и выбора источников их финансирования рассчитывается показатель текущей финансовой потребности предприятия (ТФП). Он напрямую связан с оборачиваемостью оборотных активов и кредиторской задолженности.

Текущую финансовую потребность принято исчислять:

$$\text{ТФП} = (\text{З} - \text{ДЗ}) - \text{КЗТМЦ}, \quad (4)$$

где З – производственные запасы;

ДЗ – дебиторская задолженность;

КЗТМЦ – кредиторская задолженность по товарно-материальным ценностям.

В этой связи перспективная потребность предприятия в источниках финансирования текущей деятельности (в краткосрочном банковском кредите) (ПФП) может быть определена следующим образом:

$$\text{ПФП} = \text{СОС} - \text{ТФП}, \quad (5)$$

где СОС – собственные оборотные средства.

Показатель величины собственных оборотных средств рассчитывается следующим образом:

$$\text{СОС} = \text{СК} + \text{ДО} - \text{ВнА}, \quad (6)$$

где СК – собственный капитал;

ДО – долгосрочные кредитные обязательства;

ВнА – внеоборотные активы.

Если при этом перспективные финансовые потребности отрицательные ($\text{ПФП} < 0$), у предприятия существует дефицит денежных средств. Если наоборот, ($\text{ПФП} > 0$), у предприятия существует избыток денежных средств. В этом случае предприятие может расширить объем своей деятельности путем увеличения количества выпускаемой продукции либо диверсификации производственной деятельности.

Таким образом, производственное предприятие нуждается в осознанном подходе к финансированию своей деятельности. Необходимо рационально подходить к формированию кредитной политики, учитывая не только планируемые инвестиционные проекты, но и имеющиеся в текущий момент мощности и финансовые ресурсы. Управляя соотношением дебиторской и кредиторской задолженности, четко планируя расчетно-платежную дисциплину, предприятие может снизить величину привлекаемых кредитных ресурсов и, тем самым, снизить свои долговые обязательства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Морозова М.А. Теоретические аспекты управления оборотным капиталом организации / М.А. Морозова, С.Н. Матвиенко // В сборнике: Актуальные проблемы агропромышленного комплекса. сб. трудов научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов Новосибирского ГАУ. – 2019. – С. 245-248.

2. Матвиенко С.Н. Эффективность и риски использования сельскохозяйственными организациями Новосибирской области внешнего финансирования / С.Н. Матвиенко, С.А. Шелковников // В сборнике: Современные финансовые отношения: Проблемы и перспективы развития. Материалы III Международной научно-практической конференции преподавателей, аспирантов и магистрантов. Ответственные редакторы Т.А. Владимирова, В.Г. Соколов. – 2016. – С. 183-188.

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Д.С. Кузнецов, студент

Научный руководитель: Д.А. Севостьянов, канд. мед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье описано определение кадрового резерва, описан внутренний и внешний кадровый резерв, обозначены основные проблемы, которые решаются с помощью кадрового резерва. Перечислены причины, по которым организации необходимо готовить своих собственных сотрудников в кадровый резерв, и представлены основные принципы планирования потребности в кадровом резерве. Рассмотрены этапы формирования кадрового резерва, способы попадания в список кадрового резерва. Описаны ошибки, которые нельзя совершать при формировании кадрового резерва.

Ключевые слова: кадровый резерв, карьерный рост, сотрудники, организация, кандидатура.

Введение. Кадровый резерв в организации представляет собой совокупность лучших сотрудников, которые могут брать на себя ответственность и готовы руководить другими людьми. Кадровый резерв определяют как это группа сотрудников, которые потенциально способны руководить деятельностью организации или подразделениями, были отобраны и прошли квалификационную подготовку [1]. Любому организации важно иметь кадровый резерв для того, чтобы сотрудники могли реализовать свой потенциал и иметь возможность продвижение по карьерной лестнице, а сама организация имела претендента, который сможет занять вакантную должность.

Материалы и методы. Исследование носит теоретический характер. В нем нашли применение общенаучные методы исследования (анализ и синтез, индукция и дедукция, аналогия и моделирование), а также анализ литературы по данной проблематике.

Результаты. Актуальность создания кадрового резерва, заключается в осознании организацией перспективности и высокой отдачи от данного направления кадровой работы. В кадровом резерве существует так называемая законченная цепочка, первым элементом которой является отбор и поиск кандидата для зачисления в резерв, и вторым элементом их назначение на вакантную должность.

Кадровый резерв может формироваться не только в государственных организациях, но так и в коммерческих организациях. Различают внешний и внутренний кадровый резерв:

Внешний кадровый резерв формируется из потенциальных работников извне, которые готовы занять вакантные места в организации, и их уровень квалификации соответствует необходимому уровню.

Внутренний кадровый резерв формируется из работающих в организации сотрудников, которые готовы перейти на новую должность или имеют потенциал к развитию новых компетенции, которые необходимы для будущей занимаемой должности.

Основные проблемы, которые решаются с помощью создания кадрового резерва:

- 1) достижение кадровых целей организации;
- 2) повышение мотивации сотрудников организации;
- 3) повышение кадровой автономности организации, то есть независимость от внешнего рынка труда;
- 4) обеспечения преемственности в управлении;
- 5) усиление лояльности к организации.

Организации необходимо готовить своих собственных сотрудников для занятия ими ключевых должностей. На это есть несколько причин:

Первая причина заключается в экономии средств и времени на поиск достойной замены на освободившуюся должность. Кадровый резерв помогает тогда, когда в организации необходимо закрыть вакантную должность, и это происходит своевременно и быстро. Если в организации нет кадрового резерва, то придется искать сотрудника со

стороны, а это может занять от одной недели до нескольких месяцев, а может и больше, если это специфическая руководящая должность.

Вторая причина заключается в экономии времени для адаптации сотрудника в новой должности, так как он уже был подготовлен. В этом случае сотруднику не нужно знакомиться с деятельностью организации, внутренними правилами, особенностями взаимодействия между подразделениями, традициями, которые приняты в коллективе.

Третья причина – в том, что сотрудник из кадрового резерва, занявший руководящую должность, не требует от организации больших вложений в его обучение. Будь это молодой специалист со стороны, организации потребовалось больше вложений в его обучение. Как правило, у руководства организации есть все данные на сотрудника из кадрового резерва, информация о его слабых и сильных сторонах, об его способностях, устремлениях.

Четвертая причина – это сохранение талантливых людей в организации, которые могут уйти в другую организацию из-за отсутствия перспектив карьерного роста. Из-за возможности карьерного роста кадровый резерв играет важную роль для мотивации и лояльности сотрудника. Большинство людей стремятся поступить на работу на долгое время, и оставаться в ней имея возможность профессионального и карьерного роста [2].

Планирование потребности в кадровом резерве в организации является основой для будущей работы с ним, для этого процесс формирования кадрового резерва необходимо базировать на принципах, а именно:

1) принцип актуальности резерва – резерв должен формироваться под конкретные должности, потребность в замещении должна быть реальной, то есть обоснованной. Сотрудники, зачисленные в кадровый резерв, должны иметь реальный шанс продвинуться на должность выше;

2) принцип стимулирования предполагает использования материальных и нематериальных стимулов, а также наличия финансирования развития потенциальных работников, которые будут зачислены в списки кадрового резерва;

3) принцип объективности и равных возможностей; этот принцип предполагает, что у руководителей не должно быть тех, кто включен в кадровый резерв без достаточных знаний и продвинут на должность выше;

4) принцип обязательного профессионального роста, данный принцип заключается в необходимости постоянного повышения квалификации, роста профессионализма;

5) принцип перспективного кандидата является важнейшим, потому что кандидат должен соответствовать определенному возрасту для определённых должностей, учет времени при котором сотрудник сможет занимать должность, учет состояния здоровья и стажа работы;

6) принцип индивидуальности; этот принцип предполагает, что существует определенная избирательность при формировании кадрового резерва, потому что не все руководители могут удовлетворять необходимым требованиям [3].

Формируя кадровый резерв, организация не просто отбирает лучших сотрудников, она должна их правильно подготовить к занимаемой должности. Кандидату предлагается смена деятельности, что дает возможность изучить, как он может выполнять другую работу. Для подготовки кандидата чаще всего используются практически занятия, такие как стажировка, ученичество, временное замещение, и работа в проектных группах. Процесс формирования кадрового резерва происходит в несколько этапов:

На первом этапе отбор происходит на основе ряда критериев, здесь рассматривается возраст, трудовой стаж образование, особенные знания. В организации за это отвечают сотрудники службы персонала. Также сам работник может предложить свою кандидатуру, которую рассмотрят и примут решения, включать сотрудника в список кадрового резерва или нет.

На втором этапе сотрудники службы по персоналу формируют списки для кадрового резерва. Они проводят анализ всех личных документов, необходимых для занимаемой должности (образование, повышения квалификации, аттестации).

На третьем этапе проводятся мероприятия по определению возможностей кандидатов для кадрового резерва, выявляются лидерские качества, уровень мотивации и лояльности к организации, а также индивидуальные особенности, их отношение к зачислению в списки кадрового резерва. Для этого сотрудники службы персонала используют такие методы, как деловые игры, интервью, психологическое тестирование. На основе этого выявляются сильные и слабые стороны кандидата, чтобы в дальнейшем сильные стороны поддерживать, а слабые развивать.

На четвертом этапе формируются итоговые списки кандидатов, которые будут зачислены в кадровый резерв, указывается на какую должность сотрудник, будет претендовать в будущем.

На пятом этапе список кандидатов утверждается главой организации.

В кадровый резерв можно попасть тремя разными способами:

- 1) Сотрудник может быть выдвинут руководителем;
- 2) Сотрудник может пройти процедуру аттестации;
- 3) Сотрудник, может выдвинуть самого себя, написав заявление о включение его в

список кадрового резерва.

Важно понимать необходимость того, чтобы каждый сотрудник был поставлен на соответствующей ему должности, потому что в кадровом перемещении возможны ошибки. Особо опасными в этом отношении являются перемещения на вышестоящую должность, потому что сотрудник может не справляться с работой, и его придётся возвращать на старую или другую должность. Это будет восприниматься им как понижение по службе, что в дальнейшем может привести к недовольству и увольнению сотрудника. С другой стороны, есть возможность не распознать перспективного сотрудника, не включив его в кадровый резерв, и он, не получив повышения, уйдет из организации. Также существует проблема, связанная с тем, что руководители не хотят выступать в роли наставников для сотрудников из кадрового резерва. Руководители аргументируют это тем, что у нет времени на обучение, а сотрудника нет времени заниматься этим. Чаще всего руководителю просто не хочется искать нового человека на освободившуюся должность сотрудника, ушедшего на повышение. Тут важным моментом для службы персонала является необходимость объяснить руководителю, что если этого не делать, то сотрудник может уйти из организации. Руководителю придется через некоторое время искать уже двух людей, одного на должность того, кто должен был попасть в кадровый резерв, а второго – на место того, кто уволился (на это место должен был встать сотрудник из кадрового резерва).

Создание кадрового резерва требует от организации трудовых и материальных затрат. Эти затраты рассматриваются, как вклад в будущее развитие организации. Без этого в организации будет недостаток кадров, и она не сможет своевременно замещать вакансии в случае ухода ключевого сотрудника [4].

Обсуждения. Данная тематика обсуждалась на различных дискуссионных площадках, организованных в НГАУ: на III научно-практической конференции студентов и магистрантов факультета государственного и муниципального управления «Современный взгляд на будущее управленческой науки» (г. Новосибирск, 2018 г.); на Национальной (Всероссийской) научной конференции. «Теория и практика современной аграрной науки» (г. Новосибирск, 2018 г.); на научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов Новосибирского государственного аграрного университета «Актуальные проблемы агропромышленного комплекса» (г. Новосибирск, 2019 г.).

Заключение. Основной задачей для кадрового резерва в организации является замещение освободившихся должностей руководителей и специалистов собственными сотрудниками. Выбор, иметь кадровый резерв или нет, делает каждая организация самостоятельно; если же она его имеет, то сотрудники получают дополнительную мотивацию к работе в ней. Организация не тратит время для привлечения работников извне, вследствие этого сокращаются затраты финансовых и временных ресурсов на закрытие вакантных мест. Для сотрудника при этом одна из главных задач – попасть в кадровый

резерв, а затем и благополучно выйти из него, заняв должность выше, чем при вхождении в списки кадрового резерва.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Иванов Ю.О., Стеклова О.Е. Кадровый резерв – основа кадрового потенциала организации [Электронный ресурс] // Вестник Ульяновского государственного технического университета. – 2017. – № 4. – С. 62–64. URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/307530> (дата обращения: 17.11.2020).
2. Дюжева М.Б., Роговская Н.И. Особенности формирования кадрового резерва [Электронный ресурс] // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2016. №1 (23). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-formirovaniya-kadrovogo-rezerva> (дата обращения: 16.11.2020).
3. Фокин К.Б. Управление кадровым резервом: теория и практика: монография – Москва : ИНФРА-М, 2020. – С. 20–21.
4. Бисакаева М. А. Проблемы управления формированием и развитием кадрового резерва [Электронный ресурс] / М. А. Бисакаева // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2013. №23. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemu-upravleniya-formirovaniem-i-razvitiem-kadrovogo-rezerva> (дата обращения: 17.11.2020).

УДК 664.6/ 664.87

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ

Е. С. Кузьмина, аспирант, ассистент кафедры государственного,
муниципального и экономического управления
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассмотрены особенности анализа инвестиционной привлекательности сельских территорий, которые применяются в Новосибирской области. Инвестиционная привлекательность государства или предприятия базируется на объективных экономических и производственных показателях. Основным критерий оценки – масштабы инвестиций. Именно эта цифра показывает, насколько предприятие интересно инвесторам. Не тратьте деньги на имиджевые проекты компании, сосредоточьтесь на решении ее основных проблем, и инвестиционная привлекательность вырастет, появятся инвесторы, увеличится реальный доход предприятия. Высокая инвестиционная привлекательность отрасли является ключевым фактором повышения ее конкурентоспособности, обеспечения высоких и устойчивых темпов экономического роста. На сегодняшний день проблема развития сельских территорий имеет высокую актуальность. Данной отрасли необходима экономическая поддержка государства. Непоследовательность или промедление в принятии необходимых мер угрожает безвозвратной утратой значительной части еще сохраняющегося инвестиционного потенциала территории. Инвестиционная привлекательность сельских территорий напрямую зависит от инвестиционного климата конкретного региона. При анализе различных факторов (оценке ВВП, уровня инфляции и процентных ставок, оборота капитала) инвестор делает выводы о благоприятной ситуации для инвестирования. Развитие отечественного АПК является гарантом не только продовольственной безопасности страны, но и открывает широкие перспективы для выхода на мировой рынок сельхозпродукции и продовольствия. Инвестиционная привлекательность сельского хозяйства растет с каждым годом. Ключевой принцип успешного инвестирования - выбор качественных активов. Нельзя поддаваться азарту и вкладывать весь капитал в рискованные проекты. Стратегия повышения инвестиционной привлекательности сельских территорий определяет основу для принятия стратегических решений в сфере экономической и инвестиционной политики территории и обеспечивает сбалансированное

развитие территории в структуре субъекта Российской Федерации и Федерального округа Российской Федерации.

Ключевые слова: инвестиции, инвестиционная привлекательность, проект, эффективность, расчет, инвестиционный проект.

Введение. Важнейшей составляющей рыночного хозяйствования является инвестиционная деятельность. Инвестиции необходимы для укрепления экономики регионов и для развития перспективных производственных направлений, имеющих стратегическое значение для устойчивого развития территорий и повышения качества жизни их населения.

Инвестиционная привлекательность – это обобщающая характеристика преимуществ и недостатков инвестирования отдельных направлений. Для достижения экономической стабильности России необходим рост инвестиционной привлекательности сельских территорий. Для определения степени инвестиционной привлекательности сельских территорий требуется произвести их рейтинговую оценку.

На сегодняшний день проблема развития сельских территорий имеет высокую актуальность. Данной отрасли необходима экономическая поддержка государства. Так государством был разработан нормативно-правовой акт, регламентирующий способы повышения эффективности сельских территорий в экономическом аспекте.

Гипотеза исследования заключается в выявлении эффективности методики оценки инвестиционной привлекательности сельских территорий.

Инвестирование - это вложение денег с целью получения прибыли в будущем [1]. Как правило, инвестиции приносят долгосрочный доход. Это возможность заставить капитал «работать».

Говоря про объекты инвестирования, нужно понимать, что, помимо доходности, у инвестиций есть еще ряд важных параметров, таких как риск, ликвидность и капиталоемкость. Причем время от времени эти параметры тоже могут изменяться.

Инвестиционная привлекательность – это модель, которая отражает реальные качественные и количественные показатели развития экономики предприятия и государства в целом [2].

Инвестиционная политика компании корректируется с учетом множества факторов и позволяет выбрать вложения, благодаря которым эффективность предприятия вырастет. Сам проект при этом достигнет нормы прибыли, которая будет приемлема для всех его участников. Такой проект можно считать инвестиционно-привлекательным.

Инвестиционная привлекательность имеет привязку как материальным структурам, так и к отраслям производства, и регионам страны.

Базовые факторы инвестиционной привлекательности:

– внешние – на них руководство страны или конкретного предприятия не может повлиять;

– внутренние – их можно изменить, используя эффективную руководящую политику, качественный менеджмент, стратегию управления персоналом [3].

Для улучшения показателя инвестиционной привлекательности анализируют именно внутренние факторы – те, что способны менять ситуацию.

Сведения о предприятии как объекте вливания финансовых потоков получают тремя методами:

– интегральный – опирается на материальный и производственный фактор;

– экспертный – известен как метод Дельфи. Чаще всего используется как объективный способ оценки;

– метод дисконтирования финансовых потоков – в его основе лежит прогноз на потенциальную прибыль и рентабельность [4].

Интегральный метод основан на сложении 5 блоков. Суммируют критерии в блоки по тому, что они характеризуют. К примеру, в один блок войдут коэффициенты рентабельности компании, в другой – ликвидность, устойчивость, финансовые отчеты.

Итоги по пяти блокам вносят в таблицу и снова складывают. Получают фиксированную цифру – числовой эквивалент инвестиционной привлекательности.

Чтобы иметь объективные данные, расчеты проводят минимум за 2-3 года. Так видят динамику роста или снижения. Метод хорош тем, что показывает недостатки и мотивирует к их устранению.

Экспертная оценка основана на принципе коллективного мнения. Руководитель предприятия приглашает команду экспертов. Профильные специалисты анализируют работу, высказывают замечания и выносят резюме. Метод популярен, так как считается максимально объективным, ведь он учитывает мнение различных экспертов.

Этапы оценки по методу Дельфи:

- формируют команду;
- совместно изучают проблему;
- обсуждают;
- анализируют мнение каждого;
- собирают результат;
- принимают решение, информируют о нем руководителя [1].

Метод дисконтирования заключается в сравнительном анализе 3-4 компаний, которые претендуют на объект инвестирования. Здесь действует принцип аукциона. Побеждает тот, у кого риски банкротства не перевешивают денежные вливания. На объективный результат влияет ряд внешних факторов, поэтому его не используют как единственный способ оценки.

Ликвидность - это возможность быстро и не теряя доходности как осуществлять вложения, так и извлекать их. И действительно, это важно, так как деньги могут быть нужны здесь и сейчас в какие-то моменты времени. А, например, чтобы продать квартиру (купленную с инвестиционной целью), не теряя прибыли, может понадобиться не один месяц. Или же снятие депозита до его завершения может обернуться потерей процентов, что снижает общую доходность вложений.

Капиталоемкость - это размер как порога входа в те или иные инвестиционные активы, так и их максимальный предел. Например, чтобы осуществить инвестицию в уже имеющийся бизнес, нужно n-ное количество миллионов, а чрезмерное вливание денег может и не дать результата, так как «обернуть» можно только определенные суммы в рамках функционирования определенной бизнес-модели предприятия. А «гиперденьги» уже будут требовать дополнительного расширения, что не всегда является возможным.

Говоря про риски, стоит отметить, что время от времени они могут возрастать. Так, например, покупка недвижимости в кризис на этапе «котлована» может быть более рискованной, так как строительные компании тоже могут обанкротиться, и ожидание, пока этот котлован выкупит другой застройщик, может затянуться. Даже вклады в банковские депозиты в период отзыва лицензии могут время от времени «добавлять адреналина» в жизнь инвестора.

Доходность - более волатильный параметр, который, как показывает время и рынок недвижимости, может просаживаться, и доллар США может снижаться к рублю. Но в процессе инвестирования есть замечательное приобретаемое свойство - опыт и развитие финансовой грамотности. Активный инвестор всё больше начинает понимать экономические реалии и начинает всё вернее выбирать и распоряжаться своими инвестициями.

Материалы и методы. Экономическая роль рациональной специализации аграрного производства заключается в том, что она способствует наиболее эффективному применению основного ресурса - территории. Повышение количества и совершенствования качества продукции растениеводства и животноводства считается основной задачей аграрного хозяйства. Специализация считается решающим условием увеличения эффективности применения капитальных инвестиций, внедрения в производство достижений науки и техники и передового опыта, интенсивных технологий. При специализации добиваются сокращения издержек и увеличения рентабельности

продукции [2]. В зависимости от объекта специализации выделяют ее последующие формы: внутриотраслевую, внутрихозяйственную, межхозяйственную и зональную.

Зональная специализация - производственное направление аграрного хозяйства зоны, республики, области, административного района [3]. Хозяйственная специализация демонстрирует, какую основную товарную продукцию производит хозяйство, определяет производственное лицо каждого предприятия. Суть внутрихозяйственной специализации аграрного производства состоит в оптимальном размещении отраслей и производстве конкретных видов продукта согласно подразделениям хозяйств с учетом их специфических условий.

По научно-техническому показателю выделяют отраслевую и внутриотраслевую специализации. Специализацию, при которой аграрное предприятие осуществляет весь технологический цикл, вплоть до получения готового продукта, называют отраслевой [2].

Внутриотраслевая специализация базируется в расчленении научно-технического цикла и закреплении отдельных стадий за различными предприятиями. При этом любое хозяйство не реализовывает весь законченный цикл изготовления продукта, а специализируется на выполнении конкретной отдельной стадии. Внутриотраслевая специализация может быть и внутри одного хозяйства, если отдельные стадии получения продукта осуществляются в различных внутрихозяйственных подразделениях.

Основным экономическим показателем, определяющим специализацию аграрного хозяйства, считается структура товарного продукта аграрного хозяйства и в первую очередь удельный вес продукта главной отрасли, отображающий уровень специализации. Чем выше уровень товарной специализации, тем меньше число товарных отраслей, а значит, совершеннее эффективность производства.

Для эффективного развития инвестиционной привлекательности сельских территорий, необходимо определить наиболее подходящую методику оценки стратегического развития деятельности. Воспользуемся методикой, которая раскрывает ряд задач, необходимых для обеспечения эффективной деятельности инвестиционной привлекательности сельских территорий [7]:

- определяет технологическую структуру;
- дает оценку экономико-технологического уровня (качества) сельского предприятия;
- оценивает экономико-технологический уровень компаний – конкурентов;
- выявляет сельского предприятия, входящие в состав сельского предприятия, которые не развиваются;
- определяет оптимальный тип технологического развития сельхоз предприятий сельского предприятия;
- обосновывает место и результаты при использовании возможностей внутреннего (инженерного) саморазвития;
- обосновывает приоритеты начальных этапов развития;
- рассчитывает достигнутый экономико-технологический уровень (качества) сельского предприятия;
- рассчитывает экономические результаты реализации стратегии управления развитием;
- формирует предложения по последующим этапам развития;
- обосновывает необходимость структурных изменений сельского предприятия;
- обосновывает возможности использования внешнего (эвристического) развития адресов, целей и потенциального экономического результата;
- рассчитывает достигнутый экономико-технологический уровень (качества) сельского предприятия;
- рассчитывает экономическую эффективность результатов реализации стратегии управления развитием.

Применение данной методики, не будет отражать решения всех перечисленных выше задач, так как сельская территория не обладает всеми преимуществами, которыми владеет инвестиционная привлекательность.

Для инвестиционной привлекательности сельских территорий описанные ниже методики, позволят структурировать направления деятельности, и позволят эффективно управлять стратегическим развитием своей деятельности.

Для *определения технологической структуры* инвестиционной привлекательности сельских территорий необходимо определить следующие показатели [8]:

1. Доля поставок *i*-го сельского предприятия в закупках *j*-го (dP_{ij})

$$dP_{ij} = \frac{S_{ij}}{TP_j} \quad (2)$$

где:

S_{ij} – объем продукции, которая закупается *j*-м сельское предприятием у *i*-го;

TP_j – суммарная величина закупок *j*-м сельское предприятием;

i и *j* – порядковый номер сельского предприятия;

i принимает значения от 1 до *n*;

j принимает значения от 1 до *m*;

$i \neq j$;

n=*m*-общее количество сельхоз предприятий сельского предприятия.

2. Доля поставок *j*-му сельскому предприятию в общем объеме продаж *i*-го (dV_{ij})

$$dV_{ij} = \frac{S_{ij}}{TV_i} \quad (3)$$

где: S_{ij} – объем продукции, которая закупается *j*-м сельское предприятием у *i*-го;

TV_i – суммарный объем продаж *i* – го сельского предприятия

$$i = \overline{1, \dots, k}$$

$$j = \overline{1, \dots, l}$$

$$i \neq j$$

Значения dP_{ij} и dV_{ij} меняются от 0 до 1.

Делаем вывод о наличии технологической связи между сельским предприятием *i* и сельским предприятием *j*. При этом, если *i*-ое сельское предприятие поставляет свою продукцию *j*-му сельскому предприятию, т. е. $S_{ij} > 0$, то, соответственно, связь между сельское предприятием *i* и сельское предприятием *j* существует. Если продукция *i*-го сельского предприятия не поставляется *j*-му, т.е. $S_{ij} = 0$, то технологическая связь от *i*-го сельского предприятия к *j*-му отсутствует.

Характер связей между организациями определяется через показатели технологической связи:

3. Если доля поставок *j*-му сельскому предприятию продукции *i*-го сельского предприятия в общем объеме продаж *i*-го больше, чем доля поставок *i*-му сельскому предприятию продукции *j*-го сельского предприятия в общем объеме продаж *j*-го, т.е. $dV_{ij} > dV_{ji}$, то направление связи – от *i*-го сельского предприятия – к *j*-му сельскому предприятию.

4. Если доля поставок продукции *i*-го сельского предприятия в закупках *j*-го менее 0,1, т. е. $dP_{ij} < 0,1$, то связь между двумя сельского предприятиями не является значимой, а необходимый объем закупаемой продукции *j*-м сельское предприятием можно приобрести на открытом рынке без существенных потерь для сельского предприятия.

Выделяя внутри сельского предприятия подсистемы и определяя тип технологической структуры (преимущественно последовательный, либо преимущественно параллельный), обеспечиваем корректное дальнейшее развитие сельского предприятия в целом.

Оценка текущего экономико-технологического уровня (качества) инвестиционной привлекательности сельских территорий, проводится с помощью закона рационалистического развития технологических процессов, согласно которого требуется больше затрат капитала на единицу прироста производительности по формуле [6]:

$$L = \sqrt{UB} \quad (4)$$

где: *B* – технологическая вооруженность;

L – годовой результат деятельности работника;

U – экономический уровень технологий.

Отношение годовой добавленной стоимости Q к количеству работников, занятых на данном сельхоз предприятии.

$$L = \frac{Q}{n} \quad (5)$$

где: Q – добавленная стоимость, создаваемая в процессе производства в течение одного года;

n – количество работников, занятых на данном сельхоз предприятии в течение года.

Несмотря на важный экономический смысл, прямой расчет добавленной стоимости, который в формуле обозначен показателем Q , используется в экономической практике редко по различным причинам, например, отсутствие или недостоверность исходных отчетных бухгалтерских данных. В результате практическая методика определения добавленной стоимости вынуждена строиться на использовании усеченного объема информации, доступного по отчетам корпораций и сельхоз предприятий. В таком случае, добавленная стоимость определяется как разницу между стоимостью объема реализованной продукции и прямыми материальными затратами на ее производство.

Расчет добавленной стоимости в синтетическом виде можно представить в упрощенном виде:

$$Q = S - M \quad (6)$$

где: Q – добавленная стоимость товара;

S – объем реализации товаров в стоимостном выражении (источник данных – «Отчёт о финансовых результатах»);

M – прямые материальные затраты (источник данных – «Пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о прибылях и убытках»).

Исходя из базовой модели рационалистического развития $L = \sqrt{UB}$ и значений показателей $L = \frac{Q}{n}$, получим количественное значение экономического уровня технологий:

$$U = \frac{Q}{n} \cdot \frac{Q}{\Phi_T} \quad \text{или} \quad U = \left(\frac{Q}{n} \right) : \left(\frac{\Phi_T}{Q} \right)$$

где: Q/n – производительность человека,

Φ_T/Q – затраты капитала.

Экономический уровень технологии – это производительность работника, возникающая при использовании капитала, необходимого для создания единицы добавленной стоимости.

Экономический уровень технологии – не технический и не экономический показатель, это особый обобщенный экономико-технологический показатель способа производства.

В рамках решения поставленной задачи необходимо количественно определить экономический уровень технологии сельхоз предприятий, формирующих организацию (ЭУТ элементов системы), объединений сельхоз предприятия внутри сельского предприятия (ЭУТ подсистем) и экономический уровень технологии сельского предприятия в целом (ЭУТ системы).

Экономический уровень технологии сельского предприятия, как было рассмотрено выше, определяется из модели рационалистического развития:

$$U_i = \frac{L_i^2}{B_i} = \frac{Q_i \cdot Q_i}{n_i \cdot \Phi_{Ti}}$$

где: Φ_m – годовые технологические фонды;

Q – добавленная стоимость, создаваемая в процессе инвестиционной привлекательности сельских территорий в течение одного года;

n – количество работников, занятых на данном направлении в течение года.

Экономический уровень технологии подсистемы определяется следующим образом [2]:

$$U_{пс j} = \frac{(\sum_{i=1}^k x_i \cdot \sqrt{U_i \cdot B_i})^2}{\sum_{i=1}^k B_i \cdot x_i} \quad (7)$$

где: k – количество сельхоз предприятий j -й подсистемы;
 x_i – удельный вес i -го элемента подсистемы j по числу работающих.

$$x_i = \frac{n_i}{\sum_{i=1}^k n_i}$$

$$\sum_{i=1}^k x_i = 1$$

Экономический уровень технологии сельского предприятия (системы) определяется следующим образом:

$$U_c = \frac{(\sum_{j=1}^m X_j \cdot \sqrt{U_{пс j} \cdot B_{пс j}})^2}{\sum_{j=1}^m B_{пс j} \cdot X_j} \quad (8)$$

$$B_{пс j} = \sum_{i=1}^k B_i \cdot x_i$$

где: m – количество подсистем внутри сельского предприятия;
 X_j – удельный вес j -й подсистемы в системе по числу работающих.

$$X_j = \frac{\sum_{i=1}^k n_i}{N}$$

$$\sum_{j=1}^m X_j = 1$$

N – число работающих в сельского предприятия (системе).

Экономический уровень технологии сельхоз предприятий, подсистем сельского предприятия и системы в целом позволяет дать оценку эффективности использования труда и капитала на различных уровнях структуры сельского предприятия, произвести сравнительный анализ эффективности сельхоз предприятий как внутри сельского предприятия, так и анализ конкурентов, а главное – является ключевым инструментом построения стратегии развития сельского предприятия.

Решение задач инвестиционной привлекательности сельских территорий позволяет разработать универсальный алгоритм, обеспечивающий выбор управленческих решений при обосновании и реализации стратегии развития. Применение данной методики решения задач в инвестиционной привлекательности сельских территорий, обусловлено использованием следующих особенностей управления.

- Возможностью выбора варианта развития каждой самостоятельной (оперирующей на рынке) структуры сельхоз политики по критерию максимума эффективности организации в целом.
- Оптимизация выбора развития каждого шага с целью эффективности дальнейшего действия.
- Обоснование конкретного выбора реципиента инвестиций для максимального экономического результата.
- Исключения влияния определенного фактора при выборе финансирования инвестиционных проектов.
- Возможность прогнозной оценки перспектив экономико-технологического развития инвестиционной привлекательности сельских территорий.

Необходима возможность выявлять самые эффективные объекты (адреса) инвестиционных вложений и их тип по требованию максимального роста качества системы в целом. Задача формирования и накопления инвестиционных ресурсов – сама по себе задача не тривиальная в любых условиях, тем более, в условиях вынужденной технологической автаркии. Но выбор адресов вложения средств – задача не менее сложная, тем более что субъективный фактор вносит значительную коррупционную составляющую в инвестиционные процессы в России.

Эта задача получает решение при использовании моделей экономико-технологического развития АПК региона. В результате решения задачи выявляются две группы наиболее перспективных объектов для двух разных типов инвестиционных

вложений. При этом сравнение допустимого результата (заранее рассчитанного минимального возможного результата вложений в проект) с полученным результатом обеспечивает возможность контроля над эффективностью использования финансовых средств и персонифицированную оценку деятельности реципиентов инвестиций.

Результаты. Развитие сельских территорий и инвестиции в АПК важнейшая задача для Новосибирской области.

Уже сегодня АПК Новосибирской области является привлекательным как для местных инвесторов, так и для инвесторов из других регионов. На территории региона идет реализация десяти инвестпроектов на общую сумму 63 млрд рублей, 109 инвестпроектов стоимостью до 100 млн рублей каждый на общую сумму около 3,4 млрд рублей [9].

Тем не менее задачи по повышению эффективности актуальны, также, как и задачи по расширению экспортного потенциала и увеличению объема поставки за пределы не только региона, но и страны.

Еще до старта национальных проектов в Новосибирской области была развернута масштабная работа по ряду других региональных программ. Была запущена программа по строительству ФАПов на селе: по 20-25 в год. В 2019 году - до старта нацпроекта БКД 2.0, охватившего дороги не только агломераций, но и муниципальных районов - в регионе выделили дополнительно 1,5 млрд рублей на ремонт сельских автодорог. Это позволило дополнительно отремонтировать 117 километров в сельских районах области [9].

Сегодня вести работу по развитию сельских территорий Новосибирской области существенно помогают национальные проекты. При этом не снижается и потребность в концентрации мероприятий, направленных на комплексное развитие сельских территорий, в одном документе. В 2019 году была утверждена государственная программа «Комплексное развитие сельских территорий», которая начала действовать с 2020 года.

Среди задач программы - создание условий для обеспечения сельских жителей доступным и комфортным жильём, на развитие рынка труда, создание социальной инфраструктуры в сельских районах. Проекты, представленные регионом, не только привлекательны по своей разноплановости, но демонстрируют комплексный подход власти к тому, чтобы изменить жизнь на селе.

Сегодня аграрии Новосибирской области переходят на цифровизацию, созданы все условия для технической модернизации. К таким ранее существовавшим преференциям со стороны государства, как скидка на приобретаемую отечественную сельхозтехнику, добавилась возможность покупки техники в лизинг. Регион активно включился в эту программу, рассчитано, что в ближайшие три года она позволит модернизировать весь парк новосибирской сельскохозяйственной техники.

Регион увеличил в 2019 году объём выданных «коротких» кредитов на 10%, инвестиционных – на 30%. Этот инструмент позволит очень быстро модернизировать перерабатывающую отрасль. Сегодня это сельское предприятие – надёжный партнёр аграриев, закупающий 200 тысяч тонн зерна и имеющий потенциал в 400 тысяч тонн [10].

В Новосибирской области в общей сложности до 2024 года благодаря реализации национальных проектов будет построено около 570 социальных объектов: школ, детских садов, поликлиник и фельдшерско-акушерских пунктов, спортивных сооружений, учреждений культуры.

Нацпроект «Безопасные и качественные автомобильные дороги» позволит привести в порядок около 950 км дорог в сельской местности. По федеральному проекту «Чистая вода» к 2024 году должно быть построено станции водоочистки, в трех селах, что позволит обеспечить качественной питьевой водой около 15 тысяч человек. К 2024 году в регионе должно быть благоустроено более 500 дворов в городах и поселках городского типа и почти столько же – общественных пространств по всей области [10].

Заключение. Рассмотренная методика не позволяет в полной мере оценить инвестиционную привлекательность сельских территорий, так как нет конкретного обоснования привлекательности территорий. Методика больше направлена на оценку привлекательности сельской организации на территории сельского хозяйства, что показывает узконаправленное развитие, необходимо расширенное обоснование

привлекательности территории. Для этого нужно разработать более направленную методику на оценку инвестиционной привлекательности сельских территорий, которая покажет, чем данная территория эффективна для вложения инвестиций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Александров Г.А. Обновление основного капитала: инновации, инвестиции, организационно-экономический механизм: монография / Г.А. Александров. – М: Креативная экономика, 2018. – 326 с.
2. Александров Г.А. О необходимости развития методологии оценки эффективности инвестиций // Российское предпринимательство. – 2018. – Том 19. – № 1. – С. 195–206.
3. Александров Г.А. Экономическая безопасность и инвестиционная привлекательность предприятий: характер взаимосвязи и проблема оценки // Экономические отношения. – 2019. – Т. 9. – № 3. – С. 2269–2284.
4. Александров Г.А. Глобализация мировой экономики и проблема обновления основного капитала в России // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2018. – Т. 14. – № 3 (360). – С. 558–573.
5. Александров Г.А. Инновационно-инвестиционная политика региона и ее институциональное обеспечение // Проблемы современной экономики. – 2017. – № 4 (64). – С. 132–135.
6. Александров Г.А. Повышение качества методов оценки инвестиционного климата региона // Российское предпринимательство. – 2017. – Т.18. – № 22. – С. 3473–3482.
7. Белолипецкая А.В. Легкость ведения бизнеса в контексте инвестиционной привлекательности регионов России // Новая наука: теоретический и практический взгляд. – 2016. – № 4–1(75). – С. 14–17.
8. Коммерческая оценка инвестиционных проектов. - С-П.: ИКФ «Альт», 2017. - 488 с.
9. Инвестиции в АПК Новосибирской области придают импульс развитию экономики всего региона [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://news.myseldon.com/ru/news/index/217517597> (дата обращения: 15.11.2020).
10. Официальный сайт Правительства Новосибирской области [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.nso.ru/page/2265> (дата обращения: 15.11.2020).

УДК 631.1:80

FOREIGN LANGUAGES IN ECONOMY AND MANAGEMENT OF AIC

A.S. Lemichshuk, student

Head of scientific work: N. A. Osmekhina-Serova, senior lecturer

Novosibirsk State Agrarian University

Annotation. A foreign language is an important component of the economy and management of the agro-industrial complex. The improvement of foreign language competence in various types of speech activity is being formed. It allows us to exchange experience with other countries of the world, to acquire new knowledge and skills for the development of the AIC in our country.

Keywords: AIC, economy, management, languages, enterprises, career growth.

Introduction. The agro-industrial complex (AIC) -is a set of interconnected sectors of the economy that produce, process agricultural products and bring them to the consumer. The main task of the agro-industrial complex is to provide the country's population with food. The basis of the AIC is agriculture, but it alone cannot cope with such an important task, since it requires machinery, combines, tractors, potato harvesters, pesticides, fertilizers, new varieties of plants and the best breeds of livestock.

The main goal of the agri-food economy -is to provide the population and other consumers with natural food products and agricultural raw materials, in quality and structure corresponding to the demand of its various groups and enterprises. In connection with the reform of the economy, this process is carried out on a new, market basis.[1]

Management of the AIC is considered as a system that includes the following elements: principles, methods, goals, objectives, functions, information, personnel, equipment and management technology. The main principles that form the management system in the AIC are the principle of scientific character in management, the principle of a systematic approach and optimality, the principle of responsibility and the principle of selection and placement of personnel. These principles can be classified as general, characteristic mainly for management in the AIC as a whole.[2]

When we start talking about foreign languages, we will understand its important role. For example, English is universal, and if a person is fluent in it, he can work in any foreign company - French, German, Italian. But recently, many Chinese employers have also appeared on the Russian labor market. They enter all industries that are possible: they work in the markets of telecommunications technologies, AIC, supply of cars, construction equipment, production of industrial robots, for specialists in the field of economics and management it is one of the conditions for successful work and career growth.[2]

Methods and materials. English is the leading language in demand among employers - it is listed in 88% of vacancies. It is followed by German (mentioned in 3.7% of vacancies), Chinese (2.6%), French (1.7%), Spanish (1.2%) and Italian (0.8%).[3]

Knowledge of a common foreign language is often insufficient for free orientation in business and professional information, for effective communication with foreign experts in the field of economics and management. In the context of the globalization of the economy, a foreign language, especially English, becomes an important information product, it helps to objectively assess the situation in the world economy, to develop a strategy for increasing the efficiency of the economy for your enterprise.[4]

Results. In their daily professional activities, specialists in the field of economics and management need a foreign language to:

- studying the theory and practice of foreign economic activity, international business of the agro-industrial complex
- possession of a dictionary of economic terms, expanding knowledge in the field of economic science (all modern textbooks are written mainly in English)
- reading special literature and materials with the extraction of the necessary information, acquiring skills of abstracting, annotating
- processing large amounts of information in a foreign language
- free professional communication with colleagues both in Russia and abroad
- for business correspondence, documentation
- intercultural communication, broadening of horizons, rapprochement of cultures of different peoples.[5]

Conclusion. A foreign language is important not only for raising wages, promotion, but also important for the development of our country. Communicating with different countries, we gain tremendous experience, learn new things and share our experience and skills. With the help of new knowledge, we can hope for a new level of economy in the AIC.

REFERENCES

1. Alborov, R.A. Audit in organizations of industry, trade and agro-industrial complex. 3rd edition / R.A. Alborov. - M.: Business and Service, 2016. 464 p.
2. 2. Personnel management: variable academic disciplines, course projects. Bachelor's Program "Labor Economics": Textbook / Ed. Kibanova A.Ya. - M.: Infra-M, 2017. 36 p.
3. 3. Teaching foreign languages; KARO -, 2018. 320 p.
4. 4. Avanesyan, Zh.G. English for Economists: A Textbook for Stud. economy. special / Zh.G. Avanesyan. - M.: Omega-L, 2016. 312 p.

5. 5. Aghabekyan, I.P. English for managers. English for Managers: Textbook / I.P. Aghabekyan. - M.: Prospect, 2015. 352 p.

УДК 336.77(73+470)

CREDIT STORY IN THE USA AND RUSSIA

Ya. Perminova, student
Head of scientific work: Z.M.Alishova, senior teacher
Novosibirsk State Agrarian University

Annotation. The life of a modern person cannot be imagined without credits: loans, mortgages, credit cards and commodity borrowings. How can you remain untainted in the whirlpool of borrowed funds? How do people in other developed countries cope with the debt burden? How do people in Russia and the USA earn credit stories? All these topical issues are covered in this scientific paper, which focuses on such an important concept as credit story.

Keywords: credit story, credit score, credit story agency, borrower, lender.

Introduction. For starters, I suggest that you sort out what credit story is.

Credit story is the result of manipulations on the credit market, which contains all information on the performance of payment obligations by individuals or legal entities.

A person's credit story shows how responsible and decent he or she is, whether he or she can be trusted and how he or she knows how to manage money. It is not only banks where the person or organisation wants to take out a credit or mortgage that pay attention to credit story. Some employers, for example, evaluate an employee's future employment by studying his or her credit story.

Of course, the importance of a concept such as credit story may differently manifest itself in different countries. This is due to differences in monetary policy and the level of economic development in countries as a whole.

Let's examine the main similarities and differences between such a concept as credit story in the USA and Russia.

Materials and methods. The main sources of data are reliable data from people living in the countries studied, Russia and the USA, respectively. As well as searching for information on the official websites of credit story agencies and American banks. The following methods were also used to write this article: analysis of the data obtained, its formalisation and modelling of real-life situations.

Results. Russia. In the Russian Federation, credit stories are compiled by special *credit story agencies (CSA)*. They collect information about the borrower at the request of the bank where they want to use any service. CSA can obtain this information from housing and utilities companies, microfinance organisations, insurance companies and even pawnshops.

All notes relating, for example, to the credit obligations of the borrower are recorded in the borrower's credit story. "Regular payment made" is recorded in the credit story and "Regular payment not made on time" is also recorded.

Any mistake made by the borrower is recorded in the credit story of the borrower. At the same time, the banking organisation does not care at all about what caused the negative record: illness, business trips, confusion in the days. Unfortunately, corrections for good reasons are not considered or made.

According to amendments to the Federal Law "On Credit Stories" from January 2020, every Russian can get his or her credit story twice a year. It can be received on the official websites of the BKA.

In this way, a person will be able to easily plan and distribute their own financial flows, as well as track all entries on existing and closed credits.

It is quite rare, but unfortunately it happens that records from microfinance institutions, insurance companies and other banks make mistakes. In such a case, the borrower can and must

use his or her right to challenge entries in the credit story. For this purpose, an application must be submitted to the CSA indicating the facts in which the error was made. An obligatory condition is the provision of a package of documents confirming the error of this fact. CSA is obliged to review the received application, report on it to the source of the erroneous record, and in case of confirmation of these facts, correct this record in the credit story of the borrower.

However, if negative entries are true, they cannot be corrected. And if it is impossible to get rid of negative entries, it is quite real to improve your credit story. For this purpose, it is sufficient to comply with current and future credit obligations and make payments at a strictly set time. Thus, negative entries will overlap with positive entries and the credit story of the borrower will improve.

What does the credit story have to do with it? Credit story influences the decision to obtain a credit. The better the credit story of the borrower, the greater is the chance to obtain a credit on favourable terms (with a low interest rate, with a longer repayment period). With a bad credit story, the borrower risks not getting a credit at all or getting it on unfavourable terms.

Lenders also pay attention to the *personal credit score (PCS)*. The personal credit score is created from the borrower's credit story and takes into account many different factors, but the main thing is whether or not there are any delays in credit obligations. In accordance with these conditions, each borrower is assigned certain points. The most trustworthy borrowers are those with a score between 800 and 850 according to the methodology of the *National Agency of Credit Stories (NCSA)*. Accordingly, borrowers whose points are much lower than the average risk of not receiving a credit due to their own unreliability.

USA. The credit story of the American population is much more involved in human life than in Russia. Without a good credit story, Americans cannot buy a car, take out insurance, get a credit card, take a credit or mortgage, find a job, rent a flat or house.

In the USA, credit story is data that is collected from various organisations and businesses. The credit story contains the following information:

1. his personal data (name, address, date of birth, employment information);
2. publicly available information (lawsuits, applications and police, tax arrests);
3. information about requests for information about a person;
4. information on existing credit obligations (credits taken, open loans, car credits).

Just like in Russia, in the USA citizens can enjoy the right to receive a free copy of their credit report, but only once a year. For this purpose, you can use the website www.annualcreditreport.com.

Information from credit reports is used to determine a person's credit rating and credit score. According to various sources, the rating points range from 300 to 850. In the USA, a score of 750 or more is considered good enough, but even this does not guarantee that the borrower will be approved of a credit or mortgage. And then all the other factors in the credit story are taken into account.

There is a strange pattern, but it does occur in the USA: "Without a credit story, they will not approve a credit, and to create a credit story, you have to take a credit". So what should we do in this case? To do this, you need a secured credit card, to which the borrower will place his or her own funds. If you use this card regularly and make payments on it in good faith, the deposit will soon be returned to the borrower and a revolving credit line will appear on the card with the bank's funds.

There are several other ways to start your credit story in the USA:

1. to apply for a credit card at one of the retail chains, which a person uses quite often.
2. to become an additional owner and user of a credit card from a family member.
3. to take out a student loan or car credit.

Discussions. The results of the above research were actively discussed at the "Best Student Researcher 2020" competition in Rubtsovsk in June. This competition, organised by the Rubtsovsk Institute (Branch) of Altai State University, was attended not only by students, but also schoolchildren in their final classes.

Conclusion. So, we looked at the main similarities and differences between such an important concept as credit story in the USA and Russia. In America, credit story affects all areas

of life, not just the banking industry as in Russia. It is important for residents of any country to be vigilant, to report regularly on the status of their credit story and to check the accuracy of the records obtained. We should not forget about cheaters, who in various unauthorised ways can open a credit line for any person.

All of the above makes it possible to summarise: tracking your own credit story records increases financial literacy and payment discipline.

REFERENCES

1. Federal Law "On Credit Stories" dated 30.12.2004 N 218-FZ (as amended on 03.08.2019 N 218-FZ) // Rossiyskaya Gazeta.- 1992. - July 20.
2. National Agency of Credit Stories. What credit story is for. [Electronic resource] - Access mode: URL: <https://www.nbki.ru/poleznaya-informatsiya/zachem-nuzhna-kreditnaya-istoriya/> (circulation date 07.12.20).
3. Rossiyskaya Gazeta. Personal credit score: what you need to know before taking out a mortgage. [Electronic resource] - Access mode: URL: <https://realty.rbc.ru/news/5f119dd89a79475cf01e5361> (circulation date 07.12.20).
4. 8 tips on how to build a good credit story in the USA. [Electronic resource] - Access mode: URL: <https://www.forumdaily.com/8-sovetov-kak-postroit-xoroshuyu-kreditnyu-istoriyu-v-ssha/> (circulation date 07.12.20)
2. American life: Blog about life in the USA and travel. Credit story in the USA. How do I start my credit story? [Electronic resource] - Access mode: URL: <https://americanlife-blog.com/kak-nachat-kreditnu-istoriju-v-ssha/> (circulation date 07.12.20).

УДК 316.34:332.02

ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД В РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

Д.Ю. Линеvский, магистрант

Научный руководитель: Ю.А. Макурина, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы управления в сфере работы с молодёжью города Новосибирска. В ходе анализа выявляются приоритеты молодёжной политики города Новосибирска и Новосибирской области.

Ключевые слова: молодёжная политика, работа с молодёжью, проблемы, приоритеты, методы управления.

Введение. Актуальность данной темы обусловлена постоянным движением и обновлением управленческих методов в сфере работы с молодёжью. Связано это с тем, что данная отрасль социальной сферы является одной из самых динамичных и быстроразвивающихся. К тому же Новосибирск — один из городов-лидеров России в развитии молодёжной политики и реализации инновационных методов в работе с молодёжью.

Материалы и методы. Остановимся на приоритетах и проблемах управления в этой сфере. Для этого проанализируем один из важнейший муниципальных законодательных актов: Постановление Правительства Новосибирской области от 13.07.2015 № 263-п (ред. от 21.08.2018) «Об утверждении государственной программы Новосибирской области «Развитие государственной молодёжной политики Новосибирской области на 2016 - 2021 годы» (далее - Постановление). Постановлением утверждена ведомственная целевая программа «Развитие государственной молодёжной политики Новосибирской области на 2016 - 2021 годы» (далее - Программа).

Управление осуществляется четырьмя ответственными исполнителями: департаментом культуры, спорта и молодёжной политики мэрии города Новосибирска,

комитетом по делам молодёжи мэрии города Новосибирска, муниципальными казёнными учреждениями города Новосибирска и учреждениями сферы молодёжной политики (молодежными центрами).

Цель Программы: организация и осуществление мероприятий по работе с молодёжью в городе Новосибирске.

Задачи Программы согласно Постановлению:

- 1) создание условий для реализации мероприятий в сфере молодёжной политики на территории Новосибирска;
- 2) обеспечение деятельности муниципальных учреждений в сфере муниципальной политики.

В программе выделены целевые индикаторы, которые можно рассматривать как приоритеты в работе с молодёжью. Представим целевые индикаторы программы:

- количество молодых людей, вовлеченных во все виды мероприятий, проектов и программ в сфере молодёжной политики.
- количество мероприятий, проектов и программ в сфере молодёжной политики.
- количество посещений сайтов и групп социальных сетей в информационно–коммуникативной сети интернет учреждений сферы молодёжной политики.
- количество работников сферы молодёжной политики, получивших дополнительное профессиональное образование.
- количество отремонтированных помещений сети учреждений сферы молодёжной политики.
- количество отремонтированных спортивных сооружений сети учреждений сферы молодёжной политики.
- доля учреждений сферы молодёжной политики, оснащенных оборудованием после проведённого ремонта от общего количества учреждений сферы молодёжной политики, в которых проводился ремонт.
- Количество молодых людей, воспользовавшихся услугами учреждений сферы молодёжной политики.

Результаты. Таким образом, анализируя данные индикаторы, можно сделать вывод, что на данный момент существует несколько показателей оценки эффективности реализации программы – списочный состав участников мероприятия и количество учреждений, в которых были проведены ремонтные работы.

В то время как качественным показателем реализации программы внимание недостаточно уделено, и это, на наш взгляд, является основополагающей проблемой молодёжной политики Новосибирской области.

Рассматривая и анализируя работу сферы молодёжной политики г. Новосибирска и Новосибирской области, можно выявить ряд проблем:

1. приоритетная оценка количественных показателей проведенных мероприятий, а не качественных;
2. отсутствие регламентированных критериев для оценки качественных показателей мероприятия;
3. низкая заинтересованность в сотрудничестве с областью у города;
4. отсутствие равномерного распределения молодёжных учреждений в зависимости от области работы;
5. низкая заинтересованность учреждений сферы молодёжной политики во взаимодействии для наилучшего осуществления поставленных задач.

Заключение. В рамках данного исследования предлагаем следующие пути решения вышеизложенных проблем:

1. повышение уровня подготовки специалистов на различных должностях в сфере молодёжной политики;
2. установление и регламентирование требований и критериев для оценки качества продленной работы;
3. организация совместной работы учреждений молодёжной политики города Новосибирска и Новосибирской области для реализации итогов работы по всей области;

4. создание условий коммуникации центров молодежной политики благодаря муниципальным проектам.

При условии решения вышеизложенных проблем уровень заинтересованности у молодежи Новосибирской области к молодежной политике региона заметно возрастет.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Информационно–методический сборник для руководителей и специалистов муниципальных учреждений молодежной политики города Новосибирска. – Новосибирск, 2015.

2. Методические рекомендации по организации работы специалистов по работе с молодежью, специалистов по социальной работе с молодежью, руководителей клубных формирований: метод. сб. — Новосибирск, 2013.

3. Методические рекомендации по организации работы в учреждениях сферы молодежной политики: метод. сб. – Новосибирск, 2015.

4. Постановление Правительства Новосибирской области от 13.07.2015 № 263-п (ред. от 21.08.2018) «Об утверждении государственной программы Новосибирской области «Развитие государственной молодежной политики Новосибирской области на 2016 - 2021 годы».

УДК 338.432/ 631

ПРОБЛЕМА КАДРОВ ДЛЯ СЕЛЬСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ПРИМЕРЕ КОЧКОВСКОГО РАЙОНА

А.И. Лихачёв, магистрант

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматривается проблема кадрового обеспечения сельхозпредприятий, рассматриваются программы поддержки молодых специалистов на селе, анализируются показатели и предварительные итоги муниципальных программ «Устойчивое развитие сельских поселений Кочковского района Новосибирской области» (2014–2021 гг.) и «Устойчивое развитие сельских территорий Кочковского района Новосибирской области на 2014-2017 и на период до 2020 года».

Ключевые слова: кадры, кадровая политика, сельское хозяйство, развитие сельских территорий, инвестиции в сельские территории, развитие АПК, муниципальная программа.

Введение. Кадровое обеспечение сельхозпредприятий является одним из условий устойчивого развития сельских территорий. Стратегия кадровой политики включает в себя все направления работы – подбор, прием на работу, адаптацию, обучение, переподготовку кадров. Современное аграрное производство предполагает использование эффективных кадровых технологий. Но для правильной оценки потребностей в кадрах необходима системная аналитическая работа по изучению текущей ситуации и перспектив на будущее.

Материалы и методы. В исследовании использовались статистические материалы, предоставленные управлением сельского хозяйства Кочковского района, отчеты о выполнении планов социально-экономического развития района, научные статьи по проблеме кадрового обеспечения сельского хозяйства. Для обработки материала применялись методы обобщения, сравнительного анализа и анализа документов.

Результаты. Сельское хозяйство является главным сектором экономики Кочковского района. Объем валовой продукции сельского хозяйства района за 2019 год составил 2,219 млрд. рублей против 1,876 млрд. рублей в 2018 году.

Удельный вес валовой продукции сельского хозяйства в общем объеме валовой продукции Кочковского района - 57 %.

Сельскохозяйственным производством в районе занимаются 11 предприятий. На долю сельскохозяйственных предприятий приходится 89 % объема сельскохозяйственного производства.

В районе функционируют 54 крестьянских (фермерских) хозяйства. Насчитывается 5836 личных подсобных хозяйств населения. Их доля в общем объеме производства составляет 11 процентов.

Общая земельная площадь, используемая предприятиями, организациями и гражданами, занимающимися производством сельскохозяйственной продукции на начало 2019 года, составила 204,0 тыс. га или 92 % от общей площади земель сельскохозяйственного назначения.

Основное производство сосредоточено в крупных сельскохозяйственных предприятиях коллективных форм собственности. Более 90 % зерновых культур производится крупными хозяйствами. Больше половины молока и мяса производится в крупных коллективных хозяйствах.

В Кочковском районе ежегодно производится в среднем около 100 тыс. тонн зерна, 23 тыс. тонн молока, 1,6 тыс. тонн мяса, 5,7 млн. штук яиц. Кроме того, выращиваются картофель, овощи, кормовые культуры [3].

В развитие сельского хозяйства района за последние пять лет направлено инвестиций в основной капитал свыше 1,8 млрд. рублей. Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата на 1 работника в сельском хозяйстве в 2019 г. составила 15276 руб.

Вопросы закрепления кадров на сельских территориях остаются крайне актуальными.

Для привлечения молодых специалистов в сельскохозяйственное производство немаловажное значение имеет повышение уровня и качества жизни на селе, в том числе в жилищной сфере. Низкий уровень качества жилищных условий способствует оттоку наиболее активной части сельского населения, особенно молодежи, из сельских районов в Новосибирск и пригород. В этой связи важным фактором решения данной проблемы является создание преференций для молодых специалистов и молодых семей в обеспечении благоустроенным жильем [2].

Для создания качественных и комфортных условий жизни на селе необходимо обеспечить доступность для сельского населения качественных образовательных, медицинских, культурных, бытовых услуг. Низкий уровень обеспеченности села объектами социально-инженерной инфраструктуры является одним из основных факторов, обуславливающих непривлекательность сельской местности и рост миграционных настроений, особенно среди сельской молодежи.

В процессе разработки и коррекции муниципальной программы «Устойчивое развитие сельских поселений Кочковского района Новосибирской области» (2014–2021 гг.) была спрогнозирована потребность в кадрах для сельскохозяйственных производителей района (Таблица 1).

Таблица 1 – Список сельхозпроизводителей Кочковского района и оценка потребности в кадрах за период 2014–2021 гг. [2]

№ п/п	Показатели	Един. измер.	Всего	В том числе по годам реализации Программы							
				2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Потребность в молодых специалистах сельскохозяйственного производства - всего, в том числе:	Чел.	518	14	81	91	81	91	60	50	50
1.1	Наименование с/х предприятия										
1.2	ЗАО Красносибирское		32	5	6	8	6	7			
1.3	ЗАО Республиканское		7	2	1		1		1	1	1
1.4	ООО Кочковское		20	2	3	6	3	6			
1.5	ООО Троицкое		14	1	4	3	2	4			
1.6	ОАО Черновское		38	2	10	9	8	9			
1.7	ОАО Решетовское		86	2	12	12	12	12	12	12	12

1.8	ООО Кулунда		23		5	6	6	6			
1.9	ООО МТС Кулунда		12						4	4	4
1.10	ОАО Жуланка		63		9	9	9	9	9	9	9
1.11	ООО Ермаковское		30		6	6	6	6	2	2	2
1.12	ЗАО «Новорешетовское»		25		5	7	6	7			
1.13	ООО «Покровское»		45						15	15	15
1.14	ИП Глава КФХ Мазалов О.Б.		19		3	5	3	5	3		
1.15	ИП Глава КФХ Исаева Н.А.		26		5	6	6	6	3		
1.16	ИП Глава КФХ Афонин А.Н.		11		2	4	2	3			
1.17	ИП Глава КФХ Раков Б.Н.		21		3	3	3	3	3	3	3
1.18	ИП Глава КФХ Бондарчук Н.Н.		10		2	2	2	2	2		
1.19	ИП Глава КФХ Бауэр В.И.		16		2	2	3	2	3	2	2
1.20	ИП глава КФХ Ридель Р.Б.		18		3	3	3	2	3	2	2
1.21	ИП глава КФХ Алтухова Г.В.		2					2			

По данным этой таблицы мы видим, что спрос на трудовые ресурсы был относительно стабильный и высокий. Для привлечения трудовых ресурсов планировалось улучшать условия проживания населения. В сельской местности поддержка оказывалась в рамках муниципальной программы «Устойчивое развитие сельских территорий Кочковского района Новосибирской области на 2014-2017 и на период до 2020 года», в рамках которой выделялись субсидии на строительство (приобретение).

Таблица 2 – Фрагмент муниципальной программы «Комплексное развитие сельских территорий в Кочковском районе Новосибирской области на 2020-2022 годы»

Наименование программы, подпрограммы, мероприятия	Наименование показателя	Значение показателя в том числе по годам реализации				Ответственный исполнитель	Ожидаемый результат
		2020 год	2021 год	2022 год	Итого		
1	2	3	4	5	6	7	8
Цель Программы – создание комфортных условий жизнедеятельности в сельской местности Кочковского района Новосибирской области.							
Задача 1. Содействие в обеспечении сельского населения доступным и комфортным жильем							
Мероприятие 1 Улучшение жилищных условий граждан, проживающих на сельских территориях	количество	3	2	1	6	УСКДХиТ, ОМС поселений Кочковского района	За 2020-2022 гг. объем жилья, на ввод (приобретение) которого будет оказана поддержка гражданам, проживающим в сельской местности, составит 400,0 кв.м.
	стоимость единицы	-	-	-	-		
	Сумма затрат, в том числе:	-	1451,0	1492,0	2943,0		
	федеральный бюджет	-	1299,0	999,0	2298,0		
	областной бюджет	-	152,0	493,0	645,0		
	местные бюджеты	-	-	-	-		
	внебюджетные источники	-	-	-	-		
Итого затрат на решение задачи 1, в том числе:	-	1451,0	1492,0	2943,0			
федеральный бюджет	-	1299,0	999,0	2298,0			
областной бюджет	-	152,0	493,0	645,0			
местные бюджеты	-	-	-	-			
внебюджетные источники	-	-	-	-			
Задача 2. Создание условий для повышения обеспеченности сельскохозяйственных товаропроизводителей квалифицированными кадрами							
Мероприятие 1 Подготовка квалифицированных	Количество	5	5	5	5	УСХ, организации, К(Ф)Х и индивидуальные	За период с 2020-2022 гг. 5 молодым специалистам,
	Стоимость	195,	195,8	195,8	587,4		

х кадров для сельскохозяйственных товаропроизводителей, осуществляющих деятельность на сельских территориях	единицы	8				предприниматели, осуществляющие сельскохозяйственное производство	обучающимся по договорам, на привлечение студентов для прохождения производственной практики, что будет способствовать обеспечению сельхозорганизаций высококвалифицированными кадрами
	Сумма затрат, в том числе:	195,8	195,8	195,8	587,4		
	федеральный бюджет	79,4	79,4	79,4	238,2		
	областной бюджет	22,4	22,4	22,4	67,2		
	местные бюджеты	-	-	-	-		
	внебюджетные источники	94,0	94,0	94,0	282,0		
Итого затрат на решение задачи 2, в том числе:		195,8	195,8	195,8	587,4	х	Х
федеральный бюджет		79,4	79,4	79,4	587,4	х	Х
областной бюджет		22,4	22,4	22,4	67,2	х	Х
местные бюджеты		-	-	-	-	х	Х
внебюджетные источники		94,0	94,0	94,0	282,0	х	Х

Обсуждение. Потребность в квалифицированных кадрах в хозяйствах района за последние 5 лет в не уменьшается. Органы местного самоуправления Кочковского района прилагают достаточно большие усилия (с учетом ограниченности бюджетных средств). Например, за период реализации муниципальной программы «Устойчивое развитие сельских территорий в Кочковском районе Новосибирской области» ввод (приобретение) жилых домов в сельской местности составил 4513,3 кв. м, в том числе ввод (приобретение) жилья для молодых семей и молодых специалистов - 822,1 кв. м.

Реализация программных мероприятий способствовала ежегодному увеличению числа молодых семей, желающих стать ее участниками. По итогам реализации программы жилищные условия улучшили 10 семей, в том числе 7 молодых [2,4].

Заключение. В Кочковском районе существует дефицит кадров сельскохозяйственных предприятий на 2020 год (50 человек).

Администрация Кочковского района предпринимает необходимые меры для решения этой проблемы. Реализуются муниципальные программы «Устойчивое развитие сельских поселений Кочковского района Новосибирской области» и «Устойчивое развитие сельских территорий в Кочковском районе Новосибирской области». Количество подготовки кадров в 2021 году будет составлять 5 человек. Однако для устойчивого развития данной территории этого все же недостаточно.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. КФХ Новосибирской области [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://selhozproizvoditeli.ru/posts/kfh-novosibirskoy-oblasti> (Дата обращения 23.11.2020)

2. Постановление от 28.12.2018 № 603-па «Об утверждении муниципальной программы «Устойчивое развитие сельских поселений Кочковского района Новосибирской области» в новой редакции» [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://kochki.nso.ru/sites/kochki.nso.ru/wodby_files/files/page_2844/28.12.2018_no_603-pa.docx (Дата обращения 23.11.2020)

3. Администрация Кочковского района Новосибирской области [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://kochki.nso.ru/deyatelnost/socekrazvit/Pages/sh.aspx> (Дата обращения 24.11.2020)

4. Скульская Л.В., Широкова Т.К. Кадровые проблемы в сельском хозяйстве России [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovye-problemy-v-selskom-hozyaystve-rossii/viewer> (Дата обращения 24.11.2020)

ВИДЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Ю.В. Митюкова, студент

Научный руководитель: С.Н. Матвиенко, канд. экон. наук
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Существует большое количество критериев, которые могут быть положены в основу классификации экономической эффективности.

Ключевые слова: эффективность, эффект, прибыль, экономическая эффективность.

Введение. Изучая сущность эффективности, необходимо чётко отделять различные виды эффективности друг от друга, что позволит более взвешенно оценивать степень роста эффективности.

Материалы и методы. Использовался монографический метод исследования.

Результаты. Эффективность производственной организации – понятие многокритериальное. Дерево целей организации – иерархическая, многомерная модель целей. Выбор критериев и показателей для целеполагания определяет содержание иерархической, многомерной модели эффективности.

В зависимости от целей организации выделяются различные виды эффективности:

- 1) по степени значимости для организации различают стратегическую и тактическую эффективность;
- 2) по отношению к внешней среде – внешнюю и внутреннюю эффективность;
- 3) по содержанию выделяются технологическая, экономическая, производственная, научно-техническая, экологическая и социальная эффективность;
- 4) по общественным характеристикам – общефирменная, внутрифирменная, групповая и индивидуальная эффективность;
- 5) по общественным характеристикам – эффективность организационной структуры и эффективность механизма управления;
- 6) по отношению к объекту и субъекту управления выделяют эффективность производства и эффективность управления.

Следует отметить, что понятия «производственная эффективность» и «эффективность производства» не являются тождественными. Производственная эффективность – это степень минимизации затрат при трансформации ресурсов на входе в готовую продукцию на выходе производственной системы (отдача производственных затрат – выпуска товарной продукции на единицу затрат на ее производство, прибыль на единицу затрат на производство, выработка товарной продукции на одного рабочего, фондоотдача и др.).

Эффективность производства – это реализация программы производства при минимальных производственных затратах и запланированном уровне качества. Это статическая, внутренняя эффективность или, как ее часто называют, экономичность.

Деятельность первичных хозяйствующих субъектов (производителей, покупателей и конечных потребителей продукции и услуг) основана на свободе выбора сфер и направлений этой деятельности, а функции государства сводятся к регулированию процессов взаимодействия первичных хозяйствующих субъектов, то необходимо выделить два вида критериев эффективности их деятельности.

Во-первых, это локальные критерии эффективности деятельности первичных хозяйствующих субъектов, которые в рамках заданных внешних ограничений стремятся к получению наибольших выгод. (доходности, прибыли) в долгосрочной перспективе.

Во-вторых, это глобальный критерий эффективности деятельности всей экономической системы, который должен лежать в основе государственной политики, направленной на обеспечение динамичного развития всего общества.

Признание наличия двух групп неоднородных и даже противоречивых критериев требует и разработки различных методов оценки эффективности капитальных вложений и

деятельности организации в целом, которые в соответствии с принятой классификацией могут быть названы макро- и микроэкономическими.

Эффективность различных видов хозяйственной деятельности определяется в целях решения двух планово-экономических задач. Во-первых, для выявления и оценки уровня использования отдельных видов затрат и ресурсов, а также экономической эффективности производства на различных его уровнях (национальной экономики, отрасли, организации, отдельного хозяйственного мероприятия). Во-вторых, для экономического обоснования и отбора наилучших (оптимальных) производственно-хозяйственных решений (внедрение новой техники, технологии и организации производства, труда и управления, размещение предприятий, варианты инвестирования и т.п.).

В соответствии с названными объектами и методами расчета различают общую (абсолютную) и сравнительную (относительную) экономическую эффективность производства.

Общая (абсолютная) эффективность применяется для анализа и оценки общеэкономических результатов, эффективности производства на различных уровнях экономики за определенный период и в динамике, характеризуя величину экономического эффекта в сопоставлении с затратами и ресурсами. Ее определение базируется на расчете обобщающих и дифференцированных показателей, отражающих уровень эффективности затрат и ресурсов. Например, на уровне национальной экономики таким показателем будет отношение ВВП к численности работников сферы материального производства, на уровне организации – рентабельность производства.

Сравнительная (относительная) эффективность определяется в целях обоснования социально-экономических преимуществ какого-либо варианта решения производственно-хозяйственной задачи, отбора из рассматриваемых вариантов наиболее эффективного с точки зрения соотношения текущих и единовременных затрат при его реализации.

В заключение отметим, что уровень эффективности оказывает влияние на решение целого ряда социальных и экономических задач, таких как быстрый экономический рост, повышение уровня жизни населения, снижение инфляции, улучшение условий труда и отдыха. Уровень эффективности характеризует уровень развития производственных сил и является важнейшим показателем развития экономики. В деятельности организации затраты имеют форму авансированного основного и оборотного капитала, а конечные результаты – форму прибыли. Таким образом, показатель экономической эффективности дает представление о том, какой ценой организация получает прибыль.

Оценку деятельности организации и его экономической эффективности нельзя произвести с помощью одного показателя. Поэтому, как правило, всегда используют систему показателей, которые связаны между собой и оценивают или показывают различные стороны деятельности организации.

Показатель – это признак, который характеризует какую-либо одну сторону явления, действия, их количественную или качественную характеристику.

Исходя из цели анализа, показатели могут выражаться в форме относительных, абсолютных и средних величин.

Абсолютные показатели могут быть стоимостными и натуральными. Они показывают степень развития организации за определённый срок. К таким показателям относят объем производства и объем продаж в натуральном и денежном выражении, размер прибыли.

Расчёт оценки относительных показателей заключается в сравнении отчётных значений с базисными плановыми, средними за предшествующий период и т.д. К ним относят: показатели рентабельности, фондоотдача, капиталотдача, фондовооружённость труда, производительность труда и т.д.

Для определения эффективности деятельности организации применяются разнообразные группы показателей:

- эффективности использования основных средств;
- эффективности использования материальных ресурсов;
- эффективности использования оборотных средств;

- эффективности использования трудовых ресурсов;
- показатели прибыли и рентабельности.

Наибольшее распространение получила оценка эффективности по показателям рентабельности и, в частности, рентабельности активов [1] и собственного капитала [2].

Заключение. В основе классификации эффективности лежат различные критерии, что и определяет сложность данной категории. Среди критериев классификации эффективности – степень значимости, отношение к внешней среде, содержание, общественные характеристики, отношение к объекту и субъекту.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Шелковников С.А. Оценка эффективности производства на основе показателя рентабельности основных производственных активов / С.А. Шелковников, С.Н. Матвиенко // Вестник НГАУ (Новосибирский государственный аграрный университет). – 2015. – № 1 (34). – С. 175-180.
2. Матвиенко С.Н. Расширение аналитических возможностей при углубленном анализе рентабельности собственного капитала / С.Н. Матвиенко // В сборнике: Современные финансовые отношения: Проблемы и перспективы развития. Материалы региональной научно-практической конференции преподавателей и аспирантов. – 2014. – С. 85-90.

УДК 336.64

СУЩНОСТЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Ю.В. Митюкова, студент

Научный руководитель: С.Н. Матвиенко, канд. экон. наук
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Категория эффективности является сложной, в научной литературе до сих пор нет единства в определении её сущности. Эффективность характеризуется многообразием обличий.

Ключевые слова: эффективность, эффект, прибыль, экономическая эффективность, рентабельность.

Введение. Несмотря на повсеместное применение категории эффективности различные авторы вкладывают разное наполнение в данную категорию. Изучение теоретической сущности эффективности позволяет более адекватно воспринимать и оценить эффективность деятельности любого хозяйствующего субъекта.

Материалы и методы. Использовался монографический метод исследования.

Результаты. Эффективность в широком смысле означает действенность, результативность, производительность и т.д. При этом в самом общем смысле эффективность – это соотношение результатов и затрат. Сегодня общепринятой считается точка зрения, в соответствии с которой собственно слово «эффективность» заимствовано в первой половине XX в. из английского или французского языка, где оно использовалось в значении «действенный, приводящий к нужным результатам». Слово «эффективный» образовано от слова «эффект», составляющего его корень и несущего основной смысл данной категории

В экономических словарях об эффекте говорится как об измеримом результате. К примеру, в экономическом словаре Б.А. Райзберга эффект – это достигаемый результат в его материальном, денежном, социальном выражении. А в экономико-математическом словаре Л.И. Лопатникова при толковании слова «эффект» авторы прямо отсылают к словосочетанию «экономический эффект», видя между ними устойчивую связь. Ещё более неоднозначной является ситуация с определением эффективности. Например, рассмотрим статью в экономико-математическом словаре Л.И. Лопатникова, посвящённую

эффективности. В ней отмечается, что это одно из наиболее общих экономических понятий, не имеющих пока единого общепризнанного определения. Этот же словарь указывает: эффективность – одна из возможных характеристик качества некоторой системы, а именно характеристика с точки зрения соотношения затрат и результатов её функционирования. В зависимости от того, какие затраты и особенно какие результаты принимаются во внимание, можно говорить об экономической, социально – экономической, социальной, экологической эффективности. Но границы между этими понятиями расплывчаты и вокруг них ведутся активные дискуссии [1].

В таблице 1 представлены определение эффективности, которые описаны в разных источниках.

Такая важнейшая экономическая категория, как «эффективность», широко используется и в повседневной жизни, и в научно – практической литературе. Из данных таблице 1 следует, что несмотря на столь широкую распространенность термина «эффективность», содержание самой категории всё ещё остаётся дискуссионным. Как только речь заходит об определении самой эффективности, то исследователи нередко сталкиваются с проблемами вовлечённости этой категории в какие – либо общественные отношения, а следовательно, и необходимости ее оценки через их призму. Включение же категории «эффективности» в систему оценочных показателей какой – либо деятельности требует определения значимости этой критериальной оценки.

В словаре эффективность понимается как достижение каких – либо результатов по двум возможным направлениям:

- достижение определённого результата с минимально возможными издержками;
- получение максимального возможного объёма продукции из данного количества ресурсов.

Таблица 1 – Определение эффективности

Автор	Определения эффективности
Грибанов Д.Д.	Обобщающий критерий, который характеризует соотношение между достигнутым результатом производства и затратами трудовых, материальных и денежных ресурсов.
В. Суйц	Эффективность может рассматривать, во-первых, как оценка результативности, т.е. степени достижения определённого результата. Это в свою очередь требует изучения не только относительных показателей эффективности управления, но и эффекта от конкретных управленческих решений. Такой целевой подход характерен для государственного сектора. Во – вторых, эффективность может рассматриваться как соотношение затрат и выгод, т.е. с позиции выгоды проекта для непосредственных участников
Э. Маркварт	Термин «эффективный» означает «производительный», «действенный». Эффективность показывает степень близости к действительности, к наиболее необходимому результату, т.е. характеризует отношение между уровнями некоторой деятельности по степени приближения к конечной или заданной цели.
П.Г.Грибов	Понятие «эффективность» сегодня применяется чрезвычайно широко. Иногда говорят просто «организация должна работать эффективно», иногда уточняют – финансово эффективно, социально эффективно и так далее. Само понятие удобно применять практически везде. С развитием рынка высоких технологий эффективными стали называть те организации, которые способны генерировать новые технологии и новые продукты. При этом важным фактором стала регулярность подобных достижений.

Я.Зеленевский	Ввёл меру эффективности как отношение суммарной ценности фактических результатов деятельности к ожидаемой суммарной ценности соответствующих целей. Таким образом, он определяет эффективность не просто как отношение между результатом и целью, а как это отношение, опосредованное ценностями, причём все ценности он не сводил исключительно к материальным.
---------------	--

*Составлено автором

Подобный подход к оценке эффективности приводит к возможности существования прямой и двойственной задачи оптимизации поведения какого-либо субъекта, например потребителя. Различение соответствующих задач носит принципиальный характер:

- при решении прямой задачи происходит поиск решения по максимизации полезности при заданном бюджетном ограничении;
- при решении двойственной задачи происходит поиск решения по максимизации затрат при заданном минимальном уровне полезности.

Понятие эффективности по-разному применяется для аналитических оценок и управленческих решений [2].

В связи с этим важным является выделение по отдельным признакам соответствующих видов эффективности, каждый из которых имеет определенное значение. Соответствующие виды эффективности выделяются преимущественно по разнообразию получаемых эффектов (результатов) в какой – либо деятельности.

Заключение. Определение сущности эффективности основывается на категории эффекта. Эффект, относимый к той или иной базе – ресурсам, затратам, капиталу, характеризует эффективность.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Шелковников С.А. Модель комплексной оценки эффективности производственно-хозяйственной деятельности организации на основе интегрального показателя / С.А. Шелковников, С.Н. Матвиенко, И.В. Афанасьева // Экономика и предпринимательство. 2015. № 2 (55). С. 446-449.
2. Матвиенко С.Н. Выбор показателей при оценке эффективности использования активов предприятия / С.Н. Матвиенко // В сборнике: Современное состояние и приоритетные направления развития экономики. Материалы Международной заочной научно-практической конференции. Новосибирский государственный аграрный университет. 2014. С. 168-171.

УДК 331.21

РОЛЬ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

В.В. Новикова, студент

Научный руководитель: Д.А. Севостьянов, канд. мед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Можно ли мотивировать любого сотрудника к труду? Ответ на этот вопрос зависит от многих факторов. У правильно мотивированного сотрудника повышается производительность труда, а работа в усиленном темпе позволяет увеличивать показатели общего роста.

Ключевые слова: мотивация персонала, система мотивации, стимулирование персонала.

Введение. Мотивация и стимулирование персонала играет определяющую роль в достижении поставленных целей и развития организации в целом. О мотивации написано достаточное количество научной литературы, сборниках по менеджменту, но на практике

стимулирование персонала к эффективной деятельности все равно сводится к системе оплаты труда: делаешь больше – получаешь больше, делаешь меньше – получаешь меньше. Во многих компаниях это, конечно, работает, но на сегодняшний день этого недостаточно, потому что ситуация на рынке в последние годы изменилась и меняется до сих пор.

Если раньше работодатели выбирали себе работников из большого числа кандидатов, то сегодня всё чаще сами работники выбирают наиболее подходящее для себя место работы, наиболее подходящие компании. Особенно если это квалифицированные специалисты, опыт и знания которых нужны многим организациям. Таким специалистам недостаточно высокой заработной платы и хороших условий труда, они стремятся устроиться в компании, где смогут в полной мере удовлетворить свои эмоциональные потребности: признание, статус, уважение, комфорт и так далее.

Материалы и методы. Исследование носит теоретический характер. В нем нашли применение общенаучные методы исследования (анализ и синтез, индукция и дедукция, аналогия и моделирование), а также анализ литературы по данной проблематике.

Результаты. Рассмотрен современный подход к мотивации и стимулированию персонала. Мотивация, может быть, определена как совокупность движущих сил, побуждающих работника менять поведение, полностью отдаваться работе [1, 2, 3]. Стимулирование труда – это материальная основа мотивации персонала, представляющая собой комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников [3].

Система мотивации и стимулирования персонала в таком случае включает в себя ежемесячную материальную выплату в виде заработной платы, дополнительное стимулирование персонала (бенефиты) и саму мотивацию (признание, статус и т.д.). Система мотивации обязательно должна сочетать две эти части. Не стоит ждать от сотрудника полной отдачи, если его только материально побуждают к труду. Также как и нельзя ожидать от работника высоких показателей, если у него удовлетворены только его психологические мотивы. Поэтому в системе управления персоналом мотивация рассматривается как некий «двигатель» активизации работников и их стимулирования к выполнению своих должностных обязанностей. Система мотивации разрабатывается и внедряется для того, чтобы сформировать комплекс условий, которые побуждали бы сотрудников для эффективного достижения поставленных целей. Системы мотивации есть разные, их разработали многие теоретики менеджмента. Тейлор, основатель научной школы управления, разработал свою систему организации труда персонала, которая доказала связь между производительностью труда и его оплатой. Но Хоторнские эксперименты Мэйо обнаружили другие факторы, которые определенно влияют на производительность труда сотрудников – психологические. Со временем появились и другие психологические теории мотивации и стимулирования, которые пытались с других сторон рассмотреть определяющие факторы и структуру мотивационного процесса.

Система мотивации выступает основным связующим звеном между целями организации и целями работников. В общем виде мотивация – это совокупность движущих сил, побуждающих человека к выполнению каких-то действий, а движущими силами, как правило, являются потребности человека. При разработке правильной системы мотивации сотрудников происходит повышение продуктивности, поскольку позитивная мотивация и стимулирование положительно влияют на деятельность специалистов и как следствие возрастает прибыльность предприятия.

Вместе с тем в России проблема трудовой мотивации и стимулирования работников в ближайшее время, вероятно, будет оставаться одной из нерешенных, поскольку представители большинства российских компаний считают, что обучить неопытного работника проще, чем стимулировать уже обученного, повышая заработную плату или расширяя социальный пакет. Результаты опроса представителей 1000 российских компаний, проведенного еще в сентябре 2017 г. порталом Superjob.ru, показали, что из них 61 % предпочитают обучать работников, уже имеющих мотивацию к труду, а не мотивировать обученных. Противоположного мнения придерживаются только 26 % из числа опрошенных, считая, что проще мотивировать уже подготовленного специалиста, чем

тратить силы и средства на обучение работников, не обладающих достаточными знаниями. Оставшиеся 13% процентов опрошенных дали неопределенный ответ.

Необходимость мотивировать работников для продуктивного труда была осознана обществом еще в 30-х годах XX в. с возникновением доктрины «человеческих отношений» и бихевиоризма, которые привели к формированию различных теорий мотивации стимулирования труда, но до настоящего времени так и не сложилось ни одной непротиворечивой и общепризнанной теории, обосновывающей состав, структуру и иерархию потребностей, их влияние на мотивы, побуждающие человека к деятельности, а также механизм мотивации, в частности, методы стимулирования людей с целью достижения желаемых результатов. До сих пор одна из основных задач современного менеджмента организации заключается в том, чтобы найти такую систему мотивации, которая позволит в полной мере задействовать в работе весь потенциал персонала.

Проблема человеческих потребностей изучается не только в менеджменте, но и в психологии, социологии, маркетинге и других научных направлениях. Широко известны теория потребностей А. Маслоу, ERG-теория К. Альдерфера, теория потребностей Д. Макклеланда, двухфакторная модель Ф. Герцберга, теория ожидания, теория справедливости Дж. Адамса и др. Но, как свидетельствует практика, ни одна из существующих теорий не работает в полном объеме, поэтому до сих пор исследователи пытаются найти универсальное решение данной проблемы.

Именно по этой причине в любой организации должна функционировать такая система мотивации, которая бы сочетала в себе сразу несколько теорий мотиваций и стимулирования труда. Нет такой системы мотивации, которая бы одинаково подходила, например, как специалисту, так и рабочему. Поэтому ее стоит разрабатывать для каждой категории персонала отдельно.

Грамотно разработанная система мотивации персонала позволит современному работодателю:

1. Четко согласовать цели работы конкретного сотрудника, структурного подразделения и компании в целом, а также способы их достижения.
2. Решить проблемы с текучестью кадров и «кадровым голодом», удерживая высококвалифицированных специалистов, «заточенных» под конкретную компанию.
3. Сократить временные и финансовые затраты на поиск, подбор и адаптацию персонала.
4. Сформировать сплоченный коллектив единомышленников, поддерживать в нем уверенность в профессиональной востребованности со стороны работодателя и желание работать в данной компании эффективно, с полной отдачей, с мотивацией на результат [1].

В конечном итоге грамотно выстроенная система мотивации персонала является инструментом, повышающим стоимость компании – через усиление эффективности работы всего коллектива в целом и значительное снижение затрат на подбор и адаптацию персонала (при снижении текучести кадров компании).

Для того чтобы эффективно управлять людьми, важно знать причины и мотивы, интересы, которые привели человека именно на это предприятие, а также механизм проявления их в трудовом поведении человека.

В психологии выделяются два вида мотивации: внутренняя и внешняя. Внутренняя связана с интересом к деятельности, со значимостью выполняемой работы, со свободой действий, возможностью реализовать себя, а также развивать свои умения и способности. Внешняя мотивация формируется под воздействием внешних факторов, таких, как условия оплаты труда, социальные гарантии, возможность продвижения по службе, похвала или наказание руководителя. Они оказывают сильное воздействие, но не обязательно длительное. Более эффективной является такая система факторов, которая будет оказывать влияние, как на внешнюю, так и внутреннюю мотивацию.

Следует иметь в виду, что в жизни нет четких различий между "внешней" и "внутренней" мотивацией. Некоторые мотивы в одних случаях порождены "внутренней" мотивацией, а в других – "внешней". Иногда мотив одновременно порожден разными системами мотивации. Общеизвестно, что мотивация оказывает большое значение на

выполнение человеком работы, вместе с тем между мотивацией и стимулированием и конечным результатом трудовой деятельности не имеется прямой зависимости. Иногда человек, ориентированный на качественное выполнение порученной ему работы, имеет худшие результаты, чем немотивированный работник. Отсутствие непосредственной связи между мотивацией и стимулированием и конечным результатом труда обусловлено тем, что на последнее оказывает влияние множество других факторов, в частности квалификация и способности человека, правильное понимание выполняемой задачи и многое другое.

В центре стратегической концепции управления персоналом находится человек как наивысшая ценность для организации. Такой сложный организм, каким является персонал современной организации, не может рассматриваться с позиций содержания только его формальной структуры и разложения ее на отдельные части. Наряду со структурным подходом, отражающим статику персонала, преобладающее значение имеет поведенческий подход, рассматривающий конкретную личность, систему отношений между людьми, их компетентность, способности, мотивацию и стимулирование к труду и достижению поставленных целей.

Обсуждения. Данная проблематика обсуждалась на ряде дискуссионных площадок, организованных в НГАУ, в том числе на научно-практической конференции преподавателей, студентов, магистрантов и аспирантов Новосибирского ГАУ (г. Новосибирск, 16-17 сентября 2017 г.) [4], на Всероссийской (национальной) научной конференции "Роль аграрной науки в устойчивом развитии сельских территорий" (г. Новосибирск, 25 декабря 2017 г.) [5]; III Национальной (всероссийской) научной конференции с международным участием "Теория и практика современной аграрной науки" (г. Новосибирск, 28 февраля 2020 г.) [6] и др.

Заключение. Таким образом, для формирования правильной мотивации и стимулирования руководителю необходимо придерживаться четких правил:

- определить цель, для которой нужен конкретный сотрудник;
- сформировать долгосрочные и формировать краткосрочные планы мотивации, ориентируясь на внешние и внутренние факторы мотивации, выбирая верные методы стимулирования;
- сам руководитель обязан вести себя достойно, правильно настраивать и воспитывать сотрудников, избегать управленческих ошибок, связанных с управлением персоналом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / А. П. Егоршин: – Н.Новгород.: НИМБ, 2003. – 320 с.
2. Захарова, Т.И., Гаврилова С.В. Мотивация трудовой деятельности: Учебно-методический комплекс. – М.: Изд. цент ЕАОИ. 2018. – 216 с.
3. Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 524 с.
4. Севостьянов Д.А., Фефелова Е. Г. Мотивация трудового коллектива "тогда" и "сейчас" // Актуальные проблемы агропромышленного комплекса. Сб. научно-практич. конференции преподавателей, студентов, магистрантов и аспирантов Новосибирского ГАУ, 16-17 сентября 2017 г. – С. 312–314.
5. Севостьянов Д.А., Мухина Ю.Б. Мотивация как основной фактор трудового поведения // Роль аграрной науки в устойчивом развитии сельских территорий. Сборник II Всероссийской (национальной) научн. конференции (г. Новосибирск, 25 декабря 2017 г.). – Новосибирск: НГАУ, 2017. – С. 624–627.
6. Севостьянов Д.А. Мотивационные инверсии и концепция инстинктов В. И. Гарбузова // Теория и практика современной аграрной науки: Сб. III национальной (всероссийской) научной конференции с международным участием (г. Новосибирск, 28

УДК 378.147:004

ПРОБЛЕМЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

И.В. Осипов, магистрант

Научный руководитель: О.Г. Кабакова, канд. экон. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы цифровизации в образовательной среде. Выявлены слабые места и методы лучшего усвоения образовательных программ в процессе дистанционного обучения.

Ключевые слова: цифровизация, образование, дистанционное обучение, образовательная среда.

Введение. Проблемы цифровизации образования в России встали остро в период пандемии коронавирусной инфекции. Образовательные учреждения были не готовы к применению цифровых технологий в процессе обучения обучающихся. Но сложившаяся ситуация была принята образовательными учреждениями как толчок к развитию цифровизации в образовательном процессе с целью улучшения качества образовательных услуг. Цифровые образовательные платформы содержат уже все необходимые материалы для получения знаний по предмету, а также для контроля над соблюдением образовательной программы.

Материалы и методы. В ходе подготовки статьи изучался опыт исследователей в области развития цифровых технологий в образовательном процессе. Использовался метод научного анализа и монографический метод исследования. В условиях дистанционного обучения преподаватель имеет возможность общаться как в индивидуальной форме (личный чат), так и в групповой форме (через специальные платформы, обеспечивающие постоянную потоковую связь между студентами и преподавателем).

Внедряя цифровые способы обработки данных, тестирования, использование информационных технологий при проведении контроля, презентации лекционного материала, преподаватель повышает качество обучения. Вся эта эффективность берёт своё начало из эффективного распределения времени, улучшается скорость проверки работ преподавателем, да и просто, дома приятней работать, учитывая, что никуда не нужно ехать.

Получателям образовательных услуг внедрение цифровизации в образовательных учреждениях играет только на пользу. Допустим, на уроках истории, ребёнок не просто читает скучный, сухой текст, но и видит иллюстрации, возможно, слушает аудиозаписи участников войн и т. п., всё это заставляет оживить ребёнка, вызвать у него интерес, а значит, всё это способствует лучшему запоминанию информации.

Процесс цифровизации в образовательной системе нашей страны находился на самом начальном этапе. Несмотря на то, что большинство образовательных учреждений имели возможность пользоваться цифровыми благами – до пандемии активность цифровых благ была низкой. Но с началом ужесточения мер по борьбе с коронавирусной инфекцией, активность трансформации цифровых ресурсов резко возросла: в один момент все образовательные учреждения были вынуждены перейти на дистанционное обучение. Самая сложность заключалась в том, что субъекты образовательных учреждений имели мало опыта в работе на дистанции, приходилось заново перестраивать свой процесс и умело пользоваться средствами информационных технологий.

Сергей Комков – президент всероссийского фонда образования, высказался так: «Сегодня 70% педагогов на периферии – это люди старшего поколения, которые очень слабо знакомы с этой информационной технологией. И только в таких крупных городах,

как Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Новосибирск – там немножко другое соотношение. Где-то 60-70% – это те, кто хорошо знакомы с информационными технологиями» [1].

По экспертному мнению, это обстоятельство очень плохо сказывается на процессе образования. Ещё одной проблемой становится покрытие интернет-сетей, которого не хватает для всей территории Российской Федерации. СМИ часто показывали и публиковали ролики, где детям необходимо было залезть на деревья или вышки, чтобы хоть как-то подключиться к сети отправить или принять образовательный материал.

Ещё одной проблемой, которую можно назвать субъективной, является низкий уровень «авторитета» преподавателя среди учеников. Молодое поколение очень скептически относится к тому, что преподаватели, которые в разы старше них, могут хорошо разбираться в электронных устройствах, отсюда недоверие, излишнее отвлечение от образовательного процесса и т. п.

Интересной проблемой может стать психологическая готовность у детей и родителей к неожиданным изменениям в учебном процессе. Несмотря на то, что молодое поколение граничит с гаджетами на уровне зависимости, когда дело доходит до образования – они теряются. Образование для них воспринимается как место, где можно пообщаться с коллегами, друзьями, когда преподаватель тебе может ответить на любой твой вопрос в тот же момент, когда его задаёшь.

Стоит отметить и то, что всем членам семьи психологически трудно: постоянное нахождение дома бывает затруднительно, члены семьи начинают уставать друг от друга, что приводит к скандалам, крикам, недопониманию.

Недостатком цифрового дистанционного обучения можно назвать и тот факт, что в процессе такого обучения люди лишены общения, контактов «вживую». Невозможно дать качественное образование, вырастить из ребенка нормального специалиста, руководителя, грамотного социально-ориентированного гражданина государства, если он был лишен социального общения.

Но дистанционное образование тоже даёт свои плюсы:

- нет страха того, что ученик может потеряться в дороге, ребёнка похитят и т.п.;
- домашняя обстановка даёт преимущество «дома и стены помогают»;
- экономия денежных средств, поскольку не тратятся деньги на транспорт.

Результаты. В конечном счёте, дистанционное обучение закрывает все те «минусы», которые возникают при традиционном обучении. Применение электронного обучения и его элементов позволяет обеспечить следующие функции профессиональной деятельности, реализуемые преподавателем: предоставление учебной информации (учебных текстов и мультимедийных материалов) вне зависимости от времени и местонахождения обучающегося, организация самопроверки обучающимися результатов своей практической и учебной деятельности. Кроме этого, к «плюсам» можно отнести: текущий контроль и мониторинг учителем и (или) родителем учебной деятельности обучающегося, итоговый контроль и мониторинг образовательных достижений, постоянное консультирование обучающихся (на основе цифровых ресурсов и ИТ), информирование обучающихся в период обучения (организационные вопросы, расширение кругозора и прочее), организация и реализация обратной связи с обучающимися, организация «горизонтальных связей» между обучающимися [2].

Обсуждения. Итоги проведенного исследования освещались и обсуждались в ходе выступления на научно-практической конференции «Проблемы научно-инновационного развития России» (декабрь 2020 года, Новосибирский ГАУ, г. Новосибирск).

Заключение. В итоге, можно долго рассуждать, какие проблемы могут существовать в цифровизации образовательной среды. Но без цифровизации мир уже нельзя представить, это реалии сегодняшнего времени, поэтому подстраиваться под них нужно, идти в ногу со временем и развивать в лучшем направлении, без ущерба качеству образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. URL: <https://rossaprimavera.ru/news/bd205534>
2. Михайлина М.Ю., Федотова Е.П. цифровизация образования: опыт, проблемы и риски дистанционного обучения // ключевые направления достижения стратегической цели по вхождению Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования. Саратов: ГАУ ДПО «СОИРО», 2020. С. 24.
3. Берман Н.Д. К вопросу о цифровой грамотности/Н.Д. Берман // Современные исследования социальных проблем. 2017. № 6–2.

УДК 331.5.024.54

ПРИЧИНЫ МИГРАЦИИ МОЛОДЕЖИ С СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ СЕВЕРНОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

В.В. Панюкова, студент

Научный руководитель: А.В. Черепанов, канд. экон. наук
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье представлены результаты социологического опроса среди молодых людей в возрасте от 17 до 30 лет, уроженцев Северного района Новосибирской области, с целью выявления проблем миграции и выработке предложений по закреплению этой категории населения на удаленных сельских территориях Новосибирской области.

Ключевые слова: сельские территории, сельские поселения, миграция населения, условия проживания, занятость, инфраструктура территории, уровень образования, уровень здравоохранения.

Введение. В настоящее время численность жителей сельских территорий стремительно падает, особенно в удаленных районах, к которым относится Северный район Новосибирской области. Большая часть молодежи мигрируют в города. Подавляющим большинством переселенцев являются люди в возрасте 18-35 лет. Определение причин миграции молодежи из Северного района Новосибирской области – основная цель исследования.

Материалы и методы. Социологический опрос, главной целью которого являлось установление причин миграции среди молодежи. Всего было опрошено 100 человек посредством сети Интернет и непосредственного заполнения анкет респондентами.

Результаты. Население Северного района по состоянию на 1 января 2020 года по муниципальным образованиям составило 9 199 чел. В административном центре на 1 января 2020 г. проживает более половины населения района – 4 822 чел.

На территории района осуществляют хозяйственную деятельность 5 сельскохозяйственных предприятий, 10 крестьянско-фермерских хозяйств. Основная специализация сельскохозяйственных предприятий – производство мяса и зерна.

Северный район располагает социальной и культурной инфраструктурой. В нем имеется 12 общеобразовательных учреждений (4 средних), дом детского творчества, центральная районная больница, 11 учреждений культурно-досугового типа, 1 центральная библиотека, 16 библиотечных филиалов, 1 детская школа искусств, парк культуры и отдыха, музей имени Бажова в с. Бергуль, краеведческий музей с. Северное.

С целью изучения причин миграции молодежи с сельских территорий, был проведен опрос среди молодежи Северного района Новосибирской области. В опросе участие приняли 100 человек. Респондентам было предложено ответить на 20 вопросов, связанных с данной проблемой. Распределение респондентов по возрасту 17-18 лет – 22%, 19-22 года – 40%, 23-26 лет – 30 %, 27-30 лет – 8%. 60% респондентов – женщины, 40% - мужчины. Социальный статус: 45,7% - работающие, 45,7% - студенты, 6,5% - учащиеся школы, безработные – 2,2%. 18% - жители с. Северное, 60% - проживают в г. Новосибирске, 8% - в

других городах Новосибирской области, 4% - в г. Томске, 8% - в других населённых пунктах.

Проживая даже в крупных городах о переезде в ближайшие 3-5 лет задумываются 34% респондентов, 32% уверены в переезде и 34% не планируют покинуть место проживания.

Основной причиной переезда на другое место жительства респонденты связывают с невозможностью трудоустройства в селе (не только в соответствии с полученной профессией, но и в целом). Эта причина охватывает 64% опрошенных. Так же отсутствие досуга (например, кино, театры, клубы, и т.д.) отмечают 54%. Для 50% респондентов из основных причин немаловажной является: низкий уровень медицинского обслуживания. Около 40% так же отмечают получение средне-специального или высшего образования, после получения которого респонденты планируют остаться в городе. Аналогичное количество респондентов указали причину миграции, связанную с низким уровнем оплаты труда на сельских территориях.

Чтобы оценить качество медицинского обслуживания, в опросе была представлена шкала распределения от 1 до 5. По результатам ответов видно, что наибольшее число респондентов (34 чел.) оценивает качество медицинского обслуживания на 3 балла; 30 респондентов на 2 балла; 20 респондентов – на 4 балла; 2 респондента – на 5 баллов, 14 респондентов поставили оценку – 1 балл.

Респондентам было предложено в свободном изложении описать те условия, при которых они готовы остаться в родном селе. Условиями, при которых респонденты остались бы жить в селе Северном районе является развитие инфраструктуры. При этом, из всех перечисленных ответов были указаны 3 основных: производственная (дороги, сеть питания и пр.) социальная (здравоохранение, профессиональное образование, сеть магазинов, развлекательных центров и др.) и транспортная (общественный транспорт, как по району, так и до других населенных пунктов).

При возможном развитии инфраструктуры «Останутся ли они проживать в Северном районе» – 32 человека однозначно ответили «да», а 20 человек не уверены, но «скорее да, чем нет». Категорично не останутся 34 респондентов, 14 человек склоняются к ответу «скорее нет, чем да», что не исключает возможной циркуляции.

При не исключенной возможности переезда респондентам была представлена возможность свободно ответить, что им нужно для проведения досуга. Более половины респондентов указали желание посещать оборудованное помещение для общественного просмотра кинофильмов. Проводить вечер в оборудованном парке с аттракционами, предназначенными в основном для взрослых, подростков и детей.

Для того чтобы Северный район имел возможность развития, одной из важных составляющих является поддержка инициативных граждан администрацией Северного района. На вопрос о желании принимать участие в развитии села Северного (например, писать и выигрывать проекты на получение грантов и открытию своего дела) были получены следующие результаты: 29 чел. потенциально готовы принимать участие в развитии, 43 чел. не имеют такого желания и 28 чел. безразлично направление этой деятельности.

Если будут развиваться проекты по развитию и улучшению качества жизни с. Северного появиться интерес и содействие жителей, к данным проектам поэтому одним из вопросов было показано насколько респонденты задумываются о будущем с. Северного. 80 респондентов задумываются и надеются на развитие села, 6 не задумываются, устраивает данное положение, 14 человек – безразлично.

При проявленном интересе к развитию с. Северного возникнут вопросы о возможности покупки жилья и трудоустройстве, поэтому вопрос об информированности респондентов о социальных программах (по улучшению жилищных условий граждан, проживающих в сельской местности НСО, в том числе молодых семей и молодых специалистов («Устойчивое развитие сельских территорий в Новосибирской области, 2015 до 2020 года») является актуальным. 8 чел. знают и пользуются социальными программами, 34 чел. – не знают о существовании таких программ, 58 чел. – слышали, но не интересовались данными социальными услугами.

На данном этапе современности при развитии Интернета и цифровизации экономики появилась возможность на предоставление и оказания услуг не зависимо от места нахождения, главным условием является наличие персонального компьютера и наличие доступа к сети. Поэтому не исключая эту возможность обучаться /работать удаленно, проживая на сельских территориях – более половины опрошенных – 74 чел. имеют такую возможность, 14 – имеют персональный компьютер, но отсутствует Интернет, 12 – не имеют возможности, по каким-либо причинам.

Уровень образования сельских поселений является важной частью, развития молодежи. Одним из вопросов предлагалось оценить в целом, по представленным пунктам, уровень образования в школах Северного района. Шкала от 1 до 10. В таблице 1 представлены результаты по среднему баллу.

Таблица 1 – Результаты по среднему баллу

Оцениваемые параметры	Средний балл
Преподавательский состав	5,94
Активность и результативность участия в олимпиадах, смотрах, конкурсах	5,1
Оснащенность компьютерами и возможность пользоваться интернетом	5,38
Организация внеурочной деятельности: экскурсии, кружки, круглые столы, конференции, диспуты, КВНы, олимпиады, соревнования, учебные исследования и т.д.	4,52

С общим образованием тесно связано и дополнительное образование, поэтому, вопрос к получению основного образования, был вопрос о дополнительном образовании (ДДТ (Дом Детского Творчества); ДЮС (Детский Юношеский Спорт); ШИ имени А.И. Баева (Школа искусств, имени А.И. Баева)) 43% респондентов получали доп. образование и имеют диплом о его окончании, 29% не занимались дополнительно и 27 % занимались доп. образованием, но по, каким-либо, причинам не получили подтверждающий документ. (Либо занимались самостоятельно)

Таблица 2 – Результаты опроса

Варианты	Количество ответов
Да, есть – диплом	38
Нет, не занимаюсь дополнительным образованием	30
Да, но не окончил	32

Семья является одной из важных составляющих полноценной жизни для человека, проживающего в сельской местности. Учитывая нынешнее положение Северного района, 20 чел. желают создать семью, 74 чел. не готовы и 6 чел. уже имеют семью в Северном районе.

Вопрос о патриотизме тесно связан со знанием истории, как родного края, так и в целом. На вопрос о знании истории с. Северного 48 респондентов знают и гордятся историей Северного, 20 чел. – гордятся, но не знают истории, 18 чел. – не знают истории Северного района, и 14 чел. – знают, но не гордятся историей своего района.

Предложения, которые респонденты вынесли бы на рассмотрение местному самоуправлению по улучшению качества жизни в с. Северном с целью уменьшения миграции молодежи из Северного района: развитие инфраструктуры в целом, и в частности самые частые по количеству повторений, развитие как средне-специального так и высшего образования, постройка домов под жилье, создание рабочих мест по средствам открытия нового производства, так же респонденты отмечают высокие цены на потребительские товары.

Обсуждения. Результаты исследования обсуждались на студенческой конференции «Рынок труда: тенденции, проблемы, перспективы» в ноябре 2020 г.

Заключение. Причинами миграции молодежи с сельских территорий Северного района Новосибирской области являются:

1. Проблема трудоустройства остается прежней. На предприятиях района создается недостаточно новых рабочих мест, и, как следствие, продолжается отток трудовых ресурсов на временные рабочие места за пределы района.

2. Проблемы развития промышленности. Сдерживающим фактором развития лесоперерабатывающей отрасли является нехватка собственных средств. Предприятия не в состоянии производить вложения в развитие производства, а отсутствие инвестиций не позволяет вести глубокую переработку древесины.

3. Проблемы в сфере здравоохранения. Недостаток квалифицированных кадров. В центральной районной больнице остаются вакантные должности специалистов. В связи с этим, населению не могут быть оказаны качественная медицинская помощь.

4. Проблемы транспортно-дорожного комплекса. В дорожно-транспортном комплексе сохраняется высокий уровень старения и износа основных фондов. Низкий технический уровень существующих дорог в районе способствует росту стоимости грузоперевозок, снижению сроков службы автомобильного транспорта, увеличению расходов на техническое обслуживание.

5. Проблемы в сфере образования. Материальная и техническая база образовательных учреждений не в полной мере приведена в соответствие с современными требованиями к обучению и воспитанию детей. Слабое психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса.

На развитие района влияют практически все характерные для Новосибирской области и России в целом негативные тенденции последнего времени. Проблемная ситуация в районе усугубляется еще и неблагоприятными природно-климатическими и экономико-географическими условиями удаленность от областного центра, отставанием развития производственной и социальной инфраструктуры.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Отчет о результатах самообследования Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Северного района Новосибирской области Северной средней школы за 2018 г.

2. Комплексная программа социально-экономического развития Северного района новосибирской области 2011-2025 гг. – URL: <http://severnoe.nso.ru/page/21>

3. Северный район. Новосибирская область – URL: <http://www.nso.ru/page/2721> (дата обращения 14.10.20)

4. Основные причины переезда молодежи из села в город – URL: <https://www.ap22.ru/paper/Sotsopros-vyuavil-osnovnye-prichiny-pereezd-a-molodezhi-iz-sela-v-gorod.html>

5. Население региона по муниципальным образованиям – URL: <https://www.sites.google.com/site/ruregdatav1/naselenie/novosibirskij-oblasti> (дата обращения 10.10.20).

К ИСТОРИИ РАЗВИТИЯ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ (НА ПРИМЕРЕ БАРАБИНСКОГО РАЙОНА)

Ю.В. Печин, канд. психолог. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье прослежена динамика основных показателей развития АПК Барабинского района Новосибирской области – посевных площадей различных видов культур, урожайности зерновых, объема валового сбора зерновых, поголовья скота, продуктивности молочного стада, объемов производства молока и мяса. Впервые прослежены данные за период с 1940 по 2018 г., по каждому ключевому показателю были выстроены непрерывные графики сопоставимых данных.

Ключевые слова: история экономики, агропромышленный комплекс, развитие, Новосибирская область, Барабинский район, экономическая специализация

Введение. До сих пор комплексный анализ развития АПК сельских районов Новосибирской области охватывал лишь отдельные периоды. Так, в условиях планового советского хозяйства (и по инерции чуть позже) были опубликованы хорошо известные специалистам статистические сборники (в 1957, 1959, 1976 и 1996 гг.). Эти издания содержали природно-экономический анализ по всем районам области и по всем отраслям народного хозяйства – природным ископаемым, промышленности, сельскому хозяйству (с разделением на растениеводство и животноводство) и т.д. После середины 1990-х гг. статистическая информация по Новосибирской области публиковалась без раскладки по районам, что тормозило проведение сравнительных исследований.

Материалы и методы. В работе использовались материалы статистических сборников по Новосибирской области (1957-1996 гг.), материалы, выложенные на официальных сайтах районных администраций. При этом учитывались административно-территориальные изменения, в ходе которых менялись границы районов, их названия.

Результаты. Начиная с 1940-х гг. сельское хозяйство Барабинского района специализировалось на животноводстве молочно-мясного направления. Так, из четырех совхозов в конце 1950-х гг. три позиционировались как молочные. Но в 1970-х гг. имелись также хозяйства, специализировавшиеся на мясном животноводстве. В производстве зерна район имел более слабые позиции в областных рейтингах, чем по производству молока и мяса [3].

Животноводство в целом преобладало в структуре валовой продукции (доходов) хозяйств начиная с 1950-х гг. (таблица 1).

Таблица 1 – Доля основных отраслей сельского хозяйства в структуре валовой продукции хозяйств Барабинского района, %

Вид деятельности	1958 г.	1995 г.	2018 г.
Растениеводство	н/д	33,82	34,6
Животноводство	59,5	51,47	65,4

Растениеводство

Специализация растениеводства с первых десятилетий планового советского хозяйства и до сегодняшних дней – выращивание зерновых культур, хотя в динамике заметна явная тенденция к сокращению их доли в структуре посевов (с 83,9 до 43,8 %). Посевы кормовых, напротив, заметно увеличились (с 17,4 до 29,9 %) (таблица 2).

Динамику развития АПК Барабинского района можно проследить по ряду ключевых параметров: посевным площадям, урожайности, валовому сбору зерновых культур и др. [4, 5, 6].

Таблица 2 – Структура посевных площадей в Барабинском районе, %

Культуры	1940 г.	1957 г.	1975 г.	1995 г.	2010 г.	2018 г.
Зерновые	83,9	74,6	62,0	58,8	53,9	43,8
Кормовые	н/д	17,4	26,8	н/д	29,0	29,9
Технические	н/д	4,1	1,03	н/д	н/д	2,58
Картофель, овощи	3,45	2,6	2,7	1,25	н/д	н/д

Урожайность зерновых по годам представлена на рисунок 1, валовой сбор зерновых – на рисунок 2.

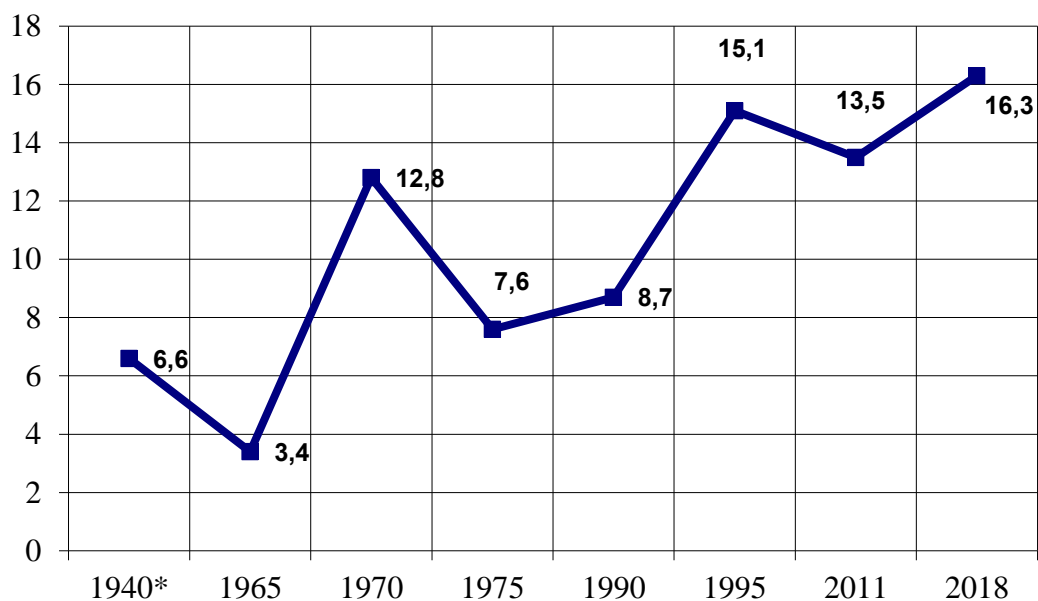


Рис. 1 – Урожайность зерновых, ц/га (* только пшеница)

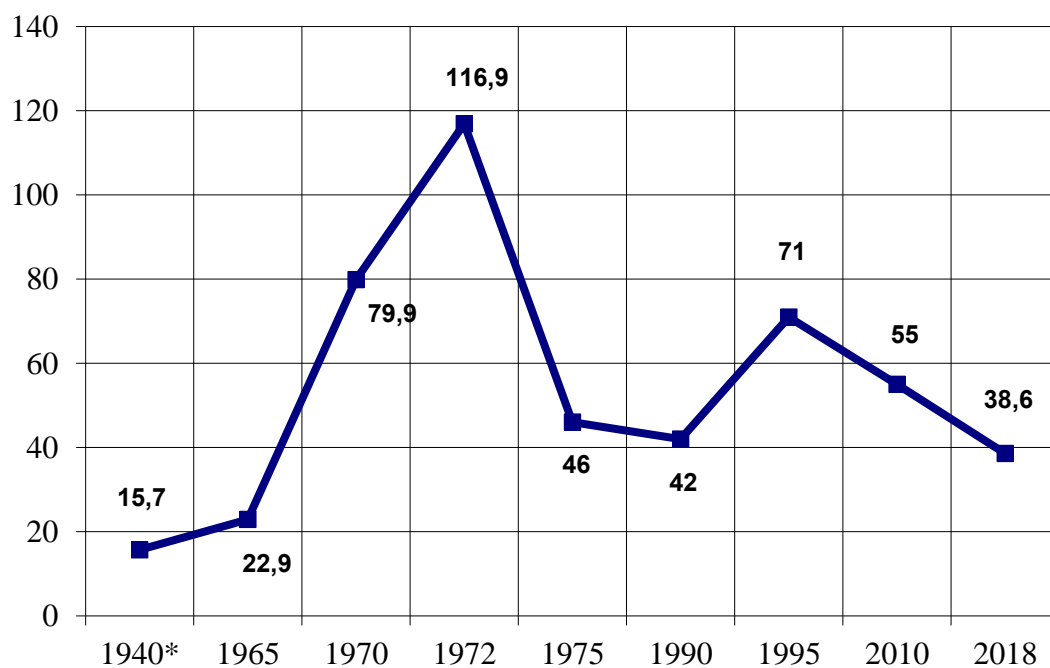


Рис. 2. – Валовой сбор зерновых, тыс. т (* только пшеница)

Животноводство

В структуре стада крупного рогатого скота за период 1950–1990-х гг. в целом по району преобладало молочно-мясное направление. Молочная специализация отразилась и

в рейтингах производителей молока и мяса – по производству молока район занимал более высокие места (9–13-е), нежели по производству мяса (14–19-е). Эта специализация сохраняется и в настоящее время: в 2018 г. в структуре доходов от животноводства производство молока занимает 53,2 %.

Максимальное поголовье крупного рогатого скота отмечается в середине 1970-х гг., минимальное – в последние годы (рисунок 3).

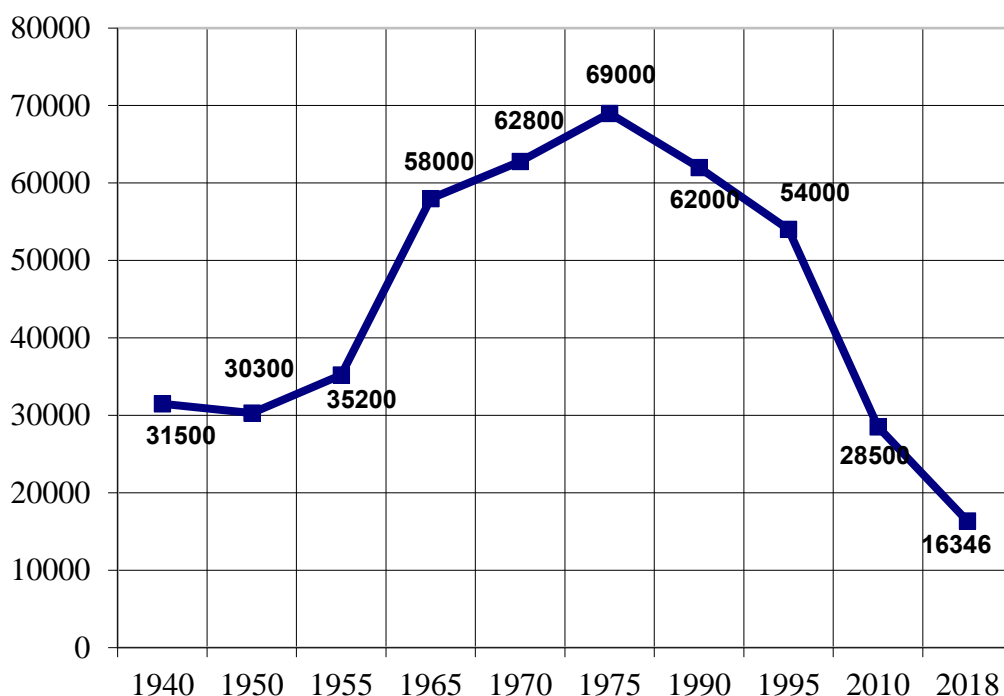


Рис. 3 – Поголовье крупного рогатого скота, гол.

Поголовье свиней отражено на рисунке. 4, овец и коз – на рисунке. 5.

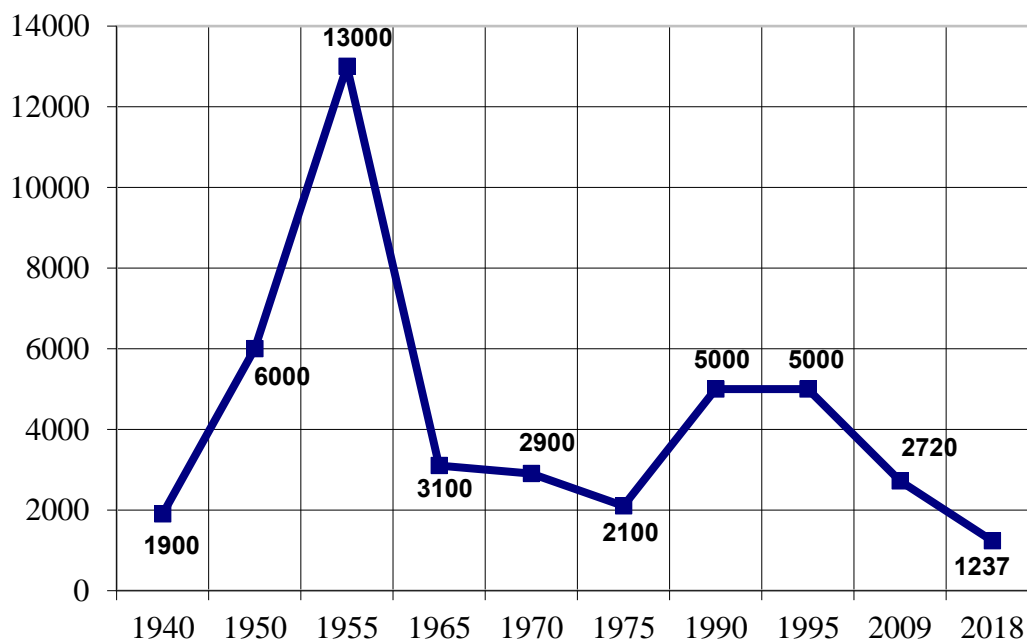


Рис. 4 – Поголовье свиней, гол.

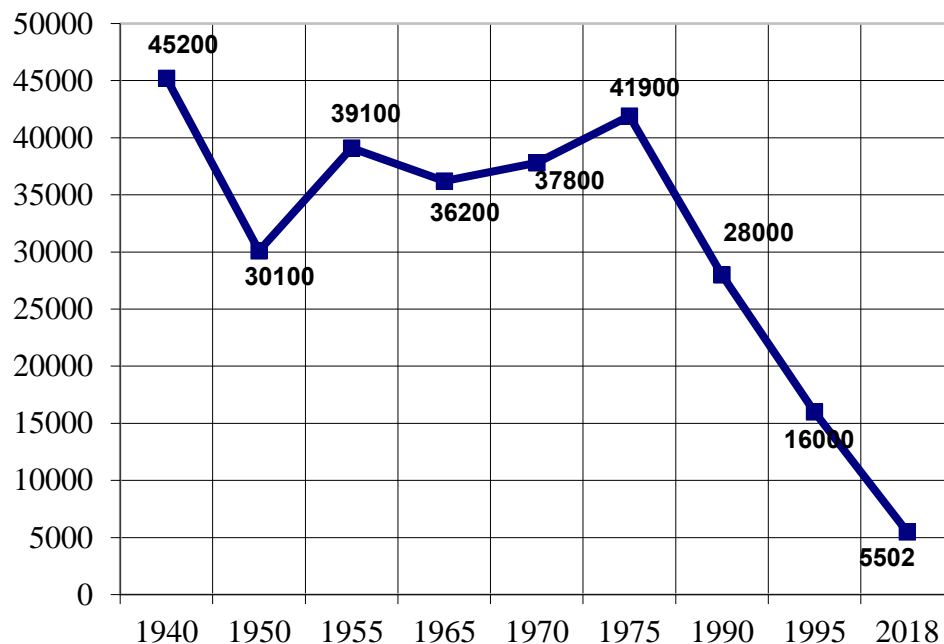


Рис. 5 – Поголовье овец и коз, гол.

Поголовье свиней и овец стало сокращаться ещё в советский период (свиней – в конце 1950-х, овец – в конце 1980-х гг.). При этом с середины 1990-х гг. свиноводство и овцеводство переходят в основном в личные подсобные хозяйства. В 1995 г. доля сельхоз организаций в поголовье свиней составляла 20 %, а в поголовье овец – 31 %.

Средний удой на 1 фуражную корову показан на рисунок 6, производство молока за год – на рисунок 7, производство мяса в убойной массе – на рисунок 8.

В показателях производства мяса за 1990, 1994, 2009 и 2017 гг. применен усредненный понижающий коэффициент 0,7, поскольку с начала 1990-х гг. стали указывать объем производства в живой массе. Средний убойный выход (отношение убойной массы к живой массе, выраженное в процентах) для крупного рогатого скота – 55–66 %, для свиней – 75–85, для овец – 44–52, для птицы (куры и цыплята-бройлеры) – 69–74 %. Усредненный коэффициент применен в связи с отсутствием в отчетной статистике раскладки на виды мяса.

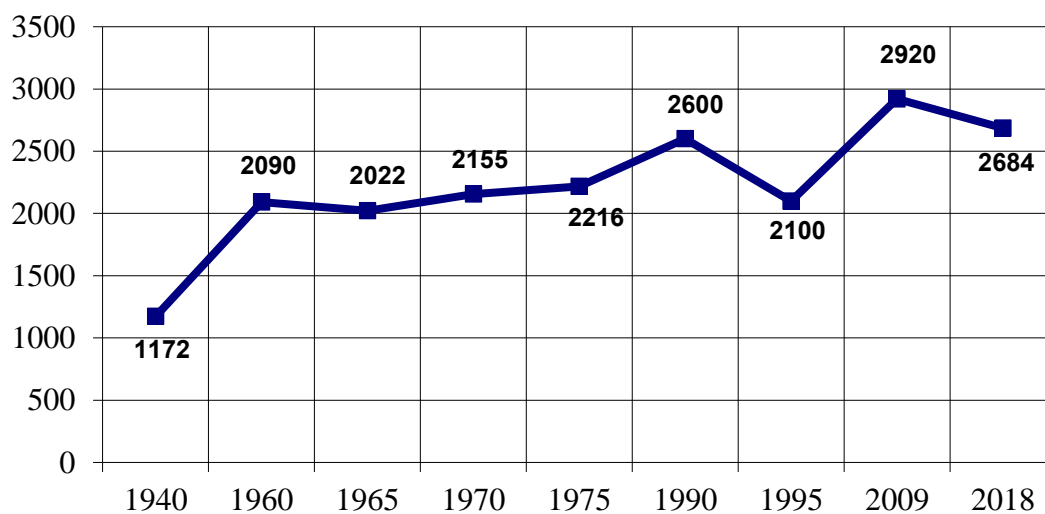


Рис. 6 – Средний удой на 1 корову в год, кг

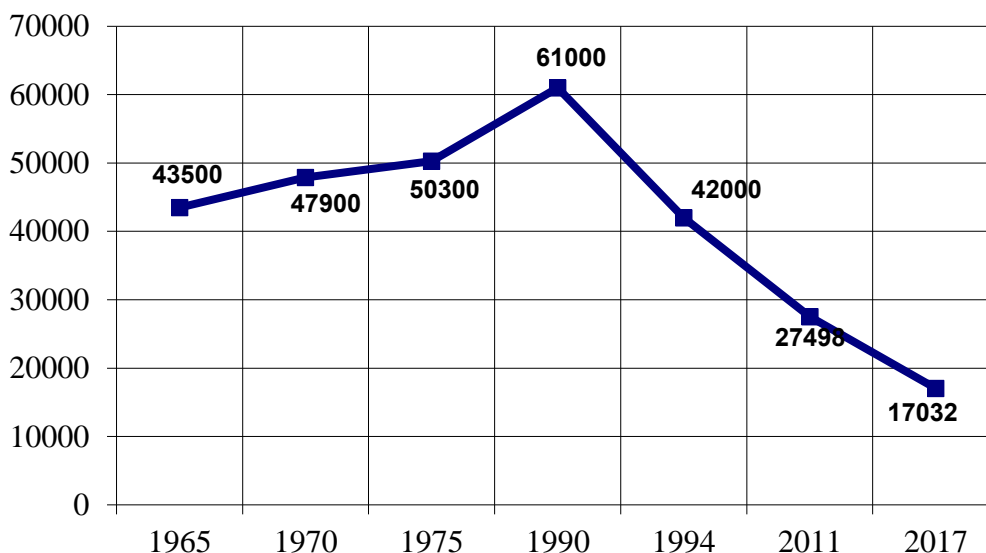


Рис. 7 – Производство молока, т

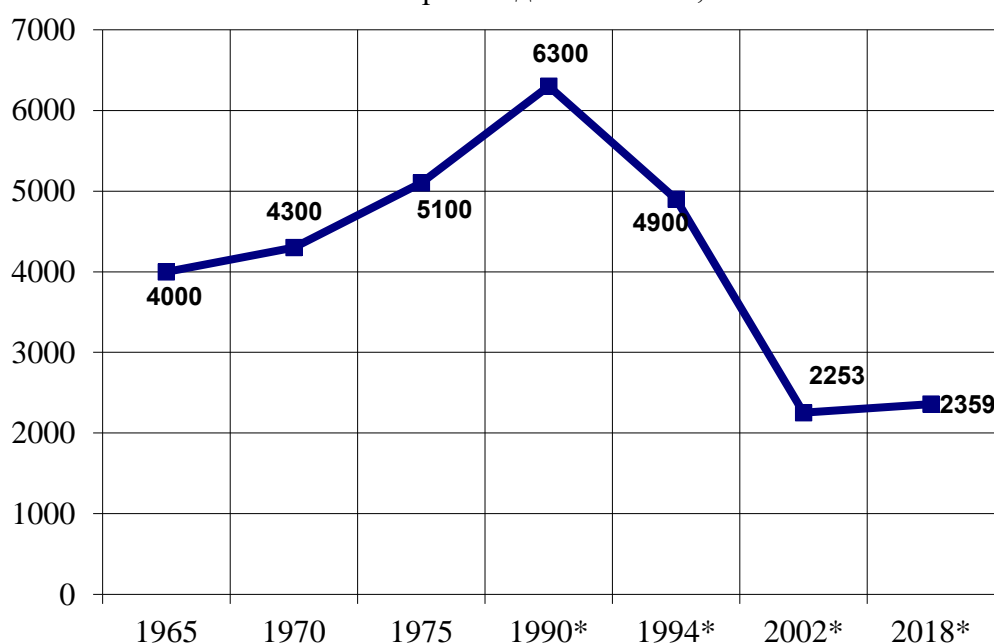


Рис. 8 – Производство мяса (в убойной массе), т
(* применен усредненный понижающий коэффициент)

Пищевая и перерабатывающая промышленность

В 1920 г. на территории нынешнего Барабинского района действовало 54 маслозавода (в основном – мелких, ручных, количество работников – от одного и выше) [1].

В 1934 г. органы статистики зафиксировали шесть маслодельных заводов, давших 495 т сливочного масла (из них два крупных – 125 и 214 т продукции соответственно). Кроме этого, имелось 12 мелких ручных маслозаводов, на которых суммарно трудилось 170 работников (объем продукции не установлен).

С 1939 г. начинает свою работу Барабинский молочный завод (подчинялся раймаслопрому Новосибирского треста «Минмясомолпром»). С 1960 г. он получает статус головного маслозавода. С 1968 по 1976 г. являлся филиалом Куйбышевского молочно-консервного комбината, с 1976 г. – самостоятельным предприятием союзного подчинения (в ведомстве Всесоюзного объединения Союзконсервмолоко мясной и молочной промышленности). В 1992 г. предприятие акционируется и входит в структуру АО Куйбышевский молочно-консервный комбинат «Бараба» (в 1997 г. реорганизуется в ОАО). В 1998 г. за долги молзавод передавался в коллективное хозяйство «Барабинское». С 2007 по 2014 г. на базе производственных мощностей молзавода действовало ООО «Молочный

берег». С 2015 г. выпуском натуральной цельномолочной и кисломолочной продукции занимается ООО «Молочная азбука». Предприятие является одним из крупнейших в районе. В 2018 г. объем произведенной продукции составил 235,9 млн руб.

Переработкой мяса в 1934 г. занималась бойня мясокомбината (в штате 25 рабочих, объем продукции 178 т мяса и 12,5 т сала в год). С 2000 г. переработку мясной продукции осуществляло ООО «Барабинский мясокомбинат», после его банкротства в 2011 г. – ООО «Барабинские мясопродукты». В настоящее время (2018 г.) на базе мощностей ООО «Барабинские мясопродукты» производством колбасных изделий занимается ООО «НПФ» Внедрение“» под брендом Торгового дома «Любинский».

Второй основной специализацией (после животноводства) хозяйств Барабинского района было и остается растениеводство. Следовательно, переработка зерна и других культур широко представлена в истории экономики района. Так, в середине 1930-х гг. на территории района действовали 71 мельница (и 50 стояли недействующими), из них 47 мельниц были ветряными, семь – с нефтяным двигателем и семь – водяными (у части мельниц тип не указан).

Для приема, хранения и последующей отгрузки в районе в 1937 г. был построен элеватор (деревянный). До этого (с 1919 г.) действовал Барабинский хлебоприемный пункт Главзаготзерно.

В 1942 г. была построена мельница производительностью 25 т в сутки.

После войны, в 1949 г., принято решение о строительстве нового элеватора емкостью 15,6 тыс. т, который был возведен к 1954 г.

В 1959 г. при элеваторе был построен малогабаритный универсальный комбикормовый завод производительностью 60 т в сутки.

В 1979 г. построен один из наиболее крупных комбикормовых заводов области производительностью 400 т в сутки. Барабинский элеватор переименован в Барабинский комбикормовый завод (БКЗ). Общий объем хранения достиг 75 тыс. т зерна. Завод выпускал комбикорма для всех возрастов животных и птицы, поставлял свою продукцию в районы Сибири, Дальнего Востока, Крайнего Севера, Урала, южных районов страны. В конце 1980-х гг. в складе напольного хранения была установлена вальцовая мельница производительностью 25 т зерна двухсортного помола. После реконструкции бытовых помещений была открыта мини-пекарня, выпекавшая до 8 т в сутки и обеспечивающая им 80% населения района.

Период реформ 1990-х гг. завод прошел сложно, меняя собственников и формы регистрации.

В настоящее время БКЗ осуществляет весь спектр услуг по хранению и переработке зерна, производит муку и комбикорм, выпекает хлеб и хлебобулочные изделия. ЗАО «Барабинский комбикормовый завод» включено в Программу реиндустриализации экономики Новосибирской области до 2025 г.[2]

Обсуждение. Сельское хозяйство Барабинского района исторически специализировалось на животноводстве молочно-мясного направления. Животноводство в целом преобладало в структуре валовой продукции (доходов) хозяйств начиная с 1950-х гг. (51–65 %). Специализация растениеводства с первых десятилетий планового советского хозяйства и до сегодняшних дней – выращивание зерновых культур, хотя в динамике заметна явная тенденция к сокращению их доли в структуре посевов (с 83,9 до 43,8 %). Посевы кормовых, напротив, заметно увеличились (с 17,4 до 29,9 %). В структуре стада крупного рогатого скота за период 1950–1990-х гг. в целом по району преобладало молочно-мясное направление. Максимальное поголовье крупного рогатого скота отмечается в 1970-х гг., минимальное – в последние годы. Поголовье свиней и овец стало сокращаться ещё в советский период (свиней – в конце 1950-х, овец – в конце 1980-х гг.). При этом с середины 1990-х гг. свиноводство и овцеводство переходят в основном в личные подсобные хозяйства. В 1995 г. доля сельхоз организаций в поголовье свиней составляла 20 %, а в поголовье овец – 31 %. Единственный показатель, превысивший советский уровень, – урожайность зерновых культур. По остальным показателям хозяйства Барабинского района откатились на уровень 1940–1960-х гг.

Из крупных предприятий советского периода к настоящему времени (2018 г.) в районе действуют: Барабинский молзавод (ООО «Молочная азбука»), мясокомбинат (ООО «НПФ» Внедрение“) под брендом Торгового дома «Любинский»), комбикормовый завод (ЗАО «Барабинский комбикормовый завод»), рыбозавод (Барабинский рыбхоз и СХПК «Рыболовецкий колхоз Красный моряк»), райпищекombинат.

Заключение. В логике сравнительного анализа достаточно очевидно имеется разделение на советский и постсоветский периоды. Рубежная дата – 1992 г., когда в стране начались радикальные социально-экономические преобразования, приведшие к демонтажу плановой экономики и давшие старт процессам приватизации, акционирования бывших колхозов и совхозов. В условиях рыночных реформ старые механизмы организации производства и реализации продукции сельского хозяйства перестали работать, что отразилось на резком падении основных показателей. Посевные площади сокращались, поголовье скота уменьшалось, товарное производство зерна, молока, мяса падало. Исследование зафиксировало несколько исключений: в постсоветский период выросла продуктивность молочного стада (среднегодовой удой на 1 корову) и средняя урожайность зерновых. Это связано, вероятнее всего, с использованием современных кормов и семенного материала нового поколения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. А мы – барабинцы. К 70-летию Барабинского района / Сост. В.И. Гросс. – Барабинск, 2007. – 520 с.
2. Администрация Барабинского района: официальный сайт. – URL: <https://admbaraba.nso.ru/> – Текст: электронный.
3. Народное хозяйство Новосибирской области за 1971–1975 гг.: стат. сб. – Новосибирск: Зап.-Сиб. кн. изд-во, 1976. – С. 47–92.
4. Народное хозяйство Новосибирской области и города Новосибирска: стат. сб. – Новосибирск: Кн. изд-во, 1957. – С. 45–125.
5. Районы и города Новосибирской области (природно-экономический справочник). – Новосибирск: Кн. изд-во, 1996. – 520 с.
6. Районы Новосибирской области (природно-экономическая характеристика). – Новосибирск: Кн. изд-во, 1959. – 368 с.

УДК 332.142.4

РАЦИОНАЛЬНОЕ ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЕ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

В.А. Плескач, студент

Научный руководитель: Наконечная О.А., канд. экон. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В представленной статье рассматриваются вопросы рационального природопользования в регионе, дана оценка экологической инфраструктуры исследуемой территории.

Ключевые слова: экология, экология Новосибирской области, охрана окружающей среды, национальный проект «Экология».

Введение. Пытаясь улучшить условия жизни, человек постоянно наращивает темпы материального производства, не задумываясь о последствиях. В таком случае большая часть взятых природных ресурсов превращается в отходы, часто ядовитые и непригодные для утилизации, и возвращается обратно в окружающую среду, это создает угрозу существования как биосферы, так и человека. Единственный выход из этой ситуации заключается в выработке новых систем рационального использования природных ресурсов. В частности, без верного и своевременного вмешательства, направленного на улучшение

экологической ситуации, окружающая среда станет опасной для здоровья человека и непригодной для его жизни.

Материалы и методы. В работе использовались монографический, аналитический, экономико-статистический методы.

Результаты. Рациональное использование природных ресурсов и охрана окружающей среды одна из важнейших проблем современного общества в эпоху развития научно-технического прогресса, сопровождающегося активным воздействием на природу.

Рациональное природопользование – это система природопользования, при которой полно используются изымаемые природные ресурсы и уменьшается объем их потребления, обеспечивается восстановление возобновляемых природных ресурсов, многократно используются все отходы производства [4].

В общем виде, рациональное природопользование предполагает охрану природных ресурсов в процессе их использования. Охрана ресурсов в процессе их использования – это ключевой принцип охраны природы. По данным на сентябрь 2019 года, Новосибирск попал в список 37 российских городов с самым высоким уровнем загрязнения воздуха, по мнению Министерства природных ресурсов и экологии РФ загрязнение воздуха в Новосибирске связано с высоким уровнем бенз(а)пирена: в восьми случаях за 2018 год максимальные разовые концентрации этого вещества достигали 20 ПДК. Также из городов спутников в список самых загрязнённых попал г. Искитим, где максимальные разовые концентрации бенз(а)пирена дважды за год достигали 19,7 ПДК [5].

По данным на 2020 год, г. Искитим больше не значится в списке городов России с самой загрязненной атмосферой, а вот Новосибирск, наоборот, оказался в числе 18 городов с очень высоким уровнем загрязнения воздуха, следует из обзора состояния и загрязнения окружающей среды в РФ за 2019, опубликованного Росгидрометом. Данная статистика достаточно печальна, но она дала толчок для улучшения состояния экологической ситуации в области. Так, например, Новосибирская область начала активное участие в национальном проекте «Экология» [2].

На наш взгляд, Национальный проект «Экология» — один из приоритетных проектов в России на период с 2019 по 2024 гг. Данный проект нацелен на:

- эффективное обращение с отходами производства и потребления, включая ликвидацию всех выявленных на 1 января 2018 г. несанкционированных свалок в границах городов;
- кардинальное снижение уровня загрязнения атмосферного воздуха в крупных промышленных центрах, в том числе уменьшение не менее чем на 20 процентов совокупного объёма выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух в наиболее загрязнённых городах;
- повышение качества питьевой воды для населения, в том числе для жителей населённых пунктов, не оборудованных современными системами централизованного водоснабжения;
- экологическое оздоровление водных объектов, включая реку Волгу, и сохранение уникальных водных систем, включая озёра Байкал и Телецкое;
- сохранение биологического разнообразия, в том числе посредством создания не менее 24 новых особо охраняемых природных территорий.

В Новосибирской области в рамках нацпроекта «Экология» будет усилено решение вопросов переработки мусора, очищены реки и озера, проведены работы по обеспечению населения качественным водоснабжением, обновлена материально-техническая база учреждений лесной отрасли, проведены посадки лесных культур. В частности, на эти цели в рамках проекта «Чистая вода» предусматривается более 3,1 млрд рублей, из которых из федерального бюджета планируется привлечь более 3 млрд рублей, а 125 млн рублей направить из областного бюджета. Итогом реализации проекта «Чистая вода» должно стать увеличение к 2024 году доли городского населения Новосибирской области, обеспеченного качественной питьевой водой из систем централизованного водоснабжения, до 99% [6].

На первом месте для жителей области находится проблема вывоза и переработки бытовых отходов - свалки занимают огромные территории, отравляют воздух, грунтовые

воды, значительно ухудшают экологическую ситуацию. Для решения проблемы в Новосибирской области разработан план мероприятий по стимулированию развития производств из материалов, переработанных из твердых коммунальных отходов, а также стартует работа по организации системы обращения с не коммунальными отходами, таких как батарейки, лампы, органические и иные виды отходов.

Кроме того, министерством жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Новосибирской области разработан проект порядка обращения с отдельными видами отходов на территории региона, который призван регламентировать обращение с такими отходами, как порубочные остатки, обработанные шины, строительные отходы.

Например, одна из организаций, которая занимается утилизацией картона, пластиковых бутылок, крышек, канистр и других отходов, является ГК «Тайгер-Сибирь». На территории Новосибирска у компании шесть площадок, на каждой из которых идет утилизация своего вида мусора. А центр по утилизации ртутьсодержащих отходов Сибирского Федерального Округа ООО «СибРтуть» работает с отходами первого и второго класса опасности.

Отметим, что до конца 2024 года будут ликвидированы шесть крупных несанкционированных свалок в г. Новосибирск и районных центрах области. Две свалки, запланированные к ликвидации, расположены в границах Новосибирска. Это свалка Пашино и Гусинобродский полигон, по одной свалке – в Барабинске, Чанах, Каргате, Татарске [10].

Но работы по ликвидации свалок уже начались, в мае 2019 года была ликвидирована свалка, расположенная между с. Каменка и п. Витаминка Новосибирского района, было вывезено 60 кубометров отходов. В соответствии с действующим законодательством и утвержденным регламентом собственник земельного участка был уведомлен об обнаружении несанкционированной свалки, но в установленный срок собственник не провел уборку территории. Региональный оператор ликвидировал несанкционированную свалку, после чего собственнику земельного участка был выставлен счет за производство работ [6].

Также в рамках национального проекта «Экология» Новосибирская область приступает к реализации проекта «Чистая вода», которая направлена на повышение качества водоснабжения на период с 2019 по 2024 год. В Новосибирской области до 2024 года будут проведены работы по обеспечению качественным водоснабжением в 14 муниципальных образованиях: городах Обь, Барабинск, Карасук, Каргат, Татарск, Тогучин, рабочих поселках Коченево, Краснозерское, Маслянино, Ордынское, Сузун, а также в сельских райцентрах – Венгерове, Кыштовке и Усть-Тарке. На эти цели будет направлено более 6,6 млрд руб.

Также поставлена задача выработать комплекс решений для того, чтобы в летний период в сельских территориях не допускать забора дорогостоящей высококачественной питьевой воды для полива огородов или добиться стопроцентной подомовой установки приборов учета расхода питьевой воды [10].

На данный момент по вопросу водоснабжения уже проделана большая работа: в частности, в Чулымском районе чистая вода уже стала доступна для 600 человек благодаря запуску модульной установки водоподготовки в с. Новоиткульское. В этом году в четырех селах Чулымского района будут открыты такие установки – эту работу необходимо проводить, поскольку на территории существует проблема с качеством питьевой воды.

В конце 2020 года было завершено строительство магистрального водопровода в г. Обь протяженностью 6,7 километров, подписан акт приемки оказания услуг по строительному контролю. Ведется работа по получению акта ввода объекта в эксплуатацию. Общая стоимость проекта составила 154,9 млн рублей. Фактическое финансирование по данному объекту в 2020 году составило 50,4 млн рублей, основная сумма – средства федерального и регионального бюджетов [6].

Реализация проекта позволила повысить надежность водоснабжения территории г. Обь, в том числе за счет подключения новых абонентов к централизованной системе подачи качественной питьевой воды, поставщиком которой является МУП города

Новосибирска «Горводоканал». Кроме того, появилась возможность для подключения к новому водоводу территорий с. Толмачёво и с. Красноглинное. В настоящее время завершается прохождение государственной вневедомственной экспертизы проектной документации по реконструкции водопроводных сетей в с. Толмачёво, получено положительное заключение ГВЭ по проектной документации на реконструкцию водопроводных сетей с. Красноглинное. Началась подготовка конкурсной документации на реализацию первого этапа строительства, включающего строительство водопроводных камер на новом водоводе для подключения водопроводных сетей с. Красноглинное.

Стоит отметить, что и промышленные предприятия области, вносящие существенный «вклад» в загрязнение окружающего воздуха, начали практическую реализацию экологических программ в рамках своих предприятий или совместно с региональными программами. Так, Компания «Балтика» открыла новые биологические очистные сооружения на своем предприятии. АО «Завод Экран» совместно с «Балтикой» запущен проект сбора стекла, прежде всего бутылок, а это значительный шаг на пути к цивилизованному обращению с отходами. Завод АО «Искитимцемент» в мае установил на своем оборудовании современный фильтр австрийской фирмы Scheuch. Он введен в эксплуатацию в рамках программы по сокращению выбросов и позволяет улавливать до 99,9% загрязняющих веществ [3].

Обсуждения. Обсуждение материалов исследования проходило на семинарских занятиях по курсу «Региональная экономика».

Заключение. На основании проведенных исследований можно сделать некоторые выводы. Воздействие человека на окружающую среду приняло угрожающие масштабы. Чтобы в корне улучшить положение, понадобятся целенаправленные и продуманные действия. Ответственная и действенная политика по отношению к окружающей среде будет возможна лишь в том случае, если мы новые методы уменьшения и предотвращения вреда, наносимого природе человеком, и будем вводить их повсеместно. Не может не порадовать тот факт, что в нашем регионе на данный момент ведутся масштабные работы по улучшению данной ситуации. Но стоит помнить, что любой вклад, даже самый мизерный, помогает хоть и не спасти природу, но поддерживать ее в стабильном состоянии.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Государственный доклад «О состоянии и об охране окружающей среды Новосибирской области в 2018 году» [Электронный ресурс] URL: <https://www.nso.ru/page/2624> (дата обращения: 28.11.2020);
2. Государственный доклад «О состоянии и об охране окружающей среды Новосибирской области в 2019 году» [Электронный ресурс] URL: <https://www.nso.ru/page/2624> (дата обращения: 28.11.2020);
3. Коммерсантъ [Электронный ресурс] URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4103016> (дата обращения: 28.11.2020);
4. EcologyEducation [Электронный ресурс] URL: <https://ecology-education.ru/index.php?action=full&id=598> (дата обращения: 26.11.2020);
5. Ngs.ru [Электронный ресурс] URL: <https://ngs.ru/text/gorod/2019/09/04/66221722/> (дата обращения: 28.11.2020).
6. Nso.ru [Электронный ресурс] URL: <https://www.nso.ru/news/34479> (дата обращения: 28.11.2020)

ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ НАУЧНО-ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РФ

К.О. Прокопьев, магистрант

Научный руководитель: О.Г. Кабакова, канд. экон. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье рассмотрена государственная поддержка научно-инновационной деятельности. Обозначены основные задачи государства в научно-инновационной деятельности. Проведен анализ ассигнований на гражданскую науку, фундаментальные и прикладные научные исследования.

Ключевые слова: наука, инновации, исследования, ассигнования, федеральный бюджет

Введение. Инновационная составляющая занимает ведущее место в современной модели экономического развития государства. Поэтому построение государственной экономической политики, основанной на инновационном развитии, требует постоянного риска и разработки новых концептуальных решений, в том числе и в научно-инновационной сфере.

Теоретико-методологическими исследованиями в части государственной поддержки инновационной деятельности во все времена занималось большое количество научных деятелей. Было выделено большое количество подходов и определений государственного регулирования инновационной деятельности, самое распространенное из них говорит о необходимости воздействия государства на объекты и процессы в сфере инновационной деятельности.

Государственное регулирование инновационной деятельности – это комплексное воздействие государственных органов власти на деятельность инновационных предприятий, а также на внешнее окружение с целью качественного изменения воспроизводственного процесса, обеспечения благоприятной экономической, социальной среды для ведения бизнеса.

В задачи государственной инновационной политики входит развитие сферы в целом с помощью целого ряда мероприятий и обеспечение рационального использования результатов инновационной деятельности, формирование благоприятных условий для поддержания инновационной активности.

Материалы и методы. Основными источниками данных для проведения исследования послужили данные Федеральной службы статистики, Федеральное законодательство в области бюджетирования научно-инновационной деятельности, а также Стратегия инновационного развития России до 2020 года. При проведении исследования применялись научные методы статистического анализа, сравнения, а также графические методы обработки данных.

Необходимость участия государства в инновационном процессе на всех его этапах обусловлено несколькими ключевыми наблюдениями:

- государство является ключевым участником процесса формирования долгосрочной стратегии инновационного развития;
- государство определяет потребность в защите интеллектуальной собственности;
- государство создает спрос на сотрудников сферы инноваций;
- государство определяет стратегию реализации инноваций в нерыночном секторе экономики.

Ассигнования на гражданскую науку из средств федерального бюджета в 2019 году составили в размере 416 295,4 млн. руб. (2,77% от всех расходов федерального бюджета). По сравнению с нулевыми годами объем финансирования гражданской науки вырос на 399 203,7 млн. руб.

В 2019 г. основная часть ассигнований на гражданскую науку из средств федерального бюджета (71.4%) приходится на трех следующих главных распорядителей бюджетных средств (далее – ГРБС) (рисунок 1): Министерство науки и высшего образования Российской Федерации (Минобрнауки России) (173,9 млрд руб., или 41,8%), Государственную корпорацию по космической деятельности «Роскосмос» (Госкорпорация «Роскосмос») (67,1 млрд руб., или 16,1%) и Министерство промышленности и торговли Российской Федерации (Минпромторг России) (56,2 млрд руб., или 13,5%).

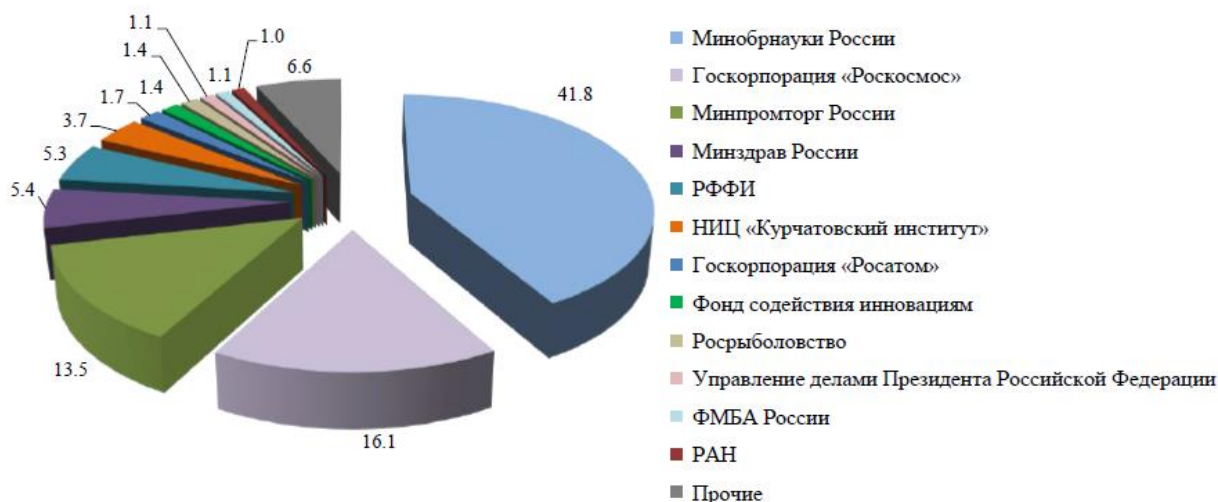


Рис. 1 – Структура ассигнований на гражданскую науку из средств федерального бюджета по главным распорядителям бюджетных средств в 2019 году, %

Объем ассигнований на фундаментальные исследования из средств федерального бюджета в 2019 г. поступили в размере 178,9 млрд руб. Из него 77,9% (139,4 млрд руб.) были выделены Минобрнауки России (рисунок 2). Следующие получатели средств по величине ассигнований на фундаментальные исследования — Российский фонд фундаментальных исследований (РФФИ) (22,2 млрд руб., или 12,4%); Российская академия наук (РАН) (4,2 млрд руб., или 2,4%). Суммарная доля остальных ГРБС равна 7,3% ассигнований на фундаментальные исследования.

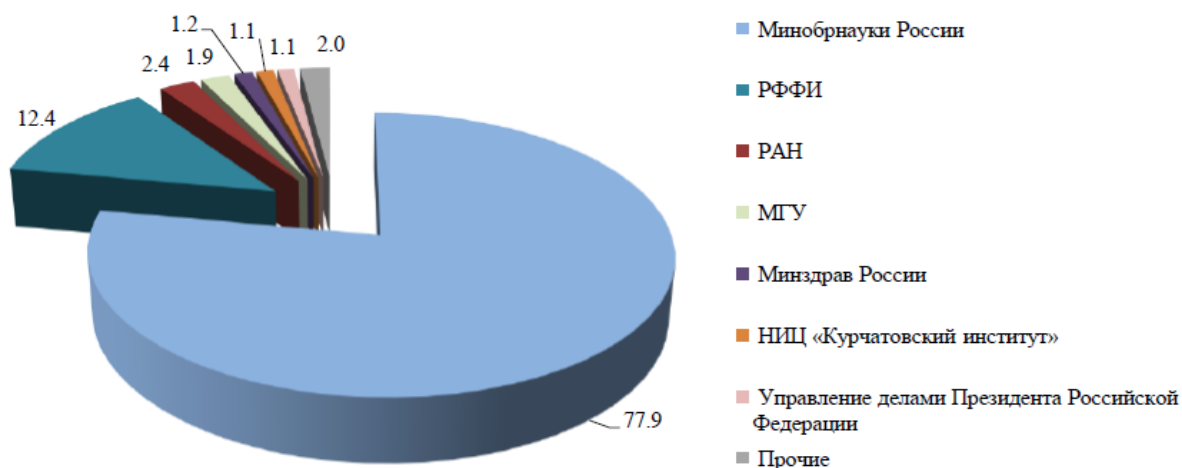


Рис. 2 – Структура ассигнований на фундаментальные исследования из средств федерального бюджета по главным распорядителям бюджетных средств в 2019 году, %

Ассигнования на прикладные научные исследования из средств федерального бюджета в 2019 г. составили 237,4 млрд руб. Свыше половины этой величины планируется выделить Госкорпорации «Роскосмос» (67,1 млрд руб., или 28,3%) и Минпромторгу России (56,2 млрд руб., или 23,7%) (рисунок 3).

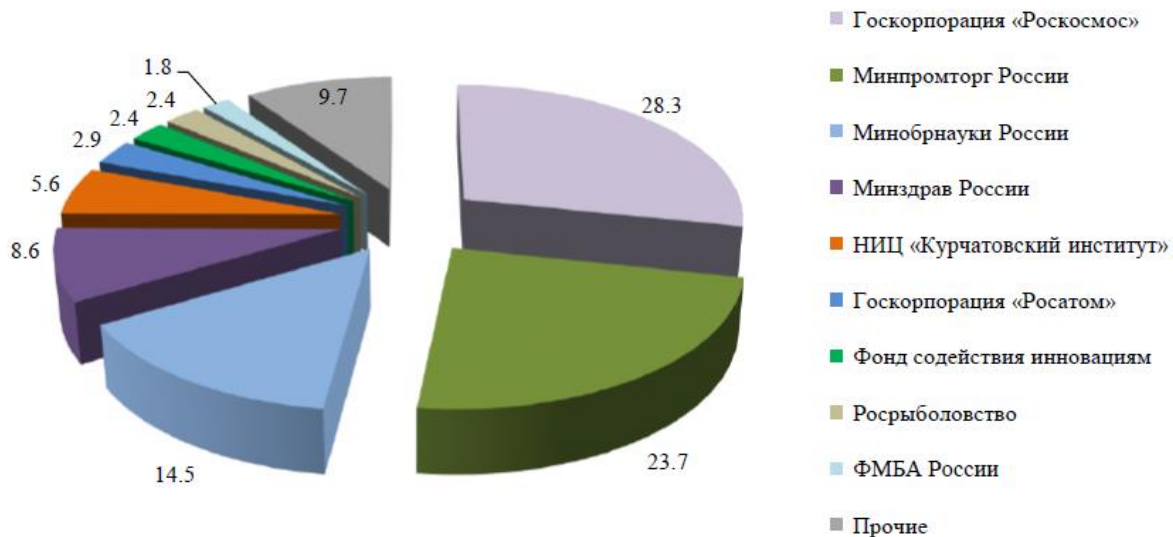


Рис. 3. – Структура ассигнований на прикладные научные исследования из средств федерального бюджета по главным распорядителям бюджетных средств в 2019 году, %

Ассигнования на прикладные научные исследования, предназначенные для Минобрнауки России, в 2019 г. составили 34,5 млрд руб., или 14,5%; Минздрава России — 20,4 млрд руб., или 8,6%; Национального исследовательского центра «Курчатовский институт» (НИЦ «Курчатовский институт») — 13,3 млрд руб., или 5,6%.

Основными направлениями государственного регулирования на уровне субъектов Российской Федерации выступают:

- создание специальных структур, проводящих политику в данной сфере;
- определение основных направлений государственной инновационной политики и мер по ее реализации;
- финансирование инновационной деятельности;
- осуществление амортизационной налоговой политики, направленной на стимулирование инновационной деятельности.

Анализ практики формирования и развития современной инновационной системы, которая должна соответствовать перспективам долгосрочного развития, позволил определить ряд проблем, которые можно охарактеризовать следующим образом:

- низкий уровень информационного обеспечения инновационной сферы – необходимо расширение количества площадок для популяризации новых технологий, предоставление информации о возможных рынках сбыта принципиально нового (инновационного) продукта, а также предоставление обоснованной информации частным инвесторам и кредитным организациям об инновациях с потенциально высокой степенью доходности;
- проблема быстрой окупаемости затрат на инновации в реальном секторе экономики – результаты научно-технической деятельности требуют дополнительного времени на их эффективную коммерциализацию;
- необходимость упрочнения связей и развитие взаимовыгодного сотрудничества между научными организациями, учреждениями образования и производственными предприятиями – следует повышать уровень воспроизводства научных кадров, проводить подготовку специалистов под конкретные направления инновационной деятельности;
- недостаточный уровень инновационной активности в среде малого и среднего бизнеса;
- низкий уровень взаимодействия между отраслевыми министерствами и ведомствами, курирующими вопросы научно-технического развития.

Следует отметить, что наличие таких проблем связано с институциональными условиями, оказывающих влияние на развитие научно-технической сферы. Слабость финансовых институтов порождает проблему недостаточного финансирования

фундаментальных и прикладных научных исследований, сокращения объема научно-конструкторских и экспериментальных работ, снижения уровня взаимовыгодного сотрудничества представителей науки с предприятиями реального сектора экономики.

Обсуждения. Результаты исследования были представлены на научно-практической конференции «Проблемы научно-инновационного развития России» 26 декабря 2020 года в Новосибирском ГАУ (г. Новосибирск).

Заключение. Таким образом, можно сделать вывод, что для того, чтобы видеть положительную динамику в развитии научно-инновационной деятельности государства, необходимы благоприятные условия как внешние, так и внутренние. Роль самого государства в процессах регулирования инновационной деятельности невозможно переоценить. Государственная поддержка инновационного сектора включает в себя различные методы регулирования правового, экономического и политического характера. Вмешательству государства в научно-инновационную сферу должна предшествовать проработка прозрачного механизма, алгоритма и подхода к взаимодействию государства и участников научно-инновационной среды, которые должны обеспечивать единое понимание процесса устойчивого развития науки и технологий в будущем.

Проанализировав главных распорядителей бюджетных средств, можно сделать вывод, что роль государства в данном процессе велика. Требуется уделять большее внимание государственной поддержке научно-инновационного сектора и постоянно развивать существующие и искать новые инструменты и методы государственной поддержки.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.

1. Федеральный закон от 29.11.2018 № 459-ФЗ «О федеральном бюджете на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов».

2. Клейнер Г.Б. Системные механизмы координации в инновационной экономике Под общ. ред. Г.Б. Клейнера, С.Е. Щепетовой / Клейнер Г.Б., Щепетова С.Е., Лапина М.А. и др. Москва, 2019.

3. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года: утв. распоряжением Правительства РФ от 08.12.2011 № 2227-р // Собрание законодательства РФ, 08.12.2011, N 1, ст. 216.

4. Лапина М.А. Правовое регулирование национальной инновационной системы России / Лапина М.А. // Административное и муниципальное право. 2017. № 12 (120). С. 26-33.

2. Государственная служба государственной статистики [Электронный ресурс] - URL: www.gks.ru (дата обращения: 15.11.2020).

УДК 631.1

ПРОБЛЕМЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РОССИИ

В.Е. Ромашева, студент

Научный руководитель: Е.В. Шаравина, канд. экон. наук
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье рассматривается актуальность и необходимость проведения цифровой трансформации сельского хозяйства на национальном уровне. Также показаны барьеры для осуществления цифровизации и приведены статистические данные по рассматриваемому вопросу.

Ключевые слова: цифровизация, цифровая трансформация, сельское хозяйство, информационные технологии, агропромышленный комплекс

Введение. Инновационные цифровые технологии двадцать первого века скрывают огромный потенциал для экономического роста благодаря точности, автоматизации и новым возможностям управления. Внедрение цифровых технологий в развитие сельскохозяйственной отрасли является одним из ключевых факторов стратегического развития данной сферы. Ускорение информатизации и цифровизации сельского хозяйства – основной путь устойчивого развития не только отрасли, но и страны в целом. Тем не менее, современный уровень проникновения цифровых инструментов в сельскохозяйственную отрасль экспертным сообществом оценивается как низкий, что определяет необходимость научного поиска, направленного на интенсификацию инновационного развития аграрного производства на национальном уровне.

Материалы и методы. На основе анализа статистической информации, размещенной в открытом доступе, а также материалов аналитических исследований, дана оценка уровня цифровизации аграрной сферы, описаны барьеры повсеместного внедрения цифровых инструментов в производственную практику сельскохозяйственных организаций. В зависимости от решаемых задач были использованы следующие методы исследования: монографический, абстрактно-логический, экспертных оценок и др.

Результаты. Продолжение технологического перевооружения агропромышленного комплекса сопровождается усугублением ограниченности ресурсной базы сельскохозяйственного производства. Усложнение климатических условий, приобретение экстремального характера некоторыми метеорологическими явлениями, а также ряд финансово-экономических проблем определяют наличие целого ряда отрицательно влияющих факторов: непригодности почв, невозможности ресурсного обеспечения производства, наличия целевых конфликтов. Во многом, цифровизация аграрного сектора позволит сохранить производственный потенциал этой отрасли, в том числе за счет эффективной разработки и реализации процессных моделей как для производственного этапа, так и для организации и управления сельскохозяйственной организацией. Вероятнее всего, результат будет достигнут уже при условии применения инновационных технологий и индивидуального подхода к целенаправленному применению специализированных инструментов производства.

Для национального агропромышленного комплекса характерен узкий подход к пониманию цифровизации как процесса использования информационных каналов. При этом устойчивое технологическое развитие показывает, что спектр цифровых инструментов становится все шире, оставляя широкий простор возможностей интеграции в повседневную деятельность сельскохозяйственного производства. Важно точно понимать необходимость и информационной поддержки процессов внедрения и использования современных инструментов, возможно для этого будет необходимым создание комплексной информационной автоматизированной системы с простым и свободным доступом для заинтересованных хозяйствующих субъектов [1].

Следует избегать подхода к цифровой трансформации как к самоцели, необходимо четкое и полное понимание целей и запланированных результатов применения цифровых инструментов. Не всегда разнообразие возможностей использования новых технологий адекватно применяется на практике, что определяет частое наличие ошибок и недостижение целей инновационной оптимизации производства. Намеченные планы должны опираться на четкие алгоритмы применения цифровых решений, ориентированные на потребности и решение проблем конкретной производственной задачи. Здесь должно проявить себя государство, чьей задачей становится создание оптимального регуляторного подхода, который приблизит устойчивое цифровое развитие и будет способствовать активному применению цифровых инструментов в аграрной сфере. Неотъемлемой составляющей такого подхода может стать действенный и прозрачный нормативно-правовой акт о национальном цифровом развитии с определением целей и приоритетов развития экономики, в том числе и сельского хозяйства.

Поддержка цифрового развития аграриев имеет явно выраженный экономический смысл, что подтверждает важность государственного участия. К классическим инструментам можно отнести субсидирование пионеров цифровизации производства,

активизацию подготовки поддерживающей инфраструктуры, в том числе инфраструктуры данных, поддержка соответствующих исследований и разработок на национальном уровне.

По мнению экспертов, актуальность развития применения цифровых инструментов в сельском хозяйстве являются необходимости выполнения следующих проблемных задач, связанных с нашим отставанием от передовых стран мира: увеличение количества и качества урожая, минимизация вложений капитала, снижение трудоемкости и повышение производительности сельскохозяйственного производства, уменьшение вредного воздействия на окружающую среду, снижение определяющего влияния качества человеческого ресурса в сельскохозяйственном производстве и дифференциации уровня урожайности [2, С. 12].

Сохраняется значимое влияние существующих барьеров по организационному, программному, информационному и аппаратному обеспечению цифровизации сельскохозяйственного производства в РФ можно отметить: необходимость импортозамещения компонентной и приборной базы (более 70-80%); необходимость применения единой программной платформы и протокола обмена между различными программными агентами и структурными единицами; недостаточность кадрового обеспечения мероприятий по цифровизации на федеральном, региональном, местном уровнях и отдельных агропредприятий; необходимость обеспечения устойчивого (качественного) навигационного и сотового сигнала по всей территории РФ в связи с большими масштабами территорий и разнообразием почвенно-климатических зон.

Следует отметить, что не только Россия, но все аграрные хозяйства в мире в процессе глобализации рынка должны в равной степени принять эти вызовы цифровизации. Взаимный обмен, в том числе на международном уровне предоставляет большой шанс: использовать в своей стране накопленный опыт и наверстать отставание. А благодаря этому в долгосрочной перспективе могут выиграть все участники цифровой трансформации сельскохозяйственной сферы.

Сельское хозяйство России как составная часть агропромышленного комплекса должно получить возможность использования широкополосной, мобильной LPWAN-связи, информационных технологий (BigData, искусственный интеллект, платформы управления), радиочастотных меток, контроллеров, датчиков, элементов управления отечественного приборостроения для существенного повышения эффективности. В российской практике ведения сельского хозяйства одним из наиболее актуальных вопросов на сегодняшний день является вопрос сохранности сырья в ходе его сбора и дальнейшего перемещения. Для решения данного вопроса необходимо оснастить парк техники специальными GPS-модулями, которые, помимо возможности мониторинга текущего местоположения отдельно взятой единицы транспорта, позволяют снизить расход горючего до 20% за счет грамотного построения маршрута [3].

По оценке Минсельхоза России и экспертов, использование цифровых технологий в АПК позволяет повысить рентабельность сельхозпроизводства путем точечной оптимизации затрат и более эффективного распределения средств при комплексном подходе внедрение цифровой экономики, по расчётам, позволит снизить расходы не менее чем на четверть [2, С. 11]. Помимо применения цифровых технологий на производстве, важное значение приобретает использование аэрокосмического мониторинга сельскохозяйственных угодий для оценки площадей посевов сельскохозяйственных культур, их состояния, управления орошением посевов сельскохозяйственных культур, для прогнозирования их урожайности, оценки плодородия и степени деградации почв, фиксации чрезвычайных ситуаций на полях, учета, инвентаризации и классификации сельхозугодий. В настоящий момент времени объем земель сельскохозяйственного назначения составляет 382,5 млн га, большая часть из которого обходится без должного мониторинга, аналогов зарубежным системам на национальном уровне пока не создано [4, С. 8].

Вместе с тем затраты на информационные технологии по разделу «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство», по данным Росстата, в 2015 г. составили 4 млрд руб., или 0,34% всех цифровых инвестиций во все отрасли хозяйства, в 2017 г. – 0,85 млрд руб.,

или 0,2%. Это самый низкий показатель по отраслям, что свидетельствует о недостаточной цифровизации отечественного сельского хозяйства и одновременно о том, что отрасль обладает наибольшим потенциалом для инвестиций в ИКТ. Объем рынка информационных технологий в сельском хозяйстве стремительно развивается. Например, если в 2006 г., согласно Всероссийской сельскохозяйственной переписи (ВСХП), выход в сеть Интернет имело 12,9% сельскохозяйственных организаций, то в 2016 г. – 61,2% [2]. За 10 лет охват интернетом сельскохозяйственных предприятий увеличился в 5 раз. Для сравнения: объем производства продукции сельхозтоваропроизводителей за этот срок увеличился в 1,75 раза. Тем не менее, в ряде регионов продолжают сохраняться несколько тревожные тенденции, связанные с экономическим состоянием хозяйствующих субъектов. Например, в Новосибирской области показатель численности сельскохозяйственных организаций по итогам 2019 года достиг значения 1697, что по отношению к 2015 году ниже на 32,76%. Похожая ситуация наблюдается и в ряде других регионов Сибирского федерального округа. Сокращается численность как крупных организаций, так и крестьянско-фермерских хозяйств [5]. Одним из возможных решений по преодолению складывающейся ситуации может стать повышение доступности инновационных технологий для предприятий, к которым относятся и различные цифровые инструменты. Таким решением может стать распространение программного обеспечения на принципах opensource, а также субсидирование приобретения оборудования, в том числе и у внутренних производителей. Фактически необходима реализация комплексного подхода, основанного на правильном определении места цифровых инструментов в обеспечении развития аграрного производства.

Заключение. Таким образом, можно сделать вывод об отставании сельскохозяйственной отрасли России в цифровом развитии, что обусловлено многими факторами, такими как: недофинансирование отрасли, дефицит квалифицированных кадров, малая доля информированности сельхозпроизводителей о возможностях цифровизации и т.д. В свою очередь недостаточный уровень использования цифровых технологий как инновационных инструментов, является фактором, оказывающим негативное влияние на экономическое положение хозяйствующих субъектов в сфере сельского хозяйства. Упрощение доступа к цифровым инструментам, в том числе через субсидирование расходов на внедрение, будет способствовать решению актуальных проблем агропромышленного комплекса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Воронин Б.А., Митин А.Н., Пичугин О.А. Управление процессами цифровизации сельского хозяйства России // АБУ. 2019. №4 (183). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-protsessami-tsifrovizatsii-selskogo-hozyaystva-rossii> (дата обращения: 23.12.2020).
2. Цифровая трансформация сельского хозяйства России: офиц. изд. – М.: ФГБНУ «Росинформагротех», 2019. – 80 с.
3. Юрина Н.Н. Направления цифровизации сельского хозяйства России // Beneficium. 2018. №2 (27). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/napravleniya-tsifrovizatsii-selskogo-hozyaystva-rossii> (дата обращения: 23.12.2020).
4. Буклагин Д.С., Мишуков Н.П., Балабанов В.И., Зейлигер А.М., Петухов Д.А. Цифровые технологии оценки, планирования и прогнозирования использования земель сельскохозяйственного назначения: аналит. обзор – М.: ФГБНУ «Росинформагротех», 2020. – 92 с.
5. Информационно – аналитическая система проверки юридических лиц «СПАРК-Интерфакс». URL: <https://www.spark-interfax.ru/ru/statistics>

Т.В. Свистильник, студент

Научный руководитель: Ю.А. Макурина, канд. экон. наук., доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной работе рассмотрены проблемы развития сельских территорий, возможности их решения с применением волонтерства. Изучен имеющийся опыт волонтерской деятельности в сельской местности в Российской Федерации. Предложены пути дальнейшего вовлечения граждан в волонтерскую деятельность.

Ключевые слова: волонтерство, сельская местность, проблемы развития.

Введение. Сельская территория базируется на спектре критериев, определяющих ее привлекательность и возможность развития. Развитие базируется не только на экономических показателях данной территории, но и включает экологию и качество жизни населения. Чаще под устойчивым развитием понимают стабильное социально-экономическое развитие, обеспечивающее непрерывный прогресс общества на существующей природной основе в экономической, социальной и экологической сферах. А значит, устойчивое развитие непосредственно связано с экономической эффективностью использования ресурсов, уровнем жизни сельского населения, сопоставимым с общероссийским показателем, и экологической безопасностью производимой сельскохозяйственной продукции [1].

Если экономические показатели во многом зависят от деятельности предприятий, то экология и качество жизни зависит от деятельности местного образования и жителей данной территории. Во многом развитие и стабильное существование сельской местности зависит от развития предприятий на данной территории и создание благоприятных условий жизни для населения. Развитие сельских территорий является актуальной темой в повестке Российского общества.

Материалы и методы. Проблемы сокращения численности населения, низкого качества жизни, безработица, отсутствие качественных профессиональных кадров, низкое медицинское обслуживание, сокращение образовательных учреждений, отсутствие каналов развития – немногие проблемы современной сельской местности. В 2015 году в силу вступило распоряжение о развитии сельских территорий и одним из основных направлений деятельности является создание благоприятных социально-экономических условий, обеспечение занятости, повышение уровня и качества жизни сельского населения с учетом современных требований и стандартов, обеспечение стабилизации численности сельского населения и создание условий для его роста за счет снижения смертности, увеличения ожидаемой продолжительности жизни, уменьшения миграционного оттока населения [5].

Для решения данных проблем можно использовать институт волонтерства (добровольчества) как один из механизмов влияния на социальные проблемы территории. Для понимания механизма работы данной деятельности нужно разобраться в терминологии и видах.

С точки зрения М.В. Певной, волонтерство может быть охарактеризовано как социальное движение, в рамках которого осуществляется инвестирование знаний, умений, а также способностей и усилий волонтеров, или добровольцев. Волонтеры выступают здесь в качестве субъектов, имеющих одинаковые культурные ценности и ориентации, способных к регулированию и организации определенных форм своей деятельности. М.Н. Баламян, волонтерская деятельность является наиболее значимой именно применительно к молодежи, в частности учащейся. Волонтерство в случае с учащимися может рассматриваться в качестве эффективной педагогической технологии, способствующей формированию у молодых людей необходимых социальных и гражданских качеств. Отсюда и такие функции волонтерской деятельности, как воспитательная, образовательная, познавательная и профилактическая, а также функции самопознания и самоутверждения. [2]

Волонтерство по начальной своей задумке обхватывало только узкий круг вопросов, связанных с социальными проблемами бедных слоев населения. В процессе развития волонтерство увеличивало круг своей деятельности. В данный момент можно насчитать более десятка видов волонтерства и в дальнейшем будут появляться все новые.

Используя классификацию проекта «Добро. Университет» [3] можно выделить 11 основных направлений (см. рисунок 1).

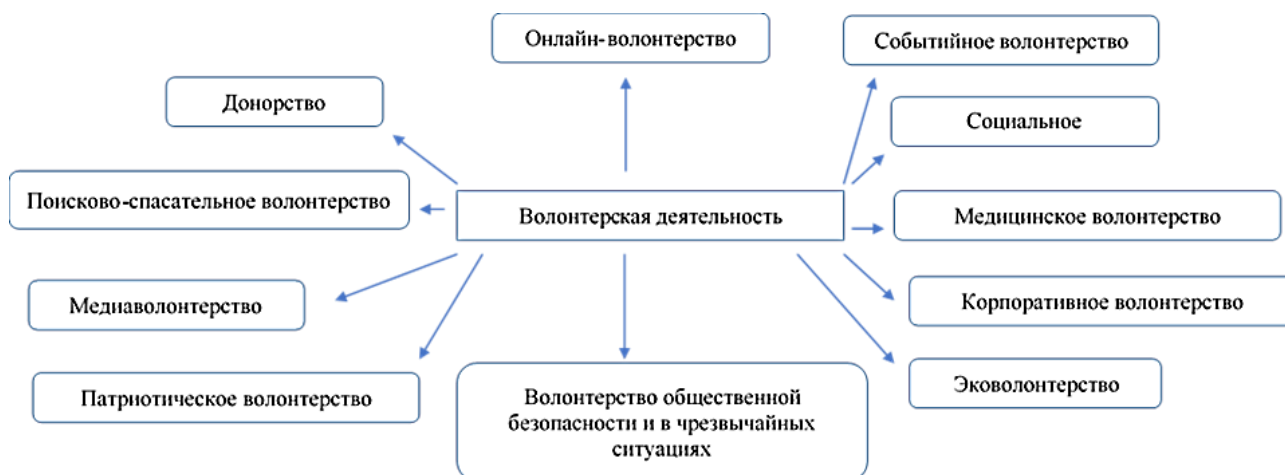


Рис. 1 – Основные направления волонтерской (добровольческой) деятельности (составлено автором)

Волонтерство все больше интегрируется в повестку развития мира, так, например в докладе Организации Объединенных Наций (ООН) о достижении целей устойчивого развития, роли добровольчества отводится одно из основных мест по достижению нескольких целей. Глобальным трендом становится эко волонтерство, онлайн-волонтерство, событийное и корпоративное волонтерство.

Основа любой такой деятельности — это добровольное начало, направленное на решение социально значимой проблемы. Из истории можно найти примеры использования данного инструмента для решения кризисных и острых проблем. Волонтерство в целом ведет к улучшению социально-политической вовлеченности граждан в жизнь общества, созданию более устойчивой психологической обстановки не только для общества, но и для личного самочувствия человека.

Волонтерство продвигает ответственность, не только перед обществом, но и перед природой в целом. За счет деятельности в данной сфере можно получить не только новые знания и интересный опыт, но и посмотреть на возможности развития под другим углом.

Результаты. Волонтерство становясь глобальным трендом объединяет под своим флагом различные нации и государства, что приводит к постоянному обмену и развитию участвующих. На данный момент существует множество международных проектов волонтерской деятельности в различных направлениях, что позволяет подобрать понравившуюся сферу попробовать реализовать свои таланты в ней и получить новый опыт.

Говоря о влиянии волонтерства на развитие сельской местности, то первое место занимает социальное направленное на помощь нуждающимся и более востребованное среди людей более старшего возраста. Также патриотическое волонтерство распространено среди школьников в данной местности, что помогает им в изучении ценностей и исторического наследия, сохранении его и передачи потомкам.

Говоря о конкретных примерах, можно взять Российское движение школьников (РДШ) — Общероссийская общественно-государственная детско-юношеская организация, деятельность которой направлена на воспитание подрастающего поколения, развитие детей на основе их интересов и потребностей, а также организацию досуга и занятости школьников [4]. Основа данной деятельности является развитие нравственных качеств и гражданской позиции. Данное направление представлено не только волонтерской деятельностью, но и просветительской и спортивной что помогает всесторонне развиваться

не только детям и подросткам в возрасте от 8 до 18 лет, но и так же родителям и преподавателям.

Данные движения появляются по всей стране и в сельских территориях, благодаря проектам, реализуемым на базе данного проекта, дети могут реализовывать и узнавать значительно больше своего потенциала. Что ведет к разностороннему развитию личности, помогает в социализации и самоопределении, сказываясь на дальнейшей жизни.

Одной из основных проблем сельских территорий был отток населения из села в город, обозначенный рядом причин, одна из которых была отсутствие развития и качество образования. Благодаря таким проектам у детей появляется стимул развивать свою территорию, а возможности, предоставляемые программой, увеличивают базу знаний.

На сайт Добро.ру представлен проект в Тульской области «Волонтерство на селе» направленный на развитие добровольчества в определенной территории. Целевая аудитория – это школьники, молодежь и активные граждане. Данная программа направлена на методическую, организационную, информационную и консультационную поддержку молодых, социально активных людей села в их личностном, гражданском и профессиональном становлении как добровольцев и авторов социальных проектов в сфере добровольчества.

Проект, стартовавший в 2018 году «Добро в село» объединил волонтеров-медиков в стремлении помогать людям. Так ими были посещены различные села с целью оказания медицинской, социальной и психологической помощи. Это помогало с решением медицинской проблемы в селах для людей чьи возможности ограничены.

В период пандемии особенно четко выделилась идея взаимопомощи, так многие волонтеры и просто неравнодушные граждане участвовали в акции «мы вместе», направлена на помощь наиболее подверженным риску заражения людям. Они занимались различной деятельностью на добровольной основе в личное свободное время. В сельской местности данная помощь распространялась на людей пожилого возраста. Доставка продуктов, вещей первой необходимости и лекарств осуществлялось постоянно с учетом заявок и постоянных подопечных.

В целом волонтерство на селе это мощный механизм создания культурной жизни и правильных ценностей для жителей сельской местности. Они своими действиями могут создавать развлекательные, образовательно-просветительские и другие мероприятия на базе своих организаций. Так, например, концерты на определенные темы, помощь в проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий, проведение информирования населения, уборка территории, создание уникальных проектов или исторических памятников своей местности. Без волонтеров и их бескорыстной помощи сегодня невозможно представить ни одно крупное районное мероприятие. Они в гуще событий и всегда готовы прийти на помощь, будь то прополка приусадебного участка у пожилого человека или вахта памяти у мемориала павшим воинам.

Как правило сельские волонтеры имеют меньшее финансирование, но при этом стремятся развиваться сами и свою территорию, они приобретают новый опыт и знания и передают другим, что говорит о их гражданской позиции и нравственных устоях.

Заключение. Обращая внимание на деятельность волонтеров, можно сказать, что все большую популярность это приобретает в сельских местностях, но пока что локально и без четкой концепции деятельности. Для развития села необходимо привлечение различных ресурсов в том числе и интеллектуальных, что означает необходимость в сельской местности образовательного волонтерства.

Вузы, колледжи вовлекая студентов и преподавателей в волонтерскую деятельность создают различные программы для улучшения качества образования в сельских территориях, путем создания лагерных смен, мастер-классов, выездных занятий и онлайн лекций. В особенности в данном виде волонтерства заинтересованы аграрные, педагогические и медицинские ВУЗы чьи студенты значительно могут улучшить жизнь людей.

Говоря о волонтерстве, нельзя точно рассчитать показатели по критериям влияния данной деятельности на развитие территории, но можно сказать, что данный вид

деятельности помогает в решении ряда вопросов. Например, снижает риски девиантного поведения среди молодежи благодаря вовлечению их в творческую и интеллектуальную деятельность. Создается большое сообщество неравнодушных людей, помогающих социализироваться и вести активную гражданскую позицию, постепенно меняя мир к лучшему.

Из исторического опыта данная деятельность показала успешность своего функционирования даже в тяжелых кризисных условиях благодаря четко сформулированной стратегии развития деятельности.

Для наиболее продуктивной работы волонтерства на селе нужна координация волонтерских сообществ с органами местного самоуправления и органами государственной власти, для совместных действий по улучшению социально-экономического климата сельских территорий.

Для активных граждан, школьников и молодежи могут создаваться различные образовательные курсы, от ВУЗ и волонтерских организаций, также немаловажным является обозначение их заслуг в данной деятельности. Для освещения данной деятельности можно использовать социальные сети и блоги о своей работе, участие в конкурсах и слетах, консилиумах и других мероприятиях, повышая престижность волонтерства и увеличивая заинтересованность людей, ценящих самосовершенствование.

Волонтерство можно считать важной составляющей современного мира и учитывать при составлении планов по развитию. Создание мощной и продуманной базы для работы волонтеров облегчает им возможность решения социальных проблем быстро и без постоянного привлечения органов власти.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кусакина, О.Н. Методика оценки устойчивого развития сельских территорий / О.Н. Кусакина, Ю.А. Дыкань // *Фундаментальные исследования*. – 2015. – № 5 (часть 4). – С. 748-752
2. Молодежное волонтерство как объект социологического исследования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/molodezhnoe-volonterstvo-kak-obekt-sotsiologicheskogo-issledovaniya>. (дата обращения: 03.02.2021)
3. Основные направления волонтерства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.dobro.ru/upload/uf/a26/a2624450974d086d1e2bfb2f4244df23.pdf> (дата обращения: 03.02.2021)
4. Российское движение школьников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://рдш.рф> (дата обращения: 03.02.2021)
5. Распоряжение Правительства РФ от 02.02.2015 № 151-р «Об утверждении Стратегии устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2030 года» [Электронный ресурс] / *Справочная правовая система КонсультантПлюс* // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.11.2020).

УДК 331.101.31

ГЕЙМИФИКАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Д.А. Севостьянов, канд. мед. наук, доц.

К.С. Носова, студент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматриваются различные аспекты геймификации в управлении персоналом. Устанавливается связь между применением игровых техник и мотивацией персонала. Рассматриваются проблемы, возникающие при внедрении геймификации в управление персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, коллектив, мотивация, игра, активность, вовлечение, персонал, сплоченность.

Введение. Вопрос геймификации в организации на сегодняшний день является актуальным, поскольку игровые элементы во многих организациях могут уже рассматриваться как органическая составная часть организационной культуры. Игровые практики получили широкое распространение как одно из средств повышения трудовой мотивации. В связи с этим появляется необходимость обсудить современное состояние игровых практик в организациях, а также сопряженные с ними проблемы.

Материалы и методы. Исследование носит теоретический характер. В нем использовались общенаучные методы исследования (анализ и синтез, индукция и дедукция, аналогия и моделирование), а также анализ литературы по данной проблематике.

Результаты. Под термином «геймификация» понимается использование игровых приемов и методов в коллективе для решения различных проблем и задач. Игра представляет собой разновидность деятельности, при которой преобладает действие интринсивных мотивов, то есть мотивов, направленных на сам процесс деятельности, а не на ее результат. Геймификации посвящена уже достаточно обширная литература; в частности, большое внимание уделяется геймификации в образовании [1, 2, 3]. Сам термин «геймификация» представляет собой транслитерацию английского слова «gamification», от «game» (игра). Геймификация – это процесс использования игрового мышления и динамики игры, чтобы привлечь и активизировать аудиторию. Геймификация – это понятие, основанное на применении игровой техники, методов, принципов и приемов к неигровой деятельности, например, подбору персонала, образованию. Основными аспектами геймификации являются:

- динамика – использование сценариев, требующих внимания пользователя и реакции в реальном времени;
- механика – использование сценарных элементов, характерных для геймплея (осуществления игрового действия), таких как виртуальные награды, статусы, очки, виртуальные товары;
- эстетика – создание общего игрового впечатления, способствующего эмоциональной вовлеченности;
- социальное взаимодействие – широкий спектр техник, обеспечивающих межпользовательское взаимодействие, характерное для игр [4].

На данный момент в применении геймификации проявляются следующие проблемы:

1. Поверхностность. Большинство компаний реализуют методы геймификации на поверхностном уровне. Менеджеры начинают применять системы подсчета очков, бейджи и оценки во всех внутренних процессах без исключения, не задумываясь о том, поможет ли использование этих технологий установить баланс между конкуренцией и сотрудничеством в коллективе.

2. Краткосрочный эффект. Как бы интересной и увлекательной не была игра, через некоторое время она все равно начинает надоедать. Сотрудники устают от рейтингов, конкурсов и других технологий. Геймификация рабочего процесса гарантирует краткосрочное повышение производительности, но не каждый может достичь долгосрочного положительного эффекта.

3. Геймификация – это больше, чем просто игра. Высказываются опасения, что стремление топ-менеджеров превратить «земную» работу в развлечение может стать причиной массовых протестов сотрудников. Более того, делается акцент на то, что игры по своей природе должны быть добровольными. Когда руководство компании настаивает на использовании приемов геймификации, игра превращается в обязательство.

Однако преимущества, которые приносит применение геймификации, дают основания утверждать, что стоит больше внимания уделять подготовке специалистов к различным играм в коллективе. Во многих странах Европы часто применяется геймификация в компаниях. В России еще сравнительно мало компаний удивляют внимание геймификации в коллективе. В связи с этим могут быть предложены следующие рекомендации:

1. Стараться чаще вовлекать людей в различные игры. Если люди будут понимать, что это способствует улучшению атмосферы в коллективе, им будет куда приятнее работать. Ведь мотивация – это все.

2. Обращаться к опыту применения геймификации в других странах. Очень часто компании проводят различные встречи и игры именно для того, чтобы коллектив и весь персонал стал одним целым. Это будет идти на пользу компании.

3. Дать возможность каждому сотруднику реализовать себя. Одним из главных преимуществ геймификации является то, что она помогает компаниям определить будущих звезд и лидеров.

Обсуждения. Данная проблематика обсуждалась на ряде дискуссионных площадок, организованных в НГАУ и в других организациях, в том числе на научно-практической конференции преподавателей, студентов, магистрантов и аспирантов Новосибирского ГАУ «Актуальные проблемы агропромышленного комплекса» (Новосибирск, НГАУ, 2017) [5], на II Всероссийской (Национальной) научной конференции «Роль аграрной науки в устойчивом развитии сельских территорий» (Новосибирск, НГАУ, 2017) [6], на научно-практической конференции «Цивилизационные перемены в России» (Екатеринбург, Уральский государственный лесотехнический университет, 2018) [7].

Заключение Инструменты геймификации не предназначены для того, чтобы заставить работать пассивных сотрудников, а для того, чтобы наиболее талантливые сотрудники могли выразить себя и получить заслуженную награду. Таким образом, можно сказать, что геймификация в России только начинает развиваться и набирать обороты. Менеджерам по организации игр стоит понимать, что в первую очередь, игра должна доставлять удовольствие для коллектива. В этом случае она проявит и мотивирующее действие.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Варенина, Л. П. Геймификация в образовании / Л. П. Варенина // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2014. – № 6-2. – С.314–317.

2. Орлова, О. В. Геймификация как способ организации обучения / О. В. Орлова, В. Н. Титова // Вестник ТГПУ. – 2015. – № 9 (162). – С. 60–64.

3. Gamification in Education: A Systematic Mapping Study / D. Dicheva et al. // Educational Technology & Society. 2015. No. 18 (3). Pp. 75–88.

4. Бредихина Н. С. Феномен геймификации в продвижении дистанционных образовательных услуг / Н. С. Бредихина // Коммуникативные исследования. 2017. – № 2(12). – С. 96–108.

5. Севостьянов, Д. А. Геймификация как способ повышения мотивации / Д. А. Севостьянов, Н. А. Щербаков // Актуальные проблемы агропромышленного комплекса. Сб. научно-практической конференции преподавателей, студентов, магистрантов и аспирантов Новосибирского ГАУ, 16-17 сентября 2017 г. – С. 317–318.

6. Севостьянов, Д. А. Управленческие поединки, как одна из моделей развития персонала организации / Д. А. Севостьянов, Д. С. Иценко // Роль аграрной науки в устойчивом развитии сельских территорий. Сборник II Всероссийской (Национальной) научной конференции (г. Новосибирск, 25 декабря 2017 г.). – Новосибирск: НГАУ, 2017. – С. 597–599.

7. Севостьянов, Д. А. Игрофикация деятельности: философские истоки явления и инверсивный анализ / Д. А. Севостьянов // Цивилизационные перемены в России: сборник научных трудов / Урал. гос. лесотехн. ун-т; под общ. ред. И. В. Назарова, О. Н. Новиковой, А. В. Чевардина. – Екатеринбург: Урал. гос. лесотехн. ун-т, 2018. – С. 59–65.

РОЛЬ СЕНСОРНОЙ СТИМУЛЯЦИИ В ФОРМИРОВАНИИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Д. А. Севостьянов, канд. мед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматривается сенсорная стимуляция как один из факторов, формирующих трудовую мотивацию сотрудника организации. Подчеркивается, что вознаграждение позитивным вниманием является необходимым дополнением к другим мерам стимулирования персонала. Обращается внимание на некоторые распространенные заблуждения в отношении позитивного и негативного внимания, уделяемого сотрудникам организации.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, сенсорная стимуляция, позитивное внимание, негативное внимание.

Введение. Сенсорная стимуляция является неперенным атрибутом нормального функционирования человеческой личности. Будучи социальным существом, человек постоянно нуждается в стимулирующих воздействиях со стороны окружающих. В частности, правильно организованные сенсорные стимулы составляют один из важнейших компонентов, обеспечивающих формирование трудовой мотивации.

Необходимость сенсорной стимуляции не столь очевидна, как потребность в пище, воде и воздухе для дыхания, однако без сенсорных стимулов, исходящих от других людей, человеку обойтись невозможно. Ведь и воздух, которым мы дышим, мы обычно начинаем замечать лишь тогда, когда его не хватает или он испорчен. Сенсорной стимуляции уделяется большое внимание в современной научной литературе [1].

Ребенок, не получающий необходимое количество сенсорной стимуляции, неизбежно отстает в своем развитии; взрослому в состоянии полной социальной изоляции грозит сумасшествие. Когда сенсорные стимулы встречаются нам в избытке, мы зачастую испытываем потребность в тишине и покое. Если же нам просто недостает внимания окружающих, то это внимание становится весьма важным стимулом, который мы хотели бы получить. И это делает оказываемое внимание весьма важным стимулом, который можно и нужно использовать в управлении персоналом.

Материалы и методы. Исследование носит теоретический характер. В нем нашли применение общенаучные методы исследования (анализ и синтез, индукция и дедукция, аналогия и моделирование), а также анализ литературы по данной проблематике.

Результаты. Согласно известной «пирамиде Маслоу», социальные потребности, как считается, становятся актуальными лишь после удовлетворения физиологических потребностей и потребности в безопасности [2]. Но это, очевидно, заблуждение: значимость социальной сенсорной стимуляции для человека никак не меньше, чем значимость элементарных физиологических потребностей. Порождается вышеупомянутое заблуждение тем, что в обычной жизни нам, как правило, в общем, хватает наличной сенсорной стимуляции; а то, чего обыкновенно хватает, как уже говорилось, не принято замечать.

Автор транзакционного анализа Эрик Берн (Эрик Леннард Бернстайн) обратил внимание на примечательный факт: встречая на улице своего знакомого, мы не только уделяем ему определенное внимание (то есть даем ему сенсорную стимуляцию), но и всегда точно знаем, какую именно порцию этого внимания нам следует уделить именно этому человеку (и какую порцию внимания мы вправе ждать от него) [3]. С одним таким знакомым нам следует перекинуться парой фраз, для другого достаточно кивка, а с третьим следует поговорить минимум пять минут. И если наш собеседник выдает нам меньшую порцию внимания, чем мы подсознательно рассчитывали, мы расстанемся с ним в неприятном недоумении.

Исходя из необходимости сенсорной стимуляции для каждого человека, следует обратиться к стимулирующим функциям такого воздействия в управлении персоналом.

Известно, что внимание, которое предоставляют нам окружающие, может быть обозначено либо как позитивное (похвала, комплимент, просто благожелательное обращение), либо как негативное (выговор, замечание, высказывание недовольства). Разумеется, позитивное внимание при прочих равных условиях для нас предпочтительнее; оно не только удовлетворяет нашу потребность в сенсорной стимуляции, но и повышает нам настроение и положительно влияет на самооценку. Однако полное отсутствие внимания все же хуже, чем негативное внимание. Для нас намного комфортнее, когда в наш адрес высказываются какие-либо претензии, чем полное игнорирование или бойкот по отношению к нам. Если по результатам выполняемой работы мы получаем замечания – это все-таки лучше, чем понимание того, что ни до нас, ни до нашей работы никому нет ровно никакого дела. Роль внимания, уделяемого работникам, показал знаменитый Хоторнский эксперимент, в ходе которого проявленное внимание со стороны администрации значительно повышало производительность труда и уменьшало количество прогулов [4].

Если единственным условием заслужить внимание руководства для работника становятся какие-либо недостатки или проблемы в его производственной деятельности, то можно быть уверенным – такие проблемы обязательно возникнут. Данная ситуация порождается стремлением многих руководителей награждать своим вниманием исключительно проблемных сотрудников.

Существует распространенное заблуждение, что работодатель, выплачивающий своим сотрудникам заработную плату, ничего более им не должен: это они теперь должны стараться изо всех сил, выполняя производственные задания. На самом деле руководитель, действительно заинтересованный в производительном труде своих сотрудников, должен уделять им позитивное внимание всюду, где они этого заслуживают, и даже авансом – то есть там, где они этого позитивного внимания, быть может, пока еще не заслужили, но, вероятно, заслужат в будущем. В противном случае, если руководитель ограничивается в плане общения одним лишь «кнутом», не предлагая «пряника», ему придется столкнуться с неприятными последствиями такого управленческого общения. Сотрудник, зная, что единственный способ удостоиться внимания со стороны руководства – это получить от него замечания, будет вольно или невольно создавать основания для таких замечаний.

Наглядный пример позитивного внимания, уделяемого сотрудникам организации, привели в свое время И. Ильф и Е. Петров в своей книге «Одноэтажная Америка»: «Генри Форд по положению своему в американском обществе – фигура почти недосягаемая. И вот однажды он вошел в одно из помещений своего завода, где находилось несколько инженеров, пожал всем руки и стал говорить о деле, из-за которого пришел. Во время разговора у старого Генри был очень обеспокоенный вид. Его мучила какая-то мысль. Несколько раз он останавливался на полуслове, явно пытаясь что-то вспомнить. Наконец он извинился перед собеседниками, прервал разговор и подошел к молоденькому инженеру, который сидел, забившись в далекий угол комнаты.

– Я очень сожалею, мистер Смит, – сказал мистер Форд, – но я, кажется, забыл с вами поздороваться.

Лишнее рукопожатие не ляжет тяжелым бременем на баланс фордовских автомобильных заводов, а впечатление громадное» [5].

Примечательно, что образцы высокой коммуникабельности в общении с руководством демонстрируют в основном как раз проблемные сотрудники. Они зачастую очень охотно проводят время в кабинете у начальника за длительными и «задушевными» разговорами о том, как бы им улучшить свою работу. В то же время наиболее продуктивные сотрудники как раз таким качеством не отличаются – они все время заняты делом, и им некогда вести пустопорожние (по их мнению) разговоры. И если руководитель попадает в эту психологическую ловушку, он так и будет продолжать награждать своим вниманием именно проблемных сотрудников и тем самым генерировать собственные проблемы.

Кроме всего прочего, проявления одного лишь негативного внимания (выговоры и прочее) воспринимаются сотрудниками, что называется, в штыки. Сотрудник, которому постоянно указывают на одни лишь недостатки, занимает оборонительную позицию, трактует эти замечания как личный выпад и стремится защититься от этого выпада, а не исправлять указанные недостатки в своей работе. По этой же причине руководитель вправе оценивать лишь действия сотрудника, но не его личность. Если он будет давать нелестные оценки личности сотрудника, то должен быть готов к тому, что и его личности вскоре дадут не менее негативную оценку.

Нередко бывает так, что руководитель непременно должен откорректировать поведение своего сотрудника, уделив ему, таким образом, негативное внимание. Однако перед этим рекомендуется уделить ему внимание позитивное, чтобы на этом фоне негативное внимание выглядело не наградой, а наказанием. Иначе говоря, прежде чем ругать сотрудника, следует его похвалить (всегда найдется за что). Однако выполняя эту известную рекомендацию, следует помнить о двух вещах. Во-первых, похвала должна быть искренней и не носить «дежурный» характер. В противном случае, выслушивая эту похвалу, сотрудник будет уже внутренне готовиться к получению выговора, и никакого желанного эффекта такая похвала не вызовет. Во-вторых, не следует хвалить сотрудника лишь только тогда, когда следом его предстоит отругать; в этом случае единственным способом заработать позитивное внимание для сотрудника будет совершенная ошибка или созданная проблема.

Обсуждения. Данная проблематика обсуждалась на ряде дискуссионных площадок, организованных в НГАУ, в том числе на научно-практической конференции преподавателей, студентов, магистрантов и аспирантов Новосибирского ГАУ (г. Новосибирск, 16-17 сентября 2017 г.), на Всероссийской (национальной) научной конференции «Роль аграрной науки в устойчивом развитии сельских территорий» (г. Новосибирск, 25 декабря 2017 г.); III Национальной (всероссийской) научной конференции с международным участием «Теория и практика современной аграрной науки» (г. Новосибирск, 28 февраля 2020 г.) и др.

Заключение. Таким образом, одним из важнейших стимулов, формирующих мотивацию сотрудников, может быть названа сенсорная стимуляция, производимая в форме позитивного внимания. Разумеется, одной только сенсорной стимуляции недостаточно для формирования трудовой мотивации; однако и недооценивать этот фактор нельзя. Одними только материальными стимулами создать трудовую мотивацию невозможно. Работник в этом случае будет стимулированным, а не мотивированным, и выполнять свои обязанности он будет лишь постольку, поскольку действуют материальные стимулы. Позитивное внимание позволяет повышать самооценку работника и формировать его внутреннюю мотивацию к труду.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Глазачев О.С., Бобылева О.В. Возможности коррекции эмоционального и психофизиологического статуса студентов методом полимодальной сенсорной стимуляции // Социально-экологические технологии. – 2013. – № 2. – С. 103–114.
2. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2008. – 352 с.
3. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. М.: Бомбора, 2015. – 592 с.
4. Бурганова Л. А., Савкина Е. Г. «Человеческие отношения»: уроки Хоторнского эксперимента // Вестник экономики, права и социологии. – 2007. – № 3. – С. 91–103.
5. Ильф И., Петров Е. Одноэтажная Америка. – М.: Текст, 2004. – С. 398.

СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Д.А. Севостьянов, канд. мед. наук, доц.

В.Д., Ермакова студентка

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматриваются современные подходы к стимулированию труда. Выделены отдельные категории стимулов, воздействующих на работника в организации – материальные, социальные и организационные стимулы. Необходимо отметить, что не всякое стимулирование приводит к возникновению у работника стойкой мотивации к труду.

Ключевые слова: управление персоналом, мотивация, стимулирование.

Введение. В процессе трудовой деятельности человеческая энергия преобразуется в определенное поведение, ожидаемым результатом которого являются эффективные совместные действия работников, реализующие планы организации. В действие вступают организационные механизмы, побуждающие работников к деятельности для достижения конкретных целей организации и получения заданных результатов труда. Эти действия осуществляет субъект управления, приводя в действие процесс формирования мотивов труда – мотивацию трудовой деятельности.

Одной из важных задач для предприятий различных форм собственности является поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора. Для получения результата решающим причинным фактором может быть названа мотивация персонала.

Материалы и методы. Исследование носит теоретический характер. В нем применены общенаучные методы исследования (анализ и синтез, индукция и дедукция, аналогия и моделирование), а также анализ литературы по данной проблематике.

Результаты. Мотивация является важным элементом в управлении персоналом, так как побуждает персонал к труду и тем самым ведет и к удовлетворению личных потребностей работников, и к достижению целей организации. Мотивация – это внутреннее состояние работника, которое появляется как результат действия совокупности внешних и внутренних движущих сил. Эти силы побуждают человека осуществлять деятельность, направленную на достижение определенных целей, с затратой определенных усилий, с определенным уровнем старания, добросовестности и настойчивости. Внешние воздействия, под влиянием которых формируются побуждающие к деятельности мотивы работника, принято называть стимулами. Следует особо подчеркнуть, что стимулы, при помощи которых работодатель воздействует на работника, могут создавать у работника внутреннюю мотивацию, но могут приводить и к обратному эффекту. В этом случае работник осуществляет производственную деятельность лишь постольку, поскольку действуют применяемые к нему стимулы, но при их прекращении останавливается и деятельность работника.

Стимулирование трудовой деятельности происходит тремя основными способами:

1. **Материальное стимулирование.** Реализуется через систему оплаты труда, систему дифференцированного учета видов и результативности труда, систему реализации полученных за труд денежных средств. Сюда же относится оплата транспортных расходов, субсидии на питание, оплата расходов на образование, медицинское обслуживание, страхование жизни работников и их иждивенцев, поездки туристического характера.

2. **Социальное стимулирование.** Основано на ценностях человека, осознании работником своего труда, понимания его ценности и полезности. К данной категории относят воздействия, создающие побудительные мотивы, связанные с творческой насыщенности содержательностью труда, относительно благоприятными его условиями, взаимоотношениями в трудовом коллективе, отношениями между работниками и

руководителями, возможностью профессионально-квалификационного роста, самосовершенствования и самовыражения.

3. Организационное стимулирование. Опирается на закрепленное законом право работодателя требовать от работников соблюдения принятых правил трудовой деятельности. Основа такого способа стимулирования – дисциплина труда, а результат – дисциплинарная ответственность, предусматривающая меры воздействия на работника за ненадлежащее исполнения своих обязанностей [1, 2, 3].

Исходя из этого, могут быть предложены следующие меры, чтобы стимулировать трудовую деятельность работника:

- Материальное вознаграждение за более интенсивный труд и лучшее его качество вне зависимости от стажа работника в различной форме;
- Разовое денежное вознаграждение (премии);
- Повышение в должности, звании;
- Поощрение свободным временем, если работа была качественно и быстро сделана можно дать выходной, отпуск (стимулирование свободным временем);
- Общественное и личное признание заслуг работника посредством наград, благодарностей, грамот, прессы и т.д.

Наконец, существенную роль играет внимание, уделяемое работнику в организации. Это повышает его самооценку, дает ему понять, что его трудом интересуется руководство, что его трудовые усилия находят адекватную оценку. Проявление внимания к работнику обычно не требует никаких материальных затрат, однако эффект от него обычно достаточно сильный.

Обсуждения. Данная проблематика обсуждалась на ряде дискуссионных площадок, организованных в НГАУ и в других организациях, в том числе на Всероссийской научно-практической конференции «Наука и социум» (Новосибирск, Частное учреждение дополнительного профессионального образования Сибирский институт практической психологии, педагогики и социальной работы, 2016), на II Всероссийской (Национальной) научной конференции «Роль аграрной науки в устойчивом развитии сельских территорий» (Новосибирск, НГАУ, 2017) [4], на Национальной (Всероссийской) научной конференции «Теория и практика современной аграрной науки» (Новосибирск: НГАУ, 2018) [5], на III Национальной (Всероссийской) научной конференции с международным участием «Теория и практика современной аграрной науки» (г. Новосибирск, НГАУ, 2020 г.) [6]; на V Всероссийской (национальной) научной конференции «Роль аграрной науки в устойчивом развитии сельских территорий» (г. Новосибирск, 2020 г.) [7].

Заключение. Стимулирование труда – обширная тема, которую невозможно полностью раскрыть в одной небольшой статье. Тем не менее, обсуждение данного вопроса необходимо, поскольку с течением времени актуализируются все новые трудовые стимулы. Знание основ стимулирования труда – необходимый элемент профессиональной подготовки менеджера.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Рассадин, В. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала / В. В. Рассадин // Труд и социальные отношения. – 2008. – № 3. – С. 53–59
2. Сорочайкин, А. Н. Управление персоналом: глоссарий: терминолог. слов. / А. Н. Сорочайкин, Л. В. Ермолина. – Самара: Изд-во Самар. Ун-та, 2012. – С. 121–125
3. Шишикина, Е. С. Национальные аспекты формирования мотивационной системы / Е. С. Шишикина // Экономика, управление и право в современных условиях: междунар. сб.ст./ под общ. ред. В.Б. Тасеева. – Вып. 5 (17). – Самара: Изд-во Самар. Ун-та, 2012. – С. 185–193
4. Севостьянов, Д. А. Мотивация как основной фактор трудового поведения / Д. А. Севостьянов, Ю. Б. Мухина // Роль аграрной науки в устойчивом развитии сельских территорий. Сборник II Всероссийской (национальной) научной конференции (г. Новосибирск, 25 декабря 2017 г.). – Новосибирск: НГАУ, 2017. – С. 624–627.

5. Севостьянов, Д. А. Концептуальные подходы и механизм формирования системы вознаграждения персонала / Д. А. Севостьянов, Д. В. Степаненко // Теория и практика современной аграрной науки. Сб. национальной (Всероссийской) научной конференции. Новосибирск: НГАУ, 2018. – С. 799–803.

6. Севостьянов, Д. А. Грейдинг с точки зрения анализа системных инверсий / Д. А. Севостьянов // Роль аграрной науки в устойчивом развитии сельских территорий: Сб. V Всероссийской (Национальной) научной конференции (г. Новосибирск, 18 декабря 2020 г.). – Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2020. – С. 708-711.

7. Севостьянов, Д. А. Мотивационные инверсии и концепция инстинктов В. И. Гарбузова / Д. А. Севостьянов // Теория и практика современной аграрной науки: Сб. III Национальной (Всероссийской) научной конференции с международным участием (г. Новосибирск, 28 февраля 2020 г.): Т.3. – Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2020. – С. 872–875.

УДК 331.108.4

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА

Д.А. Севостьянов, канд. мед. наук, доц.

А.Э. Жилина, студентка

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматриваются некоторые аспекты управления карьерой. Анализируется техника управления карьерой, некоторые приемы и методы, применяемые в организации при управлении карьерным продвижением персонала. Рассматривается связь между управлением карьерой и проблемой удержания персонала, а также отношениями в коллективе.

Ключевые слова: управление персоналом, управление карьерой, конкуренция, аустаффинг, тимбилдинг.

Введение. В настоящее время карьера может рассматриваться как важный объект управления. Процесс управления карьерой персонала требует ряда мероприятий, осуществляющихся с помощью кадровых служб и консалтинговых фирм. Управление карьерой способствует раскрытию способностей сотрудников организации и применению их более выгодным образом для самого работника и для организации. Для каждого человека важным является его карьерный рост в организации. Но заметим, что в большинстве, отношение работников к карьере пассивное. Таким образом, эта тема является особенно актуальной на сегодняшний день.

Материалы и методы. Исследование носит теоретический характер. В нем применены общенаучные методы исследования (анализ и синтез, индукция и дедукция, аналогия и моделирование), а также анализ литературы по данной проблематике.

Результаты. Анализ научной и учебной литературы дает возможность составить представление о современном состоянии вопроса в отношении управления карьерой. В современной литературе можно встретить множество различных подходов к управлению карьерой [1]. Управление карьерой трактуется как функция управления профессиональными возможностями человека в организации, как комплекс мероприятий, проводимых службой персонала предприятий, по организации должностного роста работников, контролю за их служебным продвижением, мотивированию к полной реализации своего трудового потенциала и активизации профессионально-личностного развития. Эти действия производятся исходя из потребностей и интересов работников, а также целей, возможностей и социально-экономических условий самой организации. Техника управления карьерой включает:

– изучение и выявление потребностей организации в персонале (каких сотрудников, когда и сколько требуется);

- оценку способностей и личностных качеств персонала;
- разработку вариантов планирования того, как можно использовать компетенции, личные и деловые качества сотрудника;
- индивидуальную беседу с сотрудником, обсуждение предложенного варианта его планового использования (согласование, коррекция плана карьеры);
- расчет потребностей финансового обеспечения профессионального развития сотрудника и плана карьеры [2].

Управление деловой карьерой имеет особое значение для устойчивого развития предприятия. Оно способствует росту производительности труда, обеспечивает бесперебойное и рациональное замещение ключевых должностей и отражает синергетическую связь внутреннего приращения профессионального потенциала и внешнего роста организации в рыночной среде. Для профессиональной карьеры характерно преобладание в трудовой деятельности человека профессиональной специализации, работа в какой-либо одной предметной профессиональной области, получение профессиональных достижений и признание профессиональным сообществом результатов его труда. Как правило профессиональные достижения создают предпосылки для формирования его карьерного роста. Должностная карьера отражает изменение статуса специалиста, его социальной роли и должностного авторитета в организации.

На пути карьерного роста работника встречается множество проблем. Одной из проблем службы персонала предприятий по организации должностного роста работников, может быть, отсутствие новых кандидатур в связи с должностным повышением одного из сотрудников организации. Эта проблема может значительно тормозить развитие организации. В таком случае, если дефицит кадров временный, то решить данную проблему можно путем перераспределения должностных обязанностей между уже имеющимися сотрудниками. Так же возможно решение проблемы вариантом аутстаффинга персонала. Аутстаффинг – это передача части сотрудников другого предприятия на трудоустройство подрядчику [3]. Так организация, занимающаяся аутстаффингом, предоставляет во временное распоряжение часть персонала предприятия. В договоре заказчик указывает объем, время и место необходимой работы. Работники формально числятся в штате одной организации, а фактически выполняют работу другого предприятия. К преимуществам аутстаффинга относятся: снижение объема работ кадровой службы, уменьшение затрат на заработную плату и связанных с ней выплат, повышение гибкости управления персоналом, разделение ответственности.

Проблема потерь важных и ценных специалистов является самой актуальной. Причиной увольнения чаще всего может послужить неудовлетворенность оплатой труда и отсутствие возможностей перспективы карьерного роста. Существует несколько методов удержания персонала в компании. Повышение заработной платы не гарантирует, то что сотрудник останется надолго в компании. Необходимо к основной зарплате сотрудника добавить бонусы и премии. Предоставить возможность карьерного роста, гибкого рабочего графика, поддерживать сотрудников во время личных проблем. Для удержания талантливого специалиста, руководителю необходимо создать индивидуальный план. В таком плане важно выявить: основные мотиваторы сотрудника, профессиональные мечты сотрудника, потенциальные проблемы, которые могут подвигнуть сотрудника к увольнению, болевое место карьеры, потребности сотрудника. Для выявления данных факторов необходимо провести опрос его коллег. После завершения опроса выбрать наиболее эффективные варианты для данного сотрудника. Также одной из важных проблем является конкуренция в коллективе. Руководители компаний нередко способствуют возникновению конкуренции между сотрудниками, некоторые даже специально ее провоцируют. Они считают, что жесткая конкуренция в коллективе мотивирует сотрудников на достижение наилучших результатов. Однако устранением нездоровой конкуренции в коллективе должен заниматься руководитель компании. Чтобы в коммерческой организации наблюдался рост продаж и прибыль, обязательно необходимо наличие мотивации сотрудников. В качестве стимулов для этого используется ряд таких

методов: присвоение звания «лучший сотрудник месяца», перевыполнение плана, дополнительная премия, бонусы за отлично выполненную работу.

В коллективе можно решить эту проблему приемами тимбилдинга, которые прежде всего имеют игровой характер. Тимбилдинг – это комплекс мероприятий, направленных на сплочение коллектива [4], совместное времяпровождения. В качестве таких мероприятий могут быть предложены спортивные события, прогулки верхом, походы на каток и совместный отдых – пикники, выезды за город. А можно выработать и индивидуальные методы для каждой компании, которые помогут поддерживать здоровую конкуренцию в коллективе. При внедрении конкуренции следует соблюдать некоторые правила: необходимо создать равные стартовые условия для всех, контроль со стороны руководства должен быть постоянным, сотрудники должны конкурировать по результату, ресурсы необходимо разделить, в будущем должна существовать реальная возможность достижения лучших результатов любым членом коллектива и ряд других правил.

Обсуждения. Данная проблематика обсуждалась на ряде дискуссионных площадок, организованных в НГАУ, в том числе на научной конференции «Теоретические и практические аспекты развития управленческой мысли в современном мире» (Новосибирск, НГАУ, 2016), на научно-практической конференции преподавателей, студентов, магистрантов и аспирантов, посвященный 80-летию Новосибирского ГАУ «Актуальные проблемы агропромышленного комплекса» (Новосибирск, НГАУ, 2016), на II Всероссийской (национальной) научной конференции «Роль аграрной науки в устойчивом развитии сельских территорий» (Новосибирск, НГАУ, 2017), на II научно-практической конференции студентов и магистрантов факультета государственного и муниципального управления «Современный взгляд на будущее управленческой науки» (Новосибирск, НГАУ, 2017), на Национальной (Всероссийской) научной конференции «Теория и практика современной аграрной науки» (Новосибирск, НГАУ, 2018), на Межрегиональной студенческой научно-практической конференции «Инновационное развитие региона: интеграция управленческой науки и практики» (Новосибирск, НГАУ, 2020).

Заключение. Таким образом, в статье рассмотрены различные подходы к управлению карьерой, отмечена актуальность данной темы, рассмотрен ряд проблем и предложены некоторые варианты их решений. Однако следует понимать, что в рамках одной статьи невозможно обсудить всю проблематику, связанную с управлением карьерой в организации; данный вопрос, безусловно, требует дальнейших исследований.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Полянская, М. А. Анализ теоретических подходов к карьере. Управление карьерой / М. А. Полянская // Вестник ОмГУ. Сер. Экономика. 2004. № 3. С. 150–155.
2. Воробейчикова, О. П. Технологии по работе с резервом кадров в Санкт-Петербургском университете ГПС МЧС России / О. П. Воробейчикова, О. А. Губанова // Вестник Санкт-Петербургского ун-та Государственной противопожарной службы МЧС России. – 2010. – № 2. – С. 66–67.
3. Закирова, Г. А. Аутстаффинг: плюсы и минусы / Г. А. Закирова // Символ науки. – 2016. – № 11-1. – С. 58–60.
4. Наянова, К. В. Тимбилдинг как сочетание метода обучения и сплочения персонала / К. В. Наянова // Профессиональная ориентация. – 2018. – № 1. – С. 132–135.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ СТУДЕНТОВ, ПОЛУЧАЮЩИХ ОБРАЗОВАНИЕ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ ПОДГОТОВКИ «ЭКОНОМИКА» И «МЕНЕДЖМЕНТ»

Е.Ю. Сементовская, старший преподаватель

Новосибирский государственный аграрный университет

О.В. Подоксенова, старший преподаватель

Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ»

Аннотация. В статье рассматривается профессионально-ориентированный подход к обучению иностранному языку студентов, осваивающих программу по направлениям подготовки «Экономика» и «Менеджмент». Особое внимание уделяется описанию важности такого подхода и ряда сложностей, с которыми может столкнуться студент при изучении профессиональной лексики. Делается вывод, что профессиональное общение специалистов в области экономики и менеджмента подразумевает не только свободное владение терминологией по специальности, оперирование характерными для профессиональной речи грамматическими навыками, но и знание основ профессиональных стандартов различных отраслей и регионов, а также особенностей деловой и межкультурной коммуникации. Это необходимо учитывать при разработке программ по дисциплинам «Иностранный язык», «Профессиональный иностранный язык», «Иностранный язык в профессиональной сфере».

Ключевые слова: профессионально-ориентированное обучение, иностранный язык, направления подготовки, экономика, менеджмент

Введение. В настоящее время довольно четко прослеживается тенденция интеграции российского бизнеса в мировую экономику. Работа в различных областях профессиональной деятельности предполагает тесное общение с зарубежными партнерами – поставщиками оборудования и услуг, консультантами, заказчиками, покупателями, деловыми партнерами, представителями научно-исследовательских центров и т.п. Поэтому профессионально-ориентированный подход к обучению иностранному языку, преимущественно английскому, студентов, получающих образование по направлениям подготовки «Экономика» и «Менеджмент», представляется актуальным и востребованным. Хорошее владение профессионально-ориентированным иностранным языком для специалистов в области экономики и менеджмента становится одним из необходимых базовых навыков, непременным условием достижения успеха в профессиональной деятельности, залогом не только собственного карьерного роста, но и позволяет предприятию или компании оставаться рентабельным, постоянно повышать свою эффективность и конкурентоспособность.

Материалы и методы. Объектом исследования является обучение иностранному языку студентов в высших учебных заведениях, предметом – профессионально-ориентированный подход к обучению иностранному языку студентов, осваивающих программу по направлениям подготовки «Экономика» и «Менеджмент», через использования в обучении специализированных учебников из серии ESP. Цель исследования – разработка программ по дисциплинам «Иностранный язык», «Профессиональный иностранный язык», «Иностранный язык в профессиональной сфере» в рамках профессионально-ориентированного подхода к обучению иностранному языку студентов, осваивающих программу по направлениям подготовки «Экономика» и «Менеджмент», на основе использования специализированных учебников из серии ESP (English for specific purposes – английский язык для специальных целей). Теоретическую основу исследования составляют работы российских и зарубежных ученых по проблемам использования профессионально-ориентированного подхода к обучению иностранному языку студентов высших учебных заведений.

Результаты. Ряд исследователей полагает, что на современном этапе мирового развития, характеризуемом глобализацией и интернационализацией образования, интеграция профессиональной и иноязычной подготовки конкурентоспособного специалиста в высшей школе становится закономерной. Динамика социально-экономических изменений, развитие интеграционных процессов в мировом образовании обуславливают потребность в личности, способной к профессиональной иноязычной коммуникации [1].

Одного только знания общего иностранного языка студентами, получающими образование по направлениям подготовки «Экономика» и «Менеджмент», как правило, недостаточно для осуществления деловой коммуникации, для эффективного и плодотворного профессионального общения на международном уровне. Наиболее востребованными и конкурентоспособными на рынке труда являются выпускники высших учебных заведений, которые в совершенстве владеют хотя бы одним европейским профессионально-ориентированным иностранным языком. Например, хорошее практическое владение английским языком после успешного освоения программы по дисциплинам «Иностранный язык», «Профессиональный иностранный язык», «Иностранный язык в профессиональной сфере» дает студентам, получающим образование по направлениям подготовки «Экономика» и «Менеджмент», возможность принимать участие в беседе на профессиональные и общие темы в ситуациях официального общения, а также читать в оригинале и переводить из первоисточников узкопрофильную литературу, новости, документацию, информацию, размещенную на сайтах зарубежных компаний, не дожидаясь пока перевод этих публикаций появится в отечественных источниках средств массовой информации. Получение актуальной информации из первых рук становится особенно важным в условиях высокой конкуренции на мировом рынке, поскольку позволяет предприятиям и компаниям быстро реагировать на изменения рынка.

Согласно статистике, именно на английском языке публикуется более 80% всей информации в мире. Отмечается, что в деловых и научных кругах особенно заметна разница между объемом и качеством информации, доступной на английском и других языках [2]. Таким образом, специалист, который хочет всегда быть в курсе событий, в числе первых знакомиться с передовыми публикациями и следить за изменениями на рынке, должен владеть профессионально-ориентированным английским языком.

В повседневной профессиональной деятельности специалистам в области экономики и менеджмента профессионально-ориентированный иностранный язык необходим для:

- изучения теории и практики внешнеэкономической деятельности, правил ведения международного бизнеса;
- овладения профессиональной терминологией, освоения сложностей и особенностей профессиональных терминов, правильного применения этих терминов в процессе оформления деловой документации, ведения переговоров, написания публикаций и т.п.;
- расширения познаний в области экономики и менеджмента (чтение аутентичных текстов в учебниках, книгах, иных публикаций и новостных статей о последних разработках, новейших технологиях на сайтах иностранных компаний, прослушивание онлайн лекций от ведущих профессоров мира, докладов, выступлений на конференциях, семинарах, просмотр видео тренингов, и т.п.);
- работы с научной и справочной литературой, материалами и документацией по специальности с извлечением необходимой информации, приобретения навыков реферирования, аннотирования;
- оперативной обработки больших объемов информации на иностранном языке (договора, письма, отчеты, презентации, статьи из профессиональных журналов, аудио и видео материалы и т.п.);
- установления деловых контактов, овладения умением свободного профессионального общения с зарубежными коллегами (телефонные звонки, онлайн встречи, деловые переговоры, круглые столы, участие в выставках, выступления с

презентациями, чтение лекций, проведение обучающих семинаров и курсов повышения квалификации, участие в стажировках и т.п.);

– ведения деловой переписки, составления презентаций, рекламных материалов, инструкций и иных документов;

– повышения собственной культуры речи, более глубокого понимания языковых явлений, как в родном языке, так и в иностранном языке, нюансов перевода профессиональной терминологии;

– установления межкультурных связей, расширения общего и профессионального кругозора, понимания и уважения духовных ценностей, обычаев, специфики деловой и межкультурной коммуникации в разных странах и сближения культур народов [3].

В Новосибирском государственном аграрном университете на факультете экономики и управления готовят специалистов по следующим направлениям подготовки: «Экономика» (профили: «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Финансы и кредит», «Финансовый менеджмент»), «Менеджмент» (профили: «Логистика и управление цепями поставок», «Производственный менеджмент», «Управление персоналом»). В соответствии с учебными планами по данным направлениям подготовки студенты изучают профессионально-ориентированный иностранный язык в рамках таких дисциплин как «Иностранный язык», «Профессиональный иностранный язык» и «Иностранный язык в профессиональной сфере».

Выпускники, получившие образование по направлению подготовки «Экономика» (профиль: «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»), могут устроиться на работу в бухгалтерские, финансовые и аналитические службы на промышленных предприятиях, консалтинговые и аудиторские фирмы, и т.п. Знание профессионально-ориентированного иностранного языка обязательно для специалистов в этой области, поскольку значительная часть российских компаний работает с зарубежными контрагентами, и сферу финансового взаимодействия компаний регулируют такие написанные на английском языке нормативно-правовые документы и стандарты, как IRFS, FASB и GAAP. Таким образом, особое внимание стоит уделить не только овладению огромным количеством часто употребляемых в данном профессиональном сообществе терминов, но изучению и сопоставлению нормативной документации, принятой для ведения бухгалтерской отчетности в России и других странах.

Что касается профессиональной лексики, она характеризуется специфичностью и сложностью, неоднозначностью трактовок одного и того же термина в разных странах. Таким образом, студенты неизбежно сталкиваются с рядом трудностей при изучении и дальнейшем практическом использовании профессиональной терминологии. Первая сложность связана с переводом. Рассмотрим некоторые особенности перевода терминов на примере английского языка. В русском языке, когда речь идет о денежном вознаграждении за выполнение какой-либо работы или оказание услуги, используют слово *зарплата*, а нюансы отражаются в документах. В Великобритании предпочитают называть конкретный тип вознаграждения, характерный для определенного вида работы: почасовая ставка для оплаты труда низкоквалифицированного персонала (*wage*), фиксированный оклад для работников среднего и высшего звена (*salary*), фиксированный гонорар за определенную услугу (*fee*). В качестве другого примера можно взять термин *износ активов*. В русском языке *износ активов* может быть «материальным» и «нематериальным», в то время как в английском языке применяют два абсолютно разных термина: *depreciation* – для материальных, и *amortization* – для нематериальных активов. Если рассмотреть пример перевода специальной лексики с английского языка на русский язык, то здесь также прослеживается разница в понимании тех или иных терминов, что приводит к необходимости уточнения сути понятия. Так, в английском языке термин *property* означает имущество любого вида. В русском языке существует четкое разделение имущества на «движимое» и «недвижимое». Еще одна сложность в изучении и практическом использовании иностранного языка в любой сфере профессиональной деятельности заключается в его вариативности. Не существует универсального языка по той или иной специальности. В каждой компании принята своя терминология и специфика. Поэтому

даже при условии, что студент в совершенстве освоит иностранный язык в профессиональной сфере, нельзя исключить вероятность, что в условиях реального профессионального общения ему придется проявить гибкость и подстроить свои знания под «версию», принятую в той организации, куда он устроится на работу. Многие зависят от профессиональных стандартов, которые используют в конкретной отрасли, регионе [4].

Выпускники, получившие образование по направлению подготовки «Экономика» (профили: «Финансы и кредит», «Финансовый менеджмент»), как правило, могут получить работу в инновационной сфере экономики. Они занимают ответственные посты в инвестиционных компаниях, экономических и финансовых отделах и службах промышленных предприятий; находят полную занятость в государственных и финансовых органах: налоговых службах, казначействе, комитетах по экономике и финансам федерального и регионального уровня, страховых компаниях, фондовых биржах и т.п.

В Российской Федерации более 145 крупных компаний ведут и публикуют финансовую отчетность в соответствии с МСФО [5]. Международные стандарты финансовой отчетности (МСФО; IFRS *англ.* International Financial Reporting Standards) – это набор документов (стандартов и интерпретаций), регламентирующих правила составления финансовой отчетности, необходимой внешним пользователям для принятия ими экономических решений в отношении того или иного предприятия или компании. МСФО были разработаны для того, чтобы иметь «общий язык» бухгалтерского учета, потому что стандарты бизнеса и ведение учета могут отличаться как от компании к компании, так и от страны к стране. Финансисты должны владеть профессионально-ориентированным иностранным языком для того, чтобы иметь возможность изучать в оригинале и с уверенностью работать с такими документами, а также использовать любые доступные источники информации на иностранном языке для успешного осуществления своей профессиональной деятельности.

Финансовые (инвестиционные) аналитики должны владеть профессионально-ориентированным иностранным языком на достаточно высоком уровне для проведения мониторинга и анализа мировых финансовых рынков; рынка ценных бумаг; исследования финансовой деятельности компаний, выпускающих акции; выработки рекомендаций на покупку/продажу акций; составления отчетов. Для биржевой деятельности брокеру (трейдеру) также необходимо свободное владение профессионально-ориентированным иностранным языком. Валютные и торговые рынки имеют мировой характер, и все аналитические материалы по ним предоставляются на английском языке. Брокеру понадобится знание английского языка для заполнения различных регистрационных форм, связи со службами поддержки, повышения своего профессионального уровня, т.к. все учебные материалы на английском языке. Весьма востребовано хорошее знание иностранных языков в такой быстро развивающейся сфере, как страхование. Специалисту необходимо знать основные виды и формы международного страхования; уметь вести переговоры с контрагентами; работать с иностранной документацией; использовать свои профессиональные знания для защиты интересов государства, организаций и граждан на международной арене; оперативно решать любые вопросы без помощи переводчика. Очень важно знание профессиональной терминологии, поскольку от нюансов перевода иногда зависит правильная интерпретация страхового случая [3].

Выпускники, освоившие программу по направлению подготовки «Менеджмент» (профили: «Логистика и управление цепями поставок», «Производственный менеджмент», «Управление персоналом») могут работать менеджерами на предприятиях любой направленности, как в России, так и за границей, в различных рыночных структурах, научных и проектных организациях, в консультационных фирмах и т.п. При этом как в иностранных, так и в отечественных компаниях наиболее востребованными становятся менеджеры всех уровней, владеющие профессионально-ориентированным иностранным языком, поскольку в их обязанности входит общение с зарубежными партнерами, проведение телефонных переговоров и видео конференций, чтение документации и актуальной информации, размещенной в англоязычных источниках, ведение деловой переписки.

Для профессионально-ориентированного обучения иностранному языку (английскому языку) студентов, обучающихся по направлениям подготовки «Экономика» и «Менеджмент» в НГАУ, используют следующие ESP учебники из серии специализированных учебников Career Paths издательства Express Publishing: Accounting (Бухгалтерский учет), Finance (Финансовое дело), Management (Менеджмент), Human Resources (Управление персоналом), MBA English (Высшие управляющие должности), Logistics (Логистика), Business English (Деловой английский), Insurance (Страхование), Banking (Банковское дело) и др.

Обсуждения. Апробация результатов была представлена в докладах и сообщениях на внутривузовских, региональных межвузовских научно-методических семинарах и научно-практических конференциях: «Практический аспект ESP/EAP в пространстве неязыкового вуза» (Новосибирск, 2014 г.), «Иностранный язык в сфере профессиональной коммуникации: от вуза к корпоративному обучению» (Новосибирск, 2015 г.), «Обучение иностранному языку в группах внутрифирменного обучения. (In-house training)» (Новосибирск, 2015 г.), «Академический аспект преподавания иностранного языка как составляющая учебных программ бакалавров и магистрантов» (Новосибирск, 2016 г.), «To live, to work, to teach abroad. Challenges and achievements» (Новосибирск, 2017 г.), «Актуальные проблемы агропромышленного комплекса» (Новосибирск, 2017 г.) и др.

Заключение. Резюмируя все вышесказанное, можно сделать вывод, что профессионально-ориентированное обучение иностранному языку студентов, обучающихся по направлениям подготовки «Экономика» и «Менеджмент», имеет важное значение, как для карьеры самого специалиста, так и для обеспечения эффективности предприятия, на котором он будет работать. Необходимо понимать, что профессиональная деятельность экономистов и менеджеров всех уровней в современных условиях не ограничивается общением с коллегами лишь рамками одной страны, а связана с необходимостью общаться с бизнес-партнерами из других стран на иностранном языке. Таким образом, при разработке программ по дисциплинам «Иностранный язык», «Профессиональный иностранный язык», «Иностранный язык в профессиональной сфере» для студентов, обучающихся по направлениям подготовки «Экономика» и «Менеджмент», необходимо учитывать, что профессиональное общение специалистов в области экономики и менеджмента подразумевает не только свободное владение терминологией по специальности, оперирование характерными для профессиональной речи грамматическими навыками, обеспечивающими деловую коммуникацию без искажения смысла при письменном и устном общении, но и знание основ принятых в различных отраслях и регионах профессиональных стандартов, а также специфики деловой коммуникации и особенностей межкультурной коммуникации в разных странах.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Айнутдинова И.Н., Айнутдинова В.А. Педагогические условия реализации технологии интеграции профессиональной и иноязычной подготовки конкурентоспособного специалиста / И.Н. Айнутдинова // Иностранные языки в современном мире: сборник материалов IX Международной научно-практической конференции / под ред. С.С. Тахтаровой, А.В. Фахрутдиновой. - Казань: Изд-во Казан. Унта, 2016. - С. 9-15.
2. <https://ubr.ua/labor-market/life-at-work/zachem-top-menedjeram-angliiskii-iazyk-158410> (Дата обращения 05.12.20)
3. http://www.imtp.ru/courses/language-courses/english-courses/articles/language_for_economic.php (Дата обращения 05.12.20)
4. <https://www.klerk.ru/buh/articles/500618/> (Дата обращения 06.12.20)
2. База данных отчетностей по МСФО. База данных отчетностей по МСФО. Дата обращения: 25 февраля 2016. (Дата обращения 06.12.20)

АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МЯСНОЙ ОТРАСЛИ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

Д.М. Слобожанин, аспирант

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Статья посвящена анализу показателей стратегической поддержки конкурентоспособности мясной отрасли Новосибирской области. Представлены общие объемы финансовой поддержки сельского хозяйства региона, а также данные о затратах регионального бюджета непосредственно на развитие мясной отрасли региона, проведено сравнение целевых и фактических показателей развития мясной отрасли. Сделан вывод об умеренной эффективности используемых инструментов управления конкурентными преимуществами мясной отрасли регионов со стратегических позиций, поскольку целевые показатели выполняются далеко не всегда, снижается рентабельность отрасли. В качестве причины названа ориентация используемых региональными властями инструментов развития мясной отрасли Новосибирской области на достижение краткосрочных результатов. Эффекта в виде стратегического усиления конкурентных преимуществ производителей мясной продукции не создается

Ключевые слова: мясная отрасль, конкурентоспособность, прямая поддержка, инфраструктурная поддержка, целевые показатели, фактические показатели

Введение. Участие государства в развитии конкурентных преимуществ отдельных отраслей необходимо, даже если нарушается в определенной мере принцип независимости как основа рыночной конкуренции. Это оправдано как соображениями национальных интересов, в том числе, продовольственной безопасности, если речь идет о сельском хозяйстве, так и предоставлением подобных же мер поддержки производителям продукции в других странах. Государство в современной экономике активно участвует в конкурентных отношениях, в том числе, с использованием экономических инструментов, которые должны иметь стратегический характер, поскольку конкурентные преимущества могут создаваться только в долгосрочной перспективе. Вполне очевидно, что меры государственной поддержки должны отвечать особенностям конкретной отрасли, в том числе, уже созданным в ней преимуществам [4]. На региональном уровне разработка инструментов стратегической поддержки отрасли должна учитывать факторы конкурентоспособности региона.

Материалы и методы. Одной из сфер экономики, где государство действует наиболее активно, является аграрный сектор, в том числе, мясная отрасль, которая в большинстве регионов России с начала рыночных преобразований находилась в кризисе и только с началом восстановления экономики получила возможности, использованные некоторыми производителями мясной продукции. В Новосибирской области имеется значительное количество предприятий, обладающих сильными позициями на рынке, некоторые из них относятся к крупнейшим производителям мясной продукции [1], но существует и множество хозяйств, обладающих крайне низкой конкурентоспособностью. Именно на них ориентированы меры региональной поддержки мясной отрасли.

Реализуются они в рамках государственной программы «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Новосибирской области» [2]. Развитие мясного производства выступает одним из ее приоритетов, реализуемых как с использованием мер прямой поддержки производителей, например, субсидий на закупку молодняка или оборудования, так и благодаря инфраструктурным мерам, таким как обучение работников или информационная поддержка производителей.

Совокупные объемы финансирования развития сельского хозяйства в регионе представлены на рисунке 1.

Совокупный объем финансовой поддержки производителей за 2015-2024 гг. сокращается на 35,61%, основные вложения приходятся на 2015-2018 гг., в последующем происходит существенное сокращение вложений в развитие отрасли. При разработке программы предполагалось, что за счет значительной поддержки со стороны государства должен быть достигнут эффект замещения импорта, который в дальнейшем позволит производителям, в том числе, предприятиям мясной отрасли, развиваться независимо от поддержки региональных властей благодаря созданным конкурентным преимуществам.

В полной мере подобный подход нельзя назвать стратегическим, поскольку региональными властями были задействованы, в основном, меры прямой поддержки, обычно не создающие стимулов для долгосрочного усиления конкурентных преимуществ производителями. Следует отметить, что объем инфраструктурной поддержки сравнительно невелик. Например, в 2019 году на субсидии, связанные с инфраструктурой, пришлось всего 0,86% общих расходов на развитие сельского хозяйства.

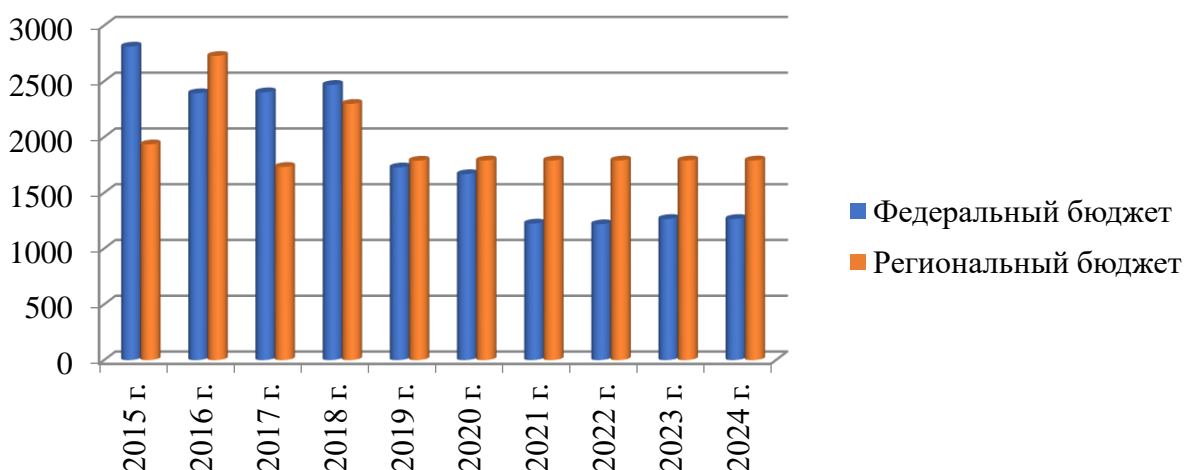


Рис. 1 – Объемы финансирования развития сельского хозяйства в Новосибирской области за 2015-2024 гг., млн. руб. [2]

При этом следует отметить, что объемы поддержки мясной отрасли региона неоднократно перераспределялись. Например, в 2019 году поддержки информационного сопровождения производителей мясной продукции не было предусмотрено вовсе, все субсидии, которые ранее предоставлялись для развития свиноводства, перераспределены в пользу животноводства в целом.

Данные об объемах финансирования производителей мясной продукции представлены на рисунке 2.

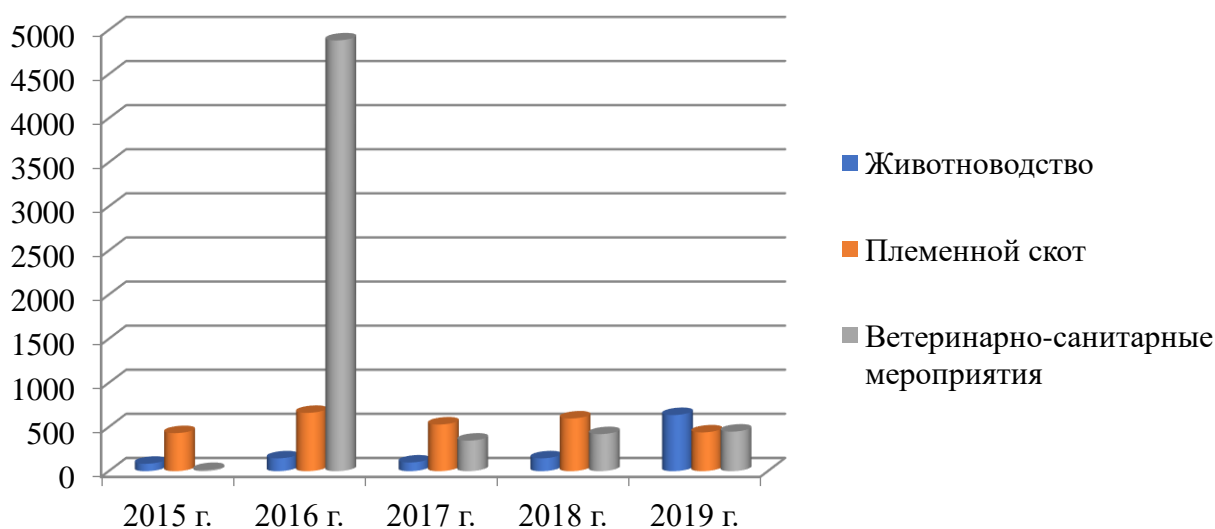


Рис. 2 – Фактические объемы финансовой поддержки мясной отрасли Новосибирской области за 2015-2019 гг., млн. руб. [2]

Общий объем поддержки мясной отрасли Новосибирской области за 2015-2019 гг. возрос на 188,44%, в 2019 году доля прямых затрат на поддержку производителей мясной продукции составила 11,25% всех расходов регионального бюджета на развитие сельского хозяйства. Кроме того, часть субсидий на модернизацию производства также должна приходиться на мясную отрасль, что позволяет, в целом, судить об увеличении затрат региональных властей на инструменты стратегического управления конкурентоспособностью мясной отрасли, по меньшей мере, с точки зрения прямой поддержки.

Это позволяет предположить, что результатом участия государства в развитии производства мясной продукции должно стать повышение конкурентоспособности мясной отрасли. Об эффективности мер поддержки можно судить, сравнивая целевые и фактические показатели развития отрасли. Целевые показатели установлены программой «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Новосибирской области». Индексы производства в мясной отрасли представлены на рисунке 3.

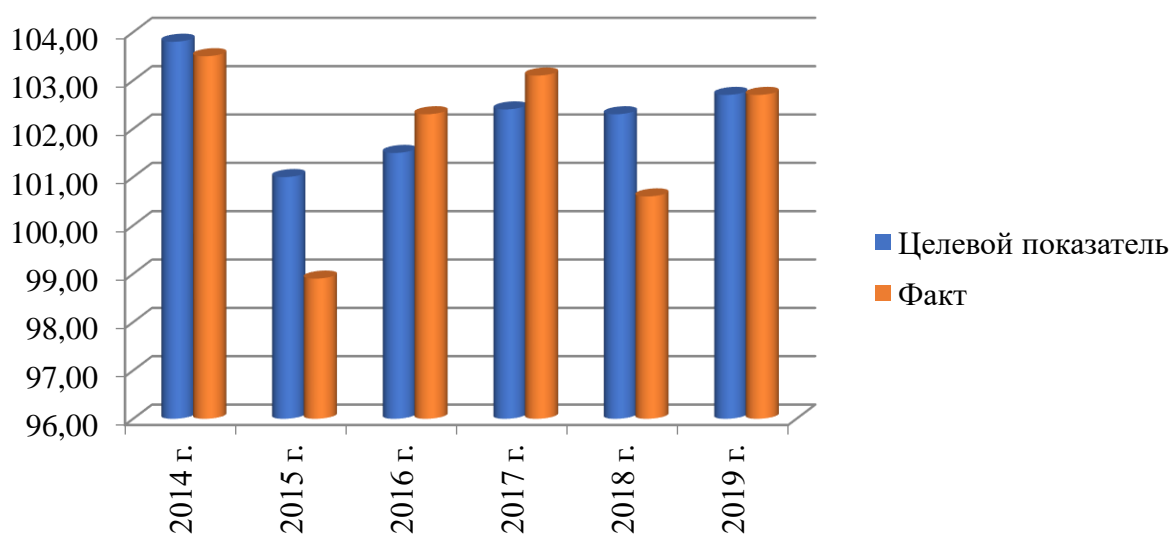


Рис. 3 – Индексы производства в мясной отрасли Новосибирской области за 2014-2019 гг. [2, 3]

Результаты. Развитие мясной отрасли происходит крайне неравномерно, при этом достигаемые производителями результаты не всегда соответствуют целевым параметрам развития мясной отрасли. В 2014-2015 гг. фактические показатели были ниже целевых значений, в 2016-2017 гг. они превышали показатели, предусмотренные программой. В 2018 году, несмотря на начало экономического роста, развитие мясной отрасли региона существенно замедлилось, а в 2019 году достигнуто соответствие целевых и фактических показателей.

Сопоставление целевых и фактических показателей рентабельности в мясной отрасли представлено на рисунке 4. В 2015 году рентабельность мясной отрасли даже превышала целевые показатели, но с 2016 года началось снижение фактических значений рентабельности, хотя предполагался ее рост. Очевидно, причиной выступает активизация конкуренции между производителями, но могут влиять на снижение рентабельности и другие факторы, в том числе, дополнительные затраты на логистику, которые несут производители мясной продукции при расширении производства.

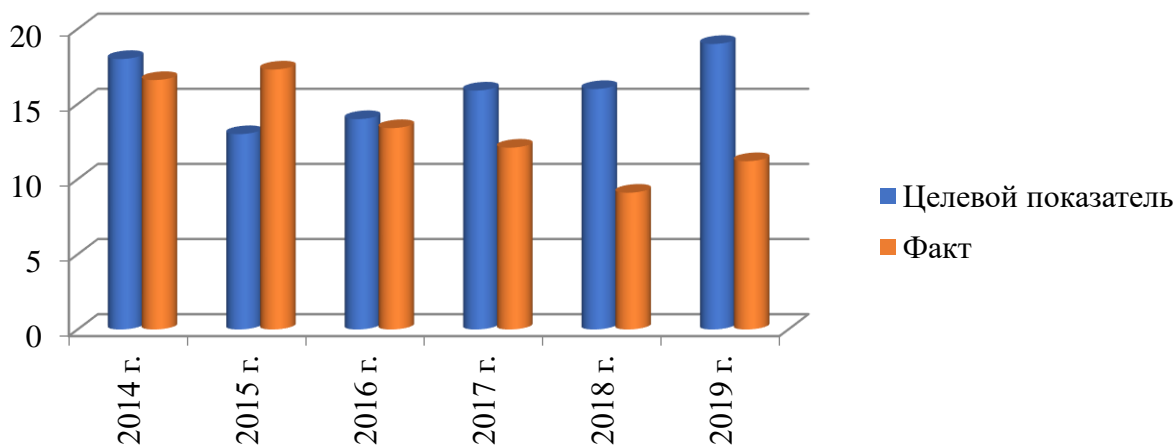


Рис. 4 – Рентабельность мясной отрасли Новосибирской области за 2014-2019 гг., % [2,3]

Сопоставляя данные об объемах поддержки мясной отрасли Новосибирской области и фактически достигнутые показатели конкурентоспособности производителей, можно сделать следующие выводы. В начале экономического кризиса, когда затраты регионального бюджета на создание стратегических преимуществ для мясной отрасли региона были наибольшими, производители предпочитали увеличивать цены, а не наращивать производство. В дальнейшем ряд производителей мясной продукции начал расширение производства, для обеспечения сбыта продукции были снижены цены. В этой ситуации производители уже не получали столь масштабной поддержки со стороны региональных властей и не располагали достаточным объемом прибыли для дальнейшего наращивания вложений.

Заключение. Эффективность стратегических инструментов управления конкурентными преимуществами мясной отрасли Новосибирской области можно охарактеризовать как умеренную, поскольку она основана на мерах прямой поддержки, которые долгосрочного эффекта для создания конкурентных преимуществ не создают. Предпочтительным было бы развитие мер инфраструктурной поддержки, в том числе, связанных с информационным сопровождением, позволяющим производителям мясной продукции более эффективно ориентироваться в рыночных условиях и лучше удовлетворять запросы потребителей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. 10 крупнейших в России производителей мяса [Электронный ресурс] <https://meatinfo.ru/blog/10-krupneyshih-v-rossii-proizvoditeley-myasa-777> (дата обращения 06.11.2020).
2. О государственной программе Новосибирской области «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Новосибирской области»: Постановление Правительства Новосибирской области от 02 февраля 2015 года №37-п (ред. от 21.09.2020) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс : [справочно-поисковая система].
3. Росстат [Электронный ресурс] rosstat.gov.ru (дата обращения 06.11.2020).
4. Управление стратегическим развитием конкурентоспособности отрасли: факторы и инструменты / Д.М. Слобожанин, Т.А. Афанасьева. – Управление регионом: тенденции, закономерности, проблемы (Материалы II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. В 2-х частях). – под общей редакцией Т.А. Кутубаевой, А.В. Глотко. – 2020. – С. 13-16.

ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ГРУЗОВЫХ ПЕРЕВОЗОК АВТОМОБИЛЬНЫМ ТРАНСПОРТОМ В СИБИРСКОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ

А.А. Соловьева, студент

Научный руководитель: Е.Б. Денисенко, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Статья посвящена анализу основных показателей, характеризующих рынок автомобильных грузовых перевозок Сибирского Федерального округа на современном этапе и выявлению имеющихся проблем. Результаты исследования позволяют сделать выводы о состоянии рынка и предложить направления его дальнейшего развития.

Ключевые слова: рынок грузовых перевозок, автомобильный транспорт, грузопоток, грузооборот, дальность перевозок.

Введение. Предприятия, осуществляющие свою деятельность в различных секторах экономики и обычные люди испытывают потребность в перевозке тех или иных материальных ценностей на различные расстояния. Вариантов доставки этих ценностей от отправителя к получателю достаточно много. Обычно, они группируются в зависимости от используемого вида транспорта – автомобильного, железнодорожного, морского и пр. Однако наиболее востребованным транспортом для доставки большинства грузов является все же, автомобильный.

Автомобильный транспорт традиционно выполнял функции промежуточного звена между магистральными видами транспорта (железнодорожным, морским) и отправителями и/или получателями грузов. Кроме того, востребованность автомобильных грузоперевозок обусловлена и удобством использования автомобильного транспорта для транспортировки широкой номенклатуры грузов, и его высокой мобильностью, и особенностями регионального развития (в некоторых регионах, например, до сих пор нет железнодорожного сообщения) и природно-климатическими особенностями регионов (особенно в районах Крайнего Севера), и иными факторами.

Развитие грузоперевозок автомобильным транспортом для большинства регионов Российской Федерации является приоритетной задачей, поскольку способствует развитию хозяйственных связей не только в региональном, но и в национальном аспекте, развивает внутренние рынки и повышает социально-экономические показатели регионов. Поэтому исследование процессов, происходящих на рынке автомобильных грузоперевозок представляет научный интерес.

Материалы и методы. Источниками информации для данного исследования рынка грузовых перевозок автомобильным транспортом послужили данные Федеральной службы государственной статистики [3], данные Министерства транспорта Российской Федерации [2], публикации, отраженные в журнальных статьях по проблемам анализа рынка грузовых автоперевозок, а также информационные данные, размещенные на электронных ресурсах. В рамках данного исследования применялись методы: научного обобщения, методы сравнения, табличный, абсолютных разниц и пр.

Результаты. За последние десять лет динамика показателей, характеризующих перевозку грузов автомобильным транспортом, в Российской Федерации в целом и в Сибирском Федеральном округе, в частности, существенно отличается (таблица 1).

Объемы перевозки грузов автомобильным транспортом, в целом по Российской Федерации, растут – за период с 2009 по 2019 год они увеличились с 5240,5 до 5735,2 млн.т. или на 9,4%. В Сибирском федеральном округе за этот же период наблюдается снижение объема перевозок с 391,8 до 275,1 млн.т. или на 30%. При этом доля грузов Сибирского федерального округа в общем грузопотоке РФ также снизилась с 7,48 до 4,80%.

При этом грузооборот автомобильного транспорта как в Российской Федерации, так и в Сибирском федеральном округе увеличивается. За исследуемый период в целом по РФ

он увеличился с 180 136 до 275 427 млн. т-км. или на 53%, а в СФО увеличение составило 64% - с 12 025 до 19 758 млн. т-км.

Дальность же перевозки одной условной тонны груза в СФО за период с 2009 по 2019 годы выросла более чем в два раза – с 30,69 до 71,82 км., при том, что в целом по РФ увеличение составило всего порядка 40%. Это говорит о том, что если в Российской Федерации в целом автомобильным транспортом стали перевозить больше, но на не столь большие расстояния, то в СФО наоборот – перевозить стали меньше, но дальше.

Изменение показателей объемов перевозок и грузооборота автомобильного транспорта обусловлены действием множества факторов. «Интуитивно понятно, что объем перевозок автомобильным транспортом зависит от множества факторов, основными из которых являются: развитость транспортной инфраструктуры, объемы производства продукции отдельных секторов экономики в регионах и отдельных административно-территориальных образованиях РФ, а также масштабы внешних связей с соседними территориями и странами» [1, с. 193].

Таблица 1 – Сведения о перевозках грузов автомобильным транспортом в Российской Федерации и Сибирском федеральном округе за 2009-2019 гг. (по данным [2] и [3])

Наименование показателя	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Перевезено грузов автомобильным транспортом, млн.т.											
Российская Федерация	5240,5	5236,4	5663,1	5841,6	5635,3	5416,7	5356,7	5396,8	5 403,9	5544,4	5735,2
Сибирский федеральный округ	391,8	440,8	456,4	453,2	449,5	397,5	310,1	273,1	277,6	264,5	275,1
Доля перевозок грузов автомобильным транспортом Сибирского федерального округа в объеме перевозок РФ, %	7,48	8,42	8,06	7,76	7,98	7,34	5,79	5,06	5,14	4,77	4,80
Грузооборот автомобильного транспорта, млн. т-км.											
Российская Федерация	180136	199341	222823	248862	250054	246784	247134	248251	254524	259084	275427
Сибирский федеральный округ	12025	15032	17464	16627	16834	18000	15841	15009	15820	17136	19758
Дальность перевозки одной условной тонны груза, км.											
Российская Федерация	34,37	38,07	39,35	42,60	44,37	45,56	46,14	46,00	47,10	46,73	48,02
Сибирский федеральный округ	30,69	34,10	38,27	36,68	37,46	45,28	51,08	54,95	56,99	64,78	71,82

При этом изменение грузооборота автомобильного транспорта можно представить в виде функции двух переменных: изменения объемов грузопотока и дальности перевозки условной тонны груза. Проведя факторный анализ показателя грузооборота автомобильного транспорта с использованием метода абсолютных разниц за период с 2009 по 2019 годы были получены результаты, представленные в таблице 2.

Данные таблицы 2 указывают, что в целом по Российской Федерации оба выделенных фактора оказывают положительное влияние на изменение грузооборота. При этом наибольшее влияние на грузооборот оказывает дальность перевозки – влияние данного фактора составляет 82% от общего изменения показателя грузооборота. Однако в Сибирском Федеральном округе картина принципиально иная. Сокращение объемов

перевозимых грузов на 116,71 млн.т. за исследуемый период обусловило 46% снижение грузооборота, что, однако, было компенсировано увеличением дальности перевозки грузов.

Таблица 2 – Результаты факторного анализа грузооборота автомобильного транспорта за 2009-2019 гг.

Наименование показателя	Изменение показателя за период 2009-2019 гг.		Влияние изменения показателя на изменение грузооборота		Процентное соотношение влияния факторов на изменение грузооборота	
	Российская Федерация	Сибирский федеральный округ	Российская Федерация	Сибирский федеральный округ	Российская Федерация	Сибирский федеральный округ
Перевезено грузов автомобильным транспортом, млн.т.	494,70	- 116,71	17004,73	- 3 581,93	18	-46
Дальность перевозки одной условной тонны груза, км.	13,65	41,13	78286,27	11 315,30	82	146
Грузооборот автомобильного транспорта, млн. т-км.	95 291,00	7 733,37	95 291,00	7 733,37	100	100

Полученные результаты факторного анализа указывают на то, что при разработке мер по увеличению грузооборота автомобильного транспорта следует учитывать специфические особенности федерального округа, к которому не применимы общие рекомендации. Так наличие региональной специфики подтверждают и данные таблицы 3.

Таблица 3 – Результаты факторного анализа грузооборота автомобильного транспорта за 2009-2019 гг. (по данным [2] и [3])

Наименование показателя	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Доля перевозки грузов грузовыми автомобилями крупных и средних предприятий всех видов деятельности в общем объеме перевозки грузов автомобильным транспортом, %									
Российская Федерация	28,71	28,42	33,90	27,78	25,47	25,08	25,12	23,78	22,54
Сибирский федеральный округ	80,79	80,19	77,54	79,65	81,30	86,84	87,52	72,98	74,47
Доля перевозки грузов крупными и средними организациями автомобильного транспорта в общем объеме перевозки грузов автомобильным транспортом, %									
Российская Федерация	4,21	4,50	4,57	4,46	3,82	3,80	3,65	3,80	4,03
Сибирский федеральный округ	17,10	16,64	17,13	19,37	19,78	21,36	16,70	17,41	20,33

Если в целом по Российской Федерации доля перевозки грузов грузовыми автомобилями крупных и средних предприятий всех видов деятельности в общем объеме перевозки грузов автомобильным транспортом на конец 2019 года составляет порядка 22,54%, то в Сибирском федеральном округе эта величина в разы выше – к концу 2019 года она составила 74,47%. Кроме того, доля перевозки грузов крупными и средними организациями автомобильного транспорта в общем объеме автоперевозок грузов на конец 2019 года по РФ составляет 4,03%, в то время как в СФО этот показатель равен 20,33%.

Это указывает на низкую концентрацию крупных и средних организаций автомобильного транспорта в Сибирском федеральном округе. Основная часть грузопотока приходится на неспециализированные предприятия, имеющие собственный грузовой автопарк и на малые автотранспортные предприятия и индивидуальных предпринимателей, занимающихся грузовыми автоперевозками. Это может быть обусловлено тем, что крупные потоки грузов формируются в крупных транспортных узлах в центральной части России и на Дальнем Востоке. Сибирский же федеральный округ, хотя и обладает значительным потенциалом развития рынка транспортных и логистических услуг, прежде

всего, обеспечивает транзит грузопотока по основным транспортным коридорам РФ. В этой связи для развития рынка грузовых перевозок Сибирского федерального округа целесообразно сделать ставку на развитие межрегионального грузового автотранспортного сообщения.

Заключение. Результаты проведенного исследования позволяют заключить, что Сибирский федеральный округ имеет значительный потенциал в развитии перевозок автомобильным транспортом. Наибольшее внимание следует уделить наращиванию объемов перевозимых грузов автомобильным транспортом, прежде всего за счет развития межрегионального грузового автотранспортного сообщения. Также следует уделять внимание развитию крупных и средних автотранспортных предприятий, что позволит снизить издержки перевозки грузов и повысить эффективность транспортной отрасли в целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.

1. Денисенко Е.Б., Цынтуева В.В. Анализ рынка грузовых перевозок автомобильным транспортом Сибирского федерального округа // Актуальные проблемы агропромышленного комплекса: сб. трудов научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов Новосибирского государственного аграрного университета (г. Новосибирск, 21-23 октября 2019 г.), выпуск 4 / Новосиб. гос. аграр. ун-т. – Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2019. – 368 с.
2. Сайт Министерства транспорта Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: <http://mintrans.gov.ru/> (дата обращения: 27.10.2020).
3. Сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 27.10.2020).

УДК 332.14

АНАЛИЗ РЫНКА ПАССАЖИРСКИХ ПЕРЕВОЗОК АВТОБУСНЫМ ТРАНСПОРТОМ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

А.К. Кутищева, студент

А.А. Шаповалова, студент

Научный руководитель: Е.Б. Денисенко, канд. экон. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Статья посвящена анализу рынка пассажирских перевозок автобусным транспортом в Российской Федерации. Результаты исследования позволяют сделать выводы о состоянии рынка перевозки пассажиров транспортом общего пользования в целом и о перевозке пассажиров автобусным транспортом в Российской Федерации в частности, и сделать выводы о перспективах его развития.

Ключевые слова: рынок пассажирских перевозок, транспорт общего пользования, автобусный транспорт, пассажирооборот, пассажиропоток, виды сообщений.

Введение. Пассажирский транспорт является связующим звеном социального и экономического пространства страны и одной из наиболее важных отраслей экономики. Изменение условий хозяйствования в последние десятилетия, привело к повышению мобильности сельского населения, которое вынуждено искать работу в крупных городах и административно-промышленных центрах. В этой связи повышается и роль транспорта общего пользования в экономической жизни страны. Поэтому, изучение состояния и динамики рынка пассажирских перевозок, его структуры и факторов, влияющих на его изменение, является актуальной проблемой в современных условиях.

Материалы и методы. Источниками информации для данного исследования рынка пассажирских перевозок автобусным транспортом послужили данные Федеральной службы государственной статистики [2], данные Министерства транспорта Российской

Федерации [1]. В рамках написания статьи применялись методы: научного обобщения, графического и табличного представления данных, метод сравнения, методы факторного анализа.

Результаты. За последние 10 лет объемы перевозки пассажиров транспортом общего пользования имеют устойчивую тенденцию к снижению (рисунок 1).

В целом по Российской Федерации снижение пассажиропотока составило 22% или 5 018 млн.чел. Наиболее существенно пассажиропоток снизился в трех секторах – перевозки автобусным и троллейбусным транспортом и трамвайные перевозки.

В секторе перевозок автобусным транспортом отмечается наиболее значительное снижение пассажиропотока. За период с 2009 по 2019 год оно составило 3 067 млн.чел. (61% от общего снижения) или 22,38% по сравнению с 2009 годом. На втором месте – перевозки троллейбусным транспортом. Снижение пассажиропотока составило 1 266 млн.чел. (25% от общего снижения) или 52,44% по сравнению с 2009 годом. На третьем месте трамвайный транспорт - пассажиропоток в данном секторе снизился на 977 млн.чел. (что составляет 19,47% от общего снижения) или 44% по сравнению с 2009 годом.

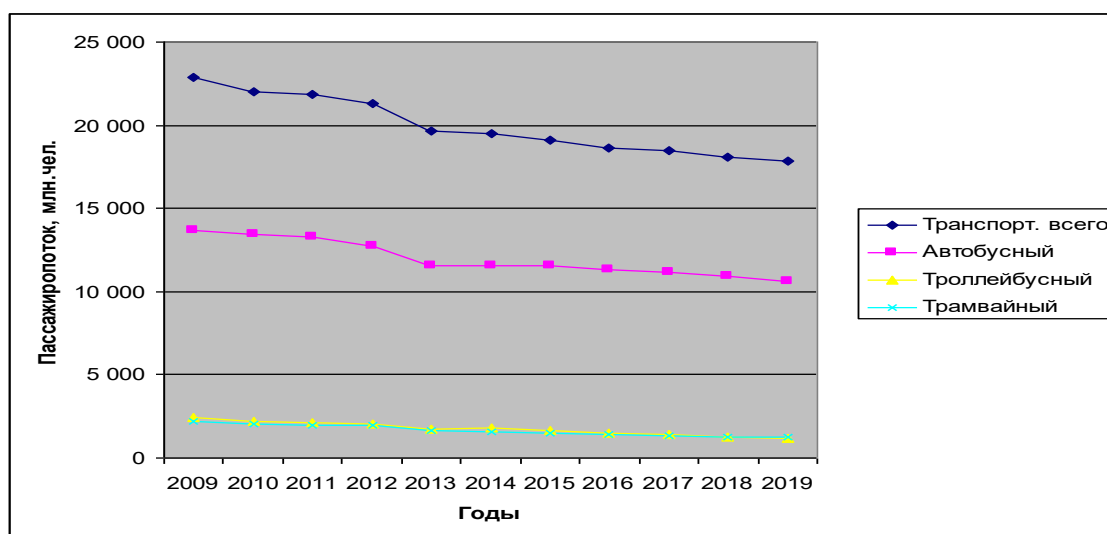


Рис. 1. – Объемы перевозки пассажиров транспортом общего пользования за 2009-2019 гг.

Таким образом, наибольшие потери пассажиропотока в абсолютном выражении можно наблюдать в автобусных перевозках. Остановимся на них более подробно.

Таблица 1 – Сведения о перевозках пассажиров автобусным транспортом за 2009-2019 гг.

Наименование показателя	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Перевозки пассажиров автобусным транспортом, млн.чел.	13 704	13 434	13 305	12 766	11 587	11 554	11 523	11 296	11 185	10 912	10 637
Доля пассажиропотока автобусного транспорта в общем пассажиропотоке, %	59,99	60,96	60,79	59,82	59,05	59,14	60,35	60,58	60,66	60,24	59,67
Пассажирооборот автобусного транспорта, млрд. пасс.-км.	141,5	140,6	138,6	133,3	126,0	127,1	126,3	124,3	123,4	122,5	122,5
Доля пассажирооборота автобусного транспорта в общем пассажирообороте, %	30,49	29,07	27,58	25,04	23,04	22,86	23,84	23,93	22,03	20,64	19,29
Средняя дальность поездки автобусным транспортом, км.	10,33	10,47	10,42	10,44	10,87	11,00	10,96	11,00	11,03	11,23	11,52

Как можно видеть по данным таблицы 1 за последние 10 лет пассажиропоток в автобусном сообщении устойчиво снижается – с 13 704 млн.чел. в 2009 году до 10 637 млн.чел. в 2019 году. Однако на фоне общего снижения пассажиропотока, сокращение объемов перевозок пассажиров автобусным транспортом не привело к катастрофическим последствиям – доля автобусных перевозок в общем объеме пассажиропотока по всем видам транспорта существенно не изменилась – она снизилась с 59,99% в 2009 году до 59,67% в 2019 году.

Пассажирооборот автобусного транспорта также в течение анализируемого периода снизился – с 141,5 млрд.пасс.-км. в 2009 году до 122,5 млрд.пасс.-км. к концу 2019 года, что составило 13,5% или 19 млрд.пасс.-км.

Снижение пассажирооборота на автобусном транспорте обусловлено действием двух факторов: уменьшением пассажиропотока и увеличением дальности поездки. Проведя факторный анализ показателя пассажирооборота автобусного транспорта с использованием метода абсолютных разниц выявлено, что за период с 2009 по 2019 год снижение пассажиропотока на 3 067 млн.чел. привело к снижению пассажирооборота на 31 668,2 млрд.пасс.-км., а рост дальности поездки автобусным транспортом с 10,33 до 11,52 км. обусловил рост пассажирооборота на 12 668,2 млрд.пасс.-км.

Если рассматривать структуру перевозок, информация о ней приведена в таблице 2, видно, что наибольшая доля пассажиропотока автобусного транспорта приходится на пригородные и городские перевозки. В течение периода с 2011 по 2019 год автобусный транспорт обеспечивает почти половину общего пассажиропотока по данным видам сообщений.

Таблица 2 – Структура перевозок пассажиров автобусным транспортом за 2009-2019 гг.

Наименование показателя	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Структура перевозок пассажиров автобусным транспортом по видам сообщений, %:									
- международное	3,0	2,7	3,2	2,4	2,2	1,8	1,7	2,5	3,2
- междугородное	28,9	30,0	35,3	26,5	25,3	27,2	31,2	39,1	42,5
- пригородное	47,4	48,5	48,7	45,1	43,7	45,0	47,3	53,1	57,1
- городское	46,4	46,4	46,7	40,0	39,7	39,1	39,8	39,5	40,3
Структура пассажирооборота автобусного транспорта по видам сообщений, %:									
- международное	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,3
- междугородное	4,0	4,2	5,1	2,8	3,0	3,5	4,0	5,4	6,3
- пригородное	35,0	34,6	34,7	28,4	29,8	28,1	29,8	36,2	39,9
- городское	37,9	37,8	38,3	30,1	30,0	29,4	30,2	32,5	34,0

На долю международного и междугородного автобусного сообщения приходится лишь малая часть пассажиропотока. Это обусловлено тем, что международные перевозки не могут сравниться по дальности с авиасообщением, а междугородные автобусные перевозки уступают в дальности не только авиа, но и ж/д сообщению. Именно поэтому, по нашему мнению, при охвате 3% международного пассажиропотока автобусным сообщением его пассажирооборот столь мал – всего 0,3% от общего пассажирооборота.

Заключение. Подытоживая вышесказанное можно заключить, что наиболее значительное влияние на снижение пассажирооборота в автобусных перевозках оказывает уменьшение пассажиропотока. Причем основная масса перевозок автобусным транспортом приходится на пригородное и городское сообщение. Для увеличения объемов деятельности автобусного транспорта ставка должна быть сделана на поддержание и развитие, прежде всего, этих видов сообщения. Однако и междугородные перевозки имеют большой потенциал развития.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.

1. Сайт Министерства транспорта Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: [http:// https://mintrans.gov.ru/](http://https://mintrans.gov.ru/) (дата обращения: 27.10.2020).
2. Сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 27.10.2020).

УДК 657

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И АНАЛИЗА РАСЧЕТОВ С ПОСТАВЩИКАМИ И ПОКУПАТЕЛЯМИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

А.А. Следенко, студент

Научный руководитель: В.В. Козлов, канд. экон. наук, доцент.

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматривается методика экономического анализа расчетов с поставщиками и покупателями, раскрывается экономическая сущность и формы расчетов с поставщиками и покупателями, нормативно-правовые и методические аспекты учета расчетов с поставщиками и покупателями.

Ключевые слова: поставщики, подрядчики, расчетные операции, дебиторская задолженность, кредиторская задолженность.

Введение. Актуальность изучения бухгалтерского учета и анализа расчетов с поставщиками и покупателями обусловлена тем, что в практике хозяйственной деятельности коммерческих организаций важное место занимают расчеты за полученные товары и оказанные услуги, выполненные работы между поставщиком, подрядчиком с одной стороны, и покупателем, заказчиком – с другой стороны. Постоянно совершающийся кругооборот хозяйственных средств вызывает непрерывное возобновление многообразных видов расчетов, одним из которых и являются расчеты с поставщиками и подрядчиками, покупателями и заказчиками.

Финансовое состояние каждого экономического субъекта во многом определяется его взаимоотношениями с другими хозяйствующими субъектами, состоянием расчетов между ними. От величины дебиторской и кредиторской задолженности организации зависит ее финансовая устойчивость, независимость и платежеспособность.

Материалы и методы. Степень разработанности проблем бухгалтерского учета и анализа расчетов с поставщиками и покупателями в экономической литературе достаточно высока. Данные вопросы нашли отражение в трудах Н.П. Кондракова, Н.Т. Лабынцева, Г.В. Савицкой, Ю.И. Сигидова, С.А. Сироткина, А.Д. Шеремета и других ученых-экономистов. Однако, данные вопросы не теряют своей актуальности в силу усложнившихся в настоящее время условий взаимодействия с контрагентами под влиянием внешних экономических факторов.

При написании статьи использовались общетеоретические методы исследования: анализ литературы, анализ нормативных актов, обобщение.

Теоретической основой работы послужили фундаментальные положения теории бухгалтерского учета и экономического анализа, научные труды отечественных и зарубежных ученых, изложивших свои точки зрения в научных статьях, монографиях по проблемам учета и анализа расчетов с поставщиками и подрядчиками, покупателями и заказчиками.

Результаты. Целью бухгалтерского учета и анализа расчетов с поставщиками и покупателями является разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с поставщиками и покупателями и управления дебиторской и кредиторской задолженностью.

Главной задачей бухгалтерского учета и анализа расчетов с поставщиками и покупателями является оценка состояния бухгалтерского учета расчетов с поставщиками и покупателями в организации; анализ дебиторской и кредиторской задолженности.

В процессе проведения финансово-хозяйственной деятельности коммерческие фирмы постоянно вынуждают к вступлению в разнообразные расчетно-денежные взаимоотношения. Так, многие компании оплачивают выставленные поставщиками счета за приобретенные товары ими (оказанные услуги, выполненные работы). Покупатели же, наоборот, оплачивая закупленные товары, выполненные работы или же услуги, формируют входящий поток реальных денег. Помимо всего перечисленного, расчетные и денежные операции могут возникнуть при осуществлении операций перечисления процентов по кредитам банков, уплаты налогов в бюджет, выплаты зарплаты и т.д. В наиболее общем случае проведению расчетов предшествует возникновение обязательств или каких-либо прав, названных дебиторской либо кредиторской задолженностью.

Поставщики – это любые юридические или физические лица, поставляющие товары или услуги заказчикам (покупателям).

Подрядчики – это физические и юридические лица, которые выполняют работы по договору подряда или государственному контракту, заключаемым с заказчиками.

Н.П. Кондраков определяет дебиторскую задолженность как задолженность других организаций, работников и физических лиц данной организации (задолженность покупателей за купленную продукцию, подотчетных лиц за выданные им под отчет денежные суммы и др.).

Соответственно, субъекты (организации и лица), являющиеся должниками данной организации, являются дебиторами.

Кредиторская задолженность определяется данным автором как задолженность данной организации другим организациям, работникам и лицам (кредиторам) [6].

Дебиторская задолженность представляет собой категорию, используемую в разнообразных сферах, что привело к различной трактовке термина с разных точек зрения. В исследованиях выделяются бухгалтерский, экономический и юридический подходы к понятию дебиторской задолженности:

- бухгалтерская позиция концентрирует свое внимание на источниках возникновения и порядке формирования задолженности;
- экономическая точка зрения рассматривает дебиторскую задолженность как элемент краткосрочного кредитования;
- определение дебиторской задолженности с юридической точки зрения фокусируется на правоотношениях, возникающих между сторонами.

В процессе хозяйственной деятельности наряду с дебиторской задолженностью возникает кредиторская задолженность. Данная задолженность имеет двойственную юридическую природу:

- как часть имущества она принадлежит экономическому субъекту на праве владения или на праве собственности относительно полученных заимообразно денег или вещей;
- как объект обязательственных правоотношений, кредиторская задолженность представляет собой долги организации перед кредиторами, которые имеют право требования на нее.

– использовании его результатов, принятая в организации система расчетов.

Расчетные операции с поставщиками и покупателями, осуществляемые в большинстве организаций, включают в себя:

- расходы по приобретению товарно-материальных ценностей для собственных нужд потребления или для последующей перепродажи;
- расходы на оплату оказанных сторонними организациями услуг, выполненных работ;
- оказание другим компаниям услуг, выполнение работ, реализация продукции и товаров.

Расчеты между контрагентами могут иметь различные виды и осуществляться разными формами. Для осуществления таких расчетов могут быть использованы следующие формы:

- расчеты платежными поручениями;

- расчеты по аккредитиву;
- расчеты инкассовыми поручениями;
- расчеты чеками;
- расчеты в форме перевода денежных средств по требованию получателя средств (прямое дебетование);
- расчеты в форме перевода электронных денежных средств.

Как отмечают Е.Ю. Давыдова, Д.С. Плешкань, «неденежная форма расчетов – это форма расчетов, при которой обязательства погашаются без использования наличных и (или) безналичных денежных средств в пределах суммы задолженности. Данный способ рассчитаться по обязательствам помогает покупателю сохранить свою платежеспособность при временном отсутствии свободных денежных средств. Также следует отметить, что если у организации есть лишь часть денежной суммы, то вторая половина может быть также оплачена в неденежной форме» [5].

О.Б. Якк, И.Г. Целуйко, Б.З. Мусаева указывают, что «неденежные способы погашения задолженности в условиях растущего объема торговых сделок и нестабильности финансового положения организаций, связанного с временным недостатком наличных денежных средств, недоступностью банковских кредитов из-за высоких процентных ставок, приобретают особое значение» [7].

Бухгалтерский учет расчетов с поставщиками и покупателями осуществляется в соответствии с нормативными документами, имеющими разный статус.

Система нормативно-правового регулирования бухгалтерского учета расчетов с поставщиками и покупателями достаточно сложна, так как охватывает все сферы деятельности организации и включает в себя множество нормативно-законодательных актов.

Верхний уровень данной системы составляют федеральные законы, кодексы, постановления Правительства РФ. В качестве основного нормативного акта данного уровня необходимо выделить Федеральный закон № 402-ФЗ от 06.12.2011 г. «О бухгалтерском учете» [1].

К документам, регулирующим расчеты с поставщиками и подрядчиками, покупателями и заказчиками в качестве федеральных стандартов, относят:

- ПБУ 9/99 «Доходы организации» – применяется при учете выручки, поступившей от покупателей и заказчиков [2];
- ПБУ 10/99 «Расходы организации» – отражает правила учета расходов экономического субъекта, в том числе по оплате товаров, работ, услуг поставщикам и подрядчикам [3].

Следующий уровень нормативного регулирования бухгалтерского учета является методическим и включает рекомендации в области бухгалтерского учета. На данном уровне можно выделить План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкцию по его применению, утвержденные приказом Минфина РФ от 31.10.2000 №94н [4], которые устанавливают счета учета расчетов с поставщиками и покупателями, определяют порядок их применения.

Последний уровень нормативного регулирования расчетов с поставщиками и покупателями является организационным (локальным) и представляет собой стандарты экономического субъекта, предназначенные для упорядочения и организации и ведения им бухгалтерского учета.

Основной целью учета расчетов с поставщиками и покупателями является формирование достоверной, качественной и своевременной информации о состоянии расчетов с поставщиками и покупателями, необходимой для управления кредиторской и дебиторской задолженностью, для подготовки обоснования и принятия управленческих решений на различных уровнях.

Четкая организация расчетов между поставщиками и покупателями оказывает непосредственное влияние на ускорение оборачиваемости оборотных средств и своевременное поступление денежных средств.

Задачами учета расчетов с поставщиками и покупателями являются:

- своевременное и правильное документирование операций по расчетам с поставщиками и покупателями;
- обеспечение контроля за правильностью оформления договоров и иных документов, регулирующих и регламентирующих взаимоотношения между контрагентами;
- контроль за правильными и своевременными расчетами с поставщиками и покупателями;
- контроль за соблюдением форм расчетов, установленных в договорах;
- своевременная сверка расчетов с поставщиками и покупателями для исключения просроченной задолженности;
- ликвидация просроченных задолженностей.

Таким образом, ключевая роль и место бухгалтерского учета расчетов с поставщиками и покупателями заключается в налаживании системы своевременного информирования управленческого персонала о моменте наступления исполнения обязательств, как со стороны контрагентов, так и со стороны самой организации с целью принятия решений и оперативных мер.

Анализ расчетов с поставщиками и покупателями – важный аспект исследования экономических отношений организации с ее партнерами по различным хозяйственным операциям. Состояние расчетов, размеры и качество долга, с одной стороны, оказывают непосредственное влияние на финансовое положение организации, а с другой – являются следствием (проявлением) этого положения.

Экономический анализ расчетов с поставщиками и покупателями имеет целью формирование информации для разработки и аргументацию решений по управлению дебиторской и кредиторской задолженностью.

Анализ состояния расчетов с поставщиками и покупателями проводится на основе информационной базы, включающей бухгалтерский баланс и пояснения к нему, справки и расшифровки бухгалтерии по расчетам с поставщиками и покупателями, регистры синтетического и аналитического учета по счетам учета расчетов. При анализе следует учитывать положения учетной политики организации о формировании резервов по сомнительным долгам, а также данные о величине созданного резерва, на которую уменьшаются остатки дебиторской задолженности в балансе.

Анализ проводится по следующим этапам:

1. Анализ динамики и структуры дебиторской и кредиторской задолженности.
2. Анализ расчетов с поставщиками и подрядчиками по срокам образования.
3. Анализ оборачиваемости расчетов с поставщиками и подрядчиками.
4. Анализ показателей платежеспособности.

По результатам анализа формируются мероприятия по управлению дебиторской и кредиторской задолженностью в организации, разрабатываются условия реализации продукции, товаров, работ, услуг; устанавливаются правила расчетно-платежной дисциплины.

Обсуждения. Результаты теоретического исследования, представленные в данной статье, использованы в научно-исследовательской работе, посвященной вопросам бухгалтерского учета и анализа расчетов с поставщиками и покупателями.

Заключение. В современных условиях тщательно поставленный учет расчетов с поставщиками и покупателями оказывают значительное влияние на финансовые результаты организации. Важной составляющей управления экономическим субъектом является организация детального учета необходимой информации о состоянии расчетов с поставщиками и покупателями, которая формируется в системе бухгалтерского учета и ее предоставление заинтересованным сторонам с целью принятия решений. Проведение анализа состояния расчетов с поставщиками и подрядчиками позволяет объективно оценить расчетную дисциплину, выявить существующие недостатки и применять меры для их своевременного устранения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. О бухгалтерском учете: Федеральный закон от 06.12.2011 №402-ФЗ // Консультант Плюс [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/ (дата обращения: 28.10.2020).
2. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Доходы организации» ПБУ 9/99: приказ Минфина России от 06.05.1999 №32н // Консультант Плюс [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6208/ (дата обращения: 28.10.2020).
3. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99: Приказ Минфина России от 06.05.1999 №33н // Консультант Плюс [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12508/ (дата обращения: 28.10.2020).
4. Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению: Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 №94н // Консультант Плюс [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_29165/ (дата обращения: 28.10.2020).
5. Давыдова Е.Ю. Особенности использования неденежных форм при расчетах с поставщиками и подрядчиками, с покупателями и заказчиками / Е.Ю. Давыдова, Д.С. Плешкань // Теория и практика современной аграрной науки: сборник II Национальной (всероссийской) конференции. – Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2019. – С. 489-491.
6. Черепанова А.А. Теоретические аспекты бухгалтерского учета расчетов с поставщиками и покупателями / А.А. Черепанова, В.В. Козлов // Актуальные проблемы агропромышленного комплекса. Сборник трудов научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов Новосибирского ГАУ. – Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2018. – С. 313-317.
7. Якк О.Б. Нормы регулирования и особенности учета дебиторской и кредиторской задолженностей / О.Б. Якк, И.Г. Целуйко, Б.З. Мусаева // Теория и практика современной аграрной науки: сборник III национальной (всероссийской) научной конференции с международным участием. – Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2020. – С. 621-625.

УДК 332.1

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ РЕГИОНА

П.А. Стафиевских, студент

Научный руководитель: О.А. Наконечная, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье рассматриваются вопросы развития сельских территорий Новосибирской области. Более детально указываются существующие в районах области проблемы, что требует незамедлительных изменений в региональной политике по развитию сельских территорий с целью повышения их эффективности.

Ключевые слова: сельские территории, региональная политика, устойчивость, развитие, показатели, программа.

Введение. Проблема развития сельских территорий является тематической в последнее время. Но еще актуальнее она стала тогда, когда села и деревни в регионах стали исчезать. А потому устойчивое развитие сельских территорий, повышение уровня жизни жителей данных местностей провозглашены основными целями государственной аграрной политики Российской Федерации.

Сельские территории первоочередную роль в деятельности каждого государства. Развитию сельских поселений государство должно уделять достаточно много внимания, потому как «вымершие» села и деревни восстановить будет практически нереально. А ведь именно они играют важную не только экономическую, но и политическую и социальную роли для развития региона и страны в целом.

Кроме того, сосредоточение людей лишь на территории городских поселений может привести к проблемам неравномерного рассредоточения населения страны, за этим могут последовать различные техногенные катастрофы, связанные с перенаселением крупных городов.

Материалы и методы. В работе использовались монографический, аналитический, экономико-статистический методы.

Результаты. В сельской местности Новосибирской области, с 1993 года ежегодно фиксируется естественная убыль населения. По последним данным численность сельского населения 585 тысяч человек, что является самой низкой цифрой для региона за последние 20 лет. По подсчетам аналитиков, сельское население Новосибирской области продолжит сокращаться и к 2035 году уменьшится на 15,5% и составит всего 494,8 тысяч человек (с учетом того, что в области находится 429 сельских поселений) [3].

Также следует отметить старение населения, проживающего на сельских территориях, что свидетельствует о том, что молодежи в селе становится все меньше. Закончив образовательные учреждения, молодые люди стараются покинуть эти места, перебраться если не в город, то как можно ближе к нему. Средний возраст сельских жителей по последним данным составил 40 лет, у мужчин – 37,8 года, женщин – 42,1 года (на начало 1990 года средний возраст составлял 34,4 года, у мужчин – 31,5 года, а у женщин – 37 лет) [3].

Это, безусловно, нашло отражение в изменении сельского рынка труда Новосибирской области. Так, за последние пять лет уровень фактической занятости понизился на 5% и в 2019 году составил 55,9% [2, с.458]. Ухудшение ситуации с занятостью в сельской местности говорит о серьезных системных проблемах не только в регионе, но и в целом по стране. В основном сокращение работников наблюдается в сфере сельского хозяйства, потому как это является одним из основных видов деятельности в сельской местности [2, с.460].

Вместе с тем, в аграрном секторе происходит увеличение объема производства продукции сельского хозяйства. Говоря об эффективности сельскохозяйственного производства, можно отметить рост выручки на одного занятого. Исследованиями установлено, что лишь в трех районах области он высокий, а именно: Новосибирский район – 3563 тыс. руб., Искитимский район – 2295,8 тыс. руб. и Ордынский район – 2090 тыс. руб. Еще в трех районах он средний (Маслянинский, Коченевский и Черепановский). В связи с этим фактом можно говорить о том, что в данном экономическом секторе осуществляется переход на инновационные модели управления и организации производства, которые и вызывают ключевые трансформации сельского рынка труда, высвобождая излишнюю рабочую силу, что является вполне закономерным процессом. А вот в остальных районах, составляющих оставшиеся 80% этот показатель является низким [6, с.62]. Данные показатели свидетельствуют о том, что либо на территории имеются проблемы с реализацией изготовленной продукции, либо сельскохозяйственной продукции изготавливается очень мало.

Причиной снижения численности рабочей силы сельских местностей может быть процесс урбанизации, который предполагает отток сельских жителей в городские поселения. Предотвратить сокращение занятости населения возможно несколькими способами. Менее долгосрочным способом является повышение доходов сельского населения. Этот способ является эффективным до тех пор, пока у работников «не возрастет аппетит», именно поэтому он относится к краткосрочным мерам.

Вторым, более сложным, но перспективным, способом является развитие условий для самозанятости сельского населения и развития малых форм хозяйствования. К таким

формам хозяйствования можно отнести индивидуальных предпринимателей или же крестьянские (фермерские) хозяйства.

Выделяют три общие цели развития сельских территорий: сокращение масштабов нищеты, поощрение устойчивых моделей потребления и производства и сохранение природно-ресурсной базы для социального и экономического развития как региона, так и страны [4, с.15]. С учетом многообразия сельских территорий более распространенными становятся подходы, основанные на учете индивидуальных особенностей этих местностей.

В нашем регионе реализуются госпрограммы, направленные на развитие сельских территорий. Так, начиная с 2014 года, в Новосибирской области действовала госпрограмма «Устойчивое развитие сельских территорий в Новосибирской области». За время действия этой программы на нее было выделено свыше 2,5 миллиардов рублей. Однако с учетом этого были проведены следующие мероприятия: построено и реконструировано более 60 тыс. кв. метров жилья, 96 километров локальных водопроводов, 140 километров распределительных газопроводов, 65 километров дорог, в том числе средняя общеобразовательная школа, фельдшерско-акушерский пункт и районный дом культуры. И в общем программа считается эффективной, потому как по результатам интегральной оценки ее эффективность составила 101%, что является успешным результатом [3].

Далее программа «Устойчивое развитие сельских территорий в Новосибирской области» больше не будет действовать. С этого года на смену ей пришла новая госпрограмма – «Комплексное развитие сельских территорий в Новосибирской области», которая также будет действовать пять лет. Первым важным преимуществом является ее финансирование. Оно составило 1,4 миллиарда рублей только за 2020 год, что гораздо больше, чем у программы, предшествующей ей. За счет этих средств продолжится работа по всем направлениям прошлой программы. Ключевые задачи программы [1]:

1. Содействие в обеспечении сельского населения доступным и комфортным жильем.
2. Создание условий для повышения обеспеченности сельскохозяйственных товаропроизводителей квалифицированными кадрами.
3. Формирование современного облика сельских территорий.

Стоит отметить, что за этот год программа охватила 22 муниципальных района Новосибирской области. За 2020 год программа реализовала следующие объекты: построено 7 тыс. кв. метров жилых помещений, 40 километров газораспределительных сетей, 40 километров водопровода, 16 километров дорог и 9,5 километров линий электропередач. В целом эти мероприятия повысили уровень жизни около 7 тысяч сельских жителей Новосибирской области [3]. По итоговым результатам эффективности программа «Комплексное развитие сельских территорий в Новосибирской области» во многом превзошла предыдущую, что означает дальнейшую положительную динамику в развитии сельских местностей региона. Также в октябре 2020 года в ходе проведения конкурсной комиссии Минсельхоза РФ было подтверждено финансирование Новосибирской области на 486 миллионов рублей, которые будут выделены в 2021 году из федерального бюджета. На эти средства будут реализовываться проекты в Тогучинском, Маслянинском, Вегеровском, Мошковском и Каргатском районах. С каждым годом планируется расширять круг охватываемых районов. А это может означать только одно: несмотря на то, что прогресс в плане развития сельских местностей есть, работа над улучшением качества и уровня жизни сельского населения должна продолжаться [7, с.33].

Обсуждения. Обсуждение материалов исследования проходило на семинарских занятиях по курсу «Региональная экономика».

Заключение. В заключение хочется отметить, что сельские территории региона играют важную роль в деятельности любого государства. Именно поэтому развитию сел и деревень нужно уделять должное внимание, потому как если эти территории вымрут, то вернуть их будет очень проблематично. Да и в целом экономическое развитие региона зависит от близлежащих территорий сельского типа, в которых расположены основные производственные силы. Исходя из этого, следует сделать вывод о том, что

государственные органы должны вести такую политику, которая бы охватывала все составляющие региона в общем целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Постановление Правительства Новосибирской области от 31.12.2019 года №525-п «О государственной программе Новосибирской области «Комплексное развитие сельских территорий в Новосибирской области» (с изменениями на 11.11.2020)».
2. Васильева Т.О., Капелюк З.А. Сельский рынок труда Новосибирской области: состояние и проблемы развития // Экономика труда – 2020. №5. – с.457-470 – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://1economic.ru/lib/106677>.
3. Левина В. Сельская «перезагрузка». Как изменятся села НСО в 2020 году // Аргументы и факты – 2020. №22. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://nsk.aif.ru/society/selskaya_perezagruzka_kak_izmenyatsya_sela_nso_v_2020_godu.
4. Павлов А.Ю., Кудрявцев А.А. Анализ изменения показателей развития сельских территорий в РФ // InternationalAgricultureJournal– 2020. №1. – с. 14-21 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-izmeneniya-pokazateley-razvitiya-selskih-territoriy-v-rf/viewer>.
5. Решетникова Н. Програмируем на завтра // Российская газета – Сибирь – 2020. №244 – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rg.ru/2020/10/28/reg-sibfo/novosibirskie-sela-budut-razvivat-kompleksno.html>.
6. Толкунова А.П., Едренкина Н.М., Деревянкин А.В., Проняева А.Г. Оценка социально-экономического механизма устойчивого развития сельских территорий Новосибирской области // Фундаментальные исследования – 2018. №2. – с.61-65 – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=42075>
7. Узун В.Я. Госпрограмма комплексного развития сельских территорий: анализ проекта // Экономическое развитие России – 2019. №5. – с. 30-34 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosprogramma-kompleksnogo-razvitiya-selskih-territoriy-analiz-proekta/viewer>.

УДК 331

КАК ВЕРНО СОСТАВИТЬ РЕЗЮМЕ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ

Т.А. Сунцова, студент

Научный руководитель: Т.Ю. Калошина, к. социол. н., доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматриваются актуальные вопросы, касающиеся составления резюме. как правильно написать резюме, как написать хорошее резюме, как написать резюме, которое даст соискателю преимущества при устройстве на работу.

Ключевые слова: резюме, трудоустройство, соискатель, должность, как составить резюме.

Введение. Рано или поздно каждый гражданин желает трудоустроиться на работу. Чаще всего всё начинается именно с резюме. Некоторые соискатели даже не представляют, что нужно написать о себе, какие ключевые навыки следует отметить, указывать ли весь существующий опыт работы или только опыт в области ныне желаемой должности, какие написать дополнительные сведения о себе, какую прикрепить фотографию и нужна ли она вообще и т.д. Некоторые же соискатели делают всё по определённому шаблону, который предлагает, например, сервис по поиску работы, но приглашения на собеседование так и не получают. Проблема может быть не только в том, что указано недостаточно опыта работы или не соответствует образование желаемой должности, проблема может быть в абсолютно другом, проблема может быть абсолютно элементарной, но она уже во многом обозначит

соискателя как человека и как возможного будущего сотрудника.

Материалы и методы. Теоретические и социологические методы исследования: работа с литературными источниками, анализ статистических данных, анализ информации, представленной на сайте hh.ru. Методы логического и статистического анализа.

Обсуждение. Большинство толковых словарей говорят о том, что резюме – это краткий вывод из сказанного, написанного или прочитанного [1]. В работе мы определили «резюме» как краткий автобиографический документ, который содержит необходимую информацию о навыках, опыте работы, образовании и т. п. соискателя на какую-либо должность. То есть, резюме – это та самая «одежка», по которой соискателя встретят в компании; это личная визитная карточка, которая ляжет на стол к начальнику, которая будет или просмотрена, или отправлена в мусорную корзину при первом же взгляде. Судьба резюме и, как следствие, судьба соискателя и его дальнейшее трудоустройство в интересующей компании зависят в большинстве своём от правильности написания резюме.

Опираясь на вышесказанное, на большое количество различных статей и примеров о правильности составления собственного резюме и на наличие платных услуг на рынке по составлению резюме, следует сделать вывод об актуальности данной проблемы. Резюме – первая и порой непреодолимая проблема большинства соискателей при желании найти первую работу или же сменить предыдущую.

Эксперты HeadHunter утверждают, что резюме – не всегда главная составляющая при устройстве на работу. Резюме, как правило, содержит три основных блока – личная информация, образование, опыт работы.

Любое резюме начинается с личной информации о соискателе, с его контактных данных, фотографии и т. д.

HR-специалист Вера Игнаткина акцентирует внимание даже на правильности заполнения раздела фамилии, имя и отчества [3]. У многих других экспертов и специалистов нету акцента на правильности заполнения фамилии, имени и отчества. Можно сделать вывод о том, что написанное отчество точно не будет лишним в резюме для любой должности, а вот его отсутствие порой может вызвать вопросы.

В разделе «Контакты» следует обратить внимание на почтовый ящик, он должен соответствовать профессиональному статусу. Правильное написание почтового ящика подчеркнёт серьёзный и деловой подход к работе.

Наличие фотографии в резюме – всегда большой плюс, даже если должность не предлагает общения с людьми. Подойдёт профессиональная портретная фотография, деловая и нейтральная [2].

Указание номера телефона – обязательная часть любого резюме, чтоб в случае одобрения вашей кандидатуры, с вами могли связаться. Указывать домашний номер телефона вовсе необязательно и не нужно, в нынешние времена это попросту не пользуется актуальностью. Указание мобильного номера телефона будет достаточно [3].

В разделе адреса соискателями порой указывается домашний адрес вплоть до номера квартиры. Достаточно будет указать город/село, район проживания [2].

Определение желаемой должности – важный шаг в составлении резюме. В источниках часто можно встретить информацию о том, что соискатели на данном этапе допускают две грубых ошибки.

Указание заработной платы – необязательная процедура в написании резюме, но наличие данного раздела у соискателя может подчеркнуть его настойчивость, собранность, стабильность. Желаемый уровень заработной платы должен обязательно соответствовать должности и должностным обязанностям, средней заработной плате на рынке труда.

Большое внимание при выборе сотрудника уделяется его опыту работы. Опыт работы должен быть стабильным, частая смена места работы насторожит работодателя, все перерывы в работе должны быть оправданы. В должностных обязанностях следует кратко раскрыть деятельность организации и личные достижения соискателя с использованием «ярких» фраз «разработал(а)», «достиг(ла)» и т. д. При отсутствии опыта работы следует указать то место, где проходились учебная и производственная практики [4].

В разделе об образовании следует упустить возможное наличие различных

сертификатов или дипломов по профессии, не относящейся к нынешнему желаемому месту работы.

Ключевые навыки – немаловажная составляющая резюме. В неё следует указать именно те знания и умения, относящиеся непосредственно к рабочим процессам.

В разделе «Обо мне» будет полезным указать возможные наличие водительских прав, знака КМС или МС в каком-либо виде спорта, чтоб работодатель заранее видел здорового и крепкого человека, чемпионства в области науки, смежной с желаемой работой и т.д. Хобби указывать не нужно, ибо работодателю это попросту неинтересно.

Важный момент – грамматические ошибки, их быть не должно, на какую бы вакансию не претендовал соискатель.

Заключение. Процесс трудоустройства сравним с процессом купли-продажи. Соискатель – товар, работодатель – покупатель. Главная обязанность соискателя на данном этапе – верная, грамотная, яркая и лаконичная самопрезентация, результат которой – желаемая должность в желаемой организации. Резюме – как раз та самая самореклама! Немного усилий, усидчивости и конкретики – и будет готово резюме, которое обязательно заинтересует работодателя.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ушаков Д.Н. Толковый словарь современного русского языка / Д.Н. Ушаков – М.: «Аделант», 2013.
2. Как составить резюме: наши советы соискателям [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://hh.ru/article/311410?customDomain=1> (дата обращения: 03.02.2021).
3. Игнаткина В. Эффективное резюме за 2 часа / В. Игнаткина – Издательские решения, 2020.
4. Лукьянов А. Как создать «пробивное» резюме: бизнес-класс / А. Лукьянов – Издательство Феникс: 2011.

УДК 352; 332.83

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ СФЕРОЙ КАПИТАЛЬНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА НА ТЕРРИТОРИИ КУПИНСКОГО РАЙОНА

А.А. Удочкина, магистрант

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматриваются актуальные проблемы развития сферы капитального строительства на территории Купинского района Новосибирской области. Раскрыты особенности муниципального управления данной сферой, проанализированы проблемы на пути его совершенствования, сформулированы практические рекомендации для решения выявленных проблем.

Ключевые слова: строительство, капитальное строительство, строительный комплекс, жилищное строительство, строительные сберегательные кассы, муниципальное образование, муниципальное управление.

Введение. Капитальное строительство является одним из локомотивов экономического роста, оно интегрирует множество отраслей хозяйствования в единый комплекс (производство строительных материалов, транспорт, оборудование и инфраструктура ЖКХ и др.), имеет выраженный аккумулятивный эффект для развития экономики в целом. Поэтому темпы развития строительной отрасли можно рассматривать как один из ключевых факторов, характеризующий экономическое и социальное развитие страны, региона или муниципального образования. Несмотря на значимость строительства, на протяжении последних двух десятилетий существует целый ряд системных проблем в развитии муниципального строительного комплекса.

Материалы и методы. В статье задействованы источники разного происхождения формата: материалы научных исследований по проблеме муниципального управления капитальным строительством, статистические данные по Купинскому району, отчетные материалы, размещенные на официальных страницах органов государственного и муниципального управления Новосибирской области. Использовались методы анализа документов, математического расчета данных.

Результаты. Рассмотрим первую проблему: наличие избыточных административных барьеров в процессе выделения земельных участков.

При внесении изменений в Налоговый кодекс РФ в части введения налога на имущество организаций на застройщиков легла дополнительная финансовая нагрузка в виде налога на непроданные квартиры, в связи с этим повышаются издержки и растет стоимость возводимого квадратного метра. С целью сдерживания роста цен на готовое новое жилье и сохранения положительной динамики в жилищном строительстве устанавливают льготный налоговый период, в течение которого застройщики освобождаются от уплаты налога на имущество организаций [1].

Существующая система подготовки документов и выполнения работы по формированию земельных участков, проведению аукционов не способна оперативно решить проблему подготовки и предоставления земельных участков для строительства в необходимых объемах. Таким образом, от проекта объекта в эскизах и чертежах, будь то жилой дом, поликлиника или развлекательный центр, до его реального воплощения и сдачи «под ключ» уходят два-три года, а порой и более. Понятно, что за это время его первоначальная стоимость может существенно измениться [2].

Так же в целях оптимизации сроков рассмотрения структурными подразделениями специализированных эксплуатирующих организаций документов, предоставляемых застройщиком при оформлении приема-передачи объектов инженерной инфраструктуры в муниципальную собственность Купинского района, а также для снижения административных барьеров при взаимодействии власти и бизнеса, застройщиками было внесено предложение по изменению административного регламента в данной сфере.

Сегодня реализация проектов развития застроенных территорий влечет за собой сложности, обусловленные несовершенством законодательства, в связи с чем наблюдается низкий интерес со стороны инвесторов-застройщиков к вышеуказанным проектам. В целях повышения инвестиционной привлекательности проектов развития застроенных территорий застройщиками Новосибирской области предлагается ввести льготную ставку арендной платы для земельных участков, предоставленных в соответствии с договором о развитии застроенной территории. Принятие данной меры будет способствовать реализации законодательства в области земельных правоотношений, совершенствованию механизма государственно-частного партнёрства в сфере градостроительства, направленного на решение проблем, связанных с социальными обязательствами государства по расселению из аварийного и ветхого жилья, а именно: с реализацией Муниципальной адресной программы Купинского района по сносу, реконструкции многоквартирных домов в целях развития застроенных территорий.

Рассмотрим проблему медленного развития массового жилищного строительства. Для создания благоприятных условий развития строительного комплекса жилищного строительства, обеспечивающего доступность жилья для населения можно предложить малоэтажную застройку на территории района.

Перспективной на ближайшие годы является высокоплотная малоэтажная застройка домами с подъездами на одну семью и индивидуальными коттеджами. Такое строительство должно развиваться более активно, повышая уровень комфорта для жителей в соответствии с их требованиями.

В связи с этим особую остроту приобретают вопросы инвестирования в инженерные коммуникации, так как территории предполагаемой застройки практически не освоены. Сдерживающим фактором в решении намеченных путей остаются: уменьшение инвестиций, увеличение стоимости строительства и отставание в развитии строительной инфраструктуры.

Решения обозначенных проблем в инвестиционной политике с привлечением собственных средств застройщиков могут быть следующими:

- долгосрочное кредитование жителей для улучшения жилищных условий. Обеспечение через кредитный союз работников бюджетных организаций новым жильем с внесением 30% платежа с рассрочкой на 5 лет под минимальный процент;

- накопление схемы приобретения жилья через Муниципальные жилищные облигации, Муниципальные ссудо-сберегательные кооперативы;

- строительство за счет бюджетных средств по минимальным потребительским стандартам.

Для снижения стоимости строительства:

- применение новых технологий в возведении жилых домов;

- использование строительных и отделочных материалов, изготовленных на основе местного природного сырья;

- применение высокоэффективных отечественных утеплителей, материалов стен для энергосбережения.

Для пополнения бюджета предполагается подготовка территорий за счет Купинского района и кредитов банков и продажа муниципалитетом подготовленных площадок для строительства с аукционов отдельным гражданам и юридическим лицам.

При предоставлении участка на основе проведения аукционов необходимо провести оценку земельных участков.

Начальная цена предмета аукциона определяется на основании кадастровой стоимости земельного участка, в отношении которого предполагается договор аренды по результатам аукциона. После внесения платы за право заключения договора аренды, выполнением иных условий, исполнительный орган муниципалитета заключает договор аренды на земельный участок с победителем аукциона, с которым заключается договор аренды. Право на земельный участок возникает с момента государственной регистрации этого права. Приступает к занятию земельного участка в течение 6 месяцев.

Проведем расчеты, по предварительной оценке, 15,9 гектаров земельных участков, т.е. 1590 соток, предполагаемых к выделению под жилищное капитальное строительство.

По России можно определить средний размер участков – обычно земли под ИЖС предоставляются не менее, чем в количестве 3 соток. Целесообразное количество соток в расчете на одного человека под индивидуально жилищное строительство – 7 соток. Средняя цена в Купинском районе – 7500 руб. за сотку [3].

Таким образом, планируемые 1590 соток можно разделить на 227 участков, площадью 7 соток каждый. Предполагаемая цена продажи одного участка – 52500 руб. При этом будут иметь место следующие издержки (таблица 1).

Таблица 1 – Расчет, по предварительной оценке, 15,9 гектаров земельных участков

Показатель	Затраты, руб.	Периодичность
Планировка, расчистка, инженерные сети, проектирование	87170	Первый год
Управление, охрана, контроль	6300	Ежегодно
Накладные расходы и прибыль подрядчика	10500	Первый год
Маркетинг	5250	Ежегодно
Текущие расходы (налоги, страхование)	8400	Ежегодно
Прибыль	21000	Ежегодно

Схема продажи участков: в течение 1 года – 114 участков (50%), в течение 2 года – 68 участков (30%), в течение 3 года – 45 участков (20%).

Ставка дисконтирования для данного типа инвестиций определена в 12%. Определим текущую стоимость денежного потока доходов (таблица 2).

Таблица 2 – Текущая стоимость денежного потока доходов

Показатель	Через 1 год	Через 2 года	Через 3 года
Кол-во проданных земельных участков, шт.	114	68	45
Годовой доход, тыс. руб.	5985	3570	2362,5
Фактор дисконтирования на середину года	0,944911	0,843671	0,753277
Текущая стоимость потока доходов, тыс.руб.	5655	3012	1780
Суммарная стоимость доходов, тыс. руб.	10447		

Определим текущую стоимость денежного потока расходов (таблица 3).

Таблица 3 – Текущая стоимость денежного потока расходов

Показатель	Через 1 год	Через 2 года	Через 3 года
Расходы, тыс. руб.	138,62	40,950	40,950
Фактор дисконтирования на середину года	0,944911	0,843671	0,753277
Текущая стоимость потока расходов, тыс. руб.	130,9836	34,54833	30,84669
Суммарная стоимость расходов, тыс. руб.	196,3786		

Текущая стоимость земельного участка:

$$Сзем = ТСдох - ТСрас = 10\,447 - 196,3786 = 10\,250,62 \text{ тыс.руб.}$$

где:

ТСдох – суммарная стоимость доходов от продажи участков;

ТСрасх – текущая стоимость всех издержек на улучшения и устройство участков.

Данная стоимость земельного участка может составить фактически большее значение. Поскольку в результате аукциона предложения инвесторов, как правило больше на 20%. Таким образом, стоимость земельного участка может составить 12300,774 тыс.руб.

Таким образом, создание благоприятного инвестиционного климата позволит значительно наращивать объемы строительства жилья и решить стоящую проблему перед муниципалитетом – предоставление каждой семье высококомфортного, доступного по цене жилища.

Обсуждение. В любом случае для выполнения программы увеличения объемов капитального строительства за сравнительно короткий срок необходимо привлечь финансово-материальные средства из разных источников. Основную финансовую нагрузку должны нести потребители нового жилья, при этом бюджетные средства необходимы для строительства социального жилья. Эффективно использовать имеющиеся у населения сбережения с минимальными рисками позволяют только долгосрочные вложения.

Эффективное решение проблемы ипотечного кредитования возможно лишь при условиях упрощения процедуры и уменьшения процентной ставки при увеличении сроков кредитования. Необходимо наличие не только основной ипотеки, но и другие виды кредитования, например, через строительные сберегательные кассы (ССК). Такая система позволит обеспечить подключение тех категорий граждан, которые не в состоянии получить ипотечный кредит на стандартных условиях. На взносы участников ССК начисляются проценты, и взимается плата за пользование кредитом. Данная система является альтернативой классической ипотеке, она позволяет снизить ставки по кредитам на приобретение жилья практически вдвое, к тому же она будет стимулировать как спрос, так и предложение. Плательщики данной системы смогут копить деньги в течение 2–3 лет до определенной суммы, что позволит собрать первоначальный взнос.

Заключение. Таким образом, создание благоприятных условий для развития строительного комплекса и для расширения объемов капитального строительства предполагает совершенствование организационных, финансовых, кредитно-денежных

отношений между всеми участниками данного процесса. На муниципальные органы возлагается ответственность стать координатором и гарантом эффективности заключаемых многосторонних решений и соглашений. Внедрение некоторых из перечисленных выше механизмов поможет развить сферу капитального строительства Купинского района Новосибирской области и повысить комфортность проживания для граждан.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Олюха В.Г. Оптимизация капитального строительства: государственно-правовые проблемы. – Одесса: ЦУР, 2015. – 302 с.
2. Шиндина Т.А. Экономические и социальные индикаторы регионального регулирования жилищной застройки городской территории: макроэкономический подход / Т.А. Шиндина, Е.В. Табакова // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 6. – С. 51-57.
3. Администрация Купинского района [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://kupino.nso.ru> (дата обращения 10.12.2020).

УДК 336.717.6

ПРОБЛЕМЫ НАЧИСЛЕНИЯ АМОРТИЗАЦИИ ПО ПРОДУКТИВНОМУ СКОТУ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

И.А. Ханхасаева, магистрант
Байкальский государственный университет

Аннотация. В деятельности сельскохозяйственных предприятий выделяют немало особенностей, одной из которых является отнесение продуктивного скота к объектам основных средств. А в соответствии с российскими законодательными и нормативными актами в сфере бухгалтерского и налогового учета на подобные объекты хозяйствующие субъекты обязаны начислять амортизацию. Статья посвящена исследованию особенностей начисления амортизации по продуктивному скоту.

Ключевые слова: сельскохозяйственное предприятие, начисление амортизации, продуктивный скот, способ амортизации, способ оценки скота, срок полезного использования.

Введение. Животноводство – структурообразующая и социально значимая отрасль сельского хозяйства. Для сельскохозяйственных предприятий, работающих в ней, имеющиеся животные выступают в качестве как средств труда (продуктивный и рабочий скот) так и предметов труда (молодняк и взрослые животные на откорме)» [1].

«В качестве средств труда выступают животные, от которых при их жизни получают продукцию: молочное стадо коров, рабочие лошади, верблюды, овцы и др. В качестве предметов труда выступают животные, продукцию от которых в основном получают после их забоя (нагульный молодняк и выбракованные из основного стада животные), а также молодняк до его перевода в основное стадо» [1]. Скот, выступающий в роли средств труда, относится к основным средствам, а выступающий в роли предметов труда – к оборотным. При этом они могут переходить из одного состояния в другое, изменяя содержание активов предприятия. Так молодняк (предмет труда), при достижении определенного возраста переводят в основное стадо и используют в качестве продуктивного и рабочего скота (средство труда), а продуктивный и рабочий скот, учитываемый как основные средства, выбраковывают из основного стада и переводят на откорм (оборотные средства) с последующим забоем или продажей.

Материалы и методы. Исследование проводилось с использованием положений нормативных актов в сфере бухгалтерского учета основных средств [2,3,4] и научных работ по данной теме [1,5,6] находящихся в открытом доступе.

В работе применялись стандартные методы исследования – сравнение и анализ.

Результаты. В сельскохозяйственных предприятиях значительный удельный вес приходится на продуктивный скот, используемый для производства продукции. Рабочий скот, используемый в качестве гужевого транспорта, чаще всего не велик.

Поскольку продуктивный скот приносит хозяйству экономические выгоды путем производства основной продукции (например, молока, шерсти и пр.), сопряженной, образующейся вместе с основной и равной ей по значению (например, в молочном животноводстве это приплод) и побочной (это продукты забоя, переработки и пр.) и является основными средствами – соответственно на него требуется начисление амортизации и включение ее величины в структуру себестоимости продукции.

Начисление амортизации по продуктивному скоту вполне целесообразно по следующим причинам:

- скот имеет высокую первоначальную стоимость, т.е. является капиталоемким активом, что осложняет его приобретение для многих хозяйств в силу ограниченности имеющихся у них финансовых ресурсов;

- в течении жизни животные проходят биологический цикл, в течение которого их полезные свойства не всегда постоянны (например, болезнь), и в конце срока их использования они нуждаются в замене, а амортизационные отчисления, накапливаясь, дают возможность хозяйствам осуществлять не только простое, но и расширенное воспроизводство основного стада;

- будет способствовать правильному формированию себестоимости продукции сельскохозяйственных предприятий.

В сельскохозяйственных предприятиях главная цель исчисления амортизации по продуктивному скоту – это формирование финансовых ресурсов для простого либо расширенного его воспроизводства. Это возможно в силу того, что амортизационные отчисления являются, по сути, «псевдорасходами» предприятия – денежными ресурсами, выведенными предприятием из-под обложения налогом на прибыль.

Для учета амортизационных отчислений продуктивного скота сельскохозяйственные предприятия используют пассивный счет 02 «Амортизация основных средств», предназначенный для обобщения информации об амортизации, накопленной за время эксплуатации стада. Кредитовое сальдо счета 02 отражает сумму начисленной амортизации по поступившим и действующим животным. Дебетовый оборот счета 02 отражает сумму амортизации по выбывшим животным, а кредитовый оборот – сумму возмещенной (накопленной) стоимости продуктивного скота с момента вступления их в эксплуатацию до отчетного периода или до их окончательного выбытия.

Учитывая специфику сельскохозяйственного производства, следует отметить ряд проблем в порядке начисления амортизации по продуктивному скоту, обусловленных краткостью и схематичностью изложения методических подходов в нормативных документах, что значительно затрудняет применение их на практике.

С 1 января 2006 г. сельскохозяйственные предприятия должны начислять в бухгалтерском учете амортизацию по продуктивному скоту. Однако Налоговый Кодекс РФ [2] не предусматривает возможности ее начисления. В результате между бухгалтерскими данными и налоговым учетом появляются налоговые разницы и возникает постоянное налоговое обязательство.

Отражение амортизации по продуктивному скоту в регистрах бухгалтерского учета будет зависеть от выбранного способа амортизации, способа оценки скота и срока его полезного использования.

Продуктивный скот принимается к учету как основное средство в результате его приобретения либо в результате перевода молодняка в основное стадо. В первом случае стоимость, на которую необходимо начислить амортизацию – это сумма фактических затрат хозяйства на приобретение скота за исключением налога на добавленную стоимость и иных возмещаемых налогов (первоначальная стоимость), а во втором случае – фактическая себестоимость выращивания.

Точно определить срок полезного использования животного при вводе его в основное стадо довольно сложно. Срок полезного использования основных средств и, в том

числе, продуктивного скота, определяется либо по правилам, установленным в п. 20 ПБУ 6/01 [3] либо в соответствии с классификацией основных средств, включаемых в амортизационные группы, утвержденной Правительством РФ [4]. Всего данный классификатор выделяет 10 амортизационных групп с соответствующими интервалами сроков полезного использования. В соответствии с указанной классификацией рабочий, продуктивный и племенной скот (за исключением молодняка животных) относятся к четвертой амортизационной группе (имущество со сроком полезного использования от 5 до 7 лет включительно).

Таким образом, по истечении 5-7 лет, т.е. по окончании срока полезного использования, но до начала естественной гибели, продуктивный скот направляется на убой. Это означает, что срок полезного использования продуктивного скота меньше срока жизни животных. За срок полезного использования балансовая стоимость единицы продуктивного скота должна быть полностью самортизирована. Однако при продаже скота на убой получаемая хозяйством сумма является ликвидационной стоимостью животного. Поэтому будет целесообразно рассматривать начисление амортизации на продуктивный скот не с позиции покрытия его балансовой стоимости, а исходя из его движения как основного средства.

Поэтому будет, верно, согласиться с точкой зрения Т.А. Пузыни, что «... начисление амортизации должно происходить на разницу между первоначальной стоимостью и ценой продажи на убой» [5].

В соответствии с п. 18. ПБУ 6/01 [2] начисление амортизации объектов основных средств может производиться одним из следующих способов: линейном, способе уменьшаемого остатка, способе списания стоимости по сумме чисел лет срока полезного использования или пропорционально объему продукции (работ). При этом, как отмечает Т.А. Пузыня «...можно заметить, что применение линейного метода, способа уменьшаемого остатка, метода списания по сумме чисел лет до третьего года завышает себестоимость продукции, а после третьего года – занижает» [5]. Данная ситуация в первые три года содержания животного в основном стаде повышает возможности предприятия в более короткие сроки осуществлять приобретение новых продуктивных животных и обновлять стадо. Применение способа начисления амортизации пропорционально объему полученной продукции для продуктивного скота является трудоемким и затруднительным, поскольку в ходе его применения возникают трудности при организации учета и в оценке предполагаемого объема продукции.

Начисление амортизации играет важную роль и при исчислении налогов сельскохозяйственных предприятий. Для них налоговым законодательством предусмотрен спецрежим – единый сельскохозяйственный налог (ЕСХН), использование которого освобождает хозяйства от уплаты сумм по налогу на прибыль и НДС. Однако с 1 января 2018 года имущество плательщиков ЕСХН подпадет под налогообложение, за исключением объектов, подпадающих под действие п. 3 ст. 346.1 НК РФ [2]. При этом суммы начисленной амортизации при уплате ЕСХН не учитывают.

С одной стороны, использование данного спецрежима дает возможность хозяйствам окупать затраты, связанные с приобретением продуктивного скота, в более короткие сроки (особенно, это важно, так как продуктивный племенной скот имеет высокую стоимость). Начисленная амортизация может быть направлена на улучшение поголовья, расширение основного стада, что, в конечном счете, приведет к его обновлению и повышению экономической эффективности деятельности сельскохозяйственных предприятий.

С другой стороны, если амортизацию по скоту не начислять, то организацию могут привлечь к ответственности по статье 120 НК РФ [2] за грубое нарушение правил учета доходов и расходов и объектов налогообложения. Ведь налог на имущество, от которого такие сельскохозяйственные организации не освобождены, исчисляются по данным бухгалтерского учета, где выбранный хозяйством способ начисления амортизации окажет большое влияние. Как отмечает Мирзоева А.Р «... можно заметить, что наименьшая сумма налога на имущество уплачивается при использовании способа уменьшаемого остатка, наибольшая - при линейном методе» начисления амортизации [6].

Заключение. Таким образом, грамотное начисление амортизации на продуктивный скот будет способствовать правильному формированию себестоимости получаемой продукции, позволит создать финансовые накопления для воспроизводства основного стада и повысит качество производимой продукции и эффективность деятельности сельскохозяйственного предприятия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Назарова, В.Л. Учет в сельском хозяйстве: животноводство □ Электронный ресурс. – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31106868 (дата обращения: 01.02.2021)
2. Налоговый кодекс Российской Федерации. Части первая и вторая: текст с изменениями и дополнениями // Доступ из СПС «КонсультантПлюс». – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.02.2021)
3. Приказ Министерства финансов РФ от 30.03.2001 г. № 26н «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Учет основных средств» ПБУ 06/01» (в ред. от 16.05.2016) // Доступ из СПС «Консультант Плюс» – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.02.2021).
4. Постановление Правительства РФ от 01.01.2002 № 1 «О Классификации основных средств, включаемых в амортизационные группы» (в ред. от 27.12.2019) // Доступ из СПС «Консультант Плюс» – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.02.2021)
5. Пузыня, Т. А. Методика начисления амортизации по продуктивному скоту / Т. А. Пузыня // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2012. – №1. – С. 160-164
6. Мирзоева, А.Р. Бухгалтерский учет амортизации продуктивного скота / А.Р. Мирзоева // Успехи современной науки и образования. – 2016. – №10. Том 1. – С. 55-58.

УДК 378.3 (470-571)

ПРОБЛЕМЫ АКАДЕМИЧЕСКОГО И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ФАНДРАЙЗИНГА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

И.К. Холиков, магистрант

Научный руководитель: О.Г. Кабакова, канд. экон. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье рассматриваются проблемы и перспективы развития фандрайзинга в российских университетах и возможность его использования для привлечения дополнительных финансовых средств для эффективной работы ВУЗов.

Ключевые слова: фандрайзинг, образовательный фандрайзинг, академический фандрайзинг, университет, высшая школа, фонды развития.

Введение. В современных кризисных условиях актуальным является вопрос о финансировании высших учебных заведений: конкуренция на рынке образовательных услуг усиливается, при этом объемы государственного финансирования университетов с недавнего времени начали иметь тенденцию к снижению. Все это приводит к необходимости развития альтернативных источников финансовых поступлений в учебные заведения высшей школы. Особое место среди них занимает привлечение ресурсов посредством образовательного фандрайзинга.

Материалы и методы. Источниками данных для проведения исследования послужили труды ученых в области образовательного фандрайзинга, а также Федеральное законодательство в области благотворительной деятельности и деятельности некоммерческих организаций. В ходе исследования применялись научные методы анализа и сравнения.

Сегодня в России проблема привлечения ресурсов для развития университетов (образовательный фандрайзинг), а значит, если рассматривать вопрос шире, для развития системы образования в целом, стоит остро.

Дискуссия о фандрайзинге разворачивается вокруг следующих ключевых вопросов:

1. Руководители вузов, ученые, исследователи и специалисты, пытающиеся привлечь ресурсы в университеты (фандрайзеры) рассматривают образовательный фандрайзинг с разных позиций.

С одной стороны, в системе доходов университета фандрайзинг понимается, прежде всего, как доходы от пожертвований выпускников (*alumni giving*), что позволяет в дальнейшем полагаться на узкое определение, приведенное выше, в качестве рабочего.

2. С другой стороны, принято считать, что ключевым элементом образовательного фандрайзинга является именно эндаумент или эндаумент-фонд (от англ. *endowment* – снабжение, вклад), создаваемый за счет благотворительных пожертвований или целевых взносов, средства которого инвестируются в различные проекты и приносят регулярный доход. Часть этого дохода используется для развития университетов.

Наибольшее развитие в мире эндаумент-фонды получили именно в образовательной системе США, поэтому фандрайзинг как публичное обращение за спонсорской помощью можно считать больше американской, чем европейской или азиатской традицией. В Европе фандрайзинг университетов менее развит. Если в фандрайзинговых отделах в университетах США работают в среднем более 100 человек, то в европейском университете – менее 10 человек [1].

Объем благотворительных взносов напрямую связан с качеством образования в университете. В США из 20 наиболее активных в области фандрайзинга университетов подавляющую часть пожертвований получают университеты, входящие в топ-50 лучших страны.

Лидерами в сфере образовательного фандрайзинга можно назвать ведущие университеты в США, входящие в так называемую «Лигу Плюща» (*Ivy League*). Эндаумент-фонд Гарвардского университета составляет около 32 млрд долларов, Йельского – более 20 млрд, Стэнфордского – более 18 млрд, Принстонского – 17 млрд, Массачусетского Технологического Института – 11 млрд, Колумбийского университета – около 8 млрд.

Большинство стран не пытается изобретать какую-то особую систему фандрайзинга, так как американская модель доказала свою эффективность и чаще всего просто не имеет смысла отклоняться от нее.

В последние годы в России все больше успешных выпускников активно поддерживают свои ВУЗы. В формировании крупнейших российских фондов целевого капитала участвовали:

В.О. Потанин – владелец и президент управляющей компании «Интеррос», одной из крупнейших в России (владеет пакетами акций ГМК «Норильский никель», компаний «Роза Хутор» и «Петровакс Фарм»), президент ГМК «Норильский никель», председатель попечительского совета Государственного Эрмитажа, основатель Благотворительного фонда В. Потанина.

М.Д. Прохоров – российский предприниматель, миллиардер и политик. В.Ф. Вексельберг – российский инженер и предприниматель, управленец, миллиардер, коллекционер искусства, президент фонда «Сколково», председатель совета директоров группы компаний «Ренова». А.Б. Усманов – российский предприниматель, миллиардер, основатель «USM Holdings» и другие видные деятели бизнеса, науки, культуры. Но, к сожалению, многие компании занимаются социальными проектами и образовательный фандрайзинг не рассматривают как вид стратегической деятельности.

Стоит отметить, что в российской нормативно-правовой практике специалистам в области фандрайзинга руководствоваться особенно ничем не приходится, поскольку в отношении фандрайзинговой деятельности правовое регулирование пока еще слабо проработано. Специалисты по привлечению средств в работе используют внутренний устав организации и некоторые законы российского законодательства («Закон о

благотворительной деятельности и благотворительных организациях», «Закон о деятельности некоммерческих организаций»). В настоящее время необходимы серьезные доработки в законодательстве РФ в контексте назревших проблем: отсутствие понятия «фандрайзинг» и «образовательный фандрайзинг», неясность и множественность терминологии форм пожертвований и т.п.

Состояние современного фандрайзинга в России лучше проанализировать в сравнении с западными университетами (таблица 1) [2].

Таблица 1 – Сравнение организации фандрайзинга в университетах США и РФ

ВУЗы США	ВУЗы РФ
Основной источник финансирования образовательного учреждения	
Привлеченные средства (45 % бюджета за счет пожертвований)	Федеральные средства, средства по договорам оказания образовательных услуг
Организационная структура фандрайзинга в вузе	
Отдел, находящийся в прямом ведении ректора вуза	Посредством Ассоциаций выпускников, являющихся отдельными юридическими лицами (общественными организациями, некоммерческими партнерствами)
Налоговые послабления для доноров	
Налог на юридических и на физических лиц в США называется одинаково: налог на доход. Благотворительные выплаты (соответствующие определению в кодексе) подлежат вычету из налоговой базы, но лишь до некоторых пределов: для физических лиц не более 50 % дохода (некоторые виды выплат – не более 30 % дохода), а для корпораций – не более 10 % дохода	Льготы (в виде вычетов из налоговой базы и в виде сумм расходов) по благотворительности есть только по НДФЛ. Для юридических лиц никаких льгот нет (кроме некоммерческих организаций)
Категории жертвователей	
Выпускники и их родители, друзья и единомышленники, корпорации и благотворительные фонды	Успешные выпускники, благотворительные фонды
ВУЗы США	ВУЗы РФ
Мотивация доноров	
1. Желание выразить признательность alma mater за то образование, которое позволило им реализоваться и достичь профессиональных высот. 2. Стремление сделать успешными всех, кто связан с вузом. 3. Кузница квалифицированных кадров	1. Формирование собственного положительного имиджа (либо амбиции). 2. Поддержание связи с руководством учебного заведения (чувствуют себя обязанными). 3. Желание быть причастным к благородному делу

Образовательный фандрайзинг в России состоит из трех основных элементов [3]:

1. **Работа с выпускниками.** Интересом выпускников университетов является стремление стать частью группы, поднимающей их социальный и карьерный статус. То есть при поиске финансирования сегодня российские университеты используют в основном эмоциональные (стремление поддержать alma mater, приверженность к бренду) или статусные мотивы (членство в ассоциации выпускников, попечительского совета, именные стипендии и т.п.). Это стремление выпускников полностью совпадает с целями университета, поскольку именно их социальный статус является определяющим для его престижа.

2. **Налаживание** долгосрочных отношений с предприятиями и организациями – работодателями и партнерами университета. Эти компании заинтересованы в вузе при поиске молодых специалистов. С точки же зрения фандрайзинга существенным является формирование ассоциации бизнес-партнеров вуза. Как и в случае с выпускниками, система членства обеспечивает самокупаемость этой работы, а регулярные контакты создают прочную основу для дальнейшей фандрайзинговой деятельности. Большинство компаний

готовы и к более тесному сотрудничеству с университетами: формированию баз практик, совместному открытию новых направлений магистратур и базовых кафедр, адаптации учебных планов к своим потребностям, созданию индивидуальных программ стажировок студентов и выпускников, формированию кадрового резерва для компаний – без всего этого работа с выпускниками теряет содержательную основу. Университет в рамках партнерских отношений может проводить обучение персонала компании в сфере повышения квалификации.

3. **Финансирование** научно-исследовательских программ и образовательной деятельности в рамках высшей школы. В современных условиях в России существует широкий выбор форм и механизмов взаимодействия в сфере науки и образования. Государственные и международные гранты стали одним из важных дополнительных источников развития научно-образовательных учреждений.

Результаты. По мнению большинства российских исследователей, в России, к сожалению, фандрайзинг как инструмент по поиску источников дополнительного финансирования до сих пор пока не получил должного развития, как за рубежом. Процесс планомерного привлечения средств в целевой капитал отечественных университетов только начинает набирать обороты.

На этом этапе можно выделить ряд факторов, препятствующих этому процессу в России:

1. Отсутствие налоговых льгот, что не способствует развитию института благотворительности в сфере высшего образования.

2. Отсутствие соответствующей организационной структуры в университетах и квалифицированных специалистов (фандрайзеров), умеющих выстраивать взаимодействие с донорами и фондами и имеющих опыт маркетинговых исследований.

3. Отсутствие в обществе культуры участия в благотворительной деятельности.

Несмотря на указанные выше препятствия, у России есть возможность опередить большинство европейских стран в сфере эффективного образовательного фандрайзинга. Во-первых, государство предпринимает действия в отношении совершенствования деятельности НКО, что подтверждает намерения руководства страны выйти на инновационный путь развития. Во-вторых, в России растет количество обеспеченных людей – владельцев бизнеса и топменеджеров, проявляющих большую социальную активность. И в-третьих, особенности российского менталитета (так называемая «русская душевность», богатейшие традиции меценатства) могут положительно повлиять на развитие культуры фандрайзинга.

Обсуждения. Результаты исследования были представлены на научно-практической конференции «Проблемы научно-инновационного развития России» (Новосибирский ГАУ, декабрь 2020 года).

Заключение. Таким образом, подготовка и успешная реализация фандрайзинговой стратегии для привлечения средств в российские университеты – процесс не простой и продолжительный. Основные трудности связаны с необходимостью проведения значительных преобразований внутри самого университета, возрождением культуры благотворительности российских граждан (в первую очередь выпускников вуза) и сложностями перехода отечественных корпораций на новый уровень взаимодействия с институтами высшей школы. Тем не менее, успех в каждом отдельном университете будет способствовать развитию российской системы образовательного фандрайзинга в целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Рыжкова М.В. Организационная структура фандрайзинговой деятельности в российском вузе / М.В. Рыжкова // Инженерное образование. – 2010. – № 6. – С. 94–102.
2. Дегтерев Д.А. Развитие инфраструктуры образовательного фандрайзинга / Д.А. Дегтерев // Теория и практика функционирования фондов целевого капитала в высшем образовании России: сб. практ. рекомендаций для участников Междунар. науч.-практ. конф. «Теория и практика функционирования фондов целевого капитала в России», МГИМО (У)

МИД России, 27–29 апр. 2010 г. / под ред. Е.С. Бирюкова, Д.А. Дегтерева, А.В. Стельмаха. – М.: МГИМО, 2010. – С. 50–56.

3. Демчук Т.В. Состояние и перспективы образовательного фандрайзинга / Т.В. Демчук // Нефть и газ Западной Сибири: материалы Междунар. науч.- техн. конф., посвящ. 55-летию Тюмен. гос. нефтегаз. ун-та. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2011. – Т. 4. – С. 24–27.

УДК 331

РЫНОК ТРУДА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА ПРИМЕРЕ HR-СПЕЦИАЛИСТОВ: СТАТИСТИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА

В.М. Хохолкин, студент

Научный руководитель: Т.Ю. Калошина, к. социол. н., доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматриваются актуальные вопросы, касающиеся рынка труда выпускников вузов. Представлена подробная статистика, характеризующая тенденции на рынке труда выпускников вузов.

Ключевые слова: рынок труда, рынок труда выпускников вузов, вакансии, HR-специалист.

Введение. Рынок труда выпускников вузов довольно сложный и противоречивый механизм и еще далек от идеала, к которому стремится государство, решая проблему безработицы молодёжи.

На молодежном рынке труда негативные процессы и тенденции более выражены. В Российской Федерации, как и во всем мире, безработица молодежи превышает средний уровень и ее показатель возрастает во время экономических кризисов. Выпускники вузов, выходя на рынок труда, в подавляющем большинстве случаев сталкиваются со сложностями в поиске работы [1].

Материалы и методы. Теоретические и социологические методы исследования: работа с литературными источниками, анализ статистических данных, анализ информации, представленной на сайте hh.ru.

Результаты. По результатам онлайн-опроса компании HeadHunter, проведенного в период с 20 декабря 2016 г. по 20 января 2017 г. среди 19581 соискателя, в том числе 755 молодых специалистов, в 2017 г. в г. Новосибирске статус безработного имели 19,6% граждан моложе 29 лет, из них 43,2% были выпускниками вузов. В настоящее время данная тенденция сохраняется.

Обсуждение. Негативную ситуацию на молодежном рынке труда усугубляет недостаточно отлаженное взаимодействие института образования и рынка труда в России [1].

Согласно статистике, соотношение роста вакансий к росту резюме молодых специалистов по сравнению с предыдущим месяцем по данным сайта hh.ru составила [2]:

- в январе 2020 г: -7 вакансий / -11 резюме,
- в феврале 2020 г: -4 / +16;
- в марте 2020 г: -7 / +14;
- в апреле 2020 г: -4 / -10;
- в мае 2020 г: -21 / -10;
- в июне 2020 г: +26 / +23;
- в июле 2020 г: +22 / +29;
- в августе 2020 г: +15 / +3.

Из этой статистики можно сделать выводы, что из-за пандемии многие молодые специалисты не могли найти себе работу, так как многие предприятия сокращались, а когда меры по борьбе с пандемией смягчили, рынок труда молодых специалистов потихоньку стабилизируется.

Статистика конкуренции на одну вакансию также очень важна для рынка молодых специалистов [2]:

- в январе 2020 г. на одну вакансию приходилось 12 человек;
- в феврале 2020 г. – 14 человек;
- в марте 2020 г. – 18 человек;
- в апреле 2020 г. – 16 человек;
- в мае 2020 г. – 19 человек;
- в июне 2020 г. – 18 человек;
- в июле 2020 г. – 19 человек;
- в августе 2020 г. – 18 человек.

Статистика говорит о том, что, к сожалению, рынок труда молодых специалистов сейчас переполнен, а вакантных мест всем не хватает.

Выпускнику ВУЗа довольно сложно найти себе работу по своей специальности, так как в современное время большинство работодателей ставят опыт работы на первое место, а после вуза выпускник идет работать по специальности впервые.

Для решения данной проблемы ВУЗы создают центры содействия занятости студентам, основными направлениями деятельности которых являются:

- помощь в трудоустройстве студентов на предприятиях, организациях;
- оказание помощи работодателям в подборе необходимых сотрудников из числа выпускников вуза;
- заключение комплексных договоров между вузом и крупными компаниями на основе взаимных интересов, в рамках которых производится целенаправленная подготовка специалистов для конкретного предприятия;
- организация дней предприятий, презентации компаний, ярмарок вакансий, на которые приглашаются работодатели для последующего установления контактов и сотрудничества с целью выделения вакансий для молодых специалистов;
- размещение поступивших от работодателей вакансий на информационных стендах и сайте вуза [3].

Поговорим о рынке труда выпускников вузов по специальности HR-специалист или специалист по управлению персоналом. Сначала дадим определение каждого понятия.

HR-специалист – это специалист по управлению человеческими ресурсами. Главная задача этого специалиста – обеспечить бизнес лучшим персоналом, способным повысить конкурентоспособность компании, создать такие условия труда, чтобы люди могли реализовать свои таланты, достигая цели компании [4].

Специалист по управлению персоналом – это человек, решающий задачи по формированию трудового коллектива в компаниях и на предприятиях. В зависимости от условий такой специалист может занимать должности ресичера, рекрутера, HR-менеджера [7].

Согласно статистике конкуренции на рынке труда выпускников вузов по специальности HR-специалист или специалист по управлению персоналом следующая [2]:

- январь 2020 г. 9 человек на одну вакансию (9 / 1);
- февраль 2020 г. – 8 / 1;
- март 2020 г. – 9 / 1;
- апрель 2020 г. – 11 / 1;
- май 2020 г. – 12 / 1;
- июнь 2020 г. – 10 / 1;
- июль 2020 г. – 9 / 1;
- август 2020 г. – 8 / 1.

Заключение. Как мы видим из статистики, деятельность в области HR-менеджмента популярна среди молодых специалистов, но вакансий на всех не хватает.

Большинство вузов функционируют по принципу «спрос рождает предложение», и при этом стараются ориентироваться на реальные потребности экономики в специалистах определенного профиля. При этом недостаток опыта работы по специальности у

выпускников вузов снижают их конкурентоспособность на рынке труда по сравнению с более опытными работниками.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ильиных С.А. Трудоустройство выпускников вуза в условиях нестабильной экономической ситуации [Текст]: Статья / Ильиных С.А., Сухорукова Н.Г., Ровбель С.В. // Cyberleninka, 2017.
2. Новосибирская область – статистика рынка труда [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://stats.hh.ru/novosibirsk_oblast# (дата обращения: 02.02.2021).
3. Основные направления деятельности по содействию занятости студентов и выпускников [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://khti.sfu-kras.ru/obuchenie/trudoustroystvo-vypusknikov/osnovnye-napravleniya-deyatelnosti-po-sodeystviyu-zanyatosti-studentov-i-vypusknikov.php> (дата обращения: 22.01.2021).
4. Профессия HR-специалист [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://postupi.online/professiya/hr-specialist/> (дата обращения: 11.01.2021).
5. Разница между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://thedifference.ru/otlichie-upravleniya-personalom-ot-upravleniya-chelovecheskimi-resursami/> (дата обращения: 07.12.2020).
6. Рейтинг мониторинга эффективности вузов [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://best-edu.ru/ratings/rejting-monitoringa-effektivnostivuzov?name=®ions%5B%5D=54&year=2020&is_fil=0&grade=& (дата обращения: 15.12.2020).
7. Специалист по управлению персоналом: требования, функции, зарплата [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://yandex.ru/turbo/checkroi.ru/s/blog/professiya-specialist-po-upravleniyu-personalom/> (дата обращения: 02.02.2021).

УДК 631.1:675.83(571.54/.55)

ПЕРСПЕКТИВЫ ПЕРЕРАБОТКИ ШЕРСТИ В ЗАБАЙКАЛЬСКОМ КРАЕ

В.В. Цынгueva, старший преподаватель
Е.Б. Денисенко, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Учитывая особую значимость, актуальность и приоритетность в восстановлении овцеводства в регионе, а также ввиду того, что в настоящее время в крае остро стоит проблема переработки продукции овцеводства, и в частности, переработки шерсти. На основе описанной технологии переработки предполагается приобретение линии по первичной переработке шерсти с производительностью 20 кг/час (при 40-часовой рабочей неделе в месяц производится переработка более 32 ц шерсти, то есть около 390 ц шерсти в год).

Ключевые слова: поголовье овец, шерстная продуктивность, переработка, реализация

Введение. Ведущей отраслью сельскохозяйственного производства Забайкальского края является животноводство, представленное молочным и мясным скотоводством, свиноводством, овцеводством, козоводством, коневодством, птицеводством, пчеловодством, незначительный удельный вес занимают оленеводство и верблюдоводство.

Овцеводство – традиционная отрасль животноводства для Забайкальского края. По численности поголовья овец Забайкалье находится на десятом месте в Российской Федерации, по производству шерсти – на восьмом (по итогам 2019 г.). Регион является одной из крупнейших баз тонкорунного овцеводства Восточного региона и России в целом. Шерсть овец забайкальской породы по своим качествам считается одной из лучших в

Российской Федерации. Еще совсем недавно в период наивысшего развития овцеводства в крае, он занимал вторые-третьи места в стране по поголовью овец и производству продукции отрасли, после Ставропольского края и Ростовской области. Это говорит об огромных потенциальных возможностях, которыми располагает край для развития овцеводства. Этому благоприятствуют природно-климатические и экологические условия, наличие большого количества, в 4 миллиона гектаров, естественных кормовых угодий, в том числе 3,5 миллиона пастбищ, богатейший опыт и традиции местного населения заниматься пастбищным животноводством. Однако социально-экономические последствия современных реформ привели к многократному сокращению поголовья овец и производства продукции.

Поэтому необходимость разработки практических рекомендаций по повышению эффективности производства и переработки шерсти в современных условиях определяет актуальность данной проблемы.

Цель исследования заключается в разработке практических рекомендаций по повышению эффективности производства и переработки шерсти. Для достижения цели были поставлены и решены следующие задачи:

– разработать направления повышения эффективности по переработке шерсти в Забайкальском крае.

Материалы и методы. Проблема производства шерсти в Забайкальском крае в отсутствии переработки, культуры заготовки и хранения. Поэтому работа с местной шерстью требует дополнительных затрат на мойку, обработку, дефектовку, решения проблем дополнительных отходов.

Данная ситуация, может быть, изменена лишь совместными усилиями производителей шерсти, перерабатывающих организаций и государства. В настоящее время существует государственная поддержка производителей шерсти, однако организаций-переработчиков государство не поддерживает, поэтому их немного и выход на рынок для них достаточно сложен.

В связи с этим, необходимо налаживать механизм взаимодействия производителей, переработчиков и рынков сбыта с учетом государственной поддержки на всех этапах производства товаров из овечьей шерсти.

«Слабым звеном» в настоящее время являются перерабатывающие организации, которые не формируют спрос у производителей шерсти на сырье и не формируют предложение по российской шерстяной продукции для населения, вынужденного удовлетворять свои потребности за счет импортных товаров.

Необходимы региональные и местные проекты по организации переработки шерсти в Забайкальском крае с использованием имеющихся производственных площадей.

Самым доступным вариантом бизнеса является открытие небольшого цеха, обеспечивающего первичную подготовку сырья, а также небольшого производства на его базе, изготавливающего постельные принадлежности, текстильные изделия из натуральной шерсти, тонированную шерсть для валяния. Это направление требует минимум средств для вложений, но позволяет выпускать востребованную среди населения продукцию.

В этом контексте необходимо отметить агинскую породу овец, как источник сырья для производства изделий. Эта порода подбиралась как раз под климат Забайкалья, она полугрубошерстная, и шерсть этих овец может применяться для изготовления ковровых изделий. В России, помимо агинской, больше нет специальных пород с ковровой шерстью, это дефицит, все заполнено западной продукцией, тогда как разведение агинской породы могло бы закрыть эту нишу. Однако, в краткосрочной перспективе производство ковров для организаций Могойтуйского района Забайкальского края не рассматривается, поскольку необходимо помещение площадью от 500 кв. м. и высокие первоначальные затраты. Тем не менее, при появлении данного производства в крае, агинская шерсть будет более востребована.

Переработка шерсти овец обладает одним существенным преимуществом в сравнении с иными сельскохозяйственными направлениями бизнеса. Такая деятельность не имеет отношения к пищевым продуктам, поэтому к производственным помещениям и

персоналу не будут предъявляться особые требования. Здание должно соответствовать действующим на сегодняшний день строительным нормам – это единственное, что следует учитывать.

Производство по первичной переработке шерсти-сырца состоит из следующих этапов, которые предполагают организацию помещений и производственных линий:

- приемка и сортировка сырья;
- обработка шерсти на обезрепеивающей машине;
- линия обработки колтунов и очистки от мусора;
- участок иммерсионных ванн и отжимных машин, обеспечивающих 5 циклов мойки;
- сушка мытого волокна;
- упаковка;
- склад готовой продукции.

Стандартная технологическая линия по переработке шерсти включает в себя стиральные и сушильные машины. Небольшие промышленные линии позволяют обрабатывать от 15 до 400 кг за час, в том числе, обеспечивая непрерывное производство. Заключительный этап подразумевает сушку и обезвоживание. Габаритные размеры и комплектация линии будут зависеть от производительности.

Первичную переработку шерсти целесообразно организовать для всех видов шерсти, производимой организациями Могойтуйского района Забайкальского края – от тонкорунных и полугрубошерстных пород овец. При этом тонкорунную шерсть, прошедшую первичную обработку, целесообразно реализовывать на фабрики, занимающиеся изготовлением шерстяных ниток, тканей и т.п. Цена на тонкорунную шерсть выше, чем на шерсть полугрубошерстных пород овец, соответственно, выше ее окупаемость.

Для повышения окупаемости шерсти полугрубошерстных пород овец, помимо ее первичной переработки, целесообразна организация производства одеял из овечьей шерсти.

За 6 лет наблюдается снижение поголовья овец на 6,9% (табл.1), производство шерсти в хозяйствах всех категорий Забайкальского края наиболее существенно уменьшилось (на 33,6%).

Таблица 1 – Динамика поголовья овец и валовое производство шерсти в хозяйствах всех категорий Забайкальского края за 2014-2019 гг., тыс. голов [1].

Вид скота и продукции	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Изменение 2019 г. к 2014 г.	
							абсолютное (+,-)	темп роста, %
Овцы и козы	484,6	468,4	455,6	466,7	496,2	468,6	-16	96,7
в том числе овцы	434,9	421,6	397,1	408,5	427,4	405,1	-29,8	93,1
Шерсть (в физическом весе), тонн	1441	1292	1255	1270	1175	956,7	-484,3	66,4

В 2019 г. более низкая результативность относительно 2018 г. обусловлена также наличием обстоятельств непреодолимой силы, в результате наступления которых произошли физические потери скота (гибель в пожарах и уничтожение обгоревшего скота), уничтожение естественных пастбищ. Вследствие пожаров в апреле 2019 г. было уничтожено свыше 350 объектов инфраструктуры на 119 животноводческих стоянках, погибло 14,6 тыс. овец и коз.

Результаты. Производство одеял из овечьей шерсти предлагается осуществлять по рулонной технологии. При данной технологии сначала заготавливается рулон наполнителя, а затем его вместе с двумя рулонами ткани (снизу и сверху) заправляют в стегальную машину, где происходит стежка одеяла, а также автоматическая обрезка по размеру. Далее

одеяла вручную окантовываются косой бейкой. Благодаря такой технологии наполнитель внутри одеяла расположен равномерно, в т.ч. в углах, однако данное одеяло менее пышное, т. к. при стежке происходит прижим всего наполнителя по всей ширине.

Для создания швейного производства по выпуску постельных принадлежностей понадобится помещение площадью около 100-150 кв. метров. Одеяла – это довольно габаритный, хотя и легкий товар, поэтому, помимо цеха, потребуются отдельные помещения под склады готовой продукции и расходных материалов. В данном случае, могут быть использованы помещения, имеющиеся у организации.

Всего организациями Могойтуйского района Забайкальского края производится более 1000 ц шерсти в год, из нее около 330 ц – шерсть, полученная от овец агинской породы, пригодная для производства одеял. Непосредственно в Агрофирме им. «Ленина», где предлагается организация производства одеял, производится около 100 ц шерсти в год. В связи с этим, производительности линии по переработке шерсти 20 кг/час будет достаточно (при 40-часовой рабочей неделе в месяц производится переработка более 32 ц шерсти, то есть около 390 ц шерсти в год).

В связи с этим, предлагается приобретение линии производства Китай от поставщика ООО Завод оборудования для шерстяных изделий «Синган» производительностью 20 кг/ч.

В состав линии входит:

1. Моющая машина, габариты 1100 × 1200 × 1000 мм.
2. Отжимная вальцовая машина, габариты 900 × 870 × 1500 мм.
3. Сушка, габариты 4600 × 1100 × 2100 мм.
4. Чесальная машина трехваловая, габариты 600 × 1800 × 1000 мм, производительность до 20 кг в час.

5. Пятицилиндровая открытая обезрепеивающая машина LJUFH046-1100

Предназначена для рыхления кусковой шерсти, удаление примесей шерсти, повышает качество мойки шерсти.

Технологическая схема расположения оборудования по первичной обработке шерсти представлена на рисунке 1.



Рис. 1 – Технологическая схема расположения оборудования по первичной обработке шерсти

Цена линии составляет 1 462 500 руб. (22 500\$). Стоимость доставки из Китая – 365 000 руб. (транспортная компания ООО «Росимпорт»).

Данная линия обеспечивает первичную обработку шерсти. Для производства одеял необходимо дополнительное оборудование [2]:

1. Машина стегальная компьютеризированная ДН-28 стоимостью 765 000 руб. (ООО «Швейавтоматика», г. Челябинск, доставка 59 000 руб.)
2. Пресс пневматический с запайкой (75 500 руб., доставка 10 000 руб.).
3. Швейные машины 1022 класс (3 шт., цена 8350 руб. за штуку).
4. Стол для раскроя бязи (для покрытия шерстяных одеял) и стяжения одеял 2×2, цена 1200 руб.
5. Стеллаж для ткани (бязи) – 2000 руб.
6. Контейнер для шерсти – 500 руб.
7. Нож электрический с двигателем для резки шерсти – 1200 руб.
8. Ножницы Joyee 9 – 300 руб.
9. Метр деревянный – цена 50 руб.

Таким образом, первоначальные расходы на оборудование с учетом доставки составят 2 767 300 руб. Финансирование данных расходов, может быть, осуществлено частично за счет собственных средств организации (1 767 300 руб.), частично за счет привлечения кредита (1 млн руб.) или государственной поддержки.

Далее необходимо рассчитать затраты на сырье и материалы исходя из следующих расходов:

- нитки: по 2 катушки на одну машинку в день, стоимость 10 руб./катушка;
- шерсть: 1,2 кг на одно одеяло, в день планируется производить 16 одеял (исходя из производительности линии);
- 3 м бязи на одно одеяло при ширине одеяла 220 см. 1 м бязи на оптовом рынке стоит 80 руб.

Расчет стоимости сырья и материалов представлен в таблице 2.

Таблица 2 – Расчет стоимости сырья и материалов для производства одеял из овечьей шерсти

Вид сырья, материалов	Цена за ед., руб.	Расход на 1 одеяло		Расход за рабочий день (на 16 одеял)		Расход за год (250 рабочих дней, 4000 одеял)	
		Ед.	Руб.	Ед.	Руб.	Ед.	Руб.
Нитки, катушек	10	0,75	7,50	12	120,00	3000	30 000,00
Шерсть, кг	50,00	1,2	60,00	19,2	960,00	4800	240 000,00
Бязь, м	80	3	240,00	48	3 840,00	12000	960 000,00
Итого	–	–	307,50	–	4 920,00	–	1 230 000,00

Расходы на материалы составят 1 230 тыс. руб. в год.

Расчет затрат на оплату труда представлен в таблице 3.

Таблица 3 – Расчет затрат на оплату труда персонала, занятого на производстве одеял из овечьей шерсти

Наименование	Численность, чел.	Заработная плата в месяц, руб.	Фонд оплаты в год, руб.	Отчисления в ПФ, ФСС, ФОМС (30%), руб.	Всего за год, руб.
Швея	3	11500	414 000,00	124 200,00	538 200,00
Закройщица	1	11500	138 000,00	41 400,00	179 400,00
Рабочий на гребнечесальную машину (+ стирка, сушка, упаковка)	1	10000	120 000,00	36 000,00	156 000,00
Менеджер по сбыту продукции	1	17500	210 000,00	63 000,00	273 000,00
Итого	6	X	882 000,00	264 600,00	1 146 600,00

Фонд оплаты труда персонала, занятого на производстве одеял из овечьей шерсти, с отчислениями на социальные нужды в год составит 1 146 600,00 руб.

Для расчета амортизационных отчислений в первоначальную стоимость оборудования включаются затраты на доставку.

Расчет амортизационных отчислений по оборудованию представлен в таблице 4.

Таблица 4 – Амортизационные отчисления на оборудование по переработке шерсти и производство одеял

Вид оборудования	Количество, шт.	Цена 1 шт., руб.	Амортизационная группа	Срок полезного использования, лет	Амортизация в год, руб.
Линия первичной переработки шерсти	1	1 827 500,00	5	10	182 750,00
Машина стегальная компьютеризированная ДН-28	1	824 000,00	5	10	82 400,00
Пресс пневматический с запайкой	1	85 500,00	5	10	8 550,00
Итого	–	–	–	–	273 700,00

Таким образом, в год амортизационные отчисления составят 273,7 тыс. руб.

Упаковку одеял можно производить в прозрачные полиэтиленовые пакеты, необходимо также заказать этикетки. Печать одной этикетки размером 0,5 п.л. обойдется в 2 руб. Сам пакет оптом стоит 3 руб./шт.

Таким образом, на 1 одеяло упаковка с этикеткой обойдется в 5 руб., за год на 4000 одеял расходы на упаковку составят 20 тыс. руб.

Необходимо также учесть расходы на аренду производственного помещения.

Прочие затраты (электроэнергия, вода, спецодежда, непредвиденные расходы и т.п.) примем в размере 10% от общей суммы затрат.

Расчет себестоимости продукции представлен в таблице 5.

Таблица 5 – Расчет себестоимости производства одеял из овечьей шерсти

Наименование статей затрат	Всего расходов за год, руб.	Расходы на 1 одеяло, руб.	Удельный вес, %
Сырье и материалы	1 230 000,00	307,50	34,9
Заработная плата с отчислениями во внебюджетные фонды	1 146 600,00	286,65	32,5
Амортизационные отчисления	273 700,00	68,43	7,8
Аренда	120 000,00	30,00	3,4
Упаковка	20 000,00	5,00	0,6
Платежи по кредиту	384 395,40	96,10	10,9
Прочие расходы	352 743,93	88,19	10,0
Итого	3 527 439,33	881,86	100,0

В структуре производственной себестоимости одеял из овечьей шерсти преобладают сырье и материалы (34,9%) и заработная плата с отчислениями во внебюджетные фонды (32,5%).

Реализацию производимой продукции целесообразно осуществлять в г. Чита, организовав поставки в магазины, занимающиеся реализацией постельных принадлежностей и гипермаркеты (Посуда-Центр, Лента) с периодичностью раз в месяц (330 одеял). Расходы на доставку составят:

- топливо: 1800 руб. (218 км в одну сторону, с учетом обратной дороги);
- оплата труда водителю: 800 руб. (6 часов в пути, 2 часа разгрузочные работы по городу).

Таким образом, расходы на доставку составят в месяц 2600 руб., в год 31 200 руб.

В настоящее время в г. Чита цены на одеяла из овечьей шерсти колеблются в пределах от 1000 руб. («Золотое руно», синтетический материал верха) до 6790 руб. (ИП

Монакова Валерия Германовна, бренд «Шерстистость-Пушистость», ручная работа). Цены на аналогичные по качеству товары (натуральная ткань, наполнитель 100% шерсть) составляют 2200 – 2300 руб. (ЭкоБамбук, АльВиТек и другие производители) [3].

В связи с этим, для Агрофирмы им. «Ленина» рекомендуется оптовая цена на 1 одеяло 1400 руб., что является более низкой ценой на товар аналогичного качества, чем у конкурентов.

Заключение. В заключение следует подчеркнуть, что развитие производства и переработки шерсти необходимо в развитии человечества, и это обуславливает значительную эволюционную и социальную роль овцеводства, указывает на то, что данная отрасль заслуживает большего внимания со стороны государства.

Таким образом, с целью повышения эффективности производства и переработки шерсти предлагается организация производства одеял на базе Агрофирмы им. «Ленина». При этом предполагается закуп шерсти у всех организаций Могойтуйского района Забайкальского края. Общие инвестиции составят 2767 тыс. руб., финансирование предлагается осуществлять частично из собственных средств организации, частично за счет кредита банка сроком на 3 года.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Формы отчетности о финансово-экономическом состоянии товаропроизводителей агропромышленного комплекса за 2014-2019 гг.
2. <https://yandex.ru/search> (дата обращения 11.11.2019г).
3. <https://sherstistost.ru> (дата обращения 11.11.2019 г.)

УДК 658.3.07

УДЕРЖАНИЕ ПЕРСОНАЛА

В.С. Черкасова, студентка

Научный руководитель: Д.А. Севостьянов, канд. мед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье рассматриваются основные проблемы удержания персонала в современном мире, а также представлены основные эффективные методы, которые позволяют удерживать ценных организации работников.

Ключевые слова: персонал, удержание персонала, трудовая деятельность.

Введение. В современном мире вопрос об удержании персонала особенно актуален для всех работодателей, так как персонал с высокой квалификацией и большим опытом – это фундамент любой успешной организации. Безусловно, удержание персонала – это трудоемкий процесс, в основе которого стоит удовлетворенность работника к его деятельности в принципе, а также удовлетворенность в отношении самой организации, ее сотрудников, начальства. Вообще, удовлетворенность работника – это базовый показатель, который работодатель должен брать во внимание в первую очередь и в дальнейшем обеспечивать работника такими условиями трудовой деятельности, чтобы ему было максимально комфортно выполнять поставленные организацией задачи [1].

Материалы и методы. Исследование носит теоретический характер. В нем нашли применение общенаучные методы исследования (анализ и синтез, индукция и дедукция, аналогия и моделирование), а также анализ литературы по данной проблематике.

Результаты. Опираясь на теорию Ф. Герцберга факторы, которые на прямую воздействуют на работника и являются той самой базой удовлетворенности в работе можно подразделить на следующие категории:

1. Мотивационные – это возможности личностного роста и развития, профессиональный и карьерный рост, интересный процесс трудовой деятельности.

2. Гигиенические – это факторы, которые обеспечивают абсолютно все условия труда, а именно – комфортное рабочее место, оборудование, климат в коллективе и взаимоотношение с ним, и конечно оплата труда.

Теория Ф. Герцберга говорит о том, что именно мотивационными факторами можно достичь роста трудовой мотивации, а гигиенические факторы обеспечивают лояльность персонала и способствуют как раз его удержанию т.е., влияния на саму трудовую мотивацию не имеют. Следовательно, например, при повышении заработной платы или усовершенствовании условий труда деятельность работника, вероятнее всего останется на прежнем уровне, но лояльность в целом будет расти. Работодатель даст уверенность работнику, что его вклад в деятельность организации соответствует данным условиям труда. Но при этом работник может понимать, что и другая аналогичная организация может обеспечить его деятельность такими же условиями, и в таком случае самым эффективным удержанием работника станет именно повышение оплаты труда.

С повышением заработной платы будут расти и потребности работника, и как следствие, один этот фактор будет достаточно весомым для удержания.

Конечно, материальным стимулированием не стоит злоупотреблять, так как траты работника происходят вне организации. Следовательно, и интерес работника может оказаться за ее пределами т.е. работник будет больше думать, например, об инвестициях во что-либо, чем о самой трудовой деятельности.

Простые и понятные трудовые отношения и есть фундамент успешного взаимодействия организации и ее персонала. Иначе сотрудник просто теряет доверие, и теряет стимул трудиться во благо организации.

В большинстве случаев работодатель слишком поздно начинает заниматься удержанием сотрудника, например, когда тот уже решил оставить рабочее место и имеет варианты с лучшими условиями, особенно если сотрудник полностью понимает востребованность своих знаний, навыков, опыта. Поэтому внимание со стороны должно быть всегда в виде любого взаимодействия.

Как уже было отмечено, удовлетворённость работников связана не только с материальным стимулированием. Также руководству стоит применять иные меры – различные обучения, программы повышения квалификации, мотивационные программы – работникам важно расти и развиваться не только в финансовом плане [2, 3].

Также одним из главных факторов удерживающих любого сотрудника является взаимоотношения с коллегами. Именно корпоративный настрой дает ритм в работе организации в целом. Поэтому также важно активировать организационную, корпоративную культуру для комфортного климата в коллективе, который также будет иметь ценность для всего персонала.

Обсуждения. Данная проблематика обсуждалась на ряде дискуссионных площадок, организованных в НГАУ, в том числе на Всероссийской (национальной) научной конференции "Роль аграрной науки в устойчивом развитии сельских территорий" (г. Новосибирск, 2017 г.) [4]; на III научно-практической конференции студентов и магистрантов факультета государственного и муниципального управления НГАУ "Современный взгляд на будущее управленческой науки" (г. Новосибирск, 2018 г.) [5] и др.

Заключение. Итак, можно выделить основные факторы эффективного удержания работников:

- оплата труда выше среднего уровня
- материальные и нематериальные поощрения
- создание комфортных условий труда
- создание индивидуальных условий развития высококвалифицированных специалистов и специалистов
- предоставление полной информации об организации, об условиях труда, правах и обязанностях и т.д.
- обеспечение здорового эмоционального климата в коллективе.
- обеспечение полного социального пакета.

Для того чтобы персонал организации видел ценность в своем рабочем месте, работодатель должен быть в курсе просьб и пожеланий своих подчинённых, должен не просто принимать соответствующие меры, а делать это вовремя.

Организация, в которой руководство вовремя и эффективно повышает лояльность персонала и обеспечивает его правильной мотивационной системой добивается больших и успешных результатов, а также имеет положительную репутацию на рынке труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Артюхова И.В., Мезенцева И.В. Совершенствование системы управления персоналом в рамках развития предприятия // Экономика Крыма. – 2019. – № 1. – С. 396–399.
2. Шубина Н.А. Материальное и нематериальное стимулирование труда: организационный опыт и общественное мнение // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. XXIII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 8(23). – С. 267–269.
3. Кардашов В.В. Мотивация персонала: теория и практика // Человек и труд. 2019. – № 10. – С. 47–48.
4. Домовова Ю.И., Севостьянов Д.А. Привлечение и удержание персонала в современных условиях // Роль аграрной науки в устойчивом развитии сельских территорий. Сборник II Всероссийской (национальной) научн. конференции (г. Новосибирск, 25 декабря 2017 г.). – Новосибирск: НГАУ, 2017. – С. 595–597.
5. Ляба Н.Ю., Севостьянов Д.А. Особенности привлечения и удержания персонала в современных условиях // Современный взгляд на будущее управленческой науки. Сб. трудов III научно-практической конференции студентов и магистрантов факультета государственного и муниципального управления. – Новосибирск: Издательский центр НГАУ «Золотой колос», 2018. – С. 140–141.

УДК 331.442

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ОТДЫХА В МУП «НОВОСИБИРСКИЙ МЕТРОПОЛИТЕН»

К.Н. Шипилова, магистрант

Научный руководитель: А.В. Черепанов, канд. экон. наук
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Научная статья посвящена исследованию особенностей организации режимов труда и отдыха на примере МУП «Новосибирский метрополитен». Рассмотрены режимы труда и отдыха при работе контролера контрольно-пропускного пункта. Сделан вывод о том, что в настоящее время необходимо уделять особое внимание рациональному сочетанию рабочего времени и отдыха, что является фактором повышения производительности труда, а также безопасности в условиях распространения коронавирусной инфекции.

Ключевые слова: рабочее время, режим труда и отдыха, охрана труда и здоровья, вредные и опасные производственные факторы.

Введение. Разные виды деятельности имеют ряд особенностей и ограничений, определяемых отраслевой спецификой, требованиями законодательства, наличием вредных и опасных производственных факторов, условиями пандемии.

Материалы и методы. В процессе исследования использовался анализ нормативных документов, регламентирующих режимы труда и отдыха на федеральном и отраслевом уровне, локальные нормативные акты организации, хронометражные наблюдения за работой контролера контрольно-пропускных пунктов.

Результаты. Метрополитен – комплекс наземных и подземных инженерно-технических сооружений, где представлены практически все известные вредные и опасные производственные факторы (физические, химические, биологические и эргономические). Они могут оказывать негативное влияние на здоровье работников и приводить к профзаболеваниям. Поэтому в метрополитене важно соблюдать требования охраны труда.

Специфика работы на метрополитене обуславливает повышенные требования к некоторым элементам организации труда и отдыха. Важное место отводится личной ответственности каждого работника за соблюдение трудовой и технологической дисциплины, а также профилактическим мероприятиям по охране труда и уменьшению (исключению) воздействия вредных и опасных производственных факторов на работающих.

Право на отдых является одной из конституционных гарантий человека и гражданина. Каждый работодатель должен уважать права работников в соответствии с трудовым законодательством, поскольку максимальная эффективность производительной деятельности человека может быть достигнута за счет оптимального чередования рабочего времени и видов досуга, а не непрерывной работы.

Право на отдых является одним из основных прав человека. В нашей стране оно закреплено в статье 37 Конституции РФ и предусматривает, что работающим по трудовому договору гарантируются установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск. [1]

Раздел V Трудового кодекса Российской Федерации призван гарантировать реализацию данного права, его конкретизацию и создание условий для надлежащего использования сотрудниками полагающегося им времени отдыха. Согласно статье 106 Трудового кодекса Российской Федерации, время отдыха – это период, в течение которого работник может свободно выполнять свои обязанности и может выполнять их по-своему. [2]

Согласно трудовому законодательству, время отдыха определяется как период, в течение которого работники обязаны освободить рабочее место в соответствии с законом, внутренним графиком работы (сменным графиком), коллективными договорами и правилами трудового договора и использовать их по своему усмотрению.

Правовое регулирование периодов отдыха имеет большое значение. Полноценный отдых от работы является ключом к поддержанию профессиональных способностей и продолжительности жизни. И, согласно статье 106 ТК РФ время на отдых – это свободное время для выполнения задач, которые работник может использовать по своему усмотрению. [5]

В целях противодействия распространению коронавирусной инфекции, а также исключения скопления пассажиров в вагонах и на платформах станций Новосибирский метрополитен с 15 апреля 2020 г. перешел на штатный режим работы. Интервал движения поездов в утренние и вечерние «часы пик» составит 3–3,5 минуты, а в межпиковое время – 5 минут. До 30.04 2020 г. метрополитен работает с 06.00 до 22.00.

Режим труда и отдыха работников метрополитена регламентируется приказом Минтранса России от 8 июня 2005 г. № 63. [3]

Контролерам контрольно-пропускных пунктов установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом три месяца. Они работают 36 часов в неделю по именным графикам с продолжительностью смены от 10 до 12 часа. Смены бывают дневные и ночные. Для отдыха в течение смены предусмотрены четыре технологических перерыва по 20 минут и перерыв на обед – 30 минут.

В обязанности работника «Контролер контрольно-пропускных пунктов» входит следующее:

- работа на автоматизированном контрольно-пропускном пункте;
- осуществление контроля за проходом пассажиров через турникет;
- осуществление контроля за правилом использования проездных документов;
- разъяснение пассажирам порядка оплаты проезда и багажа;
- требование соблюдения правил пользования метрополитеном;

– обработка сообщений, поступающих на монитор.

Ежегодно в организации издается приказ о проведении мероприятий по улучшению условий и охраны труда. В коллективном договоре есть раздел охраны труда и соглашение по охране труда. В 2019 г. на мероприятия по охране труда в Новосибирском метрополитене выделено 29 млн руб., которые были направлены на: оснащение санитарно-бытовых помещений электробытовыми приборами, мебелью, кондиционерами, гардеробными кабинками, сушильными шкапами и т. д.; улучшение питьевого режима и обеспечение работников чистой и качественной питьевой водой; на всех станциях и во всех электродепо смонтированы стационарные системы очистки воды; обеспечение соблюдения санитарного законодательства.

Регулярно проводится производственный контроль, позволяющий своевременно выявлять превышение показателей вредных производственных факторов на рабочих местах и принимать эффективные меры по их устранению: проводить реконструкцию и модернизацию сетей освещения с целью повышения уровня освещенности и устранения пульсации; осуществлять монтаж систем местной вытяжной вентиляции в зоне проведения работ с выделением химических веществ; оснащать рабочие места шумопоглощающими и шумоизолирующими покрытиями; заменять кресла в кабинах машинистов электропоездов для снижения уровня вибрации; нормализовывать параметры микроклимата путем монтажа систем кондиционирования воздуха, устройств дополнительных воздушно-тепловых завес, реконструкции системы отопления, приобретения и установки переносных источников тепла; приобретать эффективные СИЗ – смывающие и обезвреживающие средства. [4]

Особое место в обеспечении здоровых и безопасных условий труда занимает в метрополитене профсоюзный комитет, который контролирует работы по охране труда и участвует в них. Основное звено общественного контроля за охраной труда непосредственно на рабочих местах – уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда. Ежегодно приобретаются путевки в пансионаты, дома отдыха и санатории, дети работников каждое лето отдыхают в детском оздоровительном лагере. В сферу ответственности профсоюза также входит укрепление здоровья работающих на метрополитене. Для этого регулярно проводятся лыжные соревнования, чемпионаты по настольному теннису, шахматам, шашкам. На оборудованном на территории электродепо футбольном поле два раза в год проходит футбольный турнир среди сотрудников. Предоставляются бесплатные абонементы в бассейны города, в зимнее время арендуются спортивные залы для занятия игровыми видами спорта.

Степень работоспособности работника метрополитена зависит от состояния его здоровья и возраста, стажа работы и профессиональных навыков, специфики производственного процесса, организации труда и рабочей обстановки (уровень шума и вибрации на рабочем месте, температура, влажность, скорость движения воздуха и его состав, атмосферное давление, окраска стен и оборудования, освещенность). Специфика работы на метрополитене, несомненно, определяет повышенные требования к охране труда и здоровью работников. В метрополитене работают как мужчины, так и женщины. У каждой профессии есть свои особенности, но одной из основных является недостаток солнечного света. Большинство работников метрополитена вынуждены проводить под землей восемь часов в сутки, где нехватка воздуха, высокая концентрация вредных веществ, пыль железа, частицы свинца, могут вызывать множество профессиональных заболеваний. [6]

Работники в подземном пространстве подвергаются воздействию множества вредных факторов производственной среды: это вредные вещества в воздухе рабочей зоны, шум и вибрация, неблагоприятные микроклимат и световая среда, тяжесть, напряженность трудового процесса. При определенных обстоятельствах вредные факторы могут стать опасными и привести к травме работника. [7]

В современных условиях требования охраны труда направлены на разработку превентивных мер, направленных на профилактику негативных воздействий производственных факторов на работника в процессе трудовой деятельности, поэтому распознавание и оценка профессиональных рисков – именно тот механизм, который

позволяет снизить вероятность травматизма и профессиональной заболеваемости работников метрополитена. Мероприятия, предложенные автором в рамках выполнения научного исследования, будут способствовать улучшению условий и охраны труда, а также сохранению жизни и здоровья работников метрополитена.

Обсуждения. Результаты исследования обсуждались на семинарских занятиях в рамках изучения таких дисциплин как: «Кадровая безопасность в организации», «Бенчмаркинг системы управления персоналом».

Заключение.

1. Организация режимов труда и отдыха, охраны труда в МУП «Новосибирский метрополитен» учитывает требования законодательства.

2. Локальные нормативные акты исследуемой организации учитывают специфику отрасли, в них постоянно, целенаправленно и своевременно вносятся коррективы, способствующие повышению качества процессов организации труда, способствующие снижению травматизма, повышению работоспособности сотрудников.

3. В экстремальных условиях пандемии организация труда сотрудников своевременно была скорректирована.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2013 № 6-ФКЗ, от 30.12.2013 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ) // Собр. законодательства РФ. – 14.04.2014. – № 15. – ст. 1691.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 2002. - № 1 (ч.3).

3. Приказ Минтранса РФ от 08.06.2005 № 63 (ред. от 26.02.2007) «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена» // Заработная плата: расчеты, учет, налоги. – № 9. – 2005. – С. 118-124.

4. Кузнецова И.А. Основы организации труда на предприятии: Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. – 255 с.

5. Листьев В.В. Трудовое право Российской Федерации. Учебное пособие. М.: МФПА, 2019. – 175 с.

6. Особенности условий труда в метрополитене. Trudohrana.ru. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.trudohrana.ru/article/53-qqe-15-m6-osobennosti-ohrany-trudavmetropolitene> (дата обращения: 19.04.2020).

7. Фролов Г.С., Голицинский Д.М., Ледяев А.П. Метрополитены. / Учебник для вузов. – М.: «Желдориздат», 2016. – 528 с.

УДК 331

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВО

Т.Ю. Ширяева, студент

Научный руководитель: И.Э. Толстова, к.п.н., доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье рассматриваются современные методы анализа кандидатов работодателями при помощи распространённых на сегодняшний день социальных сетей и других информационных платформ.

Ключевые слова: социальная сеть, трудоустройство, работодатель, кандидат, интернет, аккаунт.

Введение. Ни для кого не секрет, что в современном мире огромное влияние имеют социальные сети. С их помощью пользователи общаются, рассказывают что-либо о себе, ведут личный блог, ищут работу, создают свой бизнес и т.д. Особенность таких

социальных платформ – это доступность информации, чем и пользуются многие пользователи, в том числе и работодатели при выборе кандидатов на работу.

Материалы и методы. Теоретические и социологические методы исследования: работа с литературными источниками, анализ информации, представленной на сайте.

Социальные сети – это один из самых эффективных каналов коммуникации с потенциальными кандидатами, источник трафика и инструмент личного продвижения. Анализ статистики соцсетей представленный блогом Buffer на 2019 год позволил нам выяснить что:

Результаты. Общее количество пользователей сети Интернет — примерно 4,5 миллиардов (57% всего населения нашей планеты). Из них примерно 3,5 миллиарда используют социальные сети, а это 45% мирового населения. В среднем на одного пользователя приходится примерно 7 - 8 социальных аккаунтов. А среднее время в социальных сетях – 144 минуты в день. Обратимся к статистике по России. Осенью 2020 года в связи с известными событиями активных пользователей социальных сетей в России составило 64 миллиона. Они написали более миллиарда публичных сообщений, к которым можно отнести посты, репосты и комментарии [5].

Обсуждение. В 2020 году произошло изменение соотношения между объемом ежемесячно публикуемого контента и числом активных пользователей. Контента осенью 2020 года публиковалось примерно, как и осенью прошлого, 2019 года. При этом количество активных пользователей увеличилось – с 49 до 64 миллионов авторов. Объем публикуемого публичного контента остался тем же, что и в 2019 году. Больше всего контента публикуется в такой социальной сети, как ВКонтакте [5].

Профиль пользователя в интернете стал неофициальной визиткой почти каждого человека. Интернет аккаунты просматривают обычные люди, полицейские, приставы, государственные службы и потенциальные работодатели.

Всё вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что сегодня работодатель может работать с большим объёмом данных о потенциальных работниках через проверку их аккаунтов в социальных сетях. Однако существенным препятствием для результативного анализа данных соцсетей кандидатов является то, что не хватает специалистов, которые смогли бы провести качественную проверку аккаунтов потенциальных работников.

По результатам опроса службы исследований Head Hunter выяснилось, что около 85% компаний просматривают профили кандидатов на должность в социальных сетях перед трудоустройством, хотя и почти в 50% случаев это не является постоянной практикой. При этом около 70% работодателей признались, что они уже принимали решение не кандидата на работу после оценки его аккаунтов в интернете [1].

Компания SearchInform, которая провела опрос в 2019 году среди 1024 российских работодателей о том, что именно они ищут в интернет-страницах кандидатов на работу перед трудоустройством. В данном опросе принимали участие представители как коммерческой и некоммерческой, так и государственной сфер [1].

Объектом анализа профиля кандидата являются следующие данные:

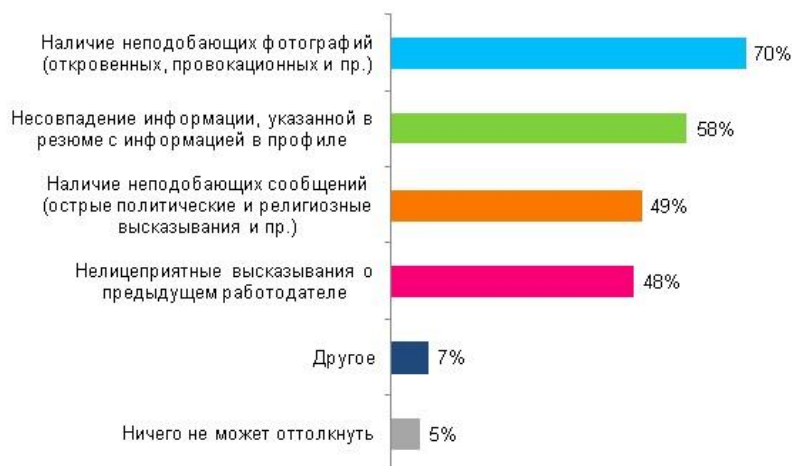
1. Основные данные профиля: предыдущее место работы, полученное образование и прочее, что кандидат написал о себе. Небольшая особенность: для кандидатов на творческие должности под вниманием работодателя могут оказаться и увлечения [3].

2. Видео и фотографии. Даже обычные фотографии, опубликованные на странице потенциального работника, могут вызвать немало вопросов. Казалось бы, нет ничего страшного в фотографиях с отдыха. Но если таких фотографий слишком много, то работодатель может подумать о том, можно ли считать кандидата достаточно энергичным и стремящимся к саморазвитию? Основное фото профиля имеет не менее важную роль [3].

3. Высказывания и рассуждения. Излишние эмоциональные сообщения, рассказы о личных переживаниях не смогут скрасить образ кандидата. Неосторожные высказывания о политике, большое количество бесполезной информации отталкивают работодателя [2].

4. Активность. Периодичность, с которой потенциальный работник посещает социальные сети, выкладывает посты и меняет статус, тоже может привлечь внимание работодателя. Если за день кандидат опубликует огромное количество фотографий, постов

Какая информация из социального профиля кандидата может вас смутить?



и комментариев, то вряд ли можно сказать, что он не использует социальные сети как увлечение [3].

Если кандидат перечислил немалое число проектов, в которых участвовал, но в списке его друзей нет ни одного человека, связанного с этими проектами, то его участие ставится под сомнение работодателем. А еще достаточно странно выглядит, когда кандидат говорит, что имеет высокие коммуникативные способности, но на деле в сети у него зарегистрирован всего один единственный аккаунт, в котором едва набирается 25 друзей [3].

Работодатель может дать положительную оценку аккаунту в соцсети кандидата только в том случае, если страница будет соответствовать следующим рекомендациям:

1. **Имидж.** По мнению HR-специалистов, наличие аккаунта в социальной сети является большим плюсом. Достаточно давно созданный аккаунт, заполненные поля информации и открытый доступ — все эти факторы повышают вероятность быть выбранным на должность. В некоторых случаях работодатель может попросить добавить его в друзья, и согласие кандидата вызывает наибольшее доверие. Не стоит забывать, что потенциальный работник всегда может ограничить доступ работодателя к материалам с помощью настроек конфиденциальности, приватности [4].

2. **Фотография в профиле** — первоначальное, самое главное впечатление о кандидате. Нужно отдать предпочтение фотографии высокого качества, где хорошо видно лицо. Эксперты не советуют выкладывать пляжные фото, посты с сомнительных мероприятий и селфи — это считается непрофессиональным. Откровенные фотографии также могут испортить репутацию кандидата [4].

3. Существуют профессии, которые могут требовать от кандидата наличия связей, достаточно широкой аудитории и опыта ведения групп и сообществ в интернете. Если работодатель заметит у потенциального работника достаточно интересные контакты, то он может посчитать его умным, образованным и высокопрофессиональным сотрудником. Если кандидат устраивается в компанию, которая связана с рекламной сферой, торговлей, продажами, PR, то ему нужно сконцентрировать своё внимание и на комментариях к постам. Ошибки в написании слов и предложений, нецензурная лексика и сплетни непременно оттолкнут потенциального работодателя [4].

4. Если кандидат находится в поисках работы, то ему стоит подписаться на специальные, профильные сообщества. Работодатель непременно отметит заинтересованность кандидата в профессиональной области по его репостам, высказываниям в профессиональных постах. Подписки потенциального работника на ресурсы образовательного характера также сыграют роль в формировании положительного образа.

Немаловажным моментом в наше время является то, что многие работодатели обращают внимание и на знание языков сотрудниками, поэтому наличие в подписках сообществ по изучению иностранного языка могут стать плюсом при трудоустройстве кандидата [4].

Такие социальные сети можно использовать как оповещение о поиске работы. Они обладают большим количеством групп и сообществ, где потенциальный кандидат сможет найти желаемую вакансию. Также соцсети предоставляют искать работу даже по хэштэгам. Немалое количество людей смогли найти работу и через мессенджер Telegram. В этой социальной сети популярны IT специалисты, специалисты в сфере Digital. Постоянно появляются каналы с доступными и уникальными вакансиями: «Норм работа», «Мы вам перезвоним», «Выбери работу», «Первая ступень» и многие другие [6].

Заключение. Подводя общую черту, можно сделать вывод о том, что в современном мире помощником любого работодателя является интернет. С помощью социальных сетей компании, ищущие сотрудников, могут узнать немало информации о кандидатах. На основе полученной в ходе анализа аккаунта кандидата информации работодатель принимает решение о трудоустройстве потенциального работника.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Как социальные сети меняют правила рекрутинга [Электронный ресурс]. – 23.09.2020. –URL: <https://worki.ru/blog/hr/kak-sotsialnyie-sieti-mieniiaut-pravila-riekrutingha/> (дата обращения: 03.02.21)
2. Соцсети вместо резюме: что ищут работодатели в аккаунтах соискателей [Электронный ресурс] - 16.02.2019. - URL: <https://tass.ru/obschestvo/6432097> (дата обращения: 03.02.21)
3. Смотреть в профиль: как работодатели проверяют соцсети кандидатов [Электронный ресурс]. - 30.11.15 – URL: <https://berdsk.hh.ru/article/301106> (дата обращения: 03.02.21)
4. Профиль в соцсети: как понравиться работодателю [Электронный ресурс]. – 2018. – URL:https://www.kleo.ru/items/career/profil_v_socseti_kak_ponravitsya_rabotodatellyu.shtml (дата обращения: 03.02.2021)
5. Социальные сети в России: цифры и тренды, осень 2020 [Электронный ресурс]. - 30.11.20. –URL: <https://br-analytics.ru/blog/social-media-russia-2020/> (дата обращения: 03.02.21)
6. Способы поиска работы [Электронный ресурс]. – 2019. – URL: <https://www.im-konsalting.ru/blog/sposoby-poiska-raboty/> (дата обращения: 03.02.21)

УДК 331

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ HR-СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Я.Я. Щербакова, студент

Научный руководитель: Т.Ю. Калошина, к. социол. н., доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье дается определение понятия «HR-специалист». Рассматриваются основные виды деятельности HR-специалиста в организации. Также в статье рассмотрены факторы, определяющие спрос на HR-специалистов в разных регионах.

Ключевые слова: HR-специалист, востребованность HR-специалист, рынок труда HR-специалист, региональный рынок труда HR-специалиста.

Введение. HR-специалист – это специалист по управлению человеческими ресурсами. Хороший специалист этой сферы всегда знает всех сотрудников в лицо, находится в хороших, доверительных отношениях с руководством организации.

Основные виды деятельности HR-специалиста связаны с выполнением организационно-технических функций по подбору и обучению персонала для организаций, ведения кадрового делопроизводства [1].

Материалы и методы. Теоретические и социологические методы исследования: работа с литературными источниками, анализ статистических данных. Работа с Интернет-источниками: анализ информации, представленной на сайте job.academ.info и hr-portal.ru.

Обсуждение. Существуют факторы, которые определяют спрос на труд:

1. Заработная плата. При прочих равных условиях зависимость между объемом спроса на услуги труда и его ценой является обратной.
2. Спрос на конечную продукцию. Чем больше спрос на конечный продукт, тем больше спрос на рабочую силу для увеличения количества продукции.
3. Взаимозаменяемость факторов производства. Если цена на труд высока, то он будет замещаться более дешёвыми факторами производства.
4. Уровень квалификации работников. Высокая квалификация работников говорит о том, что будет повышена производительность продукции, а сумма нежелательных издержек будет уменьшаться.
5. Предельная доходность труда. В совершенной конкуренции объём спроса на труд будет увеличиваться до тех пор, пока предельный доход от использования фактора труда не будет равен издержкам, то есть заработной плате ($MRPL=W$) [2].

HR-специалист важен для каждой организации. Крупные корпорации испытывают дефицит в высококвалифицированных сотрудниках данной сферы. Они повышают заработные платы, разрабатывают программы мотивации, и всё для того, чтобы привлечь HR-специалистов в свою компанию.

В регионах РФ разная востребованность на специалистов данной сферы.

В Северо-Западном регионе постоянно возрастает спрос на специалистов в сфере HR. На работников среднего и высшего уровня в данном регионе имеется дефицит. Он связан с нехваткой количества мест обучения, где можно было бы повысить свою квалификацию, или же получить второе высшее образование.

Так же, к примеру, в Санкт-Петербурге многие крупные организации являются лишь филиалами, в то время как головной офис находится в Москве. В таких ситуациях даже управляющие должности HR-сферы не могут повлиять на главный офис. HR-специалисты, работающие в филиалах организаций северной столицы, так же, иногда, бывают «урезаны» в своих полномочиях, подчиняясь своим коллегам, работающим в Московском головном офисе [4].

В Поволжье спрос высок на специалистов со знанием английского языка, с опытом работы на крупном предприятии. Хотя и в Самаре есть университеты, где можно получить данную профессию на хорошем уровне, но многие специалисты уезжают в большие города. Одной из причин послужил тот фактор, что заработные платы в регионе в среднем на 10-20% ниже столичного уровня. В 2020 – 2021 гг. начинающий сотрудник в области HR может рассчитывать на оклад в размере 31200 руб. до 35100 руб., опытный специалист в сфере работы с персоналом – 62400 руб. до 101400 руб., руководитель – от 117000 руб. до 390000 руб. [3].

В Новосибирске так же спрос велик. Он выше, чем существующее на рынке труда предложение. Хотя в 2019-2020 гг. заработная плата в месяц выросла в среднем на 15-20%, но всё равно квалифицированные специалисты в дефиците.

Приведем уровень доходов некоторых HR-специалистов в г. Новосибирске за период 2018-2020 гг. Так специалист по подбору персонала в месяц может иметь уровень дохода от 21900 до 73000 руб., если работает в агентстве и от 21900-51100 – в организации. Менеджер отдела средней или крупной компании зарабатывает от 58400-73000 руб. в месяц. Самый низкий уровень оплаты труда у HR-администратора от 14600-36500, самый высокий у HR-директора – 100500-200000 руб. [5].

Характерный для московского рынка труда дефицит специалистов по компенсациям и льготам пока не коснулся Новосибирска в полной мере – такая позиция существует в структуре только крупных западных организациях. В российских организациях эти функции выполняет менеджер по персоналу.

Что касается директоров по персоналу, с одной стороны, предложение соответствует спросу, с другой стороны, региональный уровень образования и профессиональный опыт

не всегда устраивают крупных клиентов [5].

Заключение. В заключении стоит отметить, что спрос на квалифицированный HR-персонал высокий во всех регионах РФ. При этом стоит отметить тот факт, что в сфере HR-специалистов большинству организаций нужны высококвалифицированные сотрудники, с опытом работы и знанием иностранных языков. Увы, таких специалистов не так много. Профессионалы в дефиците. Нехватка специалистов связана с малым количеством мест, где можно получить образование по направлению подготовки «Управление персоналом» и с тем, что ни все сотрудники не умеют внедрять мотивирующие программы.

Так же, международным компаниям нужны специалисты со знанием английского языка, но и они так же в дефиците.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Поступи онлайн [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://postupi.online/professiya/hr-specialist/>. – (дата обращения: 01.02.2021).
2. Vuzlit.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://vuzlit.ru/1174211/spros_trud_factory_opredelyayuschie. – (дата обращения: 01.02.2021).
3. HR-Portal [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/obzor-rynka-truda-hr-specialistov>. – (дата обращения: 05.02.2021).
4. Студопедия.нет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studopedia.net/6_115144_analiz-sprosa-na-rinke-truda-v-sfere-tovarnogo-obrashcheniya.html. – Дата доступа: 01.02.2021(дата обращения: 01.02.2021).
5. job.academ.info [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.job.academ.info/articles/137>. – (дата обращения: 21.01.2021).

УДК 631.153

ПЛАНИРОВАНИЕ УРОЖАЙНОСТИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ООО «РУБИН»)

Н.М. Шибанкин, магистрант

Научный руководитель: Л.А. Цветкова, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Рассмотрены состав и структура землепользования ООО «Рубин», структура посевных площадей, с помощью метода экстраполяции дает наиболее достоверные результаты при устойчивой урожайности культур. Информационной основой для него служат фактические данные и расчет среднегодовой урожайности культуры, полученной в ООО «Рубин» за 3 года. Также представлены основные показатели организации. Сделаны выводы по планированию урожайности.

Ключевые слова: планирование, землепользование, посевные площади, урожайность, сельскохозяйственная организация.

Введение. Актуальность данной темы в том, что с помощью планирования урожайности можно планировать объемы реализации и сколько будет выращиваться на следующий год, с помощью данных механизмов можно правильно распределить средства как материальные, так и финансовые.

Урожайность сельскохозяйственных культур является основным фактором, который определяет объем производства продукции растениеводства. Данному показателю уделяется большое внимание. При анализе урожайности должна быть изучена динамика ее роста по каждой культуре или группе культур за продолжительный период времени.

Урожайность – это качественный, комплексный показатель, который зависит от многих факторов. Большое влияние на ее уровень оказывают природно-климатические условия: качество и состав почвы, рельеф местности, температура воздуха, уровень грунтовых вод, количество осадков и т.п. Их игнорирование при анализе урожайности

может привести к неправильным выводам при оценке хозяйственной деятельности. Поэтому при изучении динамики урожайности надо учитывать агрометеорологические особенности каждого года в период вегетации и уборки урожая. Большое влияние на урожайность оказывают культура земледелия, агротехника и технология выращивания культур, удобрение почвы, качественное выполнение всех полевых работ в сжатые сроки и другие экономические факторы.

ООО «Рубин» – общество, которое специализируется на производстве зерна, также предоставляет услуги в области растениеводства, оптовая торговля зерном, необработанным табаком, семенами и кормами для сельскохозяйственных животных, оптовая торговля удобрениями и агрохимическими продуктами, деятельность по складированию и хранению.

Производство – основная деятельности предприятия. В сельском хозяйстве это земля, труд, и производственные фонды.

Материалы и методы.

Статья выполнена на основе данных об урожайности ООО «Рубин», показатели деятельности которой представлена в таблице 1

Таблица 1 – Показатели организации в ООО «Рубин» 2017-2019 гг.

Показатель	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2019 г. к 2017 г. %
Зерновые посеяно (с горохом), всего, га	12574	11574	12274	97,61
Удобрено, всего, га	12574	11574	12274	97,61
Собрано зерна, всего, ц	306916	273373	314516	102,47
Урожайность, ц/га	24,4	23,6	25,6	104,91
Выручка	91310	102108	106429	116,55

Выручка выросла на 16,55%, при том, что урожайность выросла только на 4,91%. Снижается засеянная площадь, количество внесенных удобрений, но при этом растет объем собранного зерна. Рост урожайности связан в том числе и с изменением состава структуры землепользования.

В таблице 2 представлены данные о составе и структуре землепользования ООО «Рубин».

Таблица 2 – Состав и структура землепользования ООО «Рубин» 2017-2019 гг.

Землепользование	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
	га	%	га	%	га	%
Общая земельная площадь Всего	16489	100	16594	100	17294	100
В том числе: всего с.-х. угодий	15832	96,0	16374	98,7	17074	98,7
Из них: Пашня	12994	82	11994	73,3	12694	74,3
Сенокосы	1178	7,5	1178	7,2	1178	6,9
Пастбища	1660	10,5	3202	19,5	3202	18,8
Древесно-кустарниковые растения	356	2,2	-	-	-	-
Пруды и водоемы	301	1,8	-	-	-	-
Прочие земли	-	-	220	1,3	220	1,3

Основную часть сельскохозяйственных угодий составляет пашня. Общая земельная площадь за исследуемый период растет на 2,7%. Сенокосы уменьшаются с каждым годом на 0,3%. Пастбища в 2019 г. увеличились по сравнению с 2018 г. на 9%, а в 2019 г. по сравнению с 2018 г. уменьшились на 0,7%

Рассмотрим структуру посевных площадей и их состав (табл. 3).

Зерновые в 2019 г. увеличились на 8,9%, горох снизился в 2019 г. по сравнению с 2017 г. ООО «Рубин» в 2019 г. засадил больше зерновых (кроме гороха).

Планирование, как центральное звено управления, охватывает систему принципов, методов, форм и приемов регулирования рыночного механизма в области использования ограниченных ресурсов с целью повышения конкурентоспособности хозяйственного субъекта [1].

Таблица 3 – Состав и структура посевных площадей в ООО «Рубин» 2017-2019 гг.

Показатель	2017 г.		2018 г.		2019 г.		2019 г. к 2017 г.
	га	%	га	%	га	%	%
Посевные площади, всего (без многолетних)	12574	100	11574	100	12274	100	97,6
В т.ч. зерновые (без гороха)	9774	78	9174	79	10674	87	108,9
многолетние травы	420	3,34	420	3,62	420	3,42	100
горох	2800	22	2400	21	1600	13	57,1

Планирование деятельности организации иногда рассматривают как обработку информации по обоснованию предстоящих действий и определение наилучших способов достижения намеченных организацией целей. Данное определение можно соотнести с подготовительным этапом планирования, на котором действительно обрабатывается исходная информация и определяются наилучшие способы достижения целей. В плане используется уже обработанная и проверенная информация, а содержание плана как процесса составляют выбранные способы достижения целей [2]. В принятом к исполнению плане может иметь место, например, оперативная вариантность принятия решений в рамках запланированных способов достижения целей организации [3].

На урожайность влияют много факторов. Задача заключается в установлении количественных связей между урожайностью яровой пшеницы и размером учетных факторов. Наибольшее применение в расчетах ожидаемой (проектной) урожайности находят метод экстраполяции. Метод экстраполяции является самым простым и применим только в рамках одной технологии возделывания и уборки конкретной сельскохозяйственной культуры определенного сорта и конкретного участка [4]. Этот метод дает наиболее достоверные результаты при устойчивой урожайности культур. Информационной основой для него служат фактические данные, полученной в ООО «Рубин» за несколько лет. Этот расчет дополняется выравниванием динамического ряда урожайности с последующей экстраполяцией выявленной тенденции на ближайшую перспективу. В его основе лежит линейная зависимость выровненной за ряд лет урожайности от базисной, которая в общем случае предусматривает тенденцию роста урожайности. Прогноз урожайности на основе данных с 2007 г. до 2019 г. представлен на рисунке 1.

Результаты.

Следует отметить, что в 2012 г. и 2014 г. наблюдались неурожаи в результате засухи, что привело к снижению урожайности до уровня 17,2 ц/га и 21,2 ц/га соответственно. Для более точного прогнозирования заменим данные за эти годы выровненными значениями (рис.).

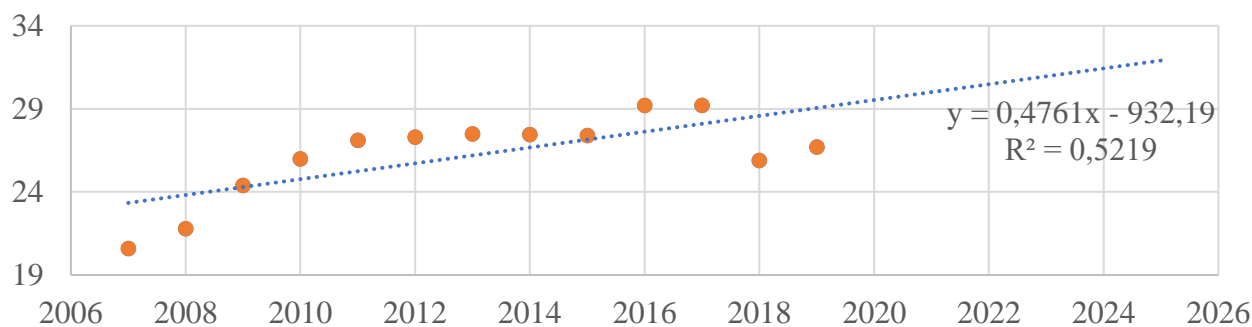


Рисунок – Прогнозирование урожайности ООО «Рубин» до 2025 г., ц/га

В результате, с вероятностью в 95% прогнозная урожайность каждый год будет увеличиваться на 0,45 ц/га. При этом при сохранении существующих условий

хозяйствования такой прирост урожайности будет обеспечиваться только на 52,19%. Остальные изменения связаны с ростом интенсификации производства.

На основе изменения урожайности можно определить прогнозную выручку на основе среднего соотношения выручки и урожайности за 2016-2019 гг. Корректирующий коэффициент составит 4074,008 (табл. 4).

Таблица 4 – Прогноз выручки ООО «Рубин» до 2025 г., тыс. руб.

Показатель	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.	2025 г.
Урожайность, ц/га	24,4	23,6	25,6	29,5	30,0	30,5	31,0	31,4	31,9
Выручка, тыс. руб.	91310	102108	106429	120314	122253	124193	126133	128072	130012

Выручка увеличится в прогнозируемом периоде на 22,16% (2025 г. по сравнению с 2019 г.).

Обсуждения. Полученные результаты исследования обсуждались на семинарских занятиях по дисциплине «Планирование на предприятии» и представлены для обсуждения в рамках данной конференции.

Заключение. Таким образом, планирование производства продукции, работ и услуг должно удовлетворять конкретные потребности потребителей, заказчиков или покупателей и быть тесно связанным с разрабатываемой общей стратегией развития организации, проведением маркетинговых исследований, проектированием конкурентоспособной продукции, организацией ее производства и реализации, а также с выполнением других функций и видов внутрихозяйственной деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Зубровский А.С. Экономика сельскохозяйственных предприятий. – Кострома, 2015. – 340 с.
2. Попов Н.А. Организация сельскохозяйственного производства: учебник. – М.: Финансы и статистика, 2016. – 320 с.
3. Алтухов А.И. Зерновое хозяйство и рынок зерна: состояние и пути развития / А.И. Алтухов // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2015. – №12. – С. 6-11.
4. Шафронов А.М. Оценка эффективности и потенциала сельскохозяйственного предприятия / А.М. Шафронов // АПК: экономика, управление. – 2019. – № 2. – С. 62-66.

УДК 338.27

ПЛАНИРОВАНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОЙ ПРОДУКЦИИ НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ МАТРИЦЫ БКГ

А.С. Никитина, магистрант

Научный руководитель: Л.А. Цветкова, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье рассматривается один из инструментов стратегического портфельного анализа – матрица БКГ. В рамках исследования было произведено построение матрицы БКГ для определения категорий некоторых товаров на примере ООО ТК «АлтайЗерноЦвет», были сформулированы выводы и даны рекомендации по организации дальнейшей работы. Определены основные преимущества и недостатки использования данного инструмента.

Ключевые слова: инструмент, планирование, портфельный анализ, матрица БКГ, жизненный цикл, товар, категория, доля рынка, темп роста, продажи.

Введение. Конкурентоспособность продукции является ключом к успеху любого предприятия, а оптимальность производственной программы – это залог повышения рентабельности и получение запланированного объема прибыли. План производства и

реализации продукции – основной раздел плана развития предприятия; он определяет главные задачи, стоящие перед промышленным предприятием в планируемом периоде. При этом рост выпуска и реализации продукции нужной номенклатуры и ассортимента при выполнении рациональных требований к ее качеству и минимальном уровне издержек производства является первостепенным делом.

Ситуация, сложившаяся в стране и мире за последнее время, оказала негативное влияние на все сферы и отрасли отечественной экономики, в особенности на отрасли, связанные с сельским хозяйством. В связи с этим остро встает вопрос о необходимости разработки новых методов оценки уровня конкурентоспособности, как отдельных организаций, так и видов продукции. Именно этим определяется актуальность применения методов стратегического анализа и прогноза, используемых для определения привлекательности того или иного продукта, одним из которых и является матрица БКГ.

Матрица БКГ (BCG Matrix) – инструмент стратегического портфельного анализа положения на рынке товаров, компаний и подразделений исходя из их рыночного роста и занимаемой доли на рынке. Такой инструмент находит в настоящее время широкое применение и в менеджменте, и в маркетинге, и в других сферах экономики. Матрица БКГ была разработана экспертами Бостонской консалтинговой группы («Boston Consulting Group»), которая занималась управленческим консалтингом, в конце 1960-х годов, под руководством Брюса Хендерсона. Именно данной компании матрица обязана своим названием. Матрица Бостонской Консалтинговой Группы стала одним из первых инструментов портфельного анализа [1].

Появление этой модели или матрицы БКГ стало закономерным окончанием исследовательской работы, которая была проведена некоторое время назад специалистами Бостонской консультативной группы (Boston Consulting Group) в области стратегического планирования. В ее основе находится модель жизненного цикла товара, в соответствии с которой товар в своем развитии проходит четыре этапа (стадии): выход на рынок, рост, зрелость и спад [2].

Материалы и методы. Решение поставленных в работе задач осуществлялось на основе применения общенаучных методов исследования в рамках статистического анализа, а также посредством анализа и графической интерпретации информации.

Для оценки конкурентоспособности отдельных видов товаров в матрице БКГ используются два показателя: темп роста отраслевого рынка и относительная доля рынка. Информационной основой для расчета доли рынка продукта определенной категории являются показатели объема продаж конкурента. Относительная доля рынка рассчитывается как отношение текущих объемов продаж к уровню продаж конкурента. Темп роста рынка определяется отношением уровня объема продаж текущего года к предыдущему [3].

В основе матрицы БКГ лежат два предположения:

1) бизнес/товар, который занимает существенную долю рынка, приобретает в результате действия эффекта опыта конкурентное стратегическое преимущество в отношении издержек производства. Следовательно, самый крупный конкурент имеет наибольшую рентабельность при продаже по рыночным ценам и для него финансовые потоки максимальны;

2) присутствие на растущем рынке означает высокую потребность в финансовых средствах для своего развития, т.е. обновления и расширения производства, проведения интенсивной рекламы и т.д. Если темп роста рынка невелик, например зрелый рынок, то товар не нуждается в значительном финансировании.

В том случае, когда обе гипотезы выполняются, можно выделить четыре группы товаров, которые соответствуют различным приоритетным стратегическим целям и финансовым потребностям:

1) «трудные дети» (быстрый рост/малая доля): товары указанной группы могут оказаться очень перспективными, т.к. рынок расширяется, но они требуют существенных вложений для поддержания роста. Применительно к этой группе продуктов необходимо решить: увеличивать ли долю рынка данных товаров или прекратить их финансирование;

2) «звезды» (быстрый рост/высокая доля) – это рыночные лидеры. Они приносят значительную прибыль за счет своей конкурентоспособности, но также нуждаются в финансировании для поддержания высокой доли динамичного рынка;

3) «дойные коровы» (медленный рост/высокая доля): товары, способные принести больше прибыли, чем нужно для поддержания их роста. Они являются основным источником финансовых средств для диверсификации и научных исследований;

4) «собаки» (медленный рост/малая доля) – это товары, находящиеся в невыгодном положении по издержкам и не имеющие возможностей роста. Сохранение таких товаров связано с существенными финансовыми издержками при малых шансах на улучшение положения. Приоритетная стратегия для данной категории – прекращение инвестиций и скромное существование [4].

ООО ТК «АлтайЗерноЦвет» является одним из ведущих внешнеэкономических агентов на рынке Сибири, предоставляющих комплекс услуг по организации международных грузоперевозок и перевозок по России. ООО ТК «АлтайЗерноЦвет» работает в различных направлениях и со всеми типами грузов, однако специализируется компания на перевозке сельскохозяйственной продукции. Большую долю в объеме всех перевозок занимает доставка сельхозпродукции, в частности масел растительных (рапсового, подсолнечного) в 20-футовых морских контейнерах с использованием флекситанков и зерновых культур (пшеница, овес, рапс, гречиха, подсолнечник) в 20-футовых морских контейнерах с использованием лайнербэгов.

С помощью построения матрицы БКГ проведем анализ основных видов продукции, отправляемой на экспорт ООО ТК «АлтайЗерноЦвет», по результатам которого сделаем выводы об их принадлежности к той или иной категории согласно матрице БКГ, и предложим рекомендации по дальнейшему планированию работы организации. Данные расчетов представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Данные об объемах перевозок ООО ТК «АлтайЗерноЦвет» и главного конкурента ОАО «Меркурий»

Продукция	Объем продаж ООО ТК «АЗЦ»		Объем продаж ОАО «Меркурий» 2019 г.	Темп роста рынка, %	Относительная доля рынка, %
	2018 г.	2019 г.			
Подсолнечник	800	980	990	123	99
Гречиха	356	284	501	80	57
Овес	596	365	526	61	69
Пшеница	1003	964	779	96	124
Рапс	705	800	703	113	114

Диаметр каждого круга на матрице пропорционален объему реализации данного товара относительно общего объема [5].

Далее производим непосредственное построение матрицы БКГ, которая состоит из четырех полей, в которые, согласно расчетам, попадут рассматриваемые виды продукции предприятия ООО ТК «АлтайЗерноЦвет». По осям координат откладываем темп роста рынка и общую долю рынка. Построение матрицы было выполнено с помощью программы Microsoft Excel, представлено на рисунке 1.

Результаты. Матрица БКГ, как инструмент портфельного анализа, имеет свои плюсы и минусы.

В качестве преимуществ матрицы БКГ можно выделить следующее:

- четкая теоретическая база (жизненный цикл продукта соответствует вертикальной оси, в то время как эффект масштаба производства – горизонтальной);
- объективный характер рассматриваемых показателей (темп роста рынка, относительная доля рынка);
- доступность способа построения, наглядный и понятный характер графика;

- особый акцент уделяется финансовым потокам;
- К недочетам матрицы БКГ можно отнести:
- сложно корректно и точно вычислить долю рынка;
- основное внимание сконцентрировано на двух факторах, в то время как другие, тоже оказывающие влияние упускаются с поля зрения;
- существуют ситуации, которые не попадают в четкие рамки 4-х указанных групп;
- данный метод анализа не эффективен при анализе отраслей, характеризующихся невысоким уровнем конкуренции;
- практически не принимается во внимание динамика показателей и тренды;
- использование матрицы БКГ дает возможность спроектировать стратегические решения, но не позволяет судить о тактических моментах в рамках реализации данных стратегий.

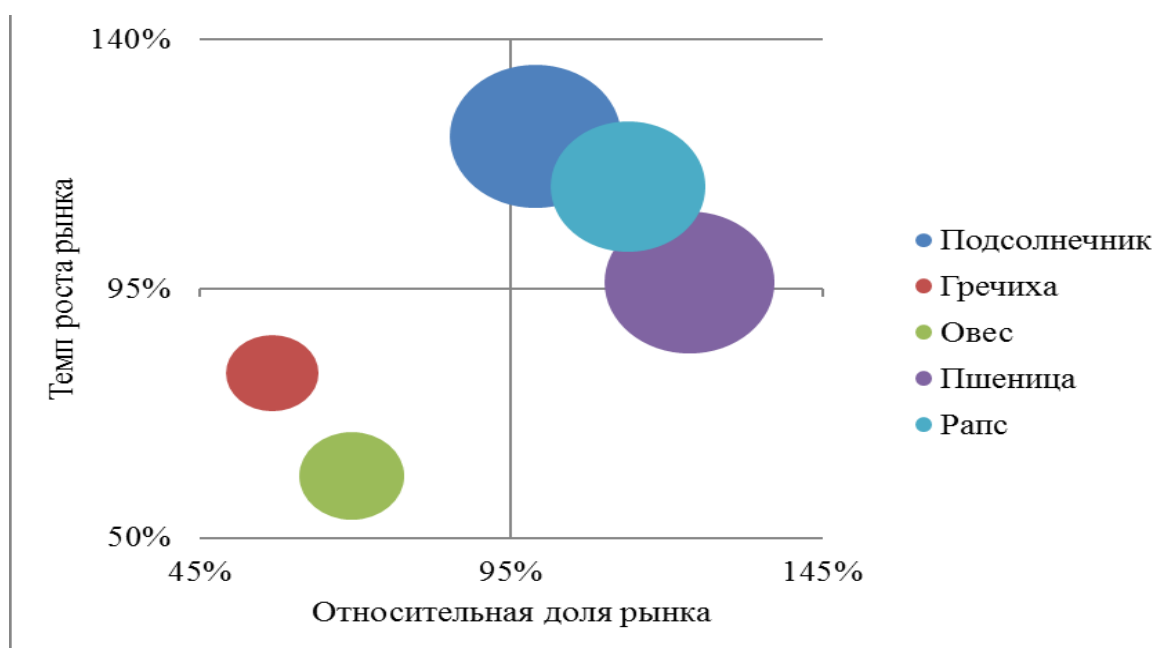


Рис. 1 – Матрица БКГ для товаров ООО ТК «АлтайЗерноЦвет»

Проанализировав данные, полученные при построении матрицы БКГ, можно сделать следующие выводы. Подсолнечник характеризуется небольшим уровнем относительной доли рынка, но темпы роста рынка высокие. Чтобы увеличить рыночную долю требуются усилия и затраты, поэтому компании в отношении данных товаров необходимо провести тщательный анализ матрицы БКГ и оценить, способны ли товары данной категории стать «звездами», стоит ли в них вкладываться. Матрица показывает, что продукт частично уже попал в зону «звезд», это означает, что у товара есть все перспективы для увеличения их рыночной доли.

В категорию «звезды» попали рапс и пшеница. Это наиболее выгодные с точки зрения реализации товары, для них характерен высокий темп роста и уровень продаж. Т.к. данные товары нуждаются в финансировании для поддержания высокой доли динамичного рынка, организации следует провести меры для их перехода в категорию «дойных коров», и в нашем случае пшеница как раз скоро перейдет в эту категорию, т.к. она является одним из наиболее продаваемых товаров, спрос на нее практически постоянен. Данная группа товаров уже не требует значительных вложений, а выручку от их реализации можно направить на развитие других групп.

В категорию «собак» попали такие товары как гречиха и овес, это категория наиболее бесперспективных товаров, у которых нет возможности выйти на другой уровень. Для них характерны низкий уровень продаж и прибыли.

Существует мнение, что сбалансированный номенклатурный портфель предприятия должен включать 2-3 товара – «коровы», 1-2 «звезды», несколько «трудных детей» в качестве задела на будущее и, возможно, небольшое число товаров-«собак» [6]. С учетом вышеприведенных выводов, можно предложить ООО ТК «АлтайЗерноЦвет»:

1) увеличить объем продаж на 25% и долю рынка подсолнечника, чтобы данный продукт из поля, в котором находится сейчас, перешел в поле «звезды», т.к. данный продукт подходит к границе перехода и нужно его развивать, это позволит увеличить прибыльность товара за счет его конкурентоспособности;

2) увеличить объем продаж рапса на 10%, что позволит обеспечить увеличение прибыли, за счет стабильного роста динамики реализации и большой доли рынка;

3) пшеницу следует оставить без изменения, так как это почти самая большая составляющая во всем объеме реализации, данный товар при этом скоро перейдет в следующую категорию товаров («дойные коровы»);

4) для товаров гречиха и овес необходимо сократить реализацию продукции на 10%, т.к. согласно матрице, это категория наиболее бесперспективных товаров, у которых нет возможности выйти на другой уровень.

Обсуждения. Обсуждение полученных в ходе проведенного исследования результатов проходило в рамках круглого стола молодых ученых «Актуальные проблемы и перспективы развития стратегического менеджмента в современных условиях».

Заключение. В заключение можно сделать выводы о том, что

Использование матрицы БКГ дает организациям возможность оценить, насколько сбалансирован портфель фирмы, имеются ли перекосы в сторону слишком рискованных или нерентабельных позиций. Также матрица позволяет определить перечень продуктов, которые стоит развивать, а какие требуется снимать с производства или уменьшать их объем.

С помощью матрицы можно сделать выводы о том, какие товарные группы являются приоритетными для вложения инвестиций в организации, хватает ли компании прибыли для развития необходимых проектов или нужно привлекать заемные средства.

Матрица БКГ позволяет ответить на вопрос: какие товарные категории нужно поддерживать и развивать для максимизации прибыльности деятельности компании. На основании анализа позиций организацией выбирается дальнейшая стратегия. В рамках портфеля определяется наиболее подходящая стратегия (при этом учитывается доля рынка, темп роста рынка, прибыльность продукта, возможность перехода товара в другой сегмент матрицы). Каждое предприятие имеет возможность подобрать комплекс мер индивидуально для каждого конкретного продукта.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Смирнов А.А. Бренд – простой и понятный. Инструмент стратегического менеджмента // Консультант директора. – 2000. – № 1. – С. 22-27.

2. Бабич Т.Н. Планирование на предприятии: учебное пособие / Т.Н. Бабич, Э.Н. Кузьбожев. – М.: КноРус, 2015. – С. 336.

3. Голубков Е.П. Определение емкости и доли рынка / Е.П. Голубков. // Маркетинг в России и за рубежом. – 2007. – №: 3. – С. 3.

2. Гриднев Е.С. Применение матрицы БКГ при разработке стратегии предприятия // Вестник Камчатского государственного технического университета. – 2010. – № 10. – С. 61–64.

3. Галяутдинов Р.Р. Матрица БКГ: что такое, как построить и проанализировать // [Электронный ресурс]. – URL: <http://galyautdinov.ru/post/matrica-bkg> (дата обращения: 03.12.2020).

4. Трофимычева Т.Е., Сорокин Е.Е. Обоснование перспектив развития сельскохозяйственного предприятия в процессе стратегического планирования // Вестник Ульяновской государственной сельскохозяйственной академии. – 2012. – № 2. – С. 129-134.

ПЛАНИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ОТРАСЛИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ

Д.В. Козырева, магистрант

Научный руководитель: Л.А. Цветкова, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье проанализирована роль государственной программы как инструмента планирования в развитии сельского хозяйства. Рассмотрены цели, задачи и ожидаемые результаты государственной программы Забайкальского края, выделены основные результаты реализации за 2019 г.

Ключевые слова: планирование, стратегическое планирование, директивное планирование, либеральная модель планирования, государственная программа, сельское хозяйство, развитие, эффективность.

Введение. Развитие сельского хозяйства, как и любой другой отрасли невозможно без эффективного планирования. Планирование в рыночной экономике считается одним из составляющих государственного регулирования сельского хозяйства, определяющим вероятно возможный уровень состояния отрасли, отвечающий национальным интересам государства, методы и способы его достижения. Отказ от планирования влечет за собой снижение объемов производства сельскохозяйственной продукции.

Материалы и методы. Основным источником данных является отчетные показатели Министерства сельского хозяйства Забайкальского края.

При написании данной работы применялись следующие методы исследования: монографический (анализ материалов), метод наблюдения, сравнения, а также изучение и обобщение литературы.

Планирование есть процесс принятия и оценки большого количества взаимозависимых решений, предворяющих конкретную деятельность в будущем, при условии, что желаемое будущее положение не будет достигнуто без определенных действий и есть вероятность того, что надлежащие действия приведут к благоприятному результату оптимальным способом. Планирование – один из наиболее сложных и трудоемких видов интеллектуальной деятельности [3, С. 46].

Предвидение или же планирование, как принцип организации производства первым использовал А. Файоль. В опубликованной им работе в 1916 г. «Общее и промышленное управление» говорится «предвидеть значит – исчислять будущее и готовить его; предвидеть – это уже практически действовать» [4].

Первый раз на государственном уровне в отечественной практике планирование было использовано при разработке программы электрификации страны (ГОЭЛРО) в 20-е годы прошлого столетия. Разработка и успешная реализация плана ГОЭЛРО послужила предпосылкой к переходу управления экономикой СССР на базе директивного, то есть неотъемлемого планирования всеми хозяйствующими субъектами. Планирование с позиции директивности рассматривают как инструмент управленческой деятельности, который определяет характеристики становления экономической системы и меры, обеспечивающие выполнение данных характеристик.

Основой изменений в организации управленческой деятельности на различных этапах экономического становления послужило развитие и становление рыночных отношений в России. Это обуславливает необходимость определения места планирования в новой хозяйственной системе, его форм и способов, адекватных современным вызовам.

В научных публикациях по экономическим проблемам в настоящее время довольно детально анализируется содержание и результаты аграрных реформ в России, начатых в 90-е годы прошлого столетия. В ходе указанных реформ была ликвидирована система директивного планирования экономикой и взята на вооружение либеральная модель.

Данная модель исключает активную роль государства в регулировании экономическими процессами, в отрасли. При этом недостаточно или же абсолютно не анализируется важный период становления государства второй половины 80-х годов, а именно «перестройка», когда имели место различного рода научные исследования и эксперименты по поиску путей использования смешанной модели, то есть использование плановой и рыночной составляющих в регулировании развития экономики. Эти исследования и эксперименты не привели к созданию в тот период планово-рыночной модели, но в значительной мере содействовало появлению и реализации, так называемой рыночной или же либеральной модели развития экономики. В свою очередь радикальные рыночные реформы 90-х годов прошлого столетия, не дали положительных результатов. Итогом преобразований стало разрушение производительных сил в аграрной сфере, которое не устранено до сих пор.

Некоторое оживление сельского хозяйства отмечается с 2001 г. Этому содействовало расширение государственной поддержки сельского хозяйства, которое нашло отражение в ведущих направлениях агропродовольственной политики Правительства Российской Федерации на 2001 – 2010 гг. Они предусматривали включение ряда институциональных механизмов и финансовых инструментов, нацеленных на улучшение налогообложения, кредитования, государственного протекционизма. В данных целях был принят закон: «О финансовом оздоровлении сельскохозяйственных производителей» регламентирующий реструктуризацию долгов – рассрочка, отсрочка, списание [5].

В настоящее время уже никто не оспаривает необходимость государственного регулирования сельского хозяйства, призванного обеспечить достижение целей социально-экономического развития отрасли при помощи разработки концепций, доктрин, программ, стратегий [1, С. 28].

Как показала практика, преобладание саморегулирования привело к катастрофическому падению объёмов производства, диспропорциональности развития сельского хозяйства и иным негативным результатам. В настоящее время речь идёт о необходимости сочетания планирования и саморегулирования в сельскохозяйственной деятельности. В данной системе планирование, наряду с регулированием и поддержкой аграрного рынка, выступает направлением, которое определяет цели, пути, характеристики, способы достижения поставленной цели и одновременно является связующим звеном с другими инструментами государственного регулирования (налогами, ценами и т.д.).

В новой системе хозяйствования планирование не имеет возможности исполнять функции управления сельским хозяйством на всех уровнях экономики (микро-, макро, мезо-). Например, на региональном и федеральном уровнях планирование призвано выполнять регулируемую функцию в форме индикативного планирования [6, С. 9].

Основным содержанием планирования на современном этапе считается определение приоритетов развития сельского хозяйства для обеспечения поступательного развития сельскохозяйственной отрасли и путей их реализации за счёт эффективного применения имеющихся ресурсов производства, прежде всего трудовых и земельных. Всё это оказывает воздействие на формирование системы планирования в сельском хозяйстве.

Всё это обуславливает необходимость разработки и постоянного улучшения со стороны государства экономических условий хозяйствования, что требует организации соответствующего мониторинга. Планирование является наиболее эффективным способом организации такого мониторинга. Отказ от планирования послужил предпосылкой того, что управление аграрной сферы в нашей стране происходит не на основе предвидения и опережающих мер, а исходя из текущих ситуаций, что увеличивает реальные расходы сельхозтоваропроизводителей и государства на преодоление неблагоприятных последствий. Именно планирование позволяет вовремя вносить в работу необходимые корректировки хозяйствующих субъектов и приспособить её к различным и изменяющимся экономическим условиям.

Забайкальский край в составе Сибирского Федерального округа, занимая долю в производстве сельскохозяйственной продукции в размере 3,4-3,9%, уступал большинству

субъектов по основным позициям развития сельского хозяйства, В Дальневосточной федеральном округе в 2018 г. доля сельскохозяйственной продукции Забайкалья составила 11,6%, при этом по ряду позиций Забайкальский край считается одним из лидеров. Доля Забайкальского края в производстве продукции животноводства федерального округа составила 16,4%, в продукции растениеводства – 7%. При этом Забайкальский край является самым перспективным регионом в сфере развития сельского хозяйства в Дальневосточном федеральном округе. В Забайкалье имеется больше 6 млн. га сельскохозяйственных угодий, в том числе свыше 1 млн. га возможно использовать для земледелия. В настоящее время площадь пашни используется всего на 12-13%. На территории края размещено 47% естественных кормовых угодий Дальневосточного федерального округа [2].

Государственная программа Забайкальского края «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия» является действующим инструментом стратегического планирования. Программа обеспечивает взаимосвязь планирования бюджетных расходов со стратегическими целями развития отрасли сельского хозяйства.

Цели программы:

- увеличение объемов производства продукции сельского хозяйства;
- повышение финансовой устойчивости сельскохозяйственных товаропроизводителей;
- импортозамещение в отношении основных видов сельскохозяйственной продукции;
- увеличение объема экспорта продукции агропромышленного комплекса.

Задачи программы:

1. Стимулирование роста производства основных видов сельскохозяйственной продукции и производства пищевых продуктов.
2. Повышение уровня рентабельности в сельском хозяйстве для обеспечения его устойчивого развития.
3. Развитие импортозамещающих подотраслей сельского хозяйства и наращивание экспорта сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия.
4. Стимулирование развития малых форм хозяйствования, развитие конкуренции, кооперации, интеграционных и межрегиональных связей.
5. Создание условий для осуществления полномочий исполнительных органов государственной власти Забайкальского края, оказания государственных услуг и выполнения работ в сферах развития сельского хозяйства и обеспечения ветеринарного благополучия.

Срок реализации программы – 2014-2024 гг. Программа реализуется в 1 этап.

Объем средств краевого бюджета на реализацию государственной программы составляет 10 691 054,4 тыс. руб.

В соответствии с действующей в 2019 г. редакцией государственной программы «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия» в ее структуре предусмотрено 75 показателей, из которых 7 показателей уровня государственной программы, 68 показателей уровня подпрограмм.

Плановые значения не были достигнуты в следующих мероприятиях:

«Индекс производства продукции сельского хозяйства в хозяйствах всех категорий (в сопоставимых ценах), в % к предыдущему году». Плановое значение – 99,3%, фактическое – 94,5%.

«Индекс производства продукции растениеводства (в сопоставимых ценах), в % к предыдущему году». Плановое значение – 96,1%, фактическое – 86,8%.

«Индекс производства продукции животноводства (в сопоставимых ценах), в % к предыдущему году». Плановое значение – 100,7%, фактическое – 97,5%.

«Индекс производства пищевых продуктов (в сопоставимых ценах), в % к предыдущему году». Плановое значение – 100%, фактическое – 99,5%.

«Индекс производства напитков (в сопоставимых ценах), в % к предыдущему году». Плановое значение – 96,0%, фактическое – 95,4%.

«Рентабельность сельскохозяйственных организаций (с учетом субсидий), %» Плановое значение – 12,1%, фактическое – 10,3%.

Согласно отчетным данным Министерства Сельского хозяйства Забайкальского края, учтены плановые значения по всем 7 показателям, из них в 2019 г. в результате реализации мероприятий государственной программы достигнуто плановое значение целевого показателя «Среднемесячная номинальная заработная плата в сельском хозяйстве (по сельскохозяйственным организациям, не относящимся к субъектам малого предпринимательства), рублей». Плановое значение – 11610,0 руб., фактическое – 27077,0 руб.

Согласно отчетным данным, в части подпрограмм государственной программы предусмотрены плановые значения по 68 показателям. Из них были достигнуты плановые значения 52 показателей, что составило 76,5%.

В соответствии с планом реализации государственной программы предусмотрено 24 контрольное событие, за рассматриваемый период согласно отчетным данным выполнено – 20 контрольных событий.

Степень выполнения контрольных событий плана реализаций государственной программы в 2019 г. составила 83,3%.

По данным, предоставленным в годовом отчете Министерством сельского хозяйства Забайкальского края, фактическое исполнение финансового обеспечения на реализацию государственной программы в 2019 г. составило 2498121,3 тыс. руб., или 104,8% к годовым бюджетным назначениям.

В соответствии с итогами государственной программы, представленными в составе годового отчета за 2019 г., значение показателя эффективности реализации государственной программы составила 0,9 (или 90%), уровень эффективности реализации государственной программы – высокий.

Результаты. По итогам оценки эффективности государственной программы необходимо продолжать работу по повышению качества государственной программы, а в частности ее ведущих параметров, а именно улучшению качества планирования целевых показателей и повысить эффективность управления реализацией государственной программы в части выполнения всех ключевых мероприятий, повышения качества подготовки плана реализации государственной программы.

Обсуждения. Полученные результаты были представлены на круглом столе молодых ученых «Актуальные проблемы и перспективы развития стратегического менеджмента в современных условиях».

Заключение. Несмотря на высокий уровень эффективности реализации государственной программы, необходимо продолжать повышать качество отдельных показателей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон «О финансовом оздоровлении сельскохозяйственных товаропроизводителей»// Российская газета от 30 июля 2002 г.
2. Борхунов, Н.А., Индикаторы состояния и развития аграрной экономики / Н.А. Борхунов, О.А. Радионова // АПК: Экономика управление. – 2013. №6. – С. 26- 32.
3. Хицков И. Без системной экономики агросектор не обновить / И. Хицков, Г. Чогут, В. Петропавловский // АПК: экономика, управление. – 2014. – №6. – С. 3-13.
4. Ружанская Л.С., Котляревская И. В. Общий менеджмент – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2017. – 116 с
5. Министерство сельского хозяйства Забайкальского края URL: <https://mcsx.75.ru/>
6. Файоль, А. «Общее и промышленное управление», пер. 1923г. (электронный ресурс) URL: <https://gtmarket.ru/library/basis/5783>

ВОПРОСЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ (НА ПРИМЕРЕ ООО ТД «СПАРКС»)

Е.В. Беляева, магистрант

Научный руководитель: Л.А. Цветкова, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье рассматриваются особенности планирования фонда оплаты труда на торгово-производственном предприятии. Планирование призвано эффективно использовать средства, выделенные на оплату труда на предприятии в целом и по подразделениям.

Ключевые слова: фонд оплаты труда, планирование, анализ, эффективность, структура, компания, штатное расписание.

Введение. Переход к рыночным отношениям и нестабильность экономических отношений предопределили ряд проблем в системе управления предприятием. Одной из них является сложность в реализации такой функции как планирование хозяйственной деятельности, которая связана с неопределенностью формирования заказов, необходимых для полной загрузки производства не только на долгосрочную перспективу, но и на текущий период.

Это создает проблемы расчета всех плановых показателей, в том числе и фонда оплаты труда (ФОТ), как важнейшего инструмента управления персоналом, а также важного фактора управления затратами предприятия. Актуальность данной проблемы заключается в том, что с одной стороны ФОТ как мощный стимул повышения производительности и качества труда требует его постоянного повышения, с другой – как статья затрат, постоянного снижения. Отсюда вытекает необходимость оптимизации размера ФОТ в соответствии с финансовым положением предприятия, что требует выбора определенного метода планирования, наиболее отвечающего потребностям предприятия.

Плановый фонд заработной платы – это сумма денежных средств, предусмотренных в плановом периоде для выплаты работникам по тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам, а также премий из фонда заработной платы и всех видов доплат к основной заработной плате. На промышленных предприятиях могут использоваться сдельная или повременная формы оплаты труда.

Материалы и методы. В качестве материала было использовано штатное расписание за 2018-2020 гг. ООО ТД «Спаркс». Использовались методы: анализ и структурирование заработной платы, а также методика оценивания эффективности использования ФОТ.

Результаты. ООО ТД «Спаркс» – это российская компания, занимающаяся разработкой, поставкой и внедрением современных технологий привода для предприятий (рисунок 1).



Рис.1 – Продукция ООО ТД «Спаркс»

Динамика фонда оплаты труда ООО ТД «Спаркс» показывает, что годовой фонд оплаты труда в 2020 г. возрос на 402570 руб. или на 75% по сравнению с 2018 г. (таблица 1). Среднесписочная численность работников в 2020 г. составила 32 человека (на 4 человека больше в сравнении с 2018 г.).

Таблица 1 – Динамика ФОТ ООО ТД «Спаркс» за 2018-2020 гг.

Показатели	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Абсолютное отклонение, руб.		Темп роста, %	
				2018/2019	2019/2020	2018/2019	2019/2020
Среднесписочная численность, чел	28	29	32	1	3	104	111
Годовой фонд оплаты труда, руб., в т.ч.	542980	748905	945550	205925	196645	138	127
Директор	26000	41380	41400	15380	20	160	0
Помощник директор	18000	21885	27600	3885	5715	122	127
Главный бухгалтер	23000	35175	46000	12175	10825	153	131
Бухгалтер	19000	25015	32200	6015	7185	132	129
Инженер тех.контр.	19000	25015	27360	6015	2345	132	110
Начальник ОК	20000	31265	46000	11265	14735	157	148
Сборщик	18500	25015	27360	6515	2345	136	110
Упаковщик	-	25015	27360	-	2345	-	110
Водитель	18500	24240	26390	5740	2150	131	109
Логист	19000	25015	32200	6015	6985	132	129
Маркетолог	19000	39050	46000	20050	6950	206	118
Менеджер	18500	18500	18500	0	0	0	0
Начальник ОП	24000	46900	46900	22900	0	196	0
Инженер-электронщик	19000	31265	36800	12265	5535	165	118
Кладовщик	18500	25015	27360	6515	2345	136	110
Руководитель ОСП	-	-	59970	-	-	-	-
Менеджер в ОСП	-	-	20110	-	-	-	-

Рост сотрудников связан с открытием Обособленного структурного подразделения (ОСП) в г. Челябинске. Соответственно это и отразилось на росте годового фонда оплаты труда. Анализ структуры ФОТ, показал, что наибольшую долю в ФОТ предприятия за исследуемый период занимает оплата труда отдела продаж и составляет в 2020 г. 24 % или 222400 руб. (таблица 2).

Это связано с тем, что данный отдел самый многочисленный, в нем 6 менеджеров по продажам и начальника отдела продаж. А наименьшую долю занимает оплата труда отдела сервиса – 3%.

Таблица 2 – Анализ структуры фонда оплаты труда в ООО ТД «Спаркс» за 2018-2020 гг.

Показатели	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Удельный вес, %		
				2018 г.	2019 г.	2020 г.
Годовой ФОТ, руб.	542980	748905	945550	100	100	100
1. Администрация	62000	85150	96600	11	11	10
2. Бухгалтерия	82000	85205	110400	16	12	12
3. Отдел комплектации	94500	181355	210160	18	25	22
4. Отдел логистики	57480	75435	86920	10	10	10
5. Отдел продаж	172500	215450	222400	31	29	24
6. Отдел сервиса	19000	31265	36800	4	4	3
7. Кладовщик	55500	75045	82080	10	9	8
8. ОСП	-	-	100190	-	-	11

Структура фонда оплаты труда предприятия «Спаркс» за 2020 г. представлена на рисунке 2).

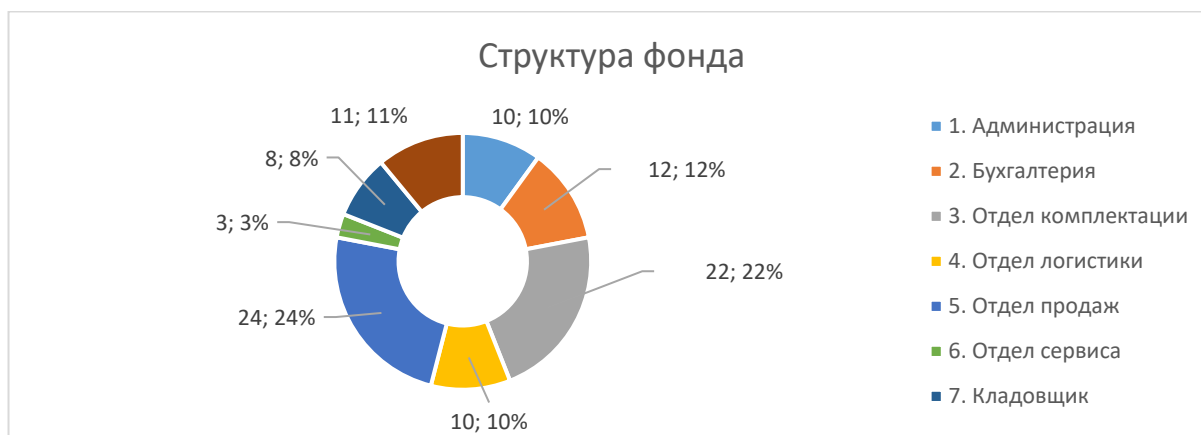


Рис. 2 – Структура ФОТ ООО ТД «Спаркс» за 2020 г.

Проведем анализ эффективности использования фонда оплаты труда в ООО ТД «Спаркс» (таблица 3).

Таблица 3 – Анализ эффективности использования фонда оплаты труда в ООО ТД «Спаркс» за 2018-2020 гг.

Показатели	Исследуемый период, факт		
	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Выручка, тыс. руб.	102605	110740	116141
Прибыль от продаж, руб.	20363	37014	40613
ЧП, тыс. руб.	8706	9606	10406
ФОТ, тыс. руб.	542,98	748,90	945,55
Выручка на один рубль заработной платы, руб.	188,97	147,87	122,83
Прибыль на рубль заработной платы, руб.	37,51	49,43	42,96
Чистая прибыль на рубль заработной платы, руб.	16,04	12,83	11,01
Индекс заработной платы	0,909	0,957	0,980
Экономия (+), перерасход (-) фонда оплаты	-854	-785	-578

Индекс заработной платы характеризует долю выполнения плана по заработной плате. Данный показатель в 2019 г. возрос на 4,8% по сравнению с 2018 г., в 2020 г. рост показателя составил 2,3% по сравнению с 2019 г. Общий рост показателя составил 7,1%.

Для организации оптимальным является превышение темпов роста производительности труда над темпами роста оплаты труда. В случае если это соответствие не соблюдается, то получается перерасход фонда заработной платы, увеличение себестоимости продукции и, в соответствии с этим, уменьшение прибыли.

Анализ эффективности использования фонда оплаты труда, свидетельствует о экономии фонда заработной платы предприятия в отчетном периоде в сумме 578 тыс. руб. В 2020 г. наблюдается снижение экономии предприятия от заработной платы, связано это с увеличением количества штатных единиц и открытием филиала в г. Челябинске.

Необходимо спланировать фонд оплаты труда на 2021 г. с учетом расширения штата сотрудников в ОСП г. Челябинске.

Планируемый штат сотрудников в ОСП на 2021 г. будет составлять: сборщик оборудования – 2 человека, кладовщик – 1 человек, менеджер – 1 человек, помощник руководителя ОСП – 1 человек. Данное количество вновь нанимаемых сотрудников связано с тем, что планируется увеличение оборота продукции в ОСП, соответственно, есть необходимость в таких сотрудниках, как кладовщик и сборщики в-первую очередь, т.к. они будут принимать и отгружать товар клиентам, собирать и упаковывать его на складе, а также есть необходимость в еще одном менеджере по продаже, чтобы обрабатывать все поступающие заявки от клиентов, искать новых и снять нагрузку с отдела продаж в

Новосибирске. Итого штатная численность сотрудников в 2021 г. в ОСП составит 7 человек, и в целом общая численность по всей компании будет составлять 39 человек.

Планируется установление заработной платы новых сотрудников ОСП с учетом уровня инфляции на 2021 г. в размере:

- сборщик – 28454 руб.;
- кладовщик – 28454 руб.;
- менеджер по продажам – 20914 руб.;
- помощник руководителя ОСП – 28704 руб.

Общий планируемый фонд оплаты труда в ОСП ООО ТД «Спаркс» будет составлять 189808 руб., а на всю компанию фонд оплаты труда на планируемый 2021 г. будет составлять 1068982 руб. Что будет выше на 13% в сравнении с 2020 г.

Данная оптимизация штата сотрудников позволит повысить объемы продаж компании на планируемый период, увеличить скорость обработки заказов клиентов, привлечение новых клиентов, снять нагрузку с головного офиса в Новосибирске. Поэтому данное увеличение расходов фонда оплаты труда обоснованное и необходимое для развития компании не только в г. Челябинске, но и в целом.

Обсуждение. Обсуждение данной статьи проходило в рамках круглого стола молодых ученых «Актуальные проблемы и перспектив развития стратегического менеджмента в современных условиях».

Заключение. В современном мире организация для того, чтобы обеспечить получение прибыли и выплату заработной платы своим рабочим, должна правильно планировать фонд оплаты труда. Планирование фонда заработной платы является частью бизнес-планирования и позволяет заранее прогнозировать предполагаемые расходы предприятия на трудовые ресурсы. Особенно актуально это в таких направлениях деятельности предприятия, где доля затрат на оплату труда составляет весомую часть себестоимости продукции. Кроме того, при планировании заработной платы должен быть обеспечен опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы.

Важным вопросом при определении фонда оплаты труда на предприятии является планирование фондов оплаты труда по подразделениям и по отдельным категориям работников для улучшения политики в области оплаты труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: учеб. пособие / М.И. Бухалков. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2018. – 137 с.
2. Иванов Г.Г. Экономика торговой организации: учебник / Г.Г. Иванов. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 182 с.
3. Трещевский Ю.И., Гусаров И.В. Планирование фонда оплаты труда в условиях изменения загрузки производства и неопределенности внешней среды на предприятиях горно-металлургического комплекса // Вестник ТГУ. – 2009. – Выпуск 5 (73). – С. 275-280.

УДК 331.5

ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В Г. НОВОСИБИРСКЕ

О.А. Желудова, студент

Научный руководитель: А.А. Самохвалова, канд. экон. наук, доцент

Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье анализируется современное функционирование рынка труда. Выделяются специфические особенности трудовых отношений на примере г. Новосибирска. Период пандемии оказывает существенное влияние на уровень занятости населения и увеличения числа безработных, а также формирует спрос на ряд профессий, которые наиболее и наименее востребованные.

Ключевые слова: трудовая деятельность, рынок труда, рабочая сила, работодатель и работник, предложение, спрос, рынок трудовых ресурсов, особенности рынка труда, пандемия, профессии, вакансии, безработица

Введение. Сегодня сфера трудовой деятельности – одна из наиболее важных сфер социально-экономической жизни населения. Эта сфера объединяет в себе рынок труда и использование конкретной рабочей силы в общественном производственном процессе.

Материалы и методы. При выполнении данного исследования использовались монографический и расчетно-конструктивный методы, а также статистические материалы г. Новосибирска, характеризующие рынок труда.

Результаты. Рынок труда, как составная часть рыночной экономики представляет собой систему согласования интересов работодателей и работников [1]. Для более полной формулировки этого понятия используется другой термин, который рассматривает рынок труда как система социальных отношений, включая социальные нормы и институты, гарантирующие на основе соблюдения общепризнанных прав и свобод человека формирование, обмен и использование рабочей силы взамен на денежную оплату труда, которая жизненно необходима для существования человека.

Важными составными частями в структуре рынка труда выступают совокупное предложение в виде наемной рабочей силы из числа экономически активного населения, и совокупный спрос, как общую потребность работодателей в наемном труде.

Важнейшими элементами функционирования рынка труда являются:

- трудовой ресурс из категории экономически активного населения;
- совокупный спрос, как общая потребность работодателей в рабочей силе.

На формирование структуры рынка труда оказывает влияние его особенности, которые исходят из его целей:

- субъекты рынка труда (наемная сила в виде работников, работодатели и государство);
- финансовые проекты, решения и юридические нормы, принятые субъектами (законодательные акты, нормы, правила, регулирующие взаимоотношения между субъектами рынка);
- рыночный механизм (количество спроса и предложения на рабочую силу, цена наемного труда, конкурентная борьба);
- безработица, социальное обеспечение и защита, связанное с ней [1].

Функционирование механизма спроса и предложения своими действиями реализует основные функции рынка труда:

- формирование системы контактов между работодателями и работниками;
- создание конкуренции на трудовом рынке между ее субъектами;
- обеспечение равновесия в оплате труда;
- оказание помощи для решения вопросов занятости населения;
- обеспечение социальной защиты безработным.

Итоговая цель рынка труда – это, прежде всего, обеспечение удовлетворенности профессионально-трудовых и жизненных интересов экономически активного населения, включающая социальную защиту и народного хозяйства необходимыми ресурсами кадров, а также достижение максимально полной и минимально прерывной занятости, в зависимости от потребностей в частичной рабочей неделе, гибком графике рабочего дня и т.п. [2].

Рынок трудовых ресурсов, как и другие рынки, при функционировании обладает рядом особенностей, которые объединяются по характеру и как отличительному качеству воспроизводства рабочей силы.

Первая особенность функционирования рынка труда заключается в неразделимости права собственности на товар – рабочей силы от его владельца. Потребитель приобретает наемную силу, но и поддерживает контакт с человеком, имеющим определенные права как независимое лицо, которых он должен придерживаться. Поэтому такого покупателя называют работодателем.

Вторая особенность заключается в относительно длительном взаимодействии продавца и работодателя, формирующие отношения, которые являются конкурентным преимуществом на рынке труда. Наемное лицо в состоянии самостоятельно контролировать качество своих трудовых функций с различной эффективностью, выражая, таким образом, отношение к компании, которая его наняла.

Третья характеристика рынка труда – на рынке труда функционируют различные институциональные структуры, которые напрямую оказывают влияние взаимоотношения работодателями и работника, и необходимость более детального регулирования различных аспектов их работы.

Четвертая специфика трудового рынка заключается в формирование индивидуальных сделок между ее субъектами, поскольку у работников разный профессиональный уровень и навыками рабочей силы, технологиями, системами работы, переходом к концепции найма по контракту и т. д.

Рассмотрев указанные выше характеристики функционирования рынка труда, можно сделать вывод, что как спрос на работу, так и предложение работы, в первую очередь, зависят от цены ее реализации, которая в условиях рыночной конкуренции проявляется в форме равновесной рыночной цены. Производитель, решая, сколько производить, исходя из рыночной цены, определяет свои потребности в объеме работы, в рабочей силе, оперируя определенным правилом заключения контрактов.

Обсуждения. Одним из крупнейших центров Сибирского федерального округа является город Новосибирск, который в сложный период пандемии имеет ряд специфических характеристик в функционировании рынка труда. Так, осенью и весной 2020 г. наблюдались спады на рынке труда, которые совпали с волнами распространения коронавирусной инфекции. Однако рынок труда восстанавливался относительно быстро. В Новосибирске и НСО, в отличие от остальной страны, резкого падения вакансий во второй волне не произошло, что позволяет сделать вывод об относительно благоприятной экономической ситуации в регионе.

Был принят федеральный закон от 8 декабря 2020 г. N 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях». Изменения в Трудовой кодекс уточняют порядок взаимодействия работодателя и удаленного работника, устанавливают порядок оформления отношений и вводят новые понятия. Основные изменения – это возможность отправлять сотрудников на удаленную работу без их согласия при наличии причин (например, эпидемия коронавируса), а также возможность увольнять сотрудников, если те не выходят на связь в течение двух дней. Удаленная работа может быть постоянной, временной и периодической.

Количество граждан, которые состоят на регистрационном учёте 01.01.2021 г. в ГКУ НСО ЦЗН г. Новосибирска для поиска подходящей работы – 42588 чел., из которых в качестве безработных зарегистрировано 42296 чел.

В 2020 году работодателями заявлено 81 тыс. вакансий. На 1 января 2021 года необходимость в работниках предприятий и организаций Новосибирска равна 20,9 тыс. человек. Вакансии для замещения рабочих профессий составляют 60 % от общего числа вакансий.

По видам экономической деятельности структура заявленных вакансий распределяется следующим образом – на первом месте обрабатывающее производство (16 %). На втором торговля и ремонт автотранспортных средств и мотоциклов (15 %). На третьем месте прочие отрасли (13 %). Далее строительство и гос. управление и обеспечение военной безопасности, соц. обеспечение (10 %). Затем образование, деятельность в области здравоохранения и соц. услуг, транспортировка и хранение (8 %). Далее профессиональная научная и техническая деятельность (5 %). Затем деятельность гостиниц и предприятий общественного питания (4 %). Последняя деятельность административная и сопутствующие доп. услуги (3).

К наиболее востребованным профессиям в г. Новосибирске на 1 января 2021 года относятся:

- водитель автомобиля (средняя зарплата – 33,4 тыс. руб.);
- швея (25,2 тыс. руб.);
- инженер (35,1 тыс. руб.).

По данным HeadHunter в индустрии красоты, сфере искусств и масс-медиа, ресторанном бизнесе и общепите за прошедший год произошел спад.

Специалисты SuperJob отмечают, что в Новосибирске за год снизился спрос в следующих сферах:

- искусство, культура и развлечения (-78 %);
- туризм (-72 %);
- спорт, фитнес (-51 %);
- бухгалтерия, финансы, аудит (-32 %);
- секретариат и офис-менеджмент (-30 %).

Таблица 1 – Характеристика рынка труда г. Новосибирска в 2020 г.

Показатель	Годы	
	2019	2020
1. Численность населения, чел.	1 618 039	1 625 631
2. Численность населения: разделение по полу, чел.	Мужчин - 743563 Женщин - 874476	Мужчин - 746817 Женщин - 878814
3. Количество трудоспособного населения, чел.	942 151	957 268
4. Количество безработных, тыс. чел.	4,3	43

Заключение. В условиях пандемии на рынке труда города произошли нестандартные изменения. Резко возрос уровень безработицы, стали востребованы такие профессии как IT-специалисты, медицинские работники, курьеры, инженеры, водители и т.д.

Рынок труда изменчив, он активно реагирует на изменения в политической сфере, экономической и др. Он зависит от этих факторов и будет изменяться в соответствии с изменениями в сферах жизни человека.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Павленко, В.А. Рынок труда / В.А. Павленко. – М.: Юрист, 2010. – 21-23 с.
2. Некрестьянова, С.Я. Роль государства в становлении и дальнейшем развитии рынка труда на общероссийском и региональном уровнях / С.Я. Некрестьянова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – № 7. – С. 14-21.

УДК 351.84

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ

Э.А. Михеева, главный специалист Отделения Пенсионного фонда РФ по НСО
М.А. Шарыбар, магистрант, 2 курс,
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы осуществления социального обеспечения граждан в виде государственной социальной помощи, правильности назначения и своевременности выплат, повышения их адресности, рационального расходования бюджетных средств, доступности информации для граждан о полагающихся

им трансфертах, то есть актуальные направления организации рациональной системы социального обеспечения.

Ключевые слова: управление, управленческое решение, информационная система, социальная защита, социальное обеспечение, социальные риски, бюджет, адресность выплат, набор социальных услуг, нормативно-правовая база, единая государственная система социального обеспечения

Введение. Согласно ст.7 Конституции Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Президент Российской Федерации в своем послании Федеральному Собранию определил в качестве главных приоритетов и ключевых факторов развития благополучие людей и достойное материальное положение в российских семьях, снижение уровня бедности, поддержка материнства, создание современных достойно оплачиваемых рабочих мест, увеличение размеров пенсий, обеспечение равного доступа к образованию, улучшение экологии, развитие транспортной сети на региональном и местном уровне, снижение разрыва между размером пенсии и заработной платы, которую получали граждане до выхода на пенсию и др. Из сказанного можно сделать вывод о том, развитие социального блока является одним из главных направлений в деятельности российского государства. [1]

Существует множество определений социального государства, но все они сходятся к таким понятиям, как социальная справедливость, защищенность, стабильность, солидарность.

Рыбаков М.В. так же подчеркивает в своей работе, что для создания высокоразвитого социального государства необходимо активное участие государства не только в социальной, но и в экономической сфере жизни общества, потому что они неразрывно связаны между собой. Невозможно существование социального государства без социально ориентированной экономики. [3]

От правильной социальной политики во многом зависят настроения общества: грамотно выстроенная политика способствует к укреплению гражданской позиции людей, в то время как слабая социальная политика вынуждает граждан выживать в условиях довольно жесткой конкуренции.

В Конституции Российской Федерации 1993 года нет четкого определения понятия социальной защиты населения. В общепринятом смысле слово «защита» означает «послужить защитой или обороной», «сохранить», «обезопасить». Таким образом, в сочетании с термином «социальный», получаем определение:

Социальная защита – это совокупность мер и мероприятий политического, экономического и правового характера, принимаемых государством в интересах общества, направленных на предоставление необходимых средств для поддержки отдельных категорий граждан, которые нуждаются в помощи, для обеспечения минимальных необходимых условий, необходимых для жизни, поддержания здоровья, и развития физических и духовных качеств.

Социальное обеспечение является инструментом социальной защиты. Социальное обеспечение может предоставляться в двух формах - в денежном выражении (различные выплаты) и в натуральном выражении (специфические социальные услуги, предоставляемые гражданам бесплатно или с частичной оплатой).

Материалы и методы. При выполнении данного исследования использовался монографический метод, а также материалы органов социальной защиты.

Результаты. На сегодняшний день очень велика востребованность социальных выплат. Однако, по мнению Т.Я. Хабриевой, социальное государство не ставит перед собой задачу обеспечения абсолютной идеальной справедливости. Главное – это максимально исключить возможные социальные конфликты, возникающие вследствие ограниченности и неравномерного распределения экономических благ и ресурсов за счет сглаживания противоречий и по возможности компенсации недостатка в таких ресурсах. [3]

Пенсионные выплаты являются одним из главных инструментов социальной защиты в России сегодня, однако это далеко не единственная мера материальной поддержки населения, оказываемая данной организацией.

Одним из важных направлений деятельности Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации (государственного учреждения) по Новосибирской области является ведение регионального сегмента федерального регистра лиц, имеющих право на получение государственной социальной помощи. По данным официального сайта организации, она обслуживает более 225 тысяч граждан, имеющих право на федеральные льготы, и соответственно которые занесены в региональный сегмент Федерального регистра лиц, имеющих право на получение государственной социальной помощи. Только в 2018 году в Отделение ПФР обратились около 16 тысяч человек, с правом на получение ежемесячной денежной выплаты (ЕДВ).

На 1 марта 2019 года по данным Регистра численность лиц, которым установлена ЕДВ (всего по Российской Федерации) составляет 225 194 чел. (размер ЕДВ составляет от 500 до 61 000 руб.), численность лиц, имеющих право на получение государственной социальной помощи в виде набора социальных – 93 143 чел. (1075 руб.).

По итогам работы за 2018 год получателями социальных выплат стали:

- получатели ежемесячной денежной выплаты – 225,5 тыс. чел., из них 26,9 тыс. чел. не являются пенсионерами ПФР.
- получатели дополнительного ежемесячного материального обеспечения (ДЕМО) – 4,0 тыс. чел.
- получатели выплаты по уходу за нетрудоспособными – 53,1 тыс. чел.
- получатели выплаты по уходу за детьми-инвалидами – 8,5 тыс. чел.
- компенсационные выплаты пенсионерам-северянам – 0,2 тыс. чел.

Сумма расходов на реализацию всех функций Отделения Пенсионного фонда сопоставима с расходами бюджета всей Новосибирской области. Отделение производит более 10 видов выплат.

В целом по стране, по мнению Елены Андреевой (и др. авторов научного доклада) система мер социальной поддержки России сложная, непрозрачная и тяжело управляемая: мер крайне много, они администрируются разными ведомствами, которые слабо координируют между собой и поэтому крайне сложно детально оценить объем расходов по отдельным видам мер.

Система громоздка как на федеральном, так и на региональном уровнях: инвентаризация выявила почти 800 мер социальной поддержки на федеральном уровне плюс в среднем 100 мер в каждом регионе. Масштаб системы делает задачу административного управления очень сложной.

На данный момент не существует единого регистра получателей помощи, работа по его созданию только ведется, так же необходимо проведение мероприятий по повышению адресности социальной помощи и правильному распределению средств по видам и важности выплат: в частности, выплаты за особые заслуги занимают порядка ¼ консолидированного бюджета от всех социальных выплат. [5]

Обсуждения. Россия является единственной в мире страной, в которой существует такое большое количество мер социальной поддержки. Для сравнения в других странах это количество составляет как минимум в 2 раза меньшую величину:

Германия – 367; Австралия – 303; США – 159; Канада – 122.

К тому же, полномочия по финансированию распределены между бюджетами разных уровней; регионы создают свою собственную политику социальной поддержки населения; отсутствует единая информационная система получателей мер социальной поддержки – каждый орган власти ведет свой собственный учет.

Объективные трудности, которые возникают, в связи с этим:

- огромные расходы по администрированию, ведению учета получателей мер социальной поддержки;
- разрозненные сведения о мерах социальной поддержки в разных регионах – отсутствует унифицированная система по их классификации;

- дублирование мер, намеренные и непреднамеренные ошибки.

Учитывая изложенное, с 2015 года в Пенсионном фондом России началась работа по созданию единой государственной информационной системы социального обеспечения (ЕГИССО). Эта система должна работать наряду с уже существующими информационными системами, которые будут дополнять её за счет обмена данными и возможность пользоваться этой системой должна быть у всех граждан.

В 2017 году были заключены соглашения с поставщиками информации, с 2018 года началась загрузка данных в систему. На данный момент действуют 40 поставщиков информации и ежедневно в ЕГИССО заносится информация о назначении выплат. 35 из 40 поставщиков информации – это органы местного самоуправления, 5 – органы исполнительной власти.

По итогам работы за 2018 год можно привести следующие цифры:

- количество локальных мер социальной защиты – 129 848;
- численность получателей мер социальной защиты – 995 484 чел.;
- количество фактов назначения мер – 12 865 087.

Преимуществами использования этой системы должны стать:

- упрощаются процессы регистрации в системе;
- ускоряется сбор и обновление данных;
- единые критерии оценки нуждаемости, повышение адресности социальной помощи;
- исключается дублирование выплат, сокращается число возможных ошибок и мошенничества;
- более эффективный контроль и оценка ситуации.

В ряде зарубежных стран уже существуют подобные системы (Аргентина, Чили, Индонезия, Япония, Великобритания и др.), и этот опыт во многом положителен. Системы отличаются между собой по источникам информации, базам данных, которые они объединяют, типам программ, администраторам систем, особенностям функционирования и обновления.

В этом смысле Россия находится на этапе развития на пути, по которому уже идут многие страны, поэтому важно учесть, как и зарубежный опыт, чтобы избежать дорогостоящих ошибок, так и особенности своей собственной социальной системы, чтобы принять во внимание все существенные факторы и сформировать единую эффективную информационную систему.

Однако это не единственный проект, над которым ведется работа.

Два года назад Пенсионный фонд запустил Федеральный реестр инвалидов, который уже сейчас активно используется при предоставлении госуслуг. Почти 90 % пенсий по инвалидности ПФР назначает, основываясь на данных реестра, и людям не нужно приходить лично или предоставлять справки.

Стоит отметить, что рассматривается возможность применения принципа оценки по критерию нуждаемости и при назначении пенсий. Однако это может повлечь за собой ряд неблагоприятных последствий по следующим причинам:

1. Выявление именно нуждающихся адресатов среди большого количества получателей пенсий, в условиях широкого распространения неформальных трудовых отношений и теневых заработков, потребует значительных затрат, которые окажутся больше, чем затраты на помощь. Таким образом, затраченные усилия не окупятся.

2. Существуют различные категории получателей, среди которых есть как лица, добросовестно заявляющие о своих доходах, так и граждане, имеющие неформальный трудовой заработок. Таким образом, при применении оценки по принципу нуждаемости в невыгодном положении окажутся в первую очередь люди, которые честно заработали более высокую пенсию. При этом при сохранении подобной политики на будущее, есть риск увеличения сектора теневой экономики, что недопустимо.

Заключение. При правильно организованной пенсионной системе, напротив, должны поощряться официальные трудовые отношения, высокая квалификация и стаж.

Ещё одной важной задачей является повышение качества оказываемых услуг

гражданам. Для этого необходимо:

- повышение информированности граждан о полагающихся им правах;
- расширение системы дистанционного оказания услуг, а также предоставления услуг в режиме «одного окна»;
- постоянное развитие и повышение квалификации сотрудников организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Послание Президента Российской Федерации Путина В.В. Федеральному Собранию 1 марта 2018 г.
2. Федеральный закон «Об основах обязательного социального страхования» от 16.07.1999 № 165-ФЗ.
3. Социальное государство и молодежь: механизмы управления и перспективы развития / научн. ред. М.В. Рыбакова. – М.: Издательство «Перо», 2020. – 268 с.
2. Миронова Т.К. Право социального обеспечения: учебное пособие/ Т.К. Миронова. – М.: КНОРУС, 2015 – 226 с.
3. Развитие эффективной социальной поддержки населения в России: адресность, нуждаемость, универсальность / Под ред к.э.н. В. Назарова и А. Пошарац. Научный доклад. М: Научно-исследовательский финансовый институт; всемирный банк, 2017. – 144 с.
4. Социальные обязательства государства: правовое регулирование: материалы межрегионального круглого стола (18 марта 2015 г.) / Северо-Кавказский филиал ФГБОУВО «Российский государственный университет правосудия». – Краснодар: Издательский Дом – Юг, 2015. – С. 16
5. Зарубежный опыт использования «единого реестра получателей социальной помощи» и перспективы создания такого реестра в России / О.А. Феоктистова, Е.И. Андреева, Т.В. Фокина. // Международный бухгалтерский учет. - Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2016. – с. 2-13.

ОГЛАВЛЕНИЕ

<i>Амельченко М.В.</i> ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЖИЛИЩНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА В КУПИНСКОМ РАЙОНЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ.....	3
<i>Калягина Е.И., Андронов А.Ю.</i> АНАЛИЗ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ ОТРАСЛИ РАСТЕНИЕВОДСТВА (НА ПРИМЕРЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ)	6
<i>Артюх М.В., Калошина Т.Ю.</i> ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ.....	10
<i>Афанасьева Т.А., Свистильник Т.В.</i> РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ.....	12
<i>Бахтин В.К, Кабакова О.Г.</i> ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ	16
<i>Бекова Д.Б.</i> СОБЕСЕДОВАНИЕ КАК МЕТОД ПРИЕМА НА РАБОТУ.....	20
<i>Бугославская М.А., Толстова И.Э.</i> ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ В АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА.....	22
<i>Букреев Д.В.</i> АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ КОММУНИКАЦИЙ МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ВОЗМОЖНОСТЕЙ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ.....	25
<i>Быкова Е.В., Макурина Ю.А.</i> СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	28
<i>Гурьянова Л.В., Макурина Ю.А.</i> РОЛЬ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ (НА ПРИМЕРЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ).....	32
<i>Догадайло О.С., Матвиенко С.Н.</i> АНАЛИЗ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ОАО «УСТЬЯНЦЕВСКОЕ».....	35
<i>Догадайло О.С., Матвиенко С.Н.</i> ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ.....	40
<i>Захаров Ю.Г., Макурина Ю.А.</i> ГРАЖДАНСКАЯ АКТИВНОСТЬ МОЛОДЕЖИ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ.....	43
<i>Карташова О.С., Калошина Т.Ю.</i> РЫНОК ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВОЗРАСТЕ ДО 30 ЛЕТ.....	47
<i>Кладковая Е.Д., Макурина Ю.А.</i> СРЕДСТВА САМООБЛОЖЕНИЯ ГРАЖДАН, КАК ЧАСТЬ ДОХОДОВ МЕСТНОГО БЮДЖЕТА	49

<i>Комлева Н.А.</i> ЭЙДЕТИЧЕСКАЯ ПАМЯТЬ КАК СПОСОБ МЫШЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ.....	52
<i>Коротких Е.Г.</i> РОЛЬ ДИСЦИПЛИН, СВЯЗАННЫХ С ИЗУЧЕНИЕМ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА В ФОРМИРОВАНИИ УНИВЕРСАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МАГИСТРАНТА.....	54
<i>Котенкова А.Н., Матвиенко С.Н.</i> АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФИНАНСОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ООО «ДИВАН».....	59
<i>Котенкова А.Н., Матвиенко С.Н.</i> ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ФИНАНСОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ.....	63
<i>Котенкова А.Н., Матвиенко С.Н.</i> РОЛЬ АНАЛИЗА ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ В ПЛАНИРОВАНИИ И ПРОГНОЗИРОВАНИИ ФИНАНСОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ	68
<i>Кузнецов Д.С., Севостьянов Д.А.</i> КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	71
<i>Кузьмина Е.С.</i> МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ.....	74
<i>Lemichshuk A.S., Osmekhina-Serova N. A.</i> FOREIGN LANGUAGES IN ECONOMY AND MANAGEMENT OF AIC.....	82
<i>Perminova Ya., Alishova Z.M.</i> CREDIT STORY IN THE USA AND RUSSIA.....	84
<i>Линевский Д.Ю., Макурина Ю.А.</i> ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД В РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ.....	86
<i>Лихачёв А.И.</i> ПРОБЛЕМА КАДРОВ ДЛЯ СЕЛЬСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ПРИМЕРЕ КОЧКОВСКОГО РАЙОНА.....	88
<i>Митюкова Ю.В., Матвиенко С.Н.</i> ВИДЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ.....	92
<i>Митюкова Ю.В., Матвиенко С.Н.</i> СУЩНОСТЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ.....	94
<i>Новикова В.В., Севостьянов Д.А.</i> РОЛЬ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.....	96
<i>Осипов И.В., Кабакова О.Г.</i> ПРОБЛЕМЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ.....	100
<i>Панюкова В.В., Черепанов А.В.</i> ПРИЧИНЫ МИГРАЦИИ МОЛОДЕЖИ С СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ СЕВЕРНОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ.....	102
<i>Печин Ю.В.</i> К ИСТОРИИ РАЗВИТИЯ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ (НА ПРИМЕРЕ БАРАБИНСКОГО РАЙОНА).....	106

<i>Плескач В.А., Наконечная О.А.</i> РАЦИОНАЛЬНОЕ ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЕ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ	112
<i>Прокотьев К.О., Кабакова О.Г.</i> ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ НАУЧНО-ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РФ.....	116
<i>Ромашева В.Е., Шаравина Е.В.</i> ПРОБЛЕМЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РОССИИ.....	119
<i>Свистильник Т.В., Макурина Ю.А.</i> ВОЛОНТЕРСТВО В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ.....	123
<i>Севостьянов Д.А., Носова К.С.</i> ГЕЙМИФИКАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ.....	126
<i>Севостьянов Д.А.</i> РОЛЬ СЕНСОРНОЙ СТИМУЛЯЦИИ В ФОРМИРОВАНИИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА	129
<i>Севостьянов Д.А., Ермакова В.Д.</i> СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	132
<i>Севостьянов Д.А. Жилина А.Э.</i> УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА.....	134
<i>Сементовская Е.Ю., Подоксенова О.В.</i> ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ СТУДЕНТОВ, ПОЛУЧАЮЩИХ ОБРАЗОВАНИЕ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ ПОДГОТОВКИ «ЭКОНОМИКА» И «МЕНЕДЖМЕНТ»	137
<i>Слобожанин Д.М.</i> АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МЯСНОЙ ОТРАСЛИ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ.....	142
<i>Соловьева А.А., Денисенко Е.Б.</i> ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ГРУЗОВЫХ ПЕРЕВОЗОК АВТОМОБИЛЬНЫМ ТРАНСПОРТОМ В СИБИРСКОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ	146
<i>Кутищева А.К., Шаповалова А.А., Денисенко Е.Б.</i> АНАЛИЗ РЫНКА ПАССАЖИРСКИХ ПЕРЕВОЗОК АВТОБУСНЫМ ТРАНСПОРТОМ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	149
<i>Следенко А. А., Козлов В.В.</i> ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И АНАЛИЗА РАСЧЕТОВ С ПОСТАВЩИКАМИ И ПОКУПАТЕЛЯМИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	152
<i>Стафиевских П.А., Наконечная О.А.</i> ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ РЕГИОНА	156
<i>Сунцова Т.А., Калошина Т.Ю.</i> КАК ВЕРНО СОСТАВИТЬ РЕЗЮМЕ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ.....	159
<i>Удочкина А.А.</i> НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ СФЕРОЙ КАПИТАЛЬНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА НА ТЕРРИТОРИИ КУПИНСКОГО РАЙОНА.....	161

<i>Ханхасаева И.А.</i> ПРОБЛЕМЫ НАЧИСЛЕНИЯ АМОРТИЗАЦИИ ПО ПРОДУКТИВНОМУ СКОТУ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ	165
<i>Холиков И.К., Кабакова О.Г.</i> ПРОБЛЕМЫ АКАДЕМИЧЕСКОГО И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ФАНДРАЙЗИНГА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ.....	168
<i>Хохолкин В.М., Калошина Т.Ю.</i> РЫНОК ТРУДА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА ПРИМЕРЕ HR-СПЕЦИАЛИСТОВ: СТАТИСТИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА.....	172
<i>Цынгугева В.В., Денисенко Е.Б.</i> ПЕРСПЕКТИВЫ ПЕРЕРАБОТКИ ШЕРСТИ В ЗАБАЙКАЛЬСКОМ КРАЕ.....	174
<i>Черкасова В.С., Севостьянов Д.А.</i> УДЕРЖАНИЕ ПЕРСОНАЛА.....	180
<i>Шипилова К.Н., Черепанов А.В.</i> ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ОТДЫХА В МУП «НОВОСИБИРСКИЙ МЕТРОПОЛИТЕН».....	182
<i>Ширяева Т.Ю., Толстова И.Э.</i> СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВО.....	185
<i>Щербакова Я.Я., Калошина Т.Ю.</i> ВОСТРЕБОВАННОСТЬ HR-СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ.....	188
<i>Шибанкин Н.М., Цветкова Л.А.</i> ПЛАНИРОВАНИЕ УРОЖАЙНОСТИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ООО «РУБИН»).....	190
<i>Никитина А.С., Цветкова Л.А.</i> ПЛАНИРОВАНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОЙ ПРОДУКЦИИ НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ МАТРИЦЫ БКГ.....	193
<i>Козырева Д.В., Цветкова Л.А.</i> ПЛАНИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ОТРАСЛИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ.....	198
<i>Беляева Е.В., Цветкова Л.А.</i> ВОПРОСЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ (НА ПРИМЕРЕ ООО ТД «СПАРКС»)	202
<i>Желудова О.А., Самохвалова А.А.</i> ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В Г. НОВОСИБИРСКЕ.....	205
<i>Михеева Э.А., Шарыбар М.А.</i> СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ.....	208

Научное издание

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ АПК

**Материалы научно-практической конференции
преподавателей, аспирантов,
магистрантов и студентов
факультета экономики и управления
Новосибирского ГАУ
посвященной Дню Российской Науки
(08–12 февраля 2021 год)**

Ответственный за выпуск: Рюмкин С.В.

Печатается в авторской редакции

Гарнитура Times New Roman, Формат 60×84 1/8
Уч.-изд. л. 17,4. Усл.п.л. 13,6

Издательский центр «Золотой колос»
Новосибирского государственного аграрного университета
630039, Новосибирск, ул. Добролюбова, 160, каб. 106.
Тел. (383) 267-09-10, e-mail: 2134539@mail.ru