НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Материалы II вузовской научно-практической конференции выпускников и магистрантов факультета экономики и управления Новосибирского ГАУ

Новосибирск 2021

НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Материалы II вузовской научно-практической конференции выпускников и магистрантов факультета экономики и управления Новосибирского ГАУ

Новосибирск 2021

УДК 332:336:338:351/354
ББК 65+60+67

Редакционная коллегия:
О.С. Ковалева, канд. экон. наук, доцент ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Т.А. Афанасьева, научный сотрудник ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ, ответственный за сборник
Г.А. Рехтина, канд. экон. наук, доцент ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ – ответственный за сборник
М.В. Кондратьев, ассистент ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Современные аспекты экономики и управления: материалы II вузовской научно-практической конференции выпускников и магистрантов факультета экономики и управления Новосибирского ГАУ (18 ноября 2021 г.) – Новосиб. гос. аграр. ун-т. − Новосибирск, 2021. – 307 с.

В сборник включены материалы вузовской научно-практической конференции выпускников и магистрантов факультета экономики и управления «Современные аспекты экономики и управления», состоявшейся 18 ноября 2021 г. В сборнике рассматриваются вопросы стратегического управления региональным и муниципальным развитием, управления персоналом в современных условиях, управления недвижимостью в современных организациях, современные аспекты муниципального управления, управления в сфере бизнеса.

Материалы сборника предназначены для студентов, магистрантов, аспирантов, преподавателей и всех заинтересованных лиц.

© Новосибирский государственный аграрный университет, 2021
Входит в РИНЦ®: да

УДК 331.44:342

Адаптация молодых специалистов в государственной службе

В.Ю. Абашева, студент
Научный руководитель: И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Для эффективного использования кадрового потенциала сотрудников органов государственной власти целесообразно учесть современные факторы, которые могут влиять на адаптацию молодых специалистов. Целью исследования было выявить главные факторы, которые могут повлиять на адаптацию молодых специалистов, как в государственной службе, так и в любой другой отрасли. Актуальность темы состоит в том, что организации не всегда понимают важность этапа адаптации, поэтому сотрудникам не всегда удается удержать на рабочем месте по ряду разных причин. Значимость адаптации в России не всегда учитывается при приеме на работу молодых специалистов. Хотя важным считается то, что молодой специалист на государственной службе должен обладать набором личностных качеств и компетенций, помочь раскрыть и усилить которые может процедура адаптации.

Ключевые слова: адаптация, молодые специалисты, государственная служба, адаптация молодых специалистов, организация.

Стоит начать в целом с того, что же такое адаптация. Адаптация — это процесс, в ходе которого устанавливается или поддерживается функционирование системы (то есть поддержание её основных параметров) при изменении условий внешней и/или внутренней среды. Адаптация на уровне биологических структур, функций и поведенческих решений представляет собой одно из самых ярких проявлений органической целесообразности. Спустя время понятие адаптации вышло за пределы биологии. Оно стало употребляться во многих технических, естественных и гуманитарных науках. С точки зрения общества трудящихся адаптация – это процесс ассимиляции сотрудника в организацию. Следует отметить, что процесс адаптации включает в себя все отношения и взаимосвязи при осуществлении деятельности индивида в группе: профессиональные, организационные, материальные, бытовые, социально-психологические и т.д.

Теперь что касается адаптации молодых специалистов в целом. Термин "Молодые специалисты" используется в узком и широком смысле. В узком смысле это юридическое понятие, согласно которому молодыми специалистами являются выпускники высших и средних специальных учебных заведений, закончившие полный курс обучения, защитившие дипломный проект и сдавшие государственные экзамены. В более широком смысле эти молодые люди имеют высшее и среднее специальное образование в возрасте до 30 лет, составляющие особую группу персонала, характерной чертой которой является прежде всего тот факт, что на этих этапах работы происходит социальное самоопределение, а также ряд специфических характеристик, отличающих их от других поколений. Производительность нового сотрудника в первые несколько месяцев зависит от того, насколько эффективно и логично организован процесс адаптации. Если интеграция сотрудника хаотична, все усилия по набору персонала могут оказаться напрасными, так как сотрудник может решить уйти.

Специфические социальные и возрастные особенности молодых специалистов:

- молодые специалисты в большей мере исполнительны, менее креативны;
- с более низкого уровня иерархии молодые специалисты получают более низкую заработную плату. Это влияет на уровень удовлетворения их потребностей;
- что касается старшей возрастной группы молодежи, то молодые специалисты характеризуются как высоким уровнем рациональности, так и более низким уровнем

внушаемости, и имеют меньший опыт в практической работе по сравнению со своими сверстниками;

– молодые специалисты обладают большей мобильностью, передовыми знаниями и профессиональной подготовкой, что делает их особенно важными для организации.

Быстрое вовлечение молодых специалистов в производственную деятельность организации имеет большое значение, так как степень, сроки и результаты адаптации в определенной степени зависят от эффективности, стабильности, уровня активности молодых специалистов, состояния трудовой дисциплины, процесса развития личности. Результаты адаптации молодого специалиста отражаются на результатах работы всей организации, потере рабочего времени, дополнительных затратах на обучение (переквалификации) и т.д.

Основными факторами, влияющими на адаптацию молодых специалистов, являются:

- работа соответствует специальности, на которой обучался выпускник;
- возможность разнообразить привычную рабочую рутину;
- создание условий для мобильности внутри организации, творческого и профессионального развития;
- микроклимат в коллективе;
- социальное обеспечение;
- организация досуга.

Что касается государственной службы. Главная задача государства – привлечь на государственную службу профессионалов, внутренне готовых выполнять как государственную службу, так и самые сложные задачи для государства. Неслучайно проводимая в нашей стране реформа системы государственного управления и муниципального управления во многом направлена на создание условий для прихода в органы государственного управления компетентных социально зрелых специалистов, стремящихся к профессиональному росту и саморазвитию. Квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы, основные права, обязанности и ограничения в их деятельности закреплены: Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в частности, статьей 60 «Принципы и приоритетные направления формирования кадрового состава гражданской службы»), Федеральным законом от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Концепцией реформирования системы государственной службы Российской Федерации, утвержденной Президентом Российской Федерации от 15.08.2001 № Пр-1496; Указом Президента Российской Федерации от 19.11.2003 № 1336 «О федеральной программе "Реформирование государственной службы Российской Федерации"».

Следует отметить, что государственная служба – это многогранная, творческая, но строго регламентированная деятельность, которая предъявляет особые требования к специалистам, затрагивая их личностные, профессиональные, моральные характеристики, обусловленные общественными ожиданиями и ответственностью за развитие страны. Своевременная и полная адаптация молодых специалистов является одним из условий, необходимых для эффективного функционирования и развития государственной службы. В основном это связано со спецификой корпоративной культуры, характером деятельности государственных служащих и условиями, в которых осуществляется эта деятельность.

Справедливо можно отметить то, что деятельность государственных служащих характеризуется повышенным нервно-психическим напряжением, связанным с рядом стрессов. Характер работы требует, чтобы государственные служащие знали и уважали этические нормы, были честными и ответственными людьми, имели высокие профессиональные знания в области общения, знание законов и т.д.

Для того чтобы ускорить процесс адаптации молодых специалистов в организациях можно организовать группу наставников, или избрать одного человека на эту роль.

Наставник сможет ориентировать сотрудника, давать напутствия, помогать в вопросах, которых молодой специалист еще не уверен.

В целях адаптации могут также быть введены некоторые правила.

Перед выходом нового сотрудника нужно:

- подготовить рабочее место;
- подготовить план первого рабочего дня;
- разработать план задач на первый месяц и критерии оценки успешности сотрудника по результатам испытательного срока;

Также при прибытии сотрудника нужно провести ряд мероприятий:

- знакомство с рабочим местом и офисом;
- знакомство с коллективом;
- инструктаж по безопасности труда и другие первичные инструктажи.

Молодому специалисту нужно помочь в:

- освоении рабочего функционала;
- определении плана работ;
- налаживании внутренних коммуникаций.

Даже если отдел кадров разработал успешную систему интеграции сотрудника в компанию, процесс адаптации постоянно требует проверки его актуальности и эффективности.

Идеи, улучшающие процесс адаптации можно получить во время:

- наблюдений и переговорами с недавно принятыми на работу сотрудниками;
- беседы с недавно принятыми на работу сотрудниками за последние 6 месяцев;
- бесед с уволенными работниками, проработавшими менее 12 месяцев;
- опроса специалистов по набору персонала, ведь там и происходит набор кадров;
- опроса всех сотрудников в компании.

Адаптация государственных служащих – это контролируемый процесс вхождения индивида в социальную и профессиональную среду организации со своей собственной структурой. В то же время одним из важнейших достижений процесса адаптации является желание профессионала работать в новой команде, продолжать карьеру в новой организации.

Значимость адаптации в России не всегда учитывается при приеме на работу молодых специалистов. Хотя важным считается то, что молодой специалист на государственной службе должен обладать набором личностных качеств и компетенций, помочь раскрыть и усилить которые может процедура адаптации. Комплексный подход к организации работы с молодыми специалистами и планированию будущего основан на успешной адаптации, способствующей повышению трудовой активности, профессиональному развитию и профессиональным навыкам.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Юдин Б.Г., Симонов А. И. – Адаптация / Гуманитарный портал: Концепты [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий, 2002–2021 (последняя редакция: 17.10.2021). URL: https://gtmarket.ru/concepts/7172 (дата обращения: 07.11.2021).

2. Процесс адаптации персонала в организации [Электронный ресурс] / HRHelpline URL: https://hrhelpline.ru/proczess-adaptaczii-personala-politiki-i-proczedury/ (дата обращения: 08.11.2021).

3. Федеральные законы [Электронный ресурс] / URL: https://fzrf.su/ (дата обращения: 08.11.2021).

УДК 342.5

Power and Methods to Implement It

Власть и способы ее реализации

V.Y. Abasheva, student / В.Ю. Абашева, студент
E.Y. Sementovskaya, senior lecturer/ Е.Ю. Сементовская, старший преподаватель
Novosibirsk State Agrarian University
Новосибирский государственный аграрный университет

Abstract. The paper deals with power and methods to implement it. It is common knowledge that power is inherent in any organized, more or less stable community of people. We believe it exists in the family, industrial associations, various organizations and institutions, the state and international coalitions. Against this background, the central question that motivates this article is what power is and how it is implemented in the society. Consequently, the purpose of our research is to define the term "power" and to study the main types of power, its key functions and methods of its implementation. To achieve this goal, the following tasks were performed: to analyze different definitions of the term "power" and give our definition of it; to specify the sources of power; to describe the types and functions of power; to determine the principal methods to implement power; to draw a conclusion. Within the framework of this paper, the term "power" is defined as a specific relationship between two or more people, when one of them obeys the other's orders, and as a result of this subordination, the ruling person realizes his will and interests. Two main types of power are considered. The key functions of the power are investigated. The main methods of power implementation are analyzed. To sum up, the authors of the present paper come to the conclusion that power is an innate human need to control or be controlled, to subordinate others to someone's will or to obey someone.

Key words: power, formal power, real power, functions, implementation methods.

It is common knowledge that power is inherent in any organized, more or less stable community of people, i.e. power existed at all stages of the development of society. Since society is a complex system, such a system needs to be managed, namely, the relations in it need to be regulated to maintain it in good working order.

Power always exists and functions within the framework of a social relationship, in the form of a relationship between people; power is embodied in certain institutions; in the presence of power, there should always be norms by which this power is regulated. Power is one of the fundamental principles of society, of all its structural levels. It exists wherever there are stable associations of people: in the family, industrial associations, various organizations and institutions, throughout the state and international coalitions.

Against this background, the central question that motivates this article is what power is and how it is implemented in society. In order to analyze power the following tasks were performed:

– to analyze different definitions of the term "power" and give our definition of it;
– to specify the sources of power;
– to describe the types and functions of power;
– to determine the methods to implement power;
– to draw a conclusion.

With this in mind we tried to find out the answer to the following questions. What factors generate the power of individuals who make up the ruling group, which serves as the basis of their dominant position? In other words, what are the sources of power? In modern political science, wealth, physical strength, social status, knowledge, and the organization or association of a group of people are most often indicated as sources of power [7].

Let’s have a close look at them. Wealth has been a source of power since time immemorial for the simple but compelling reason that its owners have every chance to provide people with means of livelihood. In return, the owners receive obedience to the will of those who are financially dependent on them. The ability of wealth owners to influence access to power today is perhaps greater than ever before

Physical strength must have been the original foundation of power. This source of power relies on fear as a factor in achieving the desired behavior.

As to social status, it’s worth mentioning that in traditional societies, belonging to a privileged class was an indispensable condition for access to power. In modern society, the social status of an individual still contains a significant meaning for holding a position related to the exercise of power functions. The more prominent a person reaches in the relevant field of activity, the more chances he has to get into the political elite.

Knowledge, information, experience have always been a source of strength. Since there is no information without knowledge, accordingly, there is no awareness of what you can give to people. As they say, "smart will not go uphill, smart will go around the mountain".

Regarding organization or association of a group of people, it is not always possible to achieve something alone. The organization allows the people who make it up to set and implement goals that cannot be achieved separately.

Most people associate power with force and aggression, but such a view can only be justified from the point of view of everyday understanding. In fact, force is not an obligatory component of power. It is important to understand that power is the relationship of two parties: the subject and the object, which are characterized by the degree of the ability of the first to impose his own will on the second. It follows from this that any power implies inequality in the relationship between those in power and those under power. Subjects and objects of power can be both individuals and groups of people, organizations, structures and even entire social classes.

For example, the success of managers and managers themselves are judged not because of what they do but by how they encourage others to work. And it is possible to encourage people to act only by influencing them in a certain way. The ability to influence people's behavior is called power. The definitions of "power" and "influence" are interrelated, but they are different terms. A leader can have power, but at the same time have no influence. And, on the contrary, a person may not have power, but have a lot of influence.

Within the framework of this paper, the term «power» will mean a specific relationship between two or more people, when one of them obeys the other’s orders, and as a result of this subordination, the ruling person realizes his will and interests.

Now, let’s move on to types of power. Power is divided into two main types. They are formal power and real one.

Formal power is the power determined by an official document of its holder in the management structure of an organization, and is measured either by the number of subordinates who are directly or indirectly obliged to obey his orders, or by the amount of material resources that this person can dispose of without the consent of others. In this case, the power and leadership represented in the form of an official hierarchy. In most cases, the position does not give unlimited power, but only allows you to control the performance of certain functions [3].

Real power is power, both positions and the influence of authority. It is determined by a person's place not only in the official, but also in the informal system of relations and is measured either by the number of people who are voluntarily ready to obey this person, or by the degree of his dependence on others [3].

The boundaries of formal and real power rarely coincide. Usually their holders are different people, often opposing each other.

The necessity of the institution of power in society is obvious, i.e. it does not require any special evidence. Power directly or indirectly affects all the nuances of individual and collective human existence in society. Nevertheless, it is desirable to note its main functions.

This leads me to the key functions of the power:

– Organizational. Power is necessary for the organization of the life of any society and its components.

– Managerial. The government is the governing body of society and all its institutions, it develops and makes decisions, gives orders, instructions and brings them to the executors.

– Security. Given the fact that society is a complex system and that both social and natural human life is full of surprises and dangers, the government is called upon to minimize these dangers and ensure normal life.

– Control. Society, its institutions, individuals need not only management, but also control over the execution of decisions of the authorities and existing laws, which are often violated. The government is designed to force society to implement its decisions and control this process [6].

Finally, let's turn our attention to the main methods of power implementation. They are:

– Power based on coercion. Influence through fear. The method of coercion, as a rule, accompanies power in all cases when a person really needs something, and he is sure that another is able to take it away from him. Therefore, even in situations where "violence" is absent, fear is a common reason why people - consciously or unconsciously - allow themselves to be influenced. For example, an employee may be threatened with dismissal. But if a person is deprived of the opportunity to satisfy his needs at work, he has the opportunity to start looking for their satisfaction elsewhere. Coercion can only lead to the temporary submission of a subordinate.

– Reward-based power. Influence through positive reinforcement. The promise of reward is one of the oldest and most effective ways to influence other people. Reward-based power exerts influence through positive reinforcement of the subordinate in order to achieve the desired behavior from him. The performer does not resist this influence, because in exchange for what he does at the request of the management, he expects a reward in one form or another. It should be noted that the power based on remuneration will be effective, provided that the manager can correctly determine what a reward for the performer is and offer him this reward. But you need to understand that the manager will not always have enough funds for additional incentives, and therefore a good manager should learn how to use other ways of influence.

– Reference power. The power of example or influence through charisma. Attraction to the leader, the performer's need for belonging and respect. The performer may think that he has a lot in common with the leader and at the subconscious level expects that submission will probably make him look like him. Some characteristics of charismatic personalities: energy exchange; freedom of character; perception of admiration for one's own personality (perceives with pleasure, but without arrogance) impressive appearance; good rhetorical abilities; dignified and confident manners. The more a leader is a benchmark for someone, the more respect is shown to him.

– Legal power. Influence through traditions. The executor believes that the influencer has the right to give orders and that his duty is to obey them. He obeys the orders of the influencer in the way that tradition teaches that submission will lead to the satisfaction of his needs. Therefore, the legitimate government is often called the traditional government. Legitimate authority will be effective when a subordinate obeys the instructions of the head only because he stands at a higher level of the organizational hierarchy. All managers use legitimate authority because they have been delegated authority to manage other people [1], [4].

The analysis of this topic allows us to draw conclusions about what power is and how it works. To sum up, power is one of the most important types of social interaction, a specific relationship between two or more people, when one of them obeys the other's orders, and as a result of this subordination, the ruling person realizes his will and interests. The main reason for this was that power is an innate human need to control or be controlled, to subordinate others to someone's will or to obey someone else.

We are confident that our research will serve as a base for future studies on power and methods to implement it.

LIST OF REFERENCES / СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Power and ways of its implementation [Electronic resource] // Website studbooks.net, 2016: Access mode: https://studbooks.net/1520284/menedzhment/vlast_i_sposoby_eyo_realizatsii (accessed: 10.23.2021).

2. Theory of State and Law: textbook / L. A. Morozova. - Moscow: Norma: Infra-M, 2015. - 463 p. (accessed: 10.23.2021).

3. Formal and real power [Electronic resource] // Website lektsii.org, 2015: Access mode: https://lektsii.org/4-17778.html (accessed: 10.23.2021).

4. The power and the means of implementation [Electronic resource] // the Site vuzlit.ru, 2017: access Mode: https://vuzlit.ru/1612306/vlast_sposoby_realizatsii (date accessed: 23.10.2021).

5. Formal and real power [Electronic resource] // I. K. Ryzhenkova / Website self.wikireading.ru, 2017: access Mode: https://self.wikireading.ru/74208 (date accessed: 23.10.2021).

6. The functions of government [Electronic resource] // the Site studme.org, 2019: Mode of access: https://studme.org/262485/sotsiologiya/funktsii_vlasti (date accessed: 23.10.2021)

7. Definition of power, nature of power, structure of political power [Electronic resource] // Website investments.academic.ru, 2019: Access mode: https://investments.academic.ru/800/Power (date accessed: 24.10.2021).

УДК 339.13:631.3

Анализ рынка техники сельскохозяйственного назначения в России и за рубежом

Д.О. Александренко, студент
Научный руководитель: О.Г. Кабакова, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье проводится анализ рынка техники сельскохозяйственного назначения в России и за рубежом. Дано сравнение характеристик навигационного оборудования сельскохозяйственного назначения в условиях функционирования разных стран.

Ключевые слова: сельскохозяйственная техника, рынок, импорт, инновации, ценообразование, спрос, навигационное оборудование, прецизионное земледелие.

Сельскохозяйственное машиностроение – один из ключевых сегментов машиностроительного комплекса с долей выпуска машин и оборудования 18,8%. Основными потребителями сельскохозяйственной техники являются юридические и физические лица, непосредственно связанные с ее эксплуатацией: сельскохозяйственные, промышленные, дорожно-строительные, коммунальные предприятия, фермеры, машинно-технологические станции, леспромхозы, воинские части. В то же время на российском рынке сохраняется высокая зависимость от импорта.

Природные условия – это основополагающий фактор, влияющий на ведение сельского хозяйства. Сложные природные условия на территории Российской Федерации обусловливают низкое качество земель, которое характеризуется невысоким естественным плодородием почв, повышенным режимом увлажнения, неудовлетворительным культурно техническим состоянием, неоптимальными природно-технологическими свойствами [1].

Площадь посевов в России в 2020 году составила 79629,7 тыс. га. По отношению к 2019 году они сократились на 0,3% (на 250,0 тыс. га).

В структуре площадей в 2020 году наибольшую долю занимают: пшеница (озимая и яровая) – 36,9% всех площадей, ячмень (озимый и яровой) – 10,7%, подсолнечник – 10,6%. Также высока доля кукурузы на зерно – 3,6%, сои – 3,6%, овса – 3,1%, рапса – 1,9%, гороха – 1,7%, льна масличного – 1,3%, сахарной свеклы – 1,2% и гречихи – 1,1% [2].

Посевная площадь пшеницы в США под урожай 2020 г. составила 44,655 млн. акров (18,07 млн. га), что на 1,1% меньше, чем в 2019 г. (45,158 млн. акров или 18,27 млн. га). Согласно отчету, площадь под озимой пшеницей составила 30,775 млн. акров (12,45 млн. га), что на 1,2% меньше 2019 г.

Под яровой пшеницей посевная площадь в 2020 году снизилась на 0,6% до 12,59 млн. акров (5,1 млн. га) против 2019 г., пшеницы дурум – на 3,7% меньше до 1,29 млн. акров (0,52 млн. га) [3].

В США широко используют прецизионное земледелие – это система управления продуктивностью посевов, основанная на использовании комплекса спутниковых и компьютерных технологий. В группу этих решений входят:

1. Системы навигации и телеметрии (системы точного позиционирования агрегата в поле, параллельного вождения, картирования урожайности).
2. Дистанционное зондирование Земли, например, оперативное получение спутниковых снимков с Formosat-2 (NSPO, Тайвань), RapidEye (RapidEye AG, Германия) и аэрофотоснимков.
3. Геоинформационные системы (ГИС).
4. Технология дифференцированного внесения удобрений.

Основными игроками на рынке точного фермерства в секторе спутниковой навигации являются Ag Leader (США), AGCO Corporation (США), CropX (США), John Deere (США), Trimble, Inc. (США), Leica Geosystems (Швейцария) и Monsanto (США).

Для ведения сельского хозяйства в России используют навигационные системы различных производителей, которые делятся на два основных типа:

1. Система параллельного вождения (курсоуказатель, электронный маркер);
2. Автопилот для трактора или комбайна (гидравлический или подруливающее устройство).

Системы, обеспечивающие параллельное вождение, как правило, состоят из:

1. GPS-приемника (применение приемников даёт возможность определять координаты сельхозтехники в поле через спутники ГЛОНАСС);
2. Основного модуля, в котором происходит обработка данных, настройка системы и вывод указания курса на дисплей для механизатора.

По сведениям Российской ассоциации производителей сельхозтехники «РОСАГРОМАШ», I квартал 2020 года отечественное тракторостроение завершило производство техники со значительным ростом по сравнению с прошлогодними показателями. Выпуск продукции увеличился на 40%. Рост в абсолютном денежном выражении составил чуть больше 27 млрд. рублей.

Производство тракторов выросло, прежде всего, в сегменте сельскохозяйственной техники. Важную роль в увеличении объёмов сыграла государственная программа субсидирования производителей сельскохозяйственного оборудования, которая была принята в 2012 году, и действует по сегодняшний день [4].

В настоящее время в России на 115,6 млн. га пашни имеется 469 тыс. тракторов, в то время как, к примеру, в Германии на 11,9 млн. га пашни - 680 тыс. тракторов. Зерноуборочных комбайнов в России на 1000 га посевных площадей имеется 1,9 шт., в Германии – 26 шт. Показательными являются следующие сравнения: в мире на 1000 га пашни приходится 21 трактор (в России - 4,1 трактора); зерноуборочных комбайнов на 1000 га посевов зерновых культур - 6,3 шт. (в России - 1,9 шт.). Следовательно, по количеству тракторов на 1000 га пашни Россия отстает от мирового уровня более чем в 5 раз, по количеству зерноуборочных комбайнов - в 3,3 раза. В сравнении с другими развитыми странами мира по количеству тракторов на 1000 га пашни Россия уступает

Канаде (площадь пашни 45,5 млн. га) в 3,7 раза, США (площадь пашни - 172 млн. га) [5].

В России экспорт сельскохозяйственной техники на протяжении трёх лет растет. В 2018 году продажи поднялись на 40%, в 2019 году – еще на 30%, достигнув 15,9 млрд. рублей.

В России на сегодняшний день экспорт составляет уже больше 10% от общего производства сельскохозяйственных машин.

Основная проблема рынка сельхозтехники в России состоит в том, что зарубежные фирмы активно экспортируют свою технику. Это происходит по ряду причин:

- отсутствие предложения ряда типоразмеров тракторной техники отечественного производства;
- снижение качества изготовления отечественной техники (износ станочного парка предприятий).
- отставание по параметрам эргономики, комфорта, уровню автоматизации.

Проанализировав рынок техники сельскохозяйственного назначения в России и за рубежом можно сделать вывод, что рынок российский отстает от темпов развития рынка зарубежного. За рубежом прибыль от ведения сельского хозяйства на порядок выше, чем в России. В некоторых зарубежных странах сельское хозяйство развивается более стабильно и последовательно, чем в нашей стране. Поэтому спрос на продукцию сельскохозяйственного машиностроения намного выше за рубежом. Также это связано с внедрением инновационных технологий в процесс ведения сельскохозяйственной деятельности. Поэтому иностранные компании активно внедряют инновационные технологии.

Медленное осваивание таких технологий связано с достаточно высокими первоначальными инвестициями. Поэтому необходима помощь государства в вопросах повышения технической оснащенности сельского хозяйства [6]. Тем не менее, опыт показывает, что, несмотря на высокую стоимость внедрения технологий прецизионного земледелия, они могут окупиться в условиях сельхозпроизводства нашей страны при условии тщательного планирования инвестиций и оптимизации менеджмента в самих хозяйствах, а также улучшения условий кредитования со стороны банковских структур и государства.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Минаков И.А. Экономика сельскохозяйственного предприятия / И.А. Минаков, А.А. Сабетова, Н.И. Куликов и др. – М.: Колос С, 2017. – 528 с.

2. Посевные площади по культурам [Электронный ресурс] // Агровести [сайт]. URL: <https://agrovesti.net/lib/industries/posevnye-ploshchadi-po-kul-turam-v-2020-godu-lidery-po-prirostu-i-sokrashcheniyu.html> (дата обращения: 19.03.2021).

3. Посевные площади США [Электронный ресурс] // latifundist [сайт]. URL: <https://latifundist.com/novosti/49409-ssha-uvelichit-posevnye-ploshchadi-pod-kukuruzoj-i-soej-v-2020-g--usda> (дата обращения: 19.03.2021).

4. Сельское хозяйство США [Электронный ресурс] // США FB [сайт]. URL: <https://fb.ru/article/2580/selskoe-hozyaystvo-ssha> (дата обращения: 19.03.2021).

5. Трактора и комбайны в России [Электронный ресурс] // Блендер чат [сайт]. URL: <https://blender-chat.livejournal.com/152961.html> (дата обращения: 19.03.2021).

6. Кабакова О.Г. Оценка влияния факторов, влияющих на техническую оснащенность сельскохозяйственного производства региона / Достижения современной науки (The achievements of modern science) Материалы Международной научно-практической конференции 30 сентября 2020 года (г. София, Болгария) Издателска Къща «СОРоС», Научно-издательский центр «Мирнауки». – Электрон. текст. данн. – Нефтекамск: Научно-издательский центр «Мир науки», 2020. – С. 42-48.

УДК 330.16

The main problems of economic phycology

Основные проблемы экономической психологии

T.A. Aminova, student / Т.А. Аминова, студент
O.V. Ulyanova, senior lecturer / О.В. Ульянова, старший преподаватель
Novosibirsk State Agrarian University
Новосибирский государственный аграрный университет

Annotation. This article deals with the problems of economic phycology. The authors tried to define the notion of economic phycology, determine its place among other branches of phycology and describe the relationship between economic and social phycology. The authors revealed main principles of economic phycology and fields where it can be applied.

Keywords: phycology, economics, business, entrepreneurship, economic consciousness, economic decisions.

Economic psychology is a fundamental subject, and its formation as an independent branch of scientific knowledge is associated with the name of J. Cattona, who considered the economic behavior of consumers and entrepreneurs. The subject of economic psychology is primarily economic consciousness, understood as the highest level of mental reflection of economic relations by a socially developed person. One of the important issues of economic psychology is the motivation of human activity and the causal explanation of his actions. One of the directions in the research of motivation is an attempt to understand how a person is motivated in activities aimed at achieving success, and how he reacts to failures that befall him.

The combination of the words «economic psychology» indicates a special specific place that this discipline occupies in the system of scientific knowledge. Indeed, a characteristic feature of modern society has become the growing desire for economic patterns in the formation of psychological orientation, attitudes of interacting partners. Increasing interest began to turn to such phenomena as sensations, intuition of participants in transactions, their understanding of themselves and others. Thus, having emerged in response to purely pragmatic and scientific needs, a new branch of scientific knowledge was gradually formed into a single independent homogeneous discipline, i.e. economic psychology.

Economic psychology, despite its youth, despite the fact that it does not yet have a sufficiently fully formed conceptual categorical apparatus, nevertheless, is an independent science, substantive in its basis, since it has its own subject of research. Today for economic psychology, the simultaneous solution of such tasks as the formation of an integral system of scientific knowledge with the definition of its subject, the development of theories and research methodology, and the development of practical recommendations is being actualized. Such a mixture of economic psychology and psychological economics creates many difficulties, both in defining the subject of economic psychology and in identifying the range of its main problems.

At the same time, the needs of the practice of economic development dictate the need to study such border problems. Requests for psychological research in the field of economics come from literally all areas of economic life, especially due to the fact that radical changes are taking place in each of them. It can be argued that today, practical requests in the field of economic psychology are ahead of development of theoretical knowledge. All this stimulates the intensive development of economic psychology.

Starting to solve these problems, we proceed from the fact that economic psychology is a branch of modern practical psychology that considers psychological attitudes, stereotypes of economic thinking of people, social groups that have a significant impact on their perception of economic reality and economic behavior. In the context of this understanding, as the subject of

economic psychology, one can single out economic consciousness, understood as the highest level of mental reflection of economic relations by a socially developed person.

The methodological principles of economic psychology specify the principles of scientific psychology in relation to the peculiarities of its subject. The principle of cultural and historical conditionality of economic life means that the laws of economic behaviour are not absolutely universal, ahistorical; the psychological characteristics of economic behaviour are culturally determined and are determined by the characteristics of the historical development of the community. The principle of subjectivity means that a person is not a passive object of economic influences and influences of economic conditions, but an active subject, realizing various types of economic behavior, entering into economic interaction and economic relations with other economic entities (individual and group); the main signs of subjectivity are: activity, conscientiousness of action, integrity and selectivity. The principle of dialectical unity (and not identity) of the consciousness and behavior of economic subjects presupposes the possibility of not only similarities, consistency, but also differences, contradictions between the economic behavior of the subject and his consciousness. The principle of interconnection and mutual influence of economic and socio-psychological phenomena presupposes the presence of interaction of economic and socio-psychological factors in the determination of psychological phenomena associated with the reflection of various aspects of economic life and the regulation of the economic behaviour of subjects. The principle of the unity of theory, experiment (empirical research) and practice in relation to economic psychology means a close connection between the development of the theory of economic psychology both with empirical, including experimental, research, and with practical psychological activity in various spheres of economic life; it also involves the appeal of practicing psychologists to the theory and methods of scientific psychology and the formulation of the tasks of empirical research, based on the needs and problems of the socio-economic life of society.

Methods of economic psychology are borrowed from sociology, econometrics, general and social psychology. There are two main research methods in economic psychology: laboratory experiments (various economic games) and field research carried out in natural conditions. There are also two main directions in the applied field of economic psychology: advising firms and individual clients on specific problems and educating and training of leaders and specialists in the field of economic psychology.

In foreign economic psychology, one of the central areas of empirical research is the study of consumer behaviour. This is due to the practical demand for such research for the scientific support of solving the problems of advertising and marketing, and the realities of the everyday life of a society with a market economy, which is not accidentally called a society of consumers. The development of domestic economic psychology is characterized by an initially higher interest in the production of material and spiritual goods than consumption.

The position of economic psychology in the system of psychological science is still very poorly reflected by the professional community, many theoretical issues remain unresolved, usually accompanying the formation of any new branch of psychological knowledge and requiring sufficiently long periods for their solution. However, when they talk about new branches of science, the acute question always arises of how independent this or that branch of knowledge is, or whether there are enough existing branches within which it is possible to develop the problems posed without generating a new branch. All this applies to economic psychology today, and the most acutely discussed issue is its relationship with social psychology.

Some consider economic psychology to be a special section of applied social psychology. This option assumes that no new patterns of social behavior are generated in economic psychology, but general socio-psychological patterns are realized in a particular and specific form. In this case, the conceptual apparatus of social psychology and is not expected to develop any special research methods.

Others think that economic psychology is both a theoretical and a practical branch of social psychology, it develops the theory and practice of the economic behaviour of people (individuals and social groups) as a specific form of social behaviour, but having great specificity, therefore,

knowledge of the general laws of social behavior contributes to the understanding of economic behavior, but not enough to accurately describe it, and all the more to adequately explain it. Hence, in economic psychology, special and theoretical and practical problems are formed that require special developments with the help of research methods that also have their own specifics. At the same time, economic psychology, forming its conceptual apparatus, complements and significantly develops the system of concepts of social psychology.

Though recognizing the close connection with social psychology, economic psychology is considered an independent branch of psychology, arguing that there are non-overlapping problems and tasks characteristic of economic, not social psychology. Most often, these are the studies of the processes of making economic decisions by an individual in a variety of conditions, the study of judgments of economic content, etc. Moreover, in accordance with this position, it is believed that economic psychology actually develops on the borders not only with social, but also with individual psychology, the general theory of mental processes, personality psychology, etc. Hence follows the recognition of largely overlapping, but not completely overlapping systems of concepts of social and economic psychology. Roughly the same applies to the assessment of research methods: economic psychology is able to manifest and manifests in practice the features of its research and practical methods, without denying the fundamental similarity with the system of methods of social psychology.

At present, the professional understanding of this issue is in a state where it is too early to affirm the only option as fundamentally correct or to completely deny any of them as incorrect. In fact, the scientific discussion about the status of economic psychology is not only incomplete, but also completely open, since all possible options for considering its status in modern psychology have not yet been expressed, and any discussion still presupposes this.

Today, one can with good reason to recognize the clearly interdisciplinary nature of economic psychology as a whole as a branch of knowledge. The interdisciplinary nature of research in economic psychology manifests itself at different levels typical for this kind of branches of psychological science. First, in a generalized form, interdisciplinarity is manifested at the external psychological level, that is, actually at the boundaries of the psychological and non-psychological sciences, where economic psychology actually originated and continues to develop fruitfully.

Economic psychology solves the problems of three main areas of economic reality. First aof all they are areas of the market, where the focus is on the buyer and seller, trade negotiations and transactions, consumer behavior. It deals with areas of business, where research on entrepreneurship and business activity is central. It also touches spheres of society, where a special problem is the behavior of citizens in response to the economic policy of the state, inflation, the shadow economy, unemployment.

The most important problem of economic psychology is the study of the psychology of entrepreneurship, the identification of personal qualities characteristic of the psychological portrait of an entrepreneur. Entrepreneurship is a special type of activity associated with risk in organizing a profitable business, and an entrepreneur is a person who tries, at his own peril and risk, seeking his own benefit, to satisfy new solvent social needs. In everyday speech, entrepreneurs are people who work in non-state, alternative sectors of the economy: cooperators, farmers, brokers, employees of small businesses. Entrepreneurs are called business people, businessmen.

The study made it possible to highlight the personal characteristics that are consistently displayed by those who achieve success. Economic phycology names the following characteristics among the important: search for opportunities and initiative (an entrepreneur uses new and unusual business opportunities; acts before circumstances force him to do so); perseverance and perseverance (ready for repeated efforts to meet a challenge and overcome an obstacle; constantly adjusting strategies to achieve the goal); willingness to take risks (prefers situations of "challenge" or moderate risk; takes care to reduce risk and control results); focus on efficiency and quality (finding ways to do things better, faster and cheaper; striving for excellence, improving performance standards); involvement in work contacts (takes full responsibility and makes personal sacrifices to get the job done); dedication (clear statement of goals, long-term vision; constant

adjustment of short-term objectives);

Economic psychology has confidently declared itself and has proven its promise in the development of the most important scientific and practical problems, primarily related to the psychological behavior of a person in the field of economics. One of the most interesting directions in the development of economic psychology is the appeal of this science to aspects of macroeconomics. Economic psychology is developing dynamically, and its formation as a unified science has not yet been completed, therefore certain methodological difficulties inevitably arise in the question of determining the subject and object of research.

LIST OF REFERENCES / СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Andreeva I.V. Economic psychology: sociocultural approach. – St. Petersburg, 2000.
2. Kitov A.I. Economic psychology. – Moscow, 1987.
3. Kurbatov V.I. Anatomy and phycology of business. – Rostov-on-Don, 2006.
4. Malakhov S.V. The basics of economic psychology. – Moscow, 1994.
5. Moschenko A.V. The basics of economic psychology. – Moscow, 2002.
6. Sokolinskii V.M. Psychological basics of economy. – Moscow, 1999.
7. Spasennikov V.V. Economic psychology. – Moscow, 2003.
8. Stolyarenko A.M. General and professional psychology. – Moscow, 2003.

УДК 351/354:004

Цифровые практики государственного управления, созданные в период пандемии Covid-2019

М.А. Ананьев, магистрант
И.Г. Кузнецова, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Настоящая статья посвящена изучению системы государственного управления в условиях пандемии COVID-2019. Представлены наиболее актуальные цифровые практики процессов управления, возникшие в условиях кризиса.

Ключевые слова: государственное управление, цифровые практики, пандемия COVID-2019.

Пандемия COVID-19 стала стресс-тестом для системы государственного управления, в значительной степени обострив давно существовавшие системные проблемы:

1) отсутствие или, как минимум, недостаток у государства базовой информации об объектах управления, обусловленные двумя факторами: в отраслевые государственные информационные системы (далее - ГИС) закладывается иерархическая модель сбора и агрегирования данных; отраслевые ГИС не оперируют первичной информацией и не решают задачи межведомственного характера;

2) неадекватная оценка количества объектов управления со стороны государства;

3) устаревшее регулирование отраслевых рынков, уже прошедших трансформацию [6, с. 254].

Для обеспечения доступа граждан к услугам в электронной форме и взаимодействия информационных систем в различных сферах экономики, государством в условиях кризиса был осуществлен ряд цифровых практик, представленных на рисунке 1, успешная реализация которых подтверждает возможность их внедрения в государственном управлении на постоянной основе.

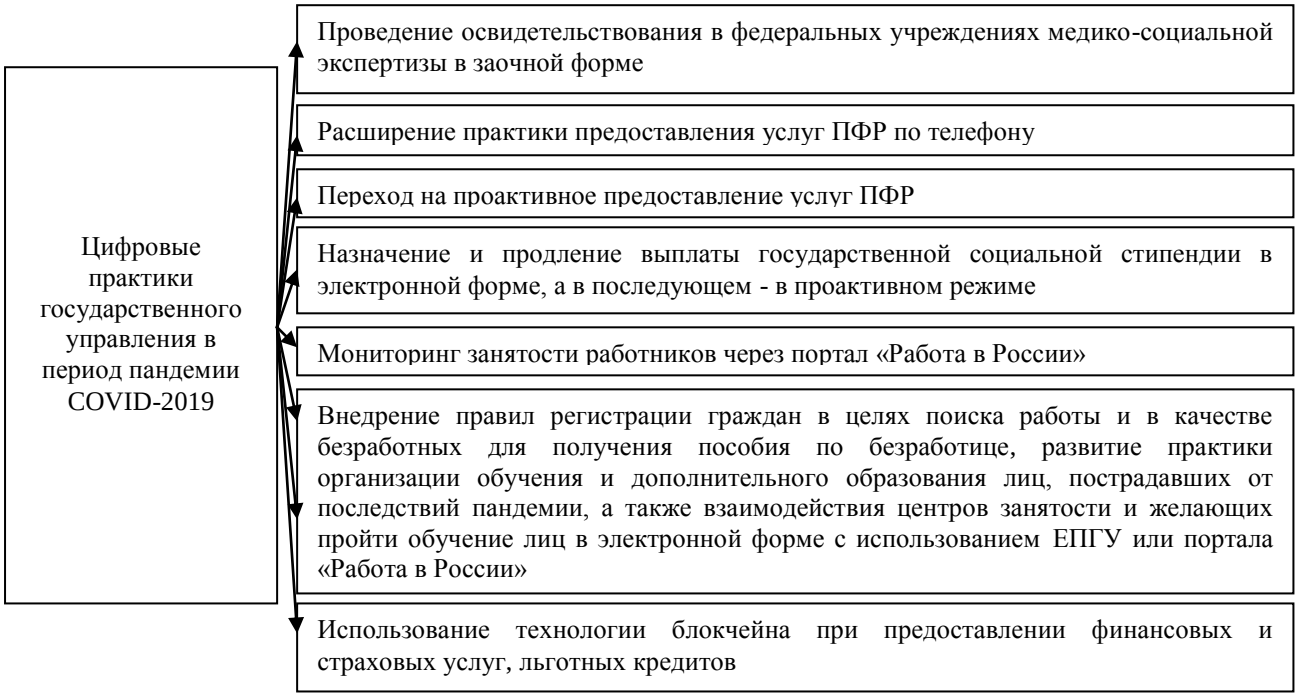


Рисунок 1 – Цифровые практики государственного управления в период пандемии COVID-2019 [2, 3, 4]

Рассмотрим представленные на рисунке практики более подробно.

1) частичное внедрение опыта проведения освидетельствования в федеральных учреждениях медико-социальной экспертизы в заочной форме; определение категорий лиц для проведения освидетельствования в дистанционном режиме и в полностью заочной форме. По предварительным оценкам Института государственного и муниципального управления НИУ ВШЭ, не менее 40% освидетельствований должно проводиться без очного взаимодействия;

2) расширение практики предоставления услуг Пенсионного фонда России по телефону. Для идентификации лица возможно использование кодовой информации. Для обслуживания заявителей необходимо создание специализированного телефонного контактного центра;

3) переход на проактивное предоставление услуг ПФР. Во избежание принятия решения вопреки воле человека необходимо предварительное уведомление лица о самостоятельном предоставлении услуги ПФР;

4) внедрение на регулярной основе опыта по дистанционному оформлению электронных листков нетрудоспособности и осуществлению прямых выплат пособий по временной нетрудоспособности из ФСС;

5) внедрение на регулярной основе практики назначения и продления выплаты государственной социальной стипендии в электронной форме, а в последующем - в проактивном режиме. Для этого необходимо подключение информационных систем вузов к ЕГИССО и системам межведомственного взаимодействия;

6) внедрение регулярного оперативного мониторинга занятости работников, а также численности зарегистрированных безработных граждан на основе анализа первичных данных, предоставляемых работодателями через портал «Работа в России»;

7) поддержка нового порядка сбора ПФР сведений о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу и увольнении зарегистрированного лица от страхователей в электронном виде;

8) внедрение на регулярной основе правил регистрации граждан в целях поиска работы и в качестве безработных для получения пособия по безработице в электронной

форме с использованием ЕПГУ или портала «Работа в России»;

9) развитие практики организации обучения и дополнительного образования лиц, пострадавших от последствий распространения коронавируса, а также взаимодействия центров занятости и желающих пройти обучение лиц в электронной форме с использованием ЕПГУ или портала «Работа в России»;

10) использование технологии блокчейна при предоставлении льготных кредитов. Для оперативной обработки массово поступающих заявок на кредит на принципах блокчейна была организована специализированная платформа. Платформа объединила банки, Минэкономразвития России, ВЭБ.РФ, Счетную палату Российской Федерации и ФНС России. Технология блокчейна была выбрана в связи тем, что банкам требовалось получить достоверные и быстро меняющиеся во времени данные о заявителе (факт того, что заявитель еще не получал льготных кредитов, численность сотрудников компании, виды деятельности, сведения об отнесении заявителя к пострадавшим отраслям, показатели выручки);

11) использование технологии блокчейна при предоставлении финансовых и страховых услуг. Технология блокчейна была выбрана в связи тем, что банкам требовалось получить достоверные и быстро меняющиеся во времени данные о заявителе (факт того, что заявитель еще не получал льготных кредитов, численность сотрудников компании, виды деятельности, сведения об отнесении заявителя к пострадавшим отраслям, показатели выручки).

Таким образом, пандемия коронавирусной инфекции, с одной стороны, значительно обострила существующие проблемы государственного управления, а с другой - продемонстрировала готовность и способность государственного аппарата проводить кардинальные изменения процессов управления в экстренных условиях и в кратчайшие сроки.

Обобщая результаты исследования последствий пандемии для ряда отраслей экономики и сфер социальных отношений, можно предложить сквозные решения для системы государственного управления в целом. Они предполагают активное использование цифровых технологий, но не ограничиваются этим. К таким решениям относятся:

1) использование исключительно первичных данных без предварительного агрегирования при проектировании и модернизации цифровых решений;

2) решение задач межведомственного характера при проектировании и модернизации цифровых решений;

3) использование платформенного подхода для трансформации отраслевого управления, решения системных отраслевых проблем.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бодрунов С.Д. Ответить на вызовы технологической революции: задачи, стоящие перед экономикой России XXI века // Научные труды Вольного экономического общества России. – 2019. – № 4. – С. 62-69.
2. Добролюбова Е.И., Южаков В.Н., Ефремов А.А., Клочкова Е.Н., Талапина Э.В., Старцев Я.Ю. Цифровое будущее государственного управления по результатам. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2019. – 114 с.
3. Ирхин Ю.В. Классические и цифровые подходы в государственном управлении в условиях пандемии коронавируса // Ars Administrandi (Искусство управления). – 2020. –Т. 12, № 3. – С. 367-384.
4. Косоруков А.А. Цифровое правительство в практике современного государственного управления (на примере Российской Федерации) // Тренды и управление. – 2017. – № 4. – С. 81–96.
5. Шелковников С.А. Механизм государственной поддержки создания образовательной эко среды как приоритетное направление развития кооперации аграрного сектора экономики / С.А. Шелковников, И.Г. Кузнецова // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. – 2021. – № 1. – С. 137-143.

6. Трансформация и цифровизация правового регулирования общественных отношений в современных реалиях и условиях пандемии: коллективная монография / под ред. И.В. Воронцовой. - Казань: Отечество, 2020. – 415 с.

7. «Черный лебедь» в белой маске. Аналитический доклад НИУ ВШЭ к годовщине пандемии COVID-19 / под ред. С.М. Плаксина, А.Б. Жулина, С.А Фаризовой; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». - М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2021. – 336 с.

УДК 33.331.08

Оценка эффективности использования труда и рабочего времени (на примере ПСК имени Мичурина Чистоозерного района Новосибирской области)

В.И. Бапанова, магистрант
И.Г. Кузнецова, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье исследуются трудовые ресурсы в организации, их количественная, качественная характеристика. Оценка производительности труда. Фонд рабочего времени и его использования. Повышение эффективности использования рабочего времени и оценки резервов роста производительности труда, даны основные направления по улучшению использования рабочего времени на предприятиях с учетом причин его потерь и непроизводительных затрат.

***Ключевые слова*:** труд, движение работников, оплата труда, время, эффективность.

Введение: актуальность темы данной работы, заключается в том, что для каждой организации достоверный учёт расчётов с персоналом по оплате труда является основной целью в ведении бухгалтерского учёта, так как начисление заработной платы становится главным источником дохода сотрудников организации.

Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль количества и качества труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы, и выплатам социального характера. Кроме того, необходимо помнить, что за каждым расчетом подразумевается лицо, для которого заработная плата является основным и главным источником его жизнедеятельности, а для организации – это суммы затрат, прямо влияющих на конечный финансовый результат ее деятельности.

Цель данной статьи – изучить организацию бухгалтерского учета труда и его оплаты, провести анализ использования трудовых ресурсов и разработать рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Колхоз им. Мичурина расположен в юго-западной части Чистоозерного района Новосибирской области. Центральная усадьба колхоза находится в селе Журавка, в 12 км от районного центра р.п. Чистоозерное и одноименной ж\д станции.

Целью создания колхоза является получение прибыли. Видами деятельности предприятия являются:

- производство, переработка, хранение и реализация сельскохозяйственной продукции (молоко, мясо, зерно);
- оказание услуг населению и организациям по транспортировке груза, заготовке кормов, вспашки огородов, расшлифовке леса и водоснабжению.

Трудовые ресурсы являются главным ресурсом организации, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты его деятельности и конкурентоспособности. Показатели численности, состава и структуры работников по

категориям в ПСК (колхоз) им. Мичурина в 2018-2020 гг. представлены в таблице 1, из которой видно, что основная часть работников организации занята в сельскохозяйственном производстве, причем удельный вес данной категории работников с каждым годом сокращается и в 2020 г. составляет 85,9%, численность работников сельскохозяйственного производства снижается с каждым годом.

Таблица 1 – Наличие и состав трудовых ресурсов по категориям работников ПСК (колхоз) им. Мичурина в 2018-2020 гг.

Категории работников	Среднегодовая численность, чел			2020 г. в % к	
	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2018 г.	2019 г.
По организации – всего	144	133	114	79,2	85,7
в том числе: работники, занятые в с/х производстве – всего	120	120	98	81,7	81,7
в том числе: рабочие постоянные	96	97	76	79,2	78,4
из них: трактористы-машинисты	21	16	14	66,7	87,5
операторы машинного доения, дояры	19	16	12	63,2	75,0
скотники КРС	22	9	9	40,9	100,0
работники коневодства	1	1	1	100,0	100,0
Служащие	24	23	22	91,7	95,7
из них: руководители	10	10	11	110,0	110,0
специалисты	13	13	11	84,6	84,6
Работники, занятые в подсобных промышленных предприятиях, промыслах	24	13	16	66,7	123,1

Большую часть работников организации составляют постоянные рабочие, но за три года в общей структуре их численность снизилась с 96 чел. до 76 чел., а численность снизилась за три года почти на 21%. В 2018-2020 гг. служащие составляют 17% работников ПСК (колхоз) им. Мичурина. В 2020 г. их численность составляет 22 человека, т.е. 19% от общего количества сотрудников, что на 2 человека (2%) меньше, чем в 2018-2019 гг. Сокращение произошло среди специалистов, которые составляют 9% работников организации, а численность руководителей уменьшилась на 1 человека, также, как и сократились почти все группы и категории работников.

Основной задачей анализа динамики кадров является установление тенденции изменения количественного и качественного состава работников с позиций соответствия темпам развития показателей хозяйственной деятельности [2]. В этих целях темпы расширения численности различных категорий работников сопоставляются с темпами развития объема производства, прибыли и некоторых других показателей. Количественная характеристика персонала предприятия измеряется такими показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность работников. Рассмотрим динамику состава трудовых ресурсов в таблице 2.

Таблица 2 – Динамика состава трудовых ресурсов ПСК (колхоз) им. Мичурина в 2018-2020 гг.

Категория персонала	Среднегодовая численность, чел			2020 г. в % к	
	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2018 г.	2019 г.
Всего, чел.	144	133	114	79,2	85,7
В т. ч. женщины	49	45	41	83,7	91,1
- рабочие постоянные	96	97	76	79,2	78,4
-служащие	24	23	22	91,7	95,7
из них: -руководители	10	10	11	110,0	110,0
-специалисты	13	13	11	84,6	84,6
Работники, занятые в подсобных промышленных предприятиях и промыслах	24	13	16	66,7	123,1

Анализ данных таблицы 2 показывает, что списочная численность работников за период ежегодно сокращалась: 2018 г. она составляла 144 человек, в 2019 г. – 133 человека, в 2020 г. снижение до 114 человек. Снижение численности персонала происходит за счет внедрения автоматизированных технологий. Незначительная часть работников уволена из-за нарушения трудовой дисциплины и сокращения, основная причина увольнения – собственное желание и выход на пенсию.

Около 15 % от количества работников составляют служащие: так в 2018 г. их количество было 24 человек – 10 руководители и 13 специалистов; в 2019 г. количество служащих сократилось до 23 человек – 10 руководителей и 13 специалистов; в 2020 г. – снижение до 114 человек – число руководителей возросло на 1 человека, а число специалистов сократилось на 2 человека.

Таблица 3 – Динамика состава списочной численности работающих в ПСК (колхоз) им. Мичурина по возрастному признаку в 2018-2020 гг.

Показатели	Численность работников на конец года, чел.			Удельный вес, %		
А	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Группа рабочих по возрасту, лет						
От21 до 30	36	36	35	25,0	27,1	30,7
от31 до 40	48	39	39	33,3	29,3	34,2
старше 40	60	58	40	41,7	43,6	35,1
Итого:	144	133	114	100	100	100
По полу:						
Мужчины	84	78	69	58,3	58,6	60,5
Женщины	60	55	45	41,7	41,4	39,5
Итого:	144	133	114	100	100	100

Из таблицы 3 можно сделать вывод, что численность работников в хозяйстве в динамике с 2019-2020 гг. снижается, так в 2020 г. численность работников сократилась на 30 человек к 2018 г. и составила 114 человек. Особенно сократилась численность работников старше 40 лет. Численность сотрудников мужского пола в 2018 г. составляла 84 человек, а в 2020 г она сократилась на 15 человек и составила 69 человек; количество работников женского пола сократилось так же, как и мужского на 15 человек и в 2020 г. составил 45 человек.

В ходе проведения анализа учёта расчётов с персоналом по оплате труда в ПСК колхоз им. Мичурина были выявлены следующие недостатки:

- в организации применяются не унифицированные формы первичных документов, такие как – сведения о численности и движении работников, расчёт начисления заработной платы работникам в сфере животноводства. В большинстве случаев данные формы не могут быть использованы для полного и достоверного отражения хозяйственных операций по оплате труда;

- не полное отражение данных в первичных документах, а именно были найдены нарушения в заполнении строк и граф, которые предусмотрены в документах и являются обязательными, например, номера документов, коды структурных подразделений, коды аналитического учёта. Данное нарушение может повлиять на недостаток полной информации о совершенных хозяйственных операциях, что является отрицательным моментом в деятельности организации и может привести к искажению данных при расчетах.

Автор предлагает следующий элемент совершенствования, т.е. разработку графика документооборота.

Документооборот – это составление первичных учётных документов или принятие их от сторонних организаций, их применение для ведения бухгалтерского учёта, обработка и передача на хранение в архив. Перемещение первичных документов между структурными подразделениями организации, в целях своевременного отражения данных, контролируется с помощью графика документооборота [5].

График документооборота – это отдельно разработанный график, который ведёт учёт перемещения документов в организации с момента их формирования до момента их сдачи в архив. График документооборота может быть составлен в форме схемы или таблицы [3].

Составлением графика документооборота каждая организация занимается самостоятельно, исходя из направления и сферы деятельности, так как не существует единой унифицированной формы.

Разработка и контроль данного графика входит в обязанности главного бухгалтера, который должен включить все основные моменты при перемещении первичных документов. После составления данный график должен утвердить руководитель организации.

График документооборота должен быть обоснованным и составлен в такой форме, которая будет понятна каждому сотруднику организации. Также должен предусматривать приемлемое число структурных подразделений и ответственных лиц для перемещения каждого первичного документа, устанавливать минимальный срок его пребывания в подразделениях.

Данный график позволит работникам организации соблюдать порядок составления документов на выплату заработной платы, своевременно проводить отражения хозяйственных операций, передавать документы на проверку в бухгалтерию, на хранение в архив и утилизацию.

В соответствии с данным графиком в организации будет четко распределено время на обработку данных первичных документов, содействовать приемлемому распределению должностных функций между сотрудниками, улучшит контроль для ведения бухгалтерского учёта и обеспечит своевременное составление отчётности.

За своевременное составление и передачу документов, качественное заполнение, достоверное отображение информации ответственность несут сотрудники, которые оформили и заверили данные документы. Главному бухгалтеру необходимо контролировать соблюдение графика документооборота.

Сотрудники организации составляют и передают документы по графику документооборота. Для этого каждому работнику выдается выписка из графика. В данной выписке представлен список документов, которые необходимы для ведения учёта в сфере деятельности работника, сроки их составления и указаны подразделения для передачи документов с последующим ведением учёта.

Следующим элементом совершенствования является разработка графика отпусков для

сотрудников организации. Данный график является обязательным в организации и должен быть разработан в соответствии со ст. 123 Трудового кодекса РФ. График отпусков необходимо утвердить работодателем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. Составляется с учётом мнения профсоюзной компании, если она действует в организации.

Главным преимуществом такого графика является то, что даты отпусков для сотрудников будут уже распределены в течение года и руководству организации будет достаточно сложно не предоставить его. А если сотрудник составляет простое заявление, то в данном случае работодатель может его отклонить, если даты не совпадают с графиком.

В ходе исследования постановки бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в ПСК колхоз им. Мичурина было выявлено много недостатков. Для устранения недостатков и в соответствии с Федеральным Законом № 402-ФЗ с 1 января 2013 г. все унифицированные формы первичных документов, которые необходимы для ведения учёта в организации, являются не обязательными к использованию. Поэтому руководство организации может самостоятельно разрабатывать формы для отражения хозяйственных операций по выплате заработной платы сотрудникам организации.

Все формы первичных документов, будь то они унифицированные или разработаны самостоятельно организацией, должны быть прописаны в учётной политике организации.

Также организации следует внедрить график документооборота. Данный график позволит работникам организации соблюдать порядок составления документов на выплату заработной платы, своевременно проводить отражения хозяйственных операций, передавать документы на проверку в бухгалтерию, на хранение в архив и утилизацию. Данный график существенно помогает бухгалтеру в ходе ведения бухгалтерского учёта, так как он точно знает, когда и какие первичные документы будут переданы в бухгалтерию из структурных подразделений организации.

Для ПСК колхоз им. Мичурина рекомендуется создавать оценочные обязательства. Правильно и обосновано выбранная стратегия создания данных обязательств, предоставит возможность достоверно отражать полученные данные в бухгалтерской отчётности, а также усовершенствовать операции по налогообложению, снизить налоговые риски и уклониться от штрафных санкций.

Таким образом, создание оценочных обязательств, предоставит возможность организации для равномерного включения отпускных сумм в себестоимость продукции и тем самым усовершенствует налогооблагаемую базу для исчисления ЕСХН.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Артемин А.К. Анализ учёта расчётов с персоналом по оплате труда / А.К. Артемин // Научный Альманах. – 2019. – №4. – С. 31-34.

2. Баташуева С.А. Заработная плата, её функции и роль в современной экономике / С.А. Баташуева // Молодой учёный. – 2018. – №10. – С. 519-522.

3. Ткачев С.А. Совершенствование системы документов стратегического планирования на муниципальном уровне / С.А. Ткачев // Государственное и муниципальное управление. − 2018. − №3. − С. 90-98.

4. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 19.12.2016) «О минимальном размере оплаты труда» // Консультант Плюс [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/ (дата обращения: 15.11.2021).

5. Шарыбар С.В., Маслова В.С. Состояние планово-прогнозной деятельности на местном уровне / С.В. Шарыбар, В.С. Маслова // Сборник IV международной научно-методической и практической конференции. Новосибирский государственный аграрный университет. − 2019. − С. 116-126.

6. Кадровое обеспечение агропромышленного комплекса региона / Е.Д. Мундышева, Т.А. Афанасьева, А.В. Гааг, В.В. Рождественская // Современный взгляд на будущее управленческой науки: Сборник трудов IV научно-практической конференции

студентов и магистрантов факультета экономики и управления (отделения управления), посвященный 15-летию Кафедры кадровой политики и управления персоналом, Новосибирск, 25 ноября 2018 года. – Новосибирск: Новосибирский государственный аграрный университет, 2018. – С. 86-89.

7. Балашов А.П. Руководитель сельскохозяйственной организации как источник её конкурентного преимущества / Балашоа А.П. // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предпрриятий. 2014. № 10. С. 18-21.

УДК 336.748.12

Inflation as a multifactorial process

Инфляция как многофакторный процесс

R. Barabanschikova, student / Р. Барабанщикова, студент
O.V. Ulyanova, senior lecturer / О.В. Ульянова, старший преподаватель
Novosibirsk State Agrarian University
Новосибирский государственный аграрный университет

Annotation. This article deals with the problems of inflation. The authors tried to define the notion of inflation, determine the reasons why it happens. The authors revealed main problems different countries face in the inflation.

Keywords: inflation, economics, money, price, budget, government, money supply.

Inflation is the overall increase in prices in a country over a long period of time. When people talk about inflation, they often mean the depreciation of money: the same amount of money can buy fewer goods after a period of time. Inflation does not necessarily raise the cost of all goods; some goods may even become cheaper, but in general the price level in a country rises. Currently inflation is one of the most acute problems of modern economic development in many countries around the world, negatively affecting all aspects of society. It has not bypassed Russia as well. We often have to hear in the media this intriguing word. Many people are horrified by inflation; they talk about it all the time and try to fight it, even if not very effectively. It has a number of consequences: devaluation of the results of labor, destruction of the savings of businesses and individuals, obstruction of long-term investment and economic growth. Inflation is the most effective means of redistributing national wealth - from the poorer strata of society to the richer, thereby increasing its social stratification.

Now probably no one will give an exact date when mankind first encountered the inflation problem. But people have always tried to answer the question: how to balance ever-increasing expenditures and budget revenues? Solving this problem by issuing more money has led to such an economic phenomenon as inflation. We are still struggling with it, and will probably continue to do so for at least another decade, if not a hundred years. Although practice shows that economists are trying to suggest their own ways of fighting inflation and consider them to be the most effective, but so far without much results.

Inflation is considered a complex socio-economic phenomenon. In the economy, it exists for quite a long time. It is believed that inflation emerged almost with the advent of money, with the functioning of which is inextricably linked. The concept of inflation was first used in North America during the Civil War in 1861-1865 and meant an increase in paper-money circulation. In the 19th century, the term was also used in England and France. In the economic literature, the concept of inflation became widespread in the twentieth century immediately after World War I. In the Soviet economic literature, the concept appeared only in the mid-20s. Inflation is the

depreciation of money, a decrease in its purchasing power, an imbalance of supply and demand. In literal translation, the term "inflation" (from Latin inflatio) means "ballooning," i.e. overfilling the channels of circulation with excessive paper money, not secured by the corresponding growth of the stock of goods. Usually inflation has at its core not one but several interrelated causes, and it manifests itself not only in rising prices - along with open, price inflation occurs hidden, or suppressed, inflation, manifested primarily in shortages, deteriorating quality of goods. Inflation is understood as an imbalance of supply and demand, which manifests itself in an overall increase in prices. But this does not mean that all prices rise during inflation. Prices of some goods may rise, while prices of others may remain stable; prices of some goods may rise faster than prices of others. These proportions are based on a different relationship between supply and demand and different elasticities. Inflation can be defined as a continuous general rise in prices. But not every price increase is an indicator of inflation. Prices may rise due to improvements in the quality of products, limited factors of production, worsening conditions of extraction of fuel and raw materials, changes in public needs. But as a rule, it will not be inflationary, but to some extent logical, justified increase in prices of individual goods.

Modern inflation is divided into several types. From the standpoint of rising prices, a distinction is made between creeping inflation, which is characterized by a relatively low rate of price growth, up to about 10% per year. This kind of inflation is inherent in most countries with developed market economies, and it does not seem unusual. Many modern economists consider this kind of inflation necessary for efficient economic development. It allows for effective adjustment of prices to changing conditions of production and demand. Galloping inflation is characterized by price increases from 20% to 200% per year. It is already a serious strain on the economy, although price increases are not difficult to predict and are included in the parameters of transactions and contracts. Hyperinflation is the most disastrous for the economy. It represents an astronomical increase in the amount of money in circulation, and as a consequence, a catastrophic rise in commodity prices. In some cases, parallel currencies appear, and the role of foreign currencies increases greatly. Hyperinflation causes severe damage to the population, the national economy is destroyed.

According to the degree of balance of their growth, then we can distinguish between balanced inflation when the prices of different goods are constant in relation to each other and unbalanced inflation when there is no prediction for the future, there is no certainty at least that the commodity groups leading the price increases will remain leaders tomorrow.

In terms of expectability or predictability, inflation is divided into expected inflation that can be predicted and predicted in advance, with sufficient reliability, based on which producers and consumers, sellers and buyers build their future monetary and pricing policies, estimate income, expenses, profits, credit. Unexpected inflation occurs spontaneously and forecasting is not possible here. It is characterized by a sudden increase in prices, which, in turn, worsens the economic situation, adversely affects the monetary circulation and the taxation system. Unexpected inflation causes a sudden rise in prices, which is accompanied by further inflationary expectations and, as a result, a new rise in prices.

Depreciation of money can take place both under the predominant influence of external nature and internal causal components. External causes of inflation are found in open economies. They can include crisis phenomena of global proportions, such as a currency crisis or a manufacturing crisis, rising prices of imported goods, fall in the exchange rate of the national currency.

However, not only the influence of the external market leads to inflationary processes, but also internal economic causes in the country lead to this phenomenon. Lack of assets in the state budget, increase in the expenditure component for military purposes, increase in the expenditure component for social purposes; excessive investment expenditures within individual industries, disproportions in the structure of the economy are among the most serious.

Modern inflation is characterized be some peculiarities. The ineffectiveness of economic policy is associated with lopsided development of the economy, focused on the growth of the raw

materials sector, which leads to dependence on fluctuations in oil and other raw materials prices. Insignificant role of monetary factors determine the role of non-monetary factors of inflation (inflation mainly due to growth of tariffs of natural monopolies). Weak control of the government over prices of natural monopolies, monopolization of local markets and their criminalization leads to the inflation as well as increasing budget deficit and public debt, poor tax collection. Depreciation of the national currency adds to the seriousness of the problem. The economic sanctions against Russia by Western countries have a great impact on the national currency.

The following factors affecting the inflation rate in 2021 are worth mentioning: changes in export prices for gas and oil, consumer prices of daily necessities, budget deficit, Russia's producer price index, political and economic sanctions in the world policy in relation to the leading economic residents of Russia, crisis in the banking sphere, increase in budget expenditures for social payments, decrease in the level of production in different industries, changes in machinery and equipment prices.

The crisis periods in Russia are well imprinted in the memory of citizens, who take any forecast of inflation in Russia very tensely. People's savings depreciated in a few hours, and the stabilization in the economy, which was observed in the early 2000s, again turned into a crisis, partly echoing the global one. Then the ruble took quite a stable position against the dollar, but inflation again took its toll. There was a constant increase in consumer prices, the cost of utilities, public transport, the price of the food basket. If a person's income does not overtake expenditures, then we can talk about impoverishment of the population, people cannot provide for their full living and daily expenses. In 2019, official data from Rosstat are still being accumulated for the final forecast. So far, the inflation index for 2019 is 0.34. It is believed that the Central Bank of Russia will keep price growth in 2020 at 3.9%, i.e. close to the inflation rate of 4%, the good news is that there are enough resources for this. Even with the exhaustion of temporary factors (such as the strengthening of the ruble, the fall in prices of fruit and vegetable products) a stable return to 4% inflation is possible. This inflation calculator calculation is based on historical inflation data. This can be seen against the background of a gradual stabilization of consumer demand, consumer confidence index and the strengthening of the Russian national currency and GDP growth.

Inflation is one of the most painful and dangerous processes that negatively affect finances, the monetary and economic system as a whole. Inflation means not only a reduction in the purchasing power of money, it undermines the possibilities of economic regulation, nullifies efforts to carry out structural reforms, the restoration of disturbed proportions.

The analysis of the literature allowed us to conclude that inflation is a complex multifactorial phenomenon, causing controversy and disagreement among economists, in addition, causing serious damage to the economy of the country and its population. Based on all rather similar definitions, we can say that inflation is a certain monetary phenomenon expressed in a steady and continuous increase in prices caused by an excess of money supply in circulation.

As you know, a superficial understanding of the causes of this economic phenomenon leads to the wrong methods of combating it. That is why the work paid attention not only to the interpretation of the concept and forms of its manifestation, but also to the numerous factors and causes that give rise to this phenomenon, as well as identifying the acceptable and optimal rates of inflation, anti-inflationary model for Russia.

Revealing the causes of inflationary processes, it is important to note that they are both in circulation and in production and are very often conditioned by economic and political relations in the country. The most common include: lack of proper control over the money supply and unjustified emission of paper money, imbalance of government revenues and expenditures, inflation-prone investments, wage increases, etc. But the consequences of inflation can manifest themselves over many decades, so it is important to foresee them in advance.

Effective regulation of inflation requires concerted action by the Bank of Russia and the government, taking into account all factors affecting the process of depreciation of money. The appearance of positive results is possible due to the transition since 2003 of the Russian Ministry of Antimonopoly Policy and Entrepreneurship Support to the American model of antimonopoly

regulation. It is focused not on qualitative and numerical indicators, but on the assessment of the consequences on the markets from the point of view of the position of consumers. And most importantly, we need transparent inflation statistics, including not only the consumer price index, which requires refinement with regard to the criteria of the quality of life of the active population, but also other indicators. Thus, inflation in Russia should become a regulated process. This is one of the factors of socio-economic stabilization of the country.

Two types of economic policy are used for anti-inflationary regulation: policies aimed at reducing the budget deficit, limiting credit expansion, and restraining the money supply. In accordance with monetarist prescriptions targeting is used, i.e. the regulation of the growth rate of money supply within certain limits (in accordance with the GDP growth rate); the policy of price and income regulation aimed at linking the growth of wages with the growth of prices. One of the means is income indexation, determined by the level of the subsistence minimum or the standard consumer basket and coordinated with the dynamics of the price index. To restrain undesirable phenomena, limits on wage increases or wage freezes may be set, credit issuance may be limited, etc.

It is obvious that the fight against inflation should be comprehensive. Effective regulation of inflation requires coordinated action by the Bank of Russia and the government, taking into account all factors affecting the process of depreciation of money. The most important condition is to improve economic efficiency, develop market relations and competition, demonopolize the economy, get out of the crisis and achieve sustainable economic growth.

LIST OF REFERENCES / СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Amosov A. The peculiarities of inflation and the ways of opposing it. – Economist, 1998, № 1.
2. Sidorovich A.V. The economic theory. – Moscow, 2015.
3. Skorev M.M. Economics and project management. Rostov-on-Don, 2019. – URL: https://e.lanbook.com/book/134038 (дата обращения: 24.04.2021).
4. Shpaltakov V.P. The modern problems of the science of economy. Omsk, 2017. - URL: https://e.lanbook.com/book/129475 (дата обращения: 24.04.2021).
5. The federal service of state statistics. – https://rosstat.gov.ru/ (дата обращения: 23.04.2021).

УДК 664.6/664.87

Сущность, принципы и методы управления региональными финансами

В.К. Бахтин, магистрант
Научный руководитель: В.А. Южаков, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье рассматриваются сущность, принципы и методы управления региональными финансами. Региональные финансы способствуют решению таких принципиально важных задач, как обеспечение экономических преобразований на территории региона, развитие регионального хозяйственного комплекса, удовлетворение потребностей населения региона.

Ключевые слова: региональные финансы, бюджет, государственная власть, планирование, прогнозирование, контроль, эффективность, финансовые ресурсы, управление.

Территориальные финансы являются важнейшей составной частью финансовых

ресурсов государства.

По мнению профессора Г.Б. Поляка территориальные финансы – это система экономических отношений, посредством которой распределяется и перераспределяется часть стоимости валового внутреннего продукта на экономическое и социальное развитие территории [4].

А.М. Бабич и Л.Н. Павлова говорят о финансах субъекта Федерации как о совокупности денежных отношений, возникающих по поводу формирования, распределения и использования региональных фондов финансовых ресурсов для решения социально-экономических задач субъектов Российской Федерации [1]. Другие авторы характеризуют региональные финансовые ресурсы с позиций источников формирования. Так, например, Федулова С.Ф. замечает – региональные финансовые ресурсы включают денежные средства регионального бюджета и бюджеты административно-территориальных единиц, расположенных на территории региона, финансовую помощь из федерального бюджета, средства внебюджетных фондов, средства, привлеченные путем выпуска муниципальных ценных бумаг и ценных бумаг субъекта Федерации, кредитные ресурсы хозяйствующих субъектов и населения.

Исходя из приведенных выше определений территориальных финансов, источников их формирования, можно сделать вывод, что финансовые ресурсы региона представляют собой сложный объект управления с позиций как государственной, так и региональной политики [5].

Состояние и развитие региональных финансов является важнейшим фактором, определяющим систему государственного управления на региональном уровне, ее эффективность и результативность. Практически все управленческие решения, принимаемые органами государственной власти субъекта РФ, требуют финансового обеспечения. Полное и своевременное финансирование расходных полномочий региональных властей определяет уровень социально-экономического развития субъекта РФ, и, самое главное, качество и уровень жизни российских граждан в этом регионе. На органах государственной власти субъекта РФ лежит важная задача определять общий баланс финансовых и кредитных ресурсов региона и в пределах своих полномочий регулировать и контролировать их перераспределение.

Особенности региональных финансов современной России заключаются в том, что, во-первых, в настоящее время практически основным инструментом регионального управления является консолидированный бюджет субъекта РФ, объединяющий бюджет субъекта РФ и бюджеты муниципальных образований. Именно их состояние, объем доходов и расходов, сбалансированность рассматриваются в качестве главных критериев уровня территориального развития и качества регионального управления. Во-вторых, именно региональные финансы определяют качество и уровень жизни граждан России в конкретном регионе, так как большая часть социальных обязательств государства относится к расходным полномочиям субъектов РФ, которые осуществляются ими самостоятельно за счет средств регионального бюджета.

Органы государственной власти субъекта РФ отвечают за решение региональных проблем в сферах начального и среднего образования, здравоохранения, культуры, социальной поддержки и социального обслуживания, охраны труда, предупреждения терроризма и экстремизма, предупреждения чрезвычайных ситуаций, жилого строительства. В-третьих, велика роль региональных финансов в экономическом развитии территории, так как многие расходные полномочия субъекта РФ связаны с поддержкой различных отраслей народного хозяйства и созданием рыночной инфраструктуры. Сюда относится дорожное строительство, поддержка сельскохозяйственного производства, развитие аэропортов и речных портов, землеотвод, осуществление инвестиционных проектов, регулирование цен и тарифов, электро- и теплоснабжение. В связи с этим федеральные органы государственной власти весьма заинтересованы в эффективности регионального управления в финансово - бюджетной сфере. Такая заинтересованность объясняется прямой зависимостью

результативности их деятельности от условий, создаваемых региональными властями, так как региональное развитие определяет развитие страны в целом. Сегодня органы государственной власти субъекта РФ сталкиваются с многочисленными проблемами при формировании финансовой базы регионального управления, большинство российских регионов относится к категории дотационных. Исходя из этого, можно сделать выводы о том, что самостоятельность и независимость субъектов на данный момент является весьма условной.

В процессе управления субъекты используют определенные методы целенаправленного воздействия на финансы.

Обозначим формы и методы управления финансами:

- финансовое планирование;
- прогнозирование;
- программирование;
- финансовое регулирование;
- оперативное управление;
- финансовый контроль;

Одной из актуальнейших на сегодняшний день задач является выстраивание механизма управления региональной финансовой системой, перейдя от модели «управления доходами и расходами» к модели «управления результатами».

Управление финансами осуществляет специальный аппарат с помощью особых приемов и методов, в том числе разнообразных стимулов и санкций.

Здесь, как и в любой другой управляемой системе, выделают объекты и субъекты управления. Объектами управления выступают разнообразные виды финансовых отношений, связанные с формированием денежных доходов, ресурсов и их эффективным использованием субъектами хозяйствования и государством. Субъектами управления являются осуществляющие управление организационные структуры.

Классификация финансовых отношений происходит по: «сферам, выделяют такие группы объектов, как: финансы организаций (предприятий, учреждений), страховые отношения, государственные финансы и финансы домашнего хозяйства. Им соответствуют такие субъекты управления как, финансовые службы (отделы) предприятий, страховые органы, финансовые органы и налоговые инспекции. Совокупность всех организационных структур, осуществляемых управление финансами, является финансовым аппаратом» [3].

В управлении финансами выделяют такие функциональные элементы, как планирование, оперативное управление и контроль.

Планирование занимает одно из важнейших мест в системе управления финансами. При планировании любой субъект хозяйствования всесторонне оценивает состояние финансов, вскрывает возможности увеличения финансовых ресурсов, определяет направление их наиболее эффективного использования. Плановые решения принимаются на основе анализа финансовой информации, которая базируется на бухгалтерской, статистической и оперативной отчетности.

Оперативное управление представляет собой комплекс мер, вырабатываемых на основе оперативного анализа складывающейся текущей финансовой ситуации и преследующих цель максимального эффекта при минимуме затрат с помощью перераспределения финансовых ресурсов. Основное содержание оперативного управления заключается в рациональном использовании финансовых ресурсов с целью улучшения хозяйственной деятельности.

Контроль как элемент управления осуществляется в процессе планирования и оперативного управления. Он позволяет сопоставить фактические результаты по использованию финансовых ресурсов с плановыми, выявлять резервы роста финансовых ресурсов и более эффективного их использования.

Различают стратегическое, или общее, управление финансами и оперативное. Стратегическое планирование выражается в определении финансовых ресурсов для

реализации целевых программ и др. Оно осуществляется органами государственного и хозяйственного управления: Федеральным Собранием Российской Федерации, Администрацией Президента, Министерством Финансов, Министерством экономического развития и торговли и другими. Оперативное управление является функцией аппарата финансовой системы: Министерства финансов, финансовых органов субъектов Российской федерации и местных органов власти, руководством внебюджетных фондов, страховых организаций, финансовых служб организаций, финансовых служб предприятий.

При выработке управленческих решений финансового характера, как при стратегическом, так и при оперативном управлении учитываются требования экономических и юридических законов, результаты экономического анализа, как итогов прошлого хозяйственного периода, так и перспектив, экономико-математические методы и автоматизированные системы управления финансами, рациональное сочетание экономических и административных методов управления [6]. Управленческие решения по финансам оформляются в юридических законах, финансовых прогнозах и планах, постановлениях и других формах.

Приоритетными задачами экономической политики, направленными на достижение устойчивых темпов экономического роста, представляются: создание условий для развития основных элементов финансовой инфраструктуры (банковского сектора, фондового рынка, инвестиционных институтов, рынка страховых услуг) и достижение финансовой стабильности; обеспечение сбалансированности бюджетной системы и повышение эффективности ее функционирования; существенное снижение налогового бремени и повышение эффективности налоговой и таможенной систем.

Для реализации указанных задач необходимы конкретные меры по принятию новых законопроектов и внесению изменений и дополнений в действующие в целях создания благоприятного делового климата, защиты прав собственности, дебюрократизации управления, повышения инвестиционной активности управления, выравнивания налогового бремени по совершенствованию платежной системы, внедрению международных стандартов финансовой отчетности и повышению открытости информации о финансово-хозяйственной деятельности экономических структур; завершению перевода всех получателей средств федерального бюджета на казначейскую систему, а высокодотационных субъектов РФ - кассовое обслуживание через органы федерального казначейства; обеспечению прозрачности бюджетов всех уровней и внебюджетных фондов, а также процедур закупок товаров и услуг для государственных нужд; по совершенствованию порядка обязательного страхования, системы государственного регулирования страхования и надзора» [2].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в качестве главных критериев уровня территориального развития и качества регионального управления выступают состояние и сбалансированность бюджетов субъекта РФ и его муниципальных образований.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бабич А.М., Павлова Л.Н. Государственные и муниципальные финансы.– М: ЮНИТИ, 2020. – 412с
2. Бюджетный процесс в Российской Федерации: Учебное пособие [Текст] / Л.Г. Баранова, О.В. Врублевская и др.— М.: Перспектива, 2018. — 222 с.
3. Бюджетные процессы на региональном и муниципальном уровне в России: предупреждение возможного кризиса: Доклад МБРР. [Текст] — М., 2017. – 94 с.
4. Поляк Г.Б. Финансы местных советов. – М.: Финансы и статистика, 1991
5. Федулова С.Ф. Финансовые ресурсы (лекция - преподавателям и студентам) // Финансы и кредит: проблемы методологии и практики. 2019. № 1-2. – С. 126 – 132.
6. Балашов А.П. Основы менеджмента: учебное пособие / Москва, 2014. (2-е издание, переработанное и дополненное).

УДК 332.54

Теоретические вопросы управления земельными ресурсами в муниципальном образовании

Т.И. Бельская, студент
Д.А. Храмкова, студент
Научный руководитель: И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье рассматриваются теоретические вопросы управления земельными ресурсами в муниципальном образовании, дана характеристика земельным ресурсам, изучены функции государственного мониторинга.

Ключевые слова: муниципальное образование, земельные ресурсы, управление земельными ресурсами, государство, государственный мониторинг.

В настоящее время в условиях перехода к рыночной экономике наблюдаются значительные проблемы в области сельскохозяйственных отношений и в аграрной политике в целом. В данной ситуации большое значение имеет государственное вмешательство, поскольку оно распоряжается использованием земельных ресурсов. Следовательно, эта проблема требует особого внимания к себе.

Целью является изучение основных задач управления земельными ресурсами.

Для начала следует понять, что является управлением земельных ресурсов.

Управление земельными ресурсами - это совокупность управленческих функций, направленных на рациональное и экономически целесообразное использование природных ресурсов. В него входит поведение земельных ресурсов и субъектов земельных отношений при реализации ими своих прав и обязанностей, связанных с этими ресурсами [2].

Основной целью управления земельными ресурсами является обеспечение удовлетворения потребностей общества за счет использования земли и её свойств. Цель показывает ожидаемое состояние земельных ресурсов и процесс их использования. Главная цель должна быть достигнута путем установления частных целей управления земельными ресурсами, таких как рациональное и эффективное использование земель. Эти цели обеспечивают охрану земельных прав страны, муниципалитетов, юридических лиц и граждан, воспроизводство плодородия почв, защиту и улучшение окружающей среды, создание условий для равного развития различных форм управления земельными ресурсами, а также формирование и развитие рынка земли.

Основными задачами управления земельными ресурсами в муниципальном образовании являются: наделение органов управления политическими и организационно-регламентирующими функциями; предоставление социально-правовой защиты субъектов земельных отношений; обеспечение согласованности решений принимаемых руководящим органом; контроль государственными актами финансовой и природоохранной деятельности субъектов земельных отношений; формирование благоприятных условий для предпринимательства; улучшение использования земельных ресурсов и их охраны; создание правовых, экономических и организационных предпосылок для разного рода форм хозяйствования на земле.

Земельным Кодексом РФ, а также Федеральным законом № 131-ФЗ от 6 октября 2003 г. «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», в России созданы правовые предпосылки формирования земельных отношений в муниципальных образованиях.

Объективной основой организации и осуществления управления землей служит механизм действия и использования экономических законов. Это положение должно быть основополагающим при определении функций управления земельными ресурсами.

Федеральное законодательство в рамках разграничения полномочий между разными уровнями власти определяет, что уровень субъекта РФ не предусматривает решение вопросов в сфере земельных отношений в муниципальном образовании. Сегодня на государственном уровне РФ принимаются основные правовые нормативные документы, регламентирующие вопросы развития земельных отношений, а на уровне местного самоуправления должна проходить их реализация.

Функции, составляющие, суть управления земельными ресурсами:

• на основе действующего законодательства сформулировать общие правила землепользования в порядке управления;

• учет земель;

• планирование использования земель;

• распределение и перераспределение земель;

• землеустройство;

• контроль за использованием земель;

• разрешение земельных споров.

Каждая функция управления землей есть совокупность мероприятий, система элементов, качественную определенность которой придают специфические для данной функции задачи, а также методы и средства их решения.

Для эффективного решения задачи развития муниципального образования необходимо объективно оценивать ситуацию в местной экономике и социальной сфере, учитывать наличные ресурсы, выявлять «сильные» и «слабые» стороны своей территории и в итоге принимать обоснованные управленческие решения.

Управление земельными ресурсами в муниципальном образовании осуществляется с помощью системы мер, направленных на регулирование экономических отношений, возникающих в сфере земельных ресурсов путём институционально-правовых и экономических действий. Иными словами, механизм формирования и функционирования экономических отношений в сфере земельных ресурсов, регулируемый государственными инфраструктурами является эффективным способом обеспечения экономической безопасности.

Что касается косвенного управления, то в его функции входит изучение земельных отношений, состояния земельного законодательства и его мониторинг, разработка и принятие законодательства и стандартов землепользования, осуществление мер по изменению системы землепользования, предусмотренной законодательством, улучшение землепользования, территориальное зонирование, нормирование землепользования, государственный контроль за соблюдением земельного законодательства, а также урегулирование земельных споров, связанных с внедрением и функционированием земельного законодательства и стандартов землепользования.

Национальный мониторинг земель представляет собой систему наблюдений за состоянием земель. Все земельные участки, расположенные на территории Российской Федерации, подлежат государственному надзору.

Национальный мониторинг осуществляется с целью наблюдения за её состоянием, оценки и прогноза изменений положения под воздействием природных и антропогенных факторов, для удовлетворения потребностей государства, юридических лиц и граждан в достоверной информации о состоянии окружающей среды и ее изменениях. Как природный ресурс, земля является важнейшем компонентом окружающей среды. Поэтому мониторинг состояния земель направлен на то, чтобы связать и скоординировать все виды мониторинга земель [1].

Следовательно, муниципальное управление земельными ресурсами – это процесс формирования социально ориентированной политики использования земельных ресурсов на основании природно-этнических характеристик местности. Они определяют взаимосвязи между хозяйствующими субъектами на конкретной территории и устанавливающие институциональные и информационные связи в системе муниципального управления.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Управление землепользованием: учебное пособие / Баденко В.Л., В.Л. Богданов, В.В. Гарманов – СПб: СПбГУ, 2017. – 298 с.

2. Управление земельными ресурсами муниципального образования [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://dspace.bsu.edu.ru/bitstream/123456789/23010/1/.

УДК 352.07; 004.031.4

Цифровые системы в современном муниципальном управлении

А.П. Вайман, магистрант
Научный руководитель: Ю.В. Печин, канд. психол. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассмотрены различные аспекты внедрения цифровых информационных технологий в практику муниципального управления.

Ключевые слова: муниципальное управление, цифровизация, информационно-коммуникационные технологии, информационные системы и сервисы.

Основная задача цифровизации системы муниципального управления – создание условий для эффективной, мобильной, гибкой системы работы органов местного самоуправления, повышающей качество муниципальных услуг, результативность и эффективность муниципального управления в целом. Выполнение данной задачи должно соответствовать принципу системности в управлении [1].

Теоретические аспекты применения информационно-цифровых технологий в систему муниципального управления рассмотрены в работах таких авторов как: О.Н Граничин, В.В. Иванов, А.Н. Коробова, А.В. Коротков, М. А. Липчанская, Г.Г. Почепцов, Д. Е. Тавокиин, Н.Н. Федосеева и других. Исследованиям практических аспектов цифровизации муниципального управления посвящены работы таких авторов как: Л. Б. Арутюнова, Е.М. Бледнова, И.В. Бычков, Р.М. Князев и других.

Система цифрового управления – совокупность взаимосвязанных элементов, объединенных цифровой платформой, с помощью которых осуществляется организация и реализация деятельности с использованием современных цифровых технологий. В нормативных документах регулирующих сферу цифровизации государственного и муниципального управления наиболее употребимым является понятие «использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в государственном (муниципальном) управлении» [2].

ИКТ в муниципальном управлении это совокупность инновационных методов, инструментов автоматизированной обработки и исследования информации, применяемых для информационного обеспечения управленческих процессов, в том числе для разработки и принятия управленческих решений на муниципальном уровне.

Задачи ИКТ в муниципальном управлении:

- поиск и сбор информации, хранение и распространение информации;
- информирование граждан;
- информационное обеспечение принятия управленческих решений;
- обучение кадрового состава муниципальных органов через вебинары, видео-лекции, образовательные порталы, контроль знаний служащих через систему электронных тестов;
- электронный документооборот и электронное делопроизводство;
- расширение измеримых показателей работы, онлайн параметральный контроль [3].

Нормативно-правовую базу внедрения цифровых системы в муниципальное управление составляют:

- Конституция РФ;
- Федеральный закон РФ от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (ред. от 02.12.2019);
- Федеральный закон от 27.07.2010 № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг»;
- Федеральный закон от 09.02.2009 № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления»;
- Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы (утв. Распоряжением Президента РФ 07.02.2008 № Пр-212;
- Распоряжение Правительства РФ от 17.10.2009 № 1555-р «О плане перехода на предоставление государственных услуг и исполнение государственных функций в электронном виде федеральными органами исполнительной власти»;
- Распоряжение Правительства РФ от 17.12.2009 № 1993-р «Об утверждении сводного перечня первоочередных государственных и муниципальных услуг, предоставляемых в электронном виде».

К основным направлениям применения и внедрения информационно-коммуникативных технологий в муниципальном управлении относятся:

- в сфере учета и социальной защиты граждан: ведение автоматизированного учета граждан, создание баз данных, автоматизированное формирование различных форм учета и отчетности;
- в сфере жилищно-коммунального хозяйства: сбор, регистрация, хранение, обработка информации о техническом состоянии жилищного фонда, оперативный учет потребления энергоресурсов и воды, контроль технических параметров систем жизнеобеспечения и дистанцион-ное управление объектами, бухгалтерский учет и расчеты платежей за жилищно-коммунальные услуги
- в сфере управления использованием территории города (геоинформационные системы) основной задачей является создание и ведение многослойной электронной карты (плана) города;
- создании муниципального сайта, ориентированного как на население города, так и на внешних пользователей;
- специализированные межмуниципальные информационные системы и базы данных [4].

В мировой практике приоритетным является направление развития совокупности институтов, обеспечивающих муниципальному образованию устойчивое развитие в целях повышение качества жизни, получившее определение «Умный город». Экономический и Социальный Совет ООН в 2015 году установил следующую дефиницию «Умный город – это инновационный город, использующий цифровые технологии для повышения уровня жизни, эффективности деятельности и оказания услуг в городе, а также развития конкурентоспособности при обеспечении удовлетворения потребностей настоящего и будущих поколений в экономических, социальных, культурных и природоохранных аспектах» [5].

На начало 2021 года «Умный город», как цифровую модель многоаспектного городского развития в условиях активного использования информационных и коммуникационных технологий, комплексно применяют более 600 городов по всему миру, мировой рынок городских услуг, объем которых составляет свыше 400 млрд долларов в год, развивают 240 европейских городов.

Лидируют в развитии «умных городов» традиционно экономически высокоразвитые государства, такие как США (Атланта, Бостон, Нью-Йорк, Филадельфия, Чикаго), Европейский Союз (Амстердам, Барселона, Вена, Копенгаген, Стокгольм, Цюрих), Япония (Фуджисава, Цунасима), Южная Корея (Сеул).

В Нью-Йорке система «умный город» способствует повышению качества медицинского обслуживания программа, собирающая и обрабатывающая данные о состоянии здоровья горожан с фитнес-браслетов, умных часов и сенсоров. В Чикаго действует цифровая аналитическая платформа, аккумулирующая информацию о состоянии правопорядка в городе. В Барселоне успешно функционирует сеть наблюдения, собирающая информацию об обстановке в городе, открытости власти для бизнеса и крайне актуального для России «умного» сбора мусора. Стокгольм характеризуется высочайшей долей зелёных городских зон и онлайн-доступа к государственным сервисам и службам. В Париже запущена программа «Город 15 минут», которая позволяет жителям в течение 15 минут удовлетворить свои запросы на основные муниципальные услуги. Система Smart London в целях управления жизнеобеспечением города позволяет городским властям моделировать ситуации в каждом районе города на основе 60 критериев, включая демографические, геологические и исторические данные.

В Российской Федерации в рамках федерального проекта «Цифровое государственное управление» национальной программы «Цифровая экономика» создана платформа обратной связи (ПОС), которая позволяет гражданам через форму на портале Госуслуг, мобильное приложение «Госуслуги. Решаем вместе», а также виджеты на сайтах органов власти субъектов РФ направлять обращения в государственные органы и органы местного самоуправления по широкому спектру вопросов, а также участвовать в опросах, голосованиях и общественных обсуждениях. ПОС включает в себя четыре основных компонента: обращения граждан, опросы и голосования по инициативам органов власти и местного самоуправления, инциденты в социальных сетях, подразумевающие поиск проблемных сообщений и реагирование на них органами власти, а также госпаблики, которые предполагают централизованное управление аккаунтами в соцсетях и мессенджерах с возможностью модерации и построения контент-плана. ПОС обеспечивает единый стандарт подачи обращений граждан в органы власти и организации [6].

В 2020 году в Новосибирской области начал работу Центр управления регионом (ЦУР), координирующий работу по сбору, мониторингу и обработке обращений граждан, поступающих как из официальных источников, так и из социальных сетей, и доводить их до непосредственных исполнителей в органах власти. Система объединила все имеющиеся в регионе цифровые сервисы по работе с обращениями граждан.

Таким образом, можно утверждать, что цифровизация муниципального управления является приоритетным направлением развития муниципалитетов, способствуя повышению эффективности работы органов местного самоуправления и качества муниципальных услуг.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Балашов А.П. Основы менеджмента: учеб. пособие / А.П. Балашов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М., 2014.

2. Граничин О.Н. Информационные технологии в управлении / О.Н. Граничин. - М.: Бином, 2020. - 134 с.

3. Тавокин Д.Е. Информационно-коммуникативные технологии в государственном управлении / Д. Е. Тавокиин // Социально-гуманитарные знания. – 2018. – № 4. – С. 308 – 315.

4. Белозор Ф.И. Расширение открытости и прозрачности государственного управления / Ф. И. Белозор. – Брянск: БФ РАНХиГС, 2019. – 28 с.

5. Иванов В.В. Государственное и муниципальное управление с использованием информационных технологий / В.В. Иванов, А.Н. Коробова. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 383 с.

6. Липчанская М.А. Роль информационных технологий в модернизации форм и методов участия граждан Российской Федерации в управлении делами государства / М. А. Липчанская // Российское право в Интернете. – 2017. – № 5. – С. 2 – 4.

УДК 658.14/.17(571.14)

Анализ и направление улучшения финансовых результатов организации (на примере ООО «Астра» г. Новосибирска»)

Н.И. Вахневич, канд. экон. наук
И.А. Крупенникова, студент
С.Д. Рудых, студент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Данная статья содержит анализ финансовых результатов деятельности конкретного предприятия. Объектом исследования являлось ООО «Астра», расположенное в г. Новосибирске. В данной работе производился анализ организационно-экономической характеристики деятельности данного предприятия и оценка размещения активов и источников их формирования.

Ключевые слова: финансовый анализ, ликвидность, платежеспособность, рентабельность.

Введение. ООО «Астра» является коммерческой организацией, основной целью деятельности которого является получение прибыли, осуществляя хозяйственную деятельность для удовлетворения потребностей общества. ООО «Астра» осуществляет целый ряд видов деятельности в сфере ремонта и строительства.

Материалы и методы. Теоретической и методической основой исследования является нормативно-законодательная база документов, регулирующих бухгалтерский учет и отчетность на территории Российской Федерации, труды ведущих отечественных и иностранных ученых в области анализа финансово-хозяйственной деятельности организации, таких как таких как: М.И. Баканов, И.,Т. Абдуракимов, Е.С. Сергеева, Ю.Д. Монгуш, Ю.Н. Степанова и др., а также материалы периодических изданий и сети Интернет.

Методологической основой данной работы явились такие общенаучные методы исследования, как: анализ, синтез, индукция, дедукция, сравнение и обобщение, группировка. Все методы использовались соответственно их функциональным возможностям, что позволило обеспечить достоверность выводов исследования.

Результаты. В рамках работы были рассмотрены размер уставного капитала организации, руководящий состав и полномочия директора. Особое внимание в рассматриваемом предприятии уделяется охране труда, технике безопасности, пропаганде здорового образа жизни.

Затем был проведен анализ ликвидности и платёжеспособности ООО «Астра» и анализ финансовых результатов. Для этого были сгруппированы активы по степени ликвидности и пассивы - по срочности [1]. Анализ ликвидности свидетельствует об абсолютной ликвидности баланса, так как выдерживались все без исключения соотношения сопоставления групп активов и пассивов. Однако, по состоянию на конец 2019 года, то есть конец анализируемого периода возник платёжный недостаток, то есть в части готовности организации к покрытию своих наиболее срочных обязательств наиболее ликвидными активами [4, 5].

В заключительной части работы рассмотрены основные направления улучшения финансовых результатов деятельности организации на примере ООО «Астра».

Для разработки мероприятий по улучшению финансовых результатов предприятия были обозначены основные финансовые проблемы предприятия:

1. Дебиторская задолженность;
2. Критический процент доли заемного капитала Высокий уровень себестоимости продаж по отношению к выручке [10].

Для улучшения финансовых результатов предложены следующие меры:

1. Снижение дебиторской задолженности, посредством осуществления контроля расчетов с дебиторами по отсроченной или просроченной задолженности; задания условий продажи, обеспечивающих гарантийное поступление денежных средств; оценки реальной стоимости существующей дебиторской задолженности; постоянного контроля за соотношением дебиторской и кредиторской задолженностей; определения конкретных размеров скидок (до 1,5%) для клиентов, работающих по предоплате [2].

Далее были описаны конкретные меры по оптимизации работы с дебиторами.

2. Реструктуризация кредиторской задолженности:

1) отсрочка и рассрочка платежей;
2) зачет взаимных платежных требований (взаимозачет);
3) переоформление задолженности в виде займа;
4) продажа долговых обязательств; перевод краткосрочных обязательств в долгосрочные.

3. Повышение рентабельности продаж путем снижения себестоимости и расширения сбыта [3].

В самом конце работы был рассчитан экономический эффект от мероприятий, предложенных выше, конкретно рассчитаны показатели дебиторской задолженности после применения системы поощрения контрагентов. Скидка составила 516,2 тыс. руб., а высвободившиеся средства в размере 33 903,5 тыс. руб. следует направить на погашение кредиторской задолженности, что снизит ее на 45,8%.

Обсуждения. Анализируемое предприятие является малым по размеру. Для его экономической характеристики была произведена оценка динамики величины активов, результаты которой свидетельствуют о ее росте, в первую очередь, за счет появления дебиторской задолженности и основных средств [6]. Развитие предприятия осуществляется за счет внешних источников финансирования. Далее были охарактеризованы показатели структуры источников финансирования: коэффициенты автономии, устойчивости, финансирования, капитализации, обеспеченности собственными средствами и маневренности собственного капитала, значения которых свидетельствуют об отсутствии финансовой независимости.

В целом по результатам рассмотрения активов и пассивов ООО «Астра» был сделан вывод о неустойчивом составе и структуре активов, а также значительной финансовой зависимости организации от внешнего финансирования (кредиторской задолженности) [7, 8].

Параграф 2.3 включает анализ рентабельности активов и собственного капитала ООО «Астра» и анализ его деловой активности. Рентабельность активов исследуемого предприятия увеличилась за счет роста рентабельности продаж, но в то же время в каждом периоде наблюдалось снижение интенсивности оборачиваемости активов организации.

Аналогичные расчеты показателя рентабельности собственного капитала свидетельствовали о его снижении в следствии превышения влияния факторов снижения (прежде всего) интенсивности использования активов и сокращения мультипликатора капитала над положительным влиянием фактора роста чистой рентабельности продаж.

Анализ основных показателей деловой активности ООО «Астра» по итогам 2017-2019 гг. свидетельствовал о снижении коэффициента оборачиваемости активов, увеличении среднего периода оборота активов, росте фондоотдачи и периода оборачиваемости кредиторской задолженности. Основной проблемой в 2019 году выделена низкая и имеющая негативную динамику оборачиваемость активов организации.

Анализ Z-счета Альтмана для ООО "Астра" показал, что предприятие находится в зоне риска, существует вероятность банкротства.

Несмотря на сокращение продаж по итогам 2019 года, организация смогла добиться роста всех без исключения показателей финансовых результатов, а также всех показателей рентабельности продаж, что свидетельствует об эффективном управлении доходами и расходами организации.

Перевод остаточной суммы кредиторской задолженности из краткосрочной в

долгосрочную, с оплатой половины суммы кредита и выплаты процентов в конце года позволяет ООО «Астра» освободить 13 439,4 тыс. руб. для финансирования текущей деятельности.

Основным из мероприятий по повышению рентабельности, как было отмечено выше, является оптимизация уровня цены на товары и услуги. В работе рассчитан экономический эффект от данного мероприятия, если предприятие увеличит цену на товары и услуги на 2 % при том же объеме выполненных работ. Расчеты показали, что реализация данного метода позволит увеличить прибыль от продаж на 210,3%.

Заключение. В целом, финансовое состояние ООО «Астра» в части ликвидности и платёжеспособности неоднозначно – с одной стороны, все текущие обязательства организации полностью закрываются (денежными средствами и дебиторской задолженностью), но в части мгновенной способности покрыть свои краткосрочные обязательства сформировались риски неплатежеспособности [9].

Анализ показателей прибыли и рентабельности показал положительную динамику прибыли до налогообложения и рентабельности продаж по этому виду прибыли. Также наблюдался непрерывный рост чистой прибыли, чистая рентабельность продаж сравнительно невелика, но имеет положительную динамику.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Абдукаримов И.Т. Анализ финансового состояния и финансовых результатов предпринимательских структур: учеб. пособие / И.Т. Абдукаримов, М.В. Беспалов. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 214 с.
2. Анушкина Я.С. Пути повышения финансовых результатов предприятия / Я.С. Анушкина // Вестник магистратуры. – 2018. – №1(19). – С. 48.
3. Баканов М.И. Теория экономического анализа. / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет – М.: Финансы и статистика, 2017. С. 101
4. Биткина И.К. Особенности оценки финансовых результатов деятельности коммерческой организации на различных стадиях её развития / И.К. Биткина // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2018. – Т.11. – №1(343). – С. 21-31.
5. Истомина Л.А. Формирование финансовых результатов деятельности организации и методика их анализа / Л.А. Истомина, М.С. Шашова // Наука Удмуртии. – 2018. – №1(83). – С. 59-63.
6. Лесникова Н.В. Определение финансового результата в отечественной и международной практике / Н.В. Лесникова // Наука и образование: проблемы, идеи, инновации. – 2018. – №1(4). – С. 94-97.
7. Локтистова А.А. Факторы, влияющие на эффективность и оперативность управления относительными финансовыми результатами / А.А. Локтистова // Вестник современных исследований. – 2018. – №6.2(21). – С. 192-196.
8. Монгуш Ю.Д. Оценка финансового результата сельскохозяйственного предприятия / Ю.Д. Монгуш, Е.А. Ильина // Экономика и предпринимательство. – 2018. – №6(95). – С. 1204-1207.
9. Сергеева Е.С. Проблемы формирования финансового результата деятельности организаций в современных условиях / Е.С. Сергеева, А.С. Лубкина, И.В. Серебренникова, Е.В. Кулешова // ФЭС: Финансы. Экономика. Статистика. – 2018. – №3. – С. 22-27.
10. Степанова Ю.Н. Классификация факторов, влияющих на формирование финансового результата деятельности предпринимательских структур / Ю.Н. Степанова, О.А. Полянская // Международный студенческий научный вестник. – 2018. – №5. – С. 114.

УДК 658.14/.17

Теоретические аспекты анализа финансового состояния организации

Н.И. Вахневич, канд. экон. наук
С.Д. Рудых, студент
И.А. Крупенникова, студент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной работе изучены понятие и сущность оценки финансового состояния организации. Анализ точек зрения разных авторов на данное понятие позволил сделать вывод, что финансовое состояние хозяйствующего субъекта является индикатором его конкурентоспособности и выступает гарантом экономического благополучия самого предприятия, а также его партнёров.

Ключевые слова: финансовый анализ, метод, финансовое состояние, показатели.

Введение. Важность финансовых результатов деятельности состоит в их значении для экономического анализа предприятия и отрасли. В экономической теории выделяют множество определений понятия «финансовое состояние», многие из них были рассмотрены в работе. В широком смысле, финансовое состояние можно охарактеризовать, как способность предприятия оплачивать свои обязательства в полном объеме в обозначенный условиями договора срок.

Материалы и методы. Теоретической и методической основой исследования является нормативно-законодательная база документов, регулирующих бухгалтерский учет и отчетность на территории Российской Федерации, труды ведущих отечественных и иностранных ученых в области анализа финансово-хозяйственной деятельности организации, таких как таких как: М.И. Баканов, И.Т. Балабанов, Г.Д. Гребнев, В.С. Дадыкин, О.В. Ефимова, В.В. Ковалев, и др., а также материалы периодических изданий и сети Интернет.

Методологической основой данной работы явились такие общенаучные методы исследования, как: анализ, синтез, индукция, дедукция, сравнение и обобщение, группировка. Все методы использовались соответственно их функциональным возможностям, что позволило обеспечить достоверность выводов исследования.

Результаты. В процессе анализа исследовательской литературы были рассмотрены различия понятий «финансовое состояние» и «финансовая устойчивость», выявлены основные критерии оценки финансового состояния, к которым относятся платежеспособность, своевременность и полнота погашения обязательств, прибыльность производства с возможностью одновременно с этим создавать новые продукты [1].

Изучение разных мнений зарубежных экономических школ на счет показателей и методик оценки финансового состояния показало, что единой позиции нет, но большинство из них сводятся к расчету определенных показателей и сравнению их с нормативными значениями.

Обсуждения. На основании анализа разных подходов, сделан вывод, что оценка финансового состояния предприятия должна включать показатели состава и структуры активов и пассивов предприятия, прибыльности и рентабельности, ликвидности и платежеспособности с учетом отраслевых и географических особенностей деятельности предприятия. Расчет указанных показателей осуществляется на основании данных бухгалтерской отчетности предприятия.

В работе также изучены методики оценки финансового состояния, которая позволяет выявить недостатки финансовой политики организации и скорректировать наиболее уязвимые моменты с целью увеличения эффективности ее деятельности. Наиболее распространенными формализованными методами выступают:

1. Горизонтальный анализ финансовой отчетности компании;

2. Вертикальный анализ;
3. Трендовый анализ;
4. Метод финансовых коэффициентов, или относительных показателей;
5. Факторного анализ;
6. Сравнительный метод;
7. Межхозяйственное сравнение показателей одной фирмы с данными конкурентов, общеотраслевыми и средними общеэкономическими.

Также для оценки используют неформализованные методы: психологические, морфологические, метод экспертных оценок и др.

Анализ российских методик оценки финансового состояния позволил выделить в числе наиболее популярных методику сравнительной рейтинговой оценки и скоринговую модель. Также достаточно распространены авторские методики. В настоящей работе были проанализированы наиболее популярные из них: модели И.Т. Балабанова [2], О.В. Ефимовой [5], В.В. Ковалева [6], а также методики зарубежных экономистов: Д.Стоуна, К. Хитчинга и Дж.К. Ван Хорна.

На основании изученных методик, все показатели финансовой оценки были сгруппированы по направлениям на:

– показатели ликвидности и платежеспособности;

К ним относятся показатели, сгруппированные в два блока по четыре группы: активы группируются по степени их ликвидности (реализации), а пассивы – по срочности погашения. При этом баланс может считаться ликвидным только в том случае, если соблюдается определенная система соотношений [3].

– показатели финансовых результатов и рентабельности;

Они представляют собой комплекс абсолютных и относительных показателей, для расчета которых используется вторая форма бухгалтерской отчетности предприятия – «отчет о финансовых результатах». При этом основным показателем, оказывающим влияние на значения всех остальных, является прибыль (убыток) в расчетном периоде.

– показатели деловой активности;

Которые иначе называются показателями оборачиваемости. Обычно они используются для того, чтобы определить насколько быстро вложенные средства обращаются в деньги – от этого напрямую зависит уровень платежеспособности организации.

– показатели финансовой устойчивости.

К которым относят несколько общепринятых коэффициентов: автономии, финансового риска, маневренности, обеспеченности собственными средствами, общий показатель финансовой устойчивости и др. Заметим, что все эти показатели выражают пропорциональную связь между величинами, их характеризирующими, поскольку вычисляются путем деления. Также эти показатели имеют рекомендованные в экономической литературе нормативные значения, что позволяет более точно оценить текущее финансовое положения предприятия [4].

Помимо показателей отметим, что не менее важную роль в оценке финансового состояния предприятия играет его информационное обеспечение. По мнению В.В. Ковалева «под информационным обеспечением оценки финансового состояния понимается совокупность ресурсов информации, играющая главную роль в принятии управленческих решений» [6].

В экономической литературе разные авторы по разному подходят к вопросу классификации источников экономической информации: кто-то считает достаточным простого деления на нормативную и справочную базы, кто-то берет за основу общепринятую четырехуровневую классификацию. Однако общим является то, что во всех случаях основными источниками считаются годовая бухгалтерская отчетность стандартной или консолидированной форм, а также набор приложений к ней, если они формируются предприятием.

Заключение. В рамках работы была также проанализирована информационная база

анализа финансового состояния организации. Были рассмотрены мнения разных авторов на тему информационного обеспечения оценки финансового состояния, под которой понимается совокупность ресурсов информации, играющая главную роль в принятии управленческих решений. Основными свойствами информационной базы выступают достоверность, своевременность, достаточность, сопоставимость и аналитичность.

При анализе информационной базы были выявлены основные ее составляющие и каждая из них детально рассмотрена. Информационную базу составляет плановая, нормативная, статистическая, бухгалтерская, финансовая информация. Для проведения качественного финансового анализа необходимо, чтобы информационная база правильно хранилась, обрабатывалась и использовалась в работе предприятия.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Баканов М.И. Теория экономического анализа. / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет – М.: Финансы и статистика, 2017. С. 101
2. Балабанов И.Т. Основы финансового менеджмента. / И.Т. Балабанов – М.: Финансы и статистика, 2018. С. 252.
3. Гребнев Г.Д. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие. / Г.Д. Гребнев – Оренбург: ОГУ, 2018. С. 154.
4. Дадыкин В.С. Анализ инструментов оценки финансового состояния предприятия. / В.С. Дадыкин, Е.В. Лакизо // В сборнике: Инновационное развитие предпринимательской деятельности региона. сборник статей международной научно-практической конференции. Брянск, – 2020. С. 126.
5. Ефимова О.В. Финансовый анализ: современный инструментарий для принятия экономических решений: учебник. / О.В. Ефимова – М.: Издательство «Бухгалтерский учет», 2016. С. 205.
6. Ковалев В.В. Финансовый менеджмент: теория и практика. – 3-е изд., перераб. и доп. / В.В. Ковалев – Москва: Проспект, 2019. С. 528.

УДК 336.67

Совершенствование финансового состояния и снижение финансовых рисков (на примере ООО «Эй-Энд-И Проджект» г. Москвы)

А.В. Власова, студент
Н.И. Вахневич, канд. экон. наук
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Чтобы обеспечить устойчивость и стабильность деятельности организации, его руководству, финансовым менеджерам и другим субъектам необходимо реально оценивать финансовое состояние хозяйствующего субъекта, а также разрабатывать мероприятия по его улучшению с целью минимизации возникающих в результате деятельности финансовых рисков.

Ключевые слова: финансовое состояние, финансовые риски, рентабельность, риски, выручка, маркетинг, экономическая эффективность.

Введение. При разработке рекомендаций по совершенствованию финансового состояния компании обязательно нужно помнить, что это комплексная категория, которая зависит от всех факторов. Следовательно, и вносить позитивные изменения необходимо комплексно.

Материалы и методы. При написании работы были использованы следующие методы исследования: абстрактно-логический, монографический, математический,

сравнительный, горизонтальный и вертикальный анализ.

Информационной базой служит годовая и финансовая отчетность ООО «Эй-Энд-И Проджект» за 2017 – 2019 гг.

Результаты. При разработке рекомендаций по совершенствованию финансового состояния компании обязательно нужно помнить, что это комплексная категория, которая зависит от всех факторов. Следовательно, и вносить позитивные изменения необходимо комплексно.

1. Повышение рентабельности продаж за счет увеличения торговой надбавки.

Анализируя показатели финансового результата деятельности предприятия, а также показатели рентабельности, мы столкнулись с тем, что на предприятии наблюдается тенденция к увеличению себестоимости продукции. Но так как ООО «Эй-Энд-И Проджект» не является производителем, а является прежде всего, проектно-строительной компанией, оказывающей услуги в области проектирования зданий, можно сделать вывод, что либо поставщики увеличили цены на строительные материалы, либо компания сократила торговую надбавку на свои проектные и консалтинговые услуги, с целью привлечения большего числа клиентов – проводит политику демпинга.

2. Расширение способов оплаты продукции, с целью увеличения выручки.

Также, следует отметить, что увеличенная торговая надбавка позволит компании применять психологический метод по работе с клиентами, такой как введение скидок. На сегодняшний день компании некуда двигаться, потому что они и так продают свою продукцию всего с 5% надбавкой, а наличие скидки всегда является дополнительным стимулом к покупке.

С целью максимизации притока денежных средств предприятию необходимо разработать несколько моделей договоров с гибкими условиями оплаты: предоставление скидки 5% - при предоплате; цена по прайсу – оплата по факту; надбавка 3% – отсрочка 30 дней.

Таким образом, можно привести сравнительный расчетный пример о финансовых последствиях заключения договора с разными условиями оплаты, при этом возьмем реальный уровень инфляции 2% в месяц.

Таблица 1 – Финансовые последствия заключения договоров с разными условиями оплаты

Показатель	Скидка 5%	Без скидки	Надбавка 3%
Условия оплаты	предоплата	по факту	отсрочка 30 дней
Коэффициент падения покупательской способности денег	-	-	0,98
Потери от инфляции	-	-	1030-1030*0,98=20,6
Потери от предоставления скидки	-50	0	30
Результат от скидки и потери от инфляции	-50	0	9,4

Анализ подобной финансовой политики заключения договоров показывает ее эффективность внедрения. Сравнение трех вариантов оплаты позволяет сделать вывод, что компания не терпит потери при оплате по факту, т.е. при отгрузке, в случае предоплаты она теряет 50 рублей с 1000 средств, но в тоже время у компании отсутствует дебиторская задолженность и есть возможность размещения свободных денежных средств в увеличение объемов поставок. При третьем же варианте оплаты, у компании появляется краткосрочная дебиторская задолженность, но в тоже время и дополнительный доход – 9,4 руб. с 1000 средств, что покрывает месячный уровень инфляции.

Сравнивая положительные и отрицательные эффекты описанного подхода, отметим, что положительных эффектов от внедрения подобной системы оплаты больше. Единственным недостатком системы скидок являются большие издержки, связанные со снижением цены оборудования, но и то этот показатель будет выше, чем существующий на сегодняшний день. Следовательно потери компании будут минимальны.

3. Внедрение новой системы стимулирования персонала с целью роста объемов продаж.

Основным факторов, влияющим на сбытовую деятельность компании является система стимулирования персонала. Рассмотрим более подробно, каким образом устанавливается зависимость между объемами реализации и заработной платой персонала.

Данная система стимулирования предлагается для внедрения в ООО «Эй-Энд-И Проджект» с целью увеличения объемов продаж.

На сегодняшний день в ООО «Эй-Энд-И Проджект» применяется фиксированная форма оплаты труда менеджеров – оклад: 25 000 рублей.

Одним из важнейших принципов в стимулировании в ООО «Эй-Энд-И Проджект» является их материальная и нематериальная заинтересованность в продаже того или иного вида услуг. Чем выше заинтересованность продавца, тем выше отдача данного участника рынка в реализации продукции/услуг.

Предлагаемые приемы ООО «Эй-Энд-И Проджект»:

– введение премиального фонда, который будет напрямую зависеть от результатов выполнения плана (объемов продаж);

– введение премий лучшим сотрудникам – по результатам работы за год;

– нематериальное стимулирование: проведение тренингов, team-building – мероприятия по формированию команды.

На сегодняшний день план продаж на следующий год выставляется исходя из фактически выполненного объема + 15%.

Предлагается ввести следующую систему премирования:

1. При выполнении плана продаж менее 100%: оклад
2. При выполнении плана продаж на 100%: оклад + 1% от плановой выручки
3. При перевыполнении плана: оклад + 1% от плановой выручки + 2% от стоимости перевыполнения
4. По итогам года, менеджер продаж выполнивший годовой план с наибольшим процентом перевыполнения получает единоразовую премию в размере 15000 рублей.
5. Мероприятия по продвижению услуг с целью увеличения объема продаж

Данные мероприятия должны быть разработаны коммерческим директором компании и согласованы с генеральным директором, так как именно он решает, куда использовать свободные собственные денежные средства.

Комплекс маркетинговых коммуникаций включает следующий инструментарий: реклама, стимулирование сбыта, личная продажа, прямой маркетинг.

Для внедрения на анализируемом предприятии среди инструментов комплекса маркетинговых коммуникаций были выбраны стимулирование сбыта и прямой маркетинг. Перечислим преимущества и недостатки выбранных инструментов.

Ниже, обоснуем объективность выбора фирмой именно таких инструментов маркетинговых коммуникаций.

Главное бюджетное условие эффективности инструментов комплекса маркетинговых коммуникаций – это то, что затраты на конкретный инструмент комплекса маркетинговых коммуникаций должны быть меньше прироста доходов, полученных в результате использования этого инструмента.

При этом количественно эффективность проводимых мероприятий предугадать или оценить очень трудно. Как показывает практика, при недостаточном объеме затрат на маркетинговые мероприятия их эффект, выражающийся в увеличении объема продаж, близок к нулю. Вместе с тем, существует определенный максимальный предел, после

которого увеличение затрат на маркетинговые мероприятия также не влечет за собой рост сбыта.

Стимулирование сбыта – это тот метод, который позволяет привлечь большее количество клиентов. Так как продукция компании ООО «Эй-Энд-И Проджект» не является товарами массового потребления и рассчитана на определенный круг юридических лиц, соответственно проводить массовые акции нерентабельно и нерационально. Скидки могут быть введены в следующих случаях:

1. При предоплатной форме расчета – скидка 5%.
2. При покупке нескольких единиц оборудования – скидка 3%.
3. Скидка на сервисное обслуживание – 10% (постоянным клиентам).

Что же, касается прямого маркетинга, то мы можем использовать 2 направления данного продвижения: участие в выставках, директ-мейл-маркетинг. Данный метод мы выбрали по следующим причинам:

– услуги компании ООО «Эй-Энд-И Проджект» не является услугами массового потребления и рассчитаны на определенный круг лиц;

– необходим прямой (личный) контакт с заказчиком;

– маркетинговые мероприятия, которые проводит компания должны быть направлены на нужную аудиторию, чтобы затраты на рекламу были оправданы и имели экономический эффект.

Для того чтобы метод прямого маркетинга работал более эффективно организации рекомендуется создать собственный сайт компании, группы в социальных сетях, на котором будет указана информация об услугах, преимущества, примеры работы, реализованные проекты и т.д. На сегодняшний день, с развитием интернет-технологий, сайт является очень важным атрибутом, который формирует имидж компании и укрепляет его позицию на рынке.

Заключение. В таблице 2 отражен прогноз основных показателей по проекту мероприятий на последующие 3 года.

Таблица 2 – Прогноз показателей по проекту мероприятий на 3 года, тыс. руб.

Показатель	Факт	1 год	2 год	3 год	Прогнозируемый прирост, +/-	Прогнозируемый прирост, %
Выручка	110615	133568	153603	176644	66029	160
Себестоимость продаж	68167	70447	72466	74185	2280	109
Валовая прибыль (убыток)	42448	63121	81137	102459	20673	241
Управленческие расходы	27296	27296	27296	27296	0	100
Прибыль (убыток) от продаж	15152	35825	53841	75163	20673	496
Проценты к получению	47	47	47	47	0	100
Прочие доходы	157	157	157	157	0	100
Прочие расходы	2978	2978	2978	2978	0	100
Прибыль (убыток) до налогообложения	12378	33051	51067	72389	20673	585
Текущий налог на прибыль	2649	6610	10213	14478	3961	547
Чистая прибыль (убыток)	9844	26441	40854	57911	16597	588

Прогнозный отчет о финансовых результатах показывает, что при планируемом увеличении выручки ежегодно на 15%, и увеличении торговой надбавки до 5%, выручка за 5 лет увеличится на 60%, а увеличение чистой прибыли произойдет практически в 5,88 раза или на 588%.

Предлагаемый проект мероприятий для ООО «Эй-Энд-И Проджект» будет способствовать росту эффективности функционирования компании, о чем свидетельствуют данные расчетов.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Доронина Ф.Х. Показатели оценки финансового состояния организации и их взаимосвязь// Символ науки: международный научный журнал. 2017. Т. 1. № 2. С. 47-50.

2. Шеремет А.Д., Сайфулин Р.С., Негашев Е.В. Методика оценки финансового состояния. – М.: Инфра-М, 2019. – 200 с.

3. Tumanov Yu. The analysis of financial stability and profitability of british petroleum (BP) for the period 2014-2019// Review of Business and Economics Studies. 2020. Т. 8. № 1. С. 27-33.

УДК 657.421

Оценка наличия и использования основных производственных фондов сельскохозяйственными организациями Новосибирской области

Е.А. Гладких, студент
О.В. Агафонова, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье дан обзор состояния и наличия основных производственных фондов сельского хозяйства Новосибирской области. Проведен анализ состава, структуры и динамики данных материально-технических ресурсов. Представлена тенденция изменения парка основных видов сельскохозяйственной техники. Рассмотрены основные источники, обеспечивающие воспроизводство основных фондов в сельскохозяйственных предприятиях Новосибирской области. Проанализированы причины изменения объемов и структуры финансирования.

Ключевые слова: основные производственные фонды, сельское хозяйство, сельскохозяйственные товаропроизводители, воспроизводство основных фондов, сельскохозяйственная техника.

В настоящее время значительное внимание органов государственной власти и местного самоуправления уделяется развитию сельского хозяйства. На федеральном и региональном уровнях управления разработаны программы по развитию сельского хозяйства и регулированию рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия. Также необходимость развития сельского хозяйства подтверждает научное сообщество.

Под оценкой основных фондов принято понимать стоимостную величину активов, также именуемую, как «официальная оценка», поскольку наибольшая потребность возникает в ней при налогообложении, приватизации, аренде и выкупе имущественных ценностей, их учёте, а также при формировании цены для продажи.

Практика ведения оценочной деятельности доказывает, что учёт, оценка основных фондов – это наиболее эффективный инструмент управления предприятием и его имуществом. Определение текущей рыночной стоимости активов организации способствует оптимизации политики управления активами, обеспечивает устойчивость текущей

производственной деятельности, повышает инвестиционную привлекательность компании, а также предоставляет лучшие возможности для грамотного управления производственными и финансовыми рисками. В конечном счёте, оценка основных фондов – это лучший показатель конкурентоспособности компании на её рынке [2].

Одним из важнейших факторов развития сельского хозяйства в современных условиях является непрерывное воспроизводство основных фондов. Поэтому от их количества, стоимости, технического уровня, эффективности использования во многом зависят конечные результаты сельскохозяйственных товаропроизводителей: выпуск продукции, ее себестоимость, прибыль, рентабельность, устойчивость финансового состояния.

К активной части при оценке основных фондов относят оборудование и машины, инструменты и транспортные средства. К пассивной части относятся все остальные группы – их ценность также велика, поскольку они создают нормальные и комфортабельные условия для работы организации.

На рисунке представлен анализ использования основных производственных фондов Новосибирской области.

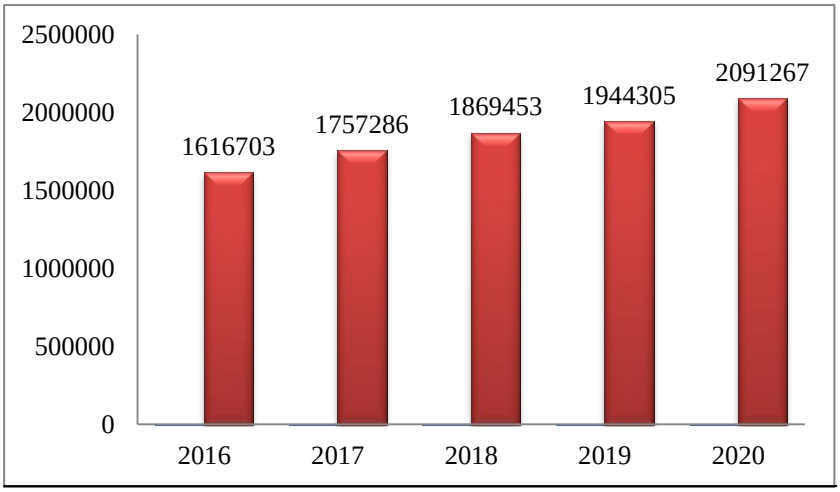


Рисунок 1 – Динамика стоимости основных производственных фондов в сельскохозяйственных организациях Новосибирской области в 2016 – 2020 гг.

Просматривается положительная динамика приобретения основных производственных фондов в сельскохозяйственных организациях Новосибирской области, так, за анализируемый период величина изменилась почти на 475 млн. руб. или на 23%.

В связи с этим техническое перевооружение сельхозпроизводителей является значимым направлением развития региона, что оказывает существенное влияние на обеспечение продовольственной безопасности страны в целом.

Согласно государственной программе Новосибирской области «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Новосибирской области на 2015-2020 годы», отрасль сельского хозяйства освоила основные прогнозные показатели, тем самым закрыв некоторые подпрограммы. Однако саму программу продлили вплоть до 2025 года, для создания комфортных условий для развития сельхозтоваропроизводителей.

В таблице 1 представлено наличие в Новосибирской области основных производственных фондов в динамике за пять лет, что позволяет более детально рассмотреть техническое обеспечение сельхозтоваропроизводителей, дать их качественную и количественную оценку.

Наличие основных производственных фондов в Новосибирской области за анализируемые пять лет находится почти на одном уровне и уменьшение наличия не существенное.

Наибольшее количество основных производственных фондов в отчетном году приходится на бороны (18,2 тыс. шт.) и является вспомогательным оборудованием. Следующим по количеству можно считать тракторы их общее наличие в 2020 г. составило 6,1 тыс. шт. (наблюдается сокращение на 1,0 тыс. шт. по сравнению с 2016 г.).

Наименьшее уменьшение основных производственных фондов приходится на грабли тракторные и жатки. Общая численность списания за пять анализируемых лет составляет 0,1 тыс. шт. (25% по сравнению с 2016 г.).

Таким образом, оценка основных фондов предприятия оказывает непосредственное влияние на её финансовые показатели и рыночную устойчивость. Поэтому, чем правильнее и достовернее проведена оценка, тем больше шансов на принятие верных решений при стратегическом планировании.

К активной части при оценке основных фондов относят оборудование и машины, инструменты и транспортные средства. К пассивной части все остальные группы – их ценность также велика, поскольку они создают нормальные и комфортабельные условия для работы организации.

Таблица 1 – Наличие в Новосибирской области основных производственных фондов в 2016-2020 гг., тыс. шт.

Наименование ОПФ	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2020 г. в % к 2016 г.
Всего тракторов, тыс. шт.	7,1	6,6	6,4	6,1	6,1	85,92
Тракторные прицепы	2,7	2,5	2,4	2,3	2,3	85,19
Плуги	1,8	1,7	1,6	1,5	1,5	83,33
Бороны	25,2	22,4	20,6	19,2	18,2	72,22
Культиваторы	1,9	1,8	1,7	1,6	1,5	78,95
Машины для посева	3,7	3,4	3,2	3,1	3,0	81,08
Косилки	1,3	1,2	1,2	1,1	1,1	84,62
Грабли тракторные	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	85,71
Жатки валковые	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7	87,50
Комбайны (всего, тыс. шт.)	2,73	2,53	2,52	2,22	2,22	81,32
Опрыскиватели и опылители тракторные	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	100,00
Протравливатели семян	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	200,00
Доильные установки и агрегаты	1,5	1,4	1,4	1,3	1,3	86,67

В таблице 2 представлен анализ использования основных производственных фондов Новосибирской области.

Общая (рыночная) стоимость ОПФ за анализируемые три года имеет положительную тенденцию. Так, стоимость ОПФ в 2020 г. составила 2091267 млн руб., что на 12% выше стоимости основных фондов в 2018 г. По всем видам наблюдается увеличение стоимости.

Рассматривая 2020 г., наибольший удельный вес в структуре ОПФ занимают машины и оборудование – 25,4%, сооружения – 24,0% (22,7% в 2015 г.) наблюдается разница, по сравнению с 2018 г., где наибольший удельный вес имели нежилые здания (25,5%) и машины и оборудование (23,6%).

Таблица 2 – Анализ использования основных фондов за 2018-2020 гг. в Новосибирской области

Виды основных производственных фондов	2018 г.		2019 г.		2020 г.	
	млн. руб.	%	млн. руб.	%	млн. руб.	%
Жилые здания	269801	15,9	314637	16,2	325984	15,6
Нежилые здания	476076	25,5	467398	24,0	487985	23,3
Сооружения	424747	22,7	479168	24,6	502736	24,0
Машины и оборудование	441406	23,6	473760	24,4	531574	25,4
Транспортные средства	173142	9,2	151129	7,8	168867	8,1
Прочее	57281	3,1	58213	3,0	74121	3,6
Итого	1869453	100,0	1944305	100,0	2091267	100,0

В 2020 г. наименьший удельный вес приходится на прочие виды и составляет 3,6% (или 74121 млн руб.), как в сопоставимом 2015 г. – 3,1% (57281 млн. руб.). Их стоимость за три анализируемые года увеличилась на 17 млн руб.

Постоянное использование основных производственных фондов приводит к непосредственному физическому и моральному износу, вследствие чего организациям необходимо техническое перевооружение и проводить постоянный контроль за состоянием имущества. На фоне подобных ситуаций осуществляется движение основных фондов.

Стоимость основных производственных фондов на конец 2020 г. по сравнению с 2018 г. увеличилась на 287828 млн руб., что может быть связано с введением в эксплуатацию новых объектов основных средств.

Для анализа динамики формирования машинно-тракторного парка сельхозтоваропроизводителей Новосибирской области необходимо оценить соотношение выбытия и приобретения техники (Таблица 3 – Потребность в основных производственных фондах сельскохозяйственных организаций в 2020 г.).

Таблица 3 – Потребность в основных производственных фондах сельскохозяйственных организаций в 2020 г.

Наименование	Приобретено, шт.	Выбыло, шт.	Потребность, шт.
Тракторы, всего	249	204	-45
Плуги	66	123	57
Культиваторы	69	116	47
Машины для посева	106	173	67
Доильные установки	24	53	29
Комбайны, всего	97	105	8
Жатки	45	54	9
Всего	656	828	172

В исследуемом году наблюдается высокий уровень потребности в основных производственных фондах, который составляет почти что 50%.

В 2020 г. списание основных фондов в результате износа составило 656 единиц, а приобретение 828 единиц, что негативно повлияло на потребность в сельскохозяйственной технике у сельхозтоваропроизводителей.

Наибольшее количество списаний приходится на общее количество тракторов и составляет 204 единицу, что вдвое больше объема приобретенной техники. Это говорит о том, что в организациях используется техника, срок использования которой превышает 10 и более лет, и нет возможности на техническое переоборудование.

Потенциал обновления технопарка сельхозтоваропроизводителей не может качественно функционировать без поддержки со стороны государства на федеральном и региональном уровнях, которые, в свою очередь, являются основополагающими механизмами в развитии сельского хозяйства. Реализация государственной поддержки подразумевает собой особо сложную структуру финансирования по перспективным и динамично развивающимся направлениям, которые стремятся к целевым показателям, как по стране, так и в отдельно взятом регионе.

Таким образом, потребность районов Новосибирской области в основных сельскохозяйственных машинах на конец 2020 г. составила 172 единицы, которую можно удовлетворить за счет инвестиций сторонних организаций, государственной поддержки, субсидий и др.

Показатели использования объектов основных производственных фондов, их оценка, а также типовая бухгалтерская (финансовая) отчетность не могут в полной мере отразить всю мощность использования объектов труда в организациях, т. к. представляют собой массив сгруппированной (обобщенной) информации о хозяйствующем субъекте [3].

Приобретение сельскохозяйственными товаропроизводителями новой техники и оборудования для сельскохозяйственного производства способствует увеличению производства кормовых культур для удовлетворения потребностей отрасли свиноводства. Также, специалистами были сформированы предпосылки для дальнейшего развития свиноводства, что внесет заметный вклад в улучшение качества питания населения, упрочит продовольственную безопасность Новосибирской области.

Для наиболее полного понимания производственного потенциала и получения высоких результатов в денежном эквиваленте, в дальнейшем, в организациях необходимо внедрять систему управленческого учета и отчетности, т. к. в наше время подобная система не пользуется популярностью среди сельхозтоваропроизводителей (почти 60% организаций не ведут управленческий учет) и несет существенные убытки при принятии тех или иных управленческих решений.

Учитывая, что государственная поддержка носит компенсационный характер части затрат на проведение вышеперечисленных мер, для решения поставленных задач также планируется привлечение средств самих сельхозпроизводителей (внебюджетные).

Компенсации представляют собой единовременные выплаты и субсидирование. Данные финансовые выплаты осуществляются по всем модулям программы и носят ряд нюансов для их осуществления.

Показателями оценки достижения цели подпрограммы является ежегодное обновление объектов основных фондов до 12% для сельскохозяйственного производства.

Эффективное использование основных фондов сельского хозяйства является важнейшим условием, обеспечивающим устойчивое развитие всех отраслей с наименьшими материальными и финансовыми затратами, позволяющим наращивать производство сельскохозяйственной продукции без дополнительных капитальных вложений, рационально использовать плодородие земли.

Таким образом, у организаций есть выбор наиболее подходящего варианта приобретения объектов основных фондов, в связи со сложившимися условиями. Современные программы и вспомогательное ресурсное обеспечение позволяет управленческому персоналу выбрать и осуществить выгодное решение по перевооружению контролируемой организации.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Государственная программа «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Новосибирской области» (в ред. постановления Правительства Новосибирской области от 25.06.2019 №248-п). [Электронный ресурс]. – URL: http://mcx.nso.ru/page/751 (дата обращения: 09.11.2021). – Текст электронный.

2. Губанова Н.С. К вопросу о необходимости модернизации основных производственных фондов в сельском хозяйстве // Никоновские чтения. – 2017. №15. С. 109-110.

3. Макаренко А.В. Экономический анализ использования основных средств в сельскохозяйственной организации // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2016. №6-2. С. 66-71.

4. Нуржан Р., Давыдова Е.Ю. Экономическая сущность основных средств // Современные проблемы и перспективы развития агропромышленного комплекса региона: сб. трудов научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов (г. Новосибирск, 03-05 июня 2019 г.) / Новосиб. гос. аграр. ун-т. – Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2019. – С. 453-457.

5. Хафизов Д.Р. Место и роль государственной поддержки в развитии сельскохозяйственных организаций // European Research. 2017. № 1 (24). С. 453–457.

6. Халявка И.Е., Васильева Т.А. Мероприятия по повышению эффективности использования основных производственных фондов сельскохозяйственной организации // Форум молодых ученых. 2015. С. 682-689.

7. Харламов А.А. Анализ эффективности использования основных производственных фондов // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2018. № 2 (8). С. 31–38.

8. Балашов А.П. Методические подходы к оценке конкурентоспособности сельскохозяйственной организации // АПК: экономика, управление. – 2-14. № 6. С. 46-51.

УДК 351/354

Реализация государственной политики в сфере лесных отношений

Н.П. Гноенко, магистрант
И.Г. Кузнецова, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Лесное хозяйство – одна из важных, традиционных для нашей страны отраслей экономики. В целях регулирования лесных отношений в 2007 году введен в действие Лесной кодекс Российской Федерации, в соответствии с которым полномочия по использованию, охране, защите и воспроизводству лесов, контролю и надзору за их использованием были переданы субъектам Российской Федерации.

Ключевые слова: государственная политика, лесные отношения, лесной комплекс, лесное законодательство, национальный проект.

Введение. Основными причинами выбытия лесов являются лесные пожары и незаконные рубки. Развитию лесной отрасли препятствует ряд системных проблем, в том числе отсутствие достоверной информации о состоянии лесных ресурсов, должного контроля за использованием лесов, их охраной, защитой и воспроизводством, низкая доходность лесного хозяйства, отсутствие развитой лесной инфраструктуры и другие.

Методы. При проведении исследования были использованы следующие методы: индукции, дедукции, аналитический, абстрактно-логический, табличный и другие методы.

Состояние лесных ресурсов напрямую зависит от эффективности управленческой деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ. Государственная политика в сфере лесных отношений реализуется в рамках государственных программ по развитию лесного хозяйства.

Результаты. Лесное законодательство регулирует отношения в области

использования, охраны, защиты и воспроизводства лесов, лесоразведения (лесные отношения) [1].

С 2019 г. реализуется федеральный проект «Сохранение лесов» национального проекта «Экология». В рамках реализации национального проекта «Экология» Новосибирская области принимает участие в реализации трех федеральных проектах:

- «Сохранение лесов»;
- «Сохранение уникальных водных объектов»;
- «Чистая страна».

Ключевые цели нацпроекта – эффективное обращение с отходами производства и потребления, включая ликвидацию всех выявленных на 1 января 2018 года несанкционированных свалок в границах городов, снижение уровня загрязнения атмосферного воздуха в крупных промышленных центрах, повышение качества питьевой воды для населения, в том числе для жителей населенных пунктов, не оборудованных современными системами водоснабжения, сохранение биологического разнообразия, в том числе посредством создания новых особо охраняемых природных территорий, экологическое оздоровление водных объектов, обеспечение баланса выбытия и воспроизводства лесов [5].

В 2021 г. в Новосибирской области в рамках федерального проекта «Сохранение лесов» нацпроекта «Экология» лесовосстановительные работы прошли на площади 6507,4 га, что составляет 111% от годового плана.

Лесовосстановительные работы в 2021 г. в регионе превышены и составляют 111%. Ключевой показатель по нацпроекту «Экология» – отношение площади лесовосстановления к площади вырубленных и погибших лесных насаждений в регионе выполнен на 247%.

Наибольший объем лесовосстановительных мероприятий проведен на территории 4 лесничеств области: Северного – на площади 2 515 га, Маслянинского – 766 га, Кыштовского – 754 га и Венгеровского – на площади 272 га.

Посадочный материал выращивается в лесных питомниках области, для этого в регионе задействовано почти 24 га. В текущем году семена были посажены на 5,84 га.

На работы по лесовосстановлению в регионе по нацпроекту «Экология» в текущем году направлено почти 62 млн рублей из средств федерального и регионально бюджетов. Также по нацпроекту приобретены 22 единицы специализированной лесохозяйственной техники и специализированное оборудование [6].

Стратегия развития лесного комплекса Российской Федерации до 2030 года подготовлена с учетом задач, определенных Президентом Федерации, и приоритетных направлений деятельности Правительства Российской Федерации, позволяющих обеспечить высокие и устойчивые темпы экономического роста, включая: устранение структурных ограничений экономического роста; повышению конкурентоспособности российских компаний, укрепление их позиций на внутреннем и внешнем рынках; социально-экономическое развитие Субъектов Российской Федерации.

В настоящее время вклад лесного комплекса в экономику России существенно ниже оцениваемого потенциала и аналогичного показателя других стран, схожих с Россией по объемам запасов и заготовки древесины. Такая ситуация стала следствием ориентации отечественных производителей преимущественно на низкомаржинальные сегменты - круглый лес, пиломатериалы и фанера, а также недоиспользование экспортного потенциала [4].

Стратегия развития лесного комплекса Российской Федерации до 2020 года утверждена на границе следующих кардинально разных периодов развития российской экономики:

— предшествующий период (2000 – 2008 гг.), характеризовался динамичным ростом объемов и благосостояния населения России;

— последующий период (2008 – 2016 гг.), который стал гораздо более сложным из-за мирового финансового кризиса 2008 – 2009 гг., снижения цен на нефть в 2014 - 2015 гг. и

связанного с этим замедления темпов роста российской экономики, а также из-за ограничительных мер, введенных рядом зарубежных государств в отношении России [2].

В мире леса занимают 4 млрд. гектаров территории, или около 30 процентов площади суши. Площадь лесов в последние 25 лет сократилась на 3 процента. Более 50 процентов всех лесных площадей сосредоточено в таких странах, как Россия, Бразилия, Канада, Соединенные Штаты Америки и Китай. В этих странах сосредоточена большая часть запасов древесины - 155 млрд куб. метров лиственной и 127 млрд куб. метров хвойной древесины. Леса России занимают более 20 процентов площади мирового лесного покрова.

Лесное хозяйство - отрасль, осуществляющая систему мероприятий, направленных на воспроизводство лесов, охрану их от пожаров и защиту от вредных организмов и иных негативных факторов, регулирование использования лесов и учет лесных ресурсов, в целях удовлетворения потребностей экономики в древесине и другой лесной продукции при сохранении экологических и социальных функций леса.

Проблемы сохранения и использования лесов становятся все более многообразными и сложными. Изменяются стандарты управления лесами, которые должны отвечать возросшим международным, социальным, экологическим и экономическим требованиям. Увеличиваются усиленные последствиями изменения климата угрозы гибели лесов от пожаров, вредных организмов и других неблагоприятных факторов, утрата лесами биологического разнообразия.

В настоящий момент лесной комплекс России является динамично развивающимся сектором российской экономики. Объемные показатели выпуска основных видов продукции лесного комплекса в период с 2000 г. устойчиво росли, по большинству показателей достигли уровня 1990 г. и превысили его.

Проблемами, сдерживающими развитие лесного комплекса, являются:

— низкий съем древесины с единицы площади эксплуатационных лесов.

— недостаточная эффективность лесовосстановления, не обеспечивающая темпы воспроизводства хозяйственно ценных лесов на наиболее продуктивных лесных землях, достаточные при текущем уровне лесопользования, что требует освоения новых лесных районов, как правило, не обеспеченных транспортной инфраструктурой (экстенсивная модель лесопользования).

— недостаточная эффективность системы охраны и защиты лесов, разобщенность лесопожарных сил.

— необходимость совершенствования отдельных норм предоставления лесных участков в пользование в связи с недостаточной актуальностью имеющихся сведений о лесных ресурсах (в том числе непубличных);

— сложность и длительность административных процедур, процедур принятия решений, в том числе в отношении крупных проектов по переработке лесного сырья, а также наличие конфликтов, связанных с ужесточением экологических ограничений при освоении лесов; низкая степень использования лесного сырья и собираемости макулатуры. Значительная часть фактически осваиваемых и перспективных к освоению лесных ресурсов не обеспечена целлюлозно-бумажными комбинатами или иными потребителями низкокачественной древесины, возможности и стимулы к использованию такой древесины.

— ограниченный масштаб внутреннего рынка. Внутренний рынок России является хорошей стартовой точкой для российских производителей, но он значительно меньше рынков Европейского союза, Китая, Соединенных Штатов Америки и даже с учетом перспектив роста недостаточен для создания новых высокотехнологичных производств.

— низкая инвестиционная привлекательность создания новых производств по переработке леса.

Как с объективными климатическими особенностями, так и с избыточным регулированием в сферах капитального строительства, промышленной безопасности и экологии) и дефицитом инфраструктуры; недостаточный уровень материально-технического, научного и кадрового обеспечения. Работающий парк машин и оборудования имеет большой

износ, а зачастую морально устарел. Ухудшается ситуация с кадрами, в первую очередь в части лесного хозяйства. Около четверти специалистов не имеют профильного лесохозяйственного образования. Ситуация вызвана низким уровнем оплаты труда, низким престижем профессии.

Продолжается сокращение численности научных исследователей, работающих в лесных научных организациях. Разрушена действовавшая ранее система опытных предприятий, испытательных станций и полигонов, утрачены механизированные отряды. Финансирование лесных научных исследований и разработок не превышает 0,1% валового внутреннего продукта, создаваемого в лесном комплексе; несовершенство нормативно-правовой базы и нормативно-технической базы, регулирующей использование и воспроизводство лесов.

Лесной отрасли необходимы новые ориентиры. Необходим комплексный подход к решению вопросов – от лесоустройства до производства продукции глубокой переработки древесины и ее дальнейшей реализации, развитие смежных отраслей.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Лесной кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64299/ (дата обращения: 23.11.2021).

2. Постановление Правительства Российской Федерации от 24 ноября 2014 г. № 464-п «Об утверждении государственной программы Новосибирской области «Развитие лесного хозяйства Новосибирской области» [Электронный ресурс] // URL: http://www.lawmix.ru/zakonodatelstvo/2183660/ (дата обращения: 23.11.2021).

3. Лесной план Новосибирской области [Электронный ресурс] // URL: http://mpr.nso.ru/page/653/ (дата обращения: 20.11.2021).

4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 11 февраля 2021 г. №312-р. [Электронный ресурс] // URL: http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400235155/ (дата обращения: 20.11.2021).

5. Паспорт федерального проекта "Сохранение лесов" [Электронный ресурс] // URL: https://www.mnr.gov.ru/upload/medialibrary/ba5/NP_Ekologiya.pdf/ (дата обращения: 20.11.2021).

6. Паспорт регионального проекта «Сохранение лесов Новосибирской области» [Электронный ресурс] // URL: http://mpr.nso.ru/sites/mpr.nso.ru/wodby_files/files/page_172/pasport_rp_sohranenie_lesov_novosibirskoy_oblasti.pdf/ (дата обращения: 20.11.2021).

УДК 323.2

Благоустройство территории на муниципальном уровне

С.В. Емелюшина, студент
Научный руководитель: Г.А. Рехтина, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье раскрывается сущность понятий «благоустройство территории» и «благоустройство территории муниципального образования». Описывается роль управления в рассматриваемой сфере, а также подчеркивается необходимость проявления активной позиции со стороны граждан для более эффективной работы органов власти в рамках благоустройства. Приводятся элементы внешнего благоустройства (дорожное хозяйство; зелёное (садово-парковое) хозяйство; санитарная очистка и уборка территории; содержание и развитие малых архитектурных форм; содержание рынков, пляжей и прочих

видов благоустройства).

Ключевые слова: благоустройство территории, муниципальное образование, нормативно-правовые акты, управление, элементы внешнего благоустройства.

Актуальность выбранной темы исследования заключается в том, что в настоящее время одной из важнейших сфер деятельности является озеленение и благоустройство территории. С увеличением количества городов и уровня технического прогресса, каждый раз появляется все более острая проблема благоустройства городских территорий и управление услугами благоустройства муниципального образования. Эта проблема требует хорошо продуманных управленческих решений, непосредственно связанных с планированием работы предприятий благоустройства территориальных ресурсов. В данной сфере для населения создаются условия, которые обеспечивают высокий уровень жизни населения, что способствует здоровой и комфортной жизни, как одного человека, так и жителей конкретной территории в целом.

С развитием местного самоуправления в Российской Федерации все больше внимания уделяется складывающейся практике решения органами местного самоуправления отдельных вопросов местного значения. Одной из важнейших задач, которая стоит перед органами местного самоуправления, считается благоустройство территории муниципального образования [1]. Статья 14 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 19.11.2021, с изм. от 23.11.2021) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» относит утверждение правил благоустройства территории поселения, осуществление муниципального контроля в сфере благоустройства, предметом которого является соблюдение правил благоустройства территории поселения, требований к обеспечению доступности для инвалидов объектов социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и предоставляемых услуг, организация благоустройства территории поселения в соответствии с указанными правилами, а также организация использования, охраны, защиты, воспроизводства городских лесов, лесов особо охраняемых природных территорий, расположенных в границах населенных пунктов поселения к вопросам местного значения городского, сельского поселения.

На новом этапе развития благоустройства территории муниципального образования выделяются определенные задачи, решение которых невозможно без использования достижений научно-технического прогресса, практического опыта и без постоянного повышения квалификации соответствующих кадров [2].

В книге «Ландшафтная архитектура: теория и практика» приводится следующее определение понятия «благоустройство территории», это «комплекс мероприятий, направленных на улучшение санитарного и гигиенического состояния городской среды, включающих устройство коммуникаций, водо- и электроснабжение, отвод поверхностных вод, строительство дорог и их обустройство, осушение пр.» [3].

Согласно Градостроительному кодексу Российской Федерации, «благоустройство территории – деятельность по реализации комплекса мероприятий, установленного правилами благоустройства территории муниципального образования, направленная на обеспечение и повышение комфортности условий проживания граждан, по поддержанию и улучшению санитарного и эстетического состояния территории муниципального образования, по содержанию территорий населенных пунктов и расположенных на таких территориях объектов, в том числе территорий общего пользования, земельных участков, зданий, строений, сооружений, прилегающих территорий».

Благоустройство территории муниципального образования представляет собой комплекс мероприятий, которые направленны на создание благоприятных, здоровых и культурных условий жизни, трудовой деятельности и досуга населения в границах муниципального образования и осуществляемых органами государственной власти, местного самоуправления, физическими и юридическими лицами [1].

Наиболее конкретно нормы и правила благоустройства прописаны в государственных

стандартах (ГОСТах) и строительных нормах и правилах (СНиПах).

Нормативно-правовые акты, такие как Конституция Российской Федерации и Федеральные законы являются основанием для норм и правил благоустройства.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что все работы по благоустройству населенных пунктов и озеленению их территорий выполняются только непосредственно согласно законодательству. Все действия обязательно нужно согласовывать перед выполнением, если они направлены на изменение городской территории [2].

Комплексное благоустройство городских территорий является совокупностью мероприятий, направленных на создание и поддержание функционально, экологических, информативно и эстетически организованной городской среды [4].

Возникшие потребности в управлении, как самостоятельной функции, связанны с развитием общественного разделения труда. Также и любому специфическому производству, сектору услуг благоустройства стало необходимо управление.

Управление можно раскрыть в нескольких значения:

«1) осознанная целенаправленная деятельность человека, с помощью которой он упорядочивает и подчиняет своим интересам элементы внешней среды – общества, живой и неживой природы, техники;

2) процесс стратегического, текущего и оперативного планирования, организации, координации и регулирования;

3) осознанная деятельность человека по организации совместного труда людей для достижения поставленных целей» [5].

Управление является целенаправленным воздействием руководящих органов на муниципальный сектор благоустройства муниципального хозяйства для ее ориентации на удовлетворение потребностей граждан в услугах, повышение эффективности работы и обеспечение приемлемой прибыли [6].

От качества напрямую зависит не только результаты работы сектора благоустройства, но и выбор средств и методов для их достижения. Еще не менее важная роль управления в муниципальном секторе благоустройства услуг, заключается в том, что управление способствует увеличению эффективности общественного производства за счет созданий условий, которые освобождают время населения и благоприятствуют высокопродуктивному труду [2].

Обеспечение высокого уровня благоустройства территории во многом зависит от степени сознательности граждан, их желания и возможности помогать органам местного самоуправления. Сфера внешнего благоустройства оказывает непосредственное влияние на комфорт, удобство, безопасность, эстетический стиль, в общем, на уровень жизни населения.

К элементам внешнего благоустройства относят:

- дорожное хозяйство, которое включает ремонт и строительство дорог, мостов, путепроводов, подземных переходов, водостоков и т.п.;

- зелёное (садово-парковое) хозяйство, предусматривающее содержание и развитие зелёных насаждений, защитных лесополос, питомников растений;

- санитарную очистку и уборку территории, предполагающие сбор, удаление муниципальных (бытовых) отходов, уборку городских улиц, транспортировку, обезвреживание, хранение и переработку отходов;

- содержание и развитие малых архитектурных форм, что подразумевает, как правило, установку памятников, оград, фонтанов, остановочных павильонов, рекламных щитов и т.п.;

- содержание рынков, пляжей и прочих видов благоустройства, включающее облагораживание, содержание территорий.

Немало важным в сфере благоустройства территории муниципального образования является рациональное размещение зданий, предназначенных для отдыха, инженерного, технического оборудования, с учетом сохранения архитектурного и исторического облика.

Приведенные выше мероприятия находятся в прямой связи с деятельностью руководства местного органа власти и степени обоснованности выбора. Такие сложные

специфические задачи, как показывает практика, легче решаются в городских и сельских поселениях и сталкиваются с более выраженными трудностями в городе. Это связано с тем, что города находятся на больших территориях и требуют больше согласований с другими органами разных уровней, где соответственно больше требований и к градостроительным нормам [7].

В заключении следует отметить, что благоустройство территории муниципального образования модно считать важнейшей сферой деятельности органов местного самоуправления. Соответствующий комплекс мероприятий дает возможность существенно улучшить экологическое состояние и внешний облик муниципальных образований, создать более комфортные микроклиматические, санитарно-гигиенические и эстетические условия на улицах, общественных местах. Уровень благоустройства территорий является одним из показателей качества среды обитания. От уровня развития сферы благоустройства муниципальных образований зависит качество жизни населения [1].

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Грипп Э.Х., Яхина Ю.Х. Организация благоустройства территории муниципального образования органами местного самоуправления: содержание и особенности // Правовое государство: теория и практика. 2014. № 3(37). С. 33-37.

2. Смирнова Ж.В., Игошина А.С. Управление благоустройством территорий муниципального образования // Московский экономический журнал. 2021. №7. С. 272-279.

3. Теодоронский В.С., Боговая И.О. Ландшафтная архитектура: теория и практика: учебное пособие / под общ. ред. проф. В.С. Теодоронского. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2022. 389 с.

4. Ильиных А.В. Реформа местного самоуправления в действии: от территориальных преобразований к изменению организационно-правовых основ // Социум и власть. 2017. №. 2 (52).

5. Балашов А.П. Основы менеджмента: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 288 с.

6. Вагин В.В., Гаврилова Н.В., Шаповалова Н.А. Инициативное бюджетирование в России: лучшие практики и направления развития // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2017. №. 4. С. 94-103.

7. Прокопьев Е.А. Современные проблемы в сфере благоустройства в муниципальных образованиях // Современные научные исследования и инновации. 2020. № 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://web.snauka.ru/issues/2020/01/91287 (дата обращения: 03.12.2021).

УДК 351/354

Формы и методы оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих. Современные тенденции и перспективы совершенствования

И.А. Жукова, магистрант
Научный руководитель: И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье рассматривается проблема совершенствования процесса аттестации государственных и муниципальных служащих. Подчеркивается необходимость того, что в данный момент важно и необходимо внедрение современных методов развития профессионализма, путём совершенствования процедуры аттестации.

Ключевые слова: аттестация, государственная служба, государственный и муниципальный служащий, аттестационная комиссия.

В современном мире при реализации государственной и муниципальной службы одной из самых важных причин комплексной и эффективной работы государственных и муниципальных органов власти является уровень профессиональных знаний, навыков и умений сотрудников.

Важной частью повышения эффективности муниципальных служащих является система оценки, которая в настоящее время обычно ограничивается аттестацией и проверкой квалификации. Ценность аттестации заключается в определении соответствия государственных служащих должностям муниципальной службы. Так же следует отметить, что аттестация является одним из основополагающих элементов в построении карьеры муниципального служащего. Аттестация представляет собой один из эффективных инструментов, посредством которого происходит управление государственными и муниципальными служащими. С помощью проведения аттестации руководитель, получает возможность определить ценности каждого государственного или муниципального служащего, с помощью результатов принимать важные управленческие решения.

В процессе проведения аттестации используются несколько видов оценок, среди которых:

а) оценка деятельности, которая предусматривает оценку выполнения сотрудников должностных обязанностей, достижение профессиональных целей, выполнение задач и планов работ в установленный срок;

б) оценка квалификации, которая включает проведение экзамена среди государственных и муниципальных служащих.

в) оценка личности сотрудника представляет собой оценку основных поведенческих характеристик государственного или муниципального служащего и соотношение результатов этой оценки с требованиями к поведению сотрудников.

С помощью эффективной процедуры аттестации, можно не только отследить работу государственного и муниципального служащего, но и выявить стиль общения с коллегами, умение работать в условиях многозадачности, а также умение решать важные задачи, ликвидировать проблемы по типу «здесь» и «сейчас».

Аттестация сотрудников государственной и муниципальной службы носит поэтапный характер:

1. первый этап – подготовка к проведению аттестации;
2. второй этап – проведение аттестации;
3. третий этап – удостоверительная деятельность.

Процесс аттестации происходит посредством заседания аттестационной комиссии, аттестуемый должен присутствовать в обязательном порядке, если аттестуемый отсутствует без уважительной причины, он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а сама аттестация переносится на более поздний срок.

В процессе аттестации комиссия изучает представленные на аттестуемое лицо документы, заслушивает сообщение проходящего аттестацию сотрудника, касающееся профессиональной службы аттестуемого. Важно отметить, что обсуждение личностных качеств и профессиональных компетенций аттестуемого должно носить объективный характер и принимать в учет результаты работы сотрудника, исполнение им должностного регламента, опыт работы и профессиональные навыки, отсутствие служебных взысканий и пр. И на этом данный этап заканчивается.

Таким образом, хочется отметить, что вся процедура оценки сотрудника основывается лишь на его успехах и короткой беседе. Здесь, имеет место коренная ошибка всей процедуры аттестации, данная беседа должна включать, максимально способы проверки служащего на профпригодность, которые в свою очередь должны основываться на современных тенденциях и методах.

К сожалению, в практике нарушается правило реализации проведения аттестации, так как данная оценка, не охватывает комплексный анализ работы отдельного сотрудника.

Еще одна проблема оценки профессиональной деятельности в процессе аттестации заключается в том, что для поддержания высокого профессионального уровня и эффективной работы госслужащих важно, чтобы на государственную службу принимались специалисты, обладающие соответствующими профессиональными качествами.

Конечно, нельзя не признать, что в данном направлении ведется масштабная работа различными министерствами и ведомствами.

Например, в 2013 г. Министерством труда и социальной защиты РФ была разработана и в 2016 г. успешно апробирована обновленная версия методологического инструментария, при помощи которого устанавливаются квалификационные требования к сотрудникам государственной и муниципальной службы.

В данной методике определены квалификационные требования, предъявляемые ко всем четырем категориям должностей государственных служащих (в т. ч. руководители, помощники (советники), специалисты, обеспечивающие специалисты) и включены требования, касающиеся таких характеристик, как уровень образования, стаж, профессиональные компетенции, умения, знания.

При этом отсутствуют требования, связанные с психологическими аспектами осуществления службы. В результате появляется несоответствие, которое заключается в следующем: одной из основных задач государственной и муниципальной службы является служение гражданскому обществу, однако же требования, касающиеся знания психологии людей в методике не содержатся.

В заключении, основываясь на вышеизложенное хотелось бы отметить, что методы оценки эффективности государственных и муниципальных служащих далеки от того, чтобы признать их эффективными.

Хотелось бы отметить, что сам процесс посредством заседания аттестационной комиссии, так называемых независимых экспертов – имеет место быть. Но проблема применения объективных критериев оценки аттестуемых остаётся открытой, и требует больших временных затрат.

Следовательно, процедура аттестации государственных гражданских и муниципальных служащих нуждается в изменении самой процедуры, так как данная методика не отвечает современным критериям.

Таким образом, предлагается внедрить в процедуру аттестации государственных гражданских и муниципальных служащих следующие дополнительные требования.

Во-первых, обязательное проведение самопрезентации. Презентация представляет собой метод проведения интервью, в ходе которого оцениваются темперамент, отношение к жизни, мотивация аттестуемого.

В-вторых, необходимо проводить демонстрацию коллегиальной работы. Необходимо создать условия, погружения в коллегиальную работу, где каждый голос и мнение имеет место быть, только сообща решается определенная цель и задача.

В-четвертых, необходимо оценивать работу с разных позиций (начальникподчиненный). При этом методе оценки, аттестуемый служащий рассматривается с нескольких сторон – со стороны руководителя, коллег, подчиненных, обращающихся граждан и самого аттестуемого.

Таким образом совершенствование аттестации путем, внедрения новых методик и требований к муниципальным и гражданским служащим, которые в свою очередь основываются на современных тенденциях имеют место быть, более того такая работа, даст положительный эффект, позволив оценить все преимущества современного государственного и муниципального служащего.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Балдина А.С. Правовая основа дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Российской Федерации // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2015. – № 5-6. С. 172-174.

2. Евдокимов С.Ю. Институционализация неформальных экономических отношений на рынке труда как фактор устойчивого развития региона (на примере Республики Татарстан). Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Казань, 2008.
3. Белова Е.В. Споры, связанные с аттестацией работника // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. – 2017. – № 3. – С. 56-62.
4. Вишнепольская И. Топ-7 спорных вопросов об организации аттестации // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2017. – № 5. – С. 11-14.
5. Куракин А.В. Процедура аттестации: регламент прохождения // Государственная служба. – 2015. – №5. – С. 85-89.
6. Лыгина А.В., Бреусова Е.А. Проблемы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 2. С. 201-206.

УДК 338

Data Science в АПК

А.В. Замякина, студент
Е.Д. Шевлякова, студент
О.В. Агафонова, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье приведены основные составляющие Data Science и факторы, необходимые для его эффективного применения на практике. А также представлен анализ удобства использования Data Science в агропромышленном комплексе.

Ключевые слова: Data Science, АПК, технологии, машинное обучение, аналитическая модель, роботизированные технологии, анализ данных.

Data Science – это наука, которая занимается изучением данных, их анализом различными методами и последующим преобразованием в полезные знания. Раньше обработать данные человек мог вручную, но сейчас их количество стало настолько огромным, что для этого часто требуется искусственный интеллект. Поэтому наука активно взаимодействует с машинным обучением, математикой, статистикой и анализом данных.

Волна интереса к Data Science возникла при популяризации понятия Big Data, с 2010 года, когда вычислительные мощности даже бытовых компьютеров стали позволять работать с большими объемами данных. Примерно с этого же времени стали проводиться многочисленные профессиональные конференции, а университеты по всему миру включили эту дисциплину в свои учебные курсы, разработав соответствующие образовательные программы. Сегодня Data Science активно применяется в широком спектре прикладных областей деятельности: от астрономии до медицины и сельского хозяйства [1].

Эффективность data science основывается на трех важных аспектах:

1. Большие данные.

Data science обрабатывает терабайты разнообразных данных, чья скорость поступления постоянно растет. Часто это бессистемная информация, которую нужно чистить, обрабатывать и структурировать. Ввиду большого объема данных, с этим не справляются методы привычной аналитики, но справляются методы data science.

2. Использование математических методов.

Все методы data science пришли из прикладной математики и естественных наук. Когда мы анализируем финансовый рынок с помощью data science, мы используем те же

методы, что и физики, исследующие ядерные реакции, или конструкторы, проектирующие самолеты.

3. Компьютерный анализ данных и машинное обучение.

Современные компьютеры обрабатывают миллионы строк данных и делают это в автоматическом режиме. Это позволяет применить машинное обучение и кратно ускорить вычислительные процессы. Кроме того, машинное обучение решает задачи, которые не решаются стандартными аналитическими методами.

Таким образом, data science решает старую задачу анализа данных, но делает это на принципиально новом технологическом уровне [2].

Чтобы эффективно применять data science на практике, требуются три ключевых составляющих:

1. Данные, которые не имеют ошибок и «мусора».

Чтобы предиктивные модели работали, их нужно строить на достоверной информации. Качество сырья в data science играет решающую роль. Поэтому сбор и обработка данных занимает 50% - 80% рабочего процесса.

2. Человек, который создает аналитическую модель.

Для этого нужно знание и понимание математики. В частности, таких дисциплин, как математический анализ, линейная алгебра, теория вероятностей и математическая статистика. Также потребуется использовать Python в качестве основного языка программирования.

3. Компьютер, который обрабатывает информацию.

Многие данные содержат терабайты информации. На домашнем ПК такое не проанализировать – не хватит памяти. Соответственно, нужны специализированные сервера, которые справятся с задачей и не расплавятся в процессе.

Естественно, один человек такой объем дисциплин не осилит. Поэтому лучше сформировать команду, где каждый отвечает за свое направление.

Общий процесс исследования с применением data science выглядит так:

1. Сбор данных
2. Обработка данных
3. Проверка данных
4. Поиск взаимосвязи с помощью статистических методов
5. Поиск взаимосвязи с помощью машинного обучения
6. Построение прогнозной модели
7. Проверка прогнозной модели на исторических данных

Конечный результат работы – это компьютерный алгоритм, который принимает данные и предсказывает будущее [3].

Российский агропромышленный комплекс наглядно представляет срез тех социально-экономических и научно-технологических процессов, которые охватывают все сектора нашей экономики. В нем сочетаются технологии, разница между сроками изобретений которых исчисляется сотнями лет. Модернизированные по последнему слову техники транснациональные холдинги сосуществуют с многочисленными фермерскими хозяйствами. Кадровый голод и отставшие на десятилетия профили компетенций удовлетворяются за счет смежных секторов и областей знаний. А экспортируются в основном природные ресурсы и сельскохозяйственные культуры с небольшой наценкой в сравнении с себестоимостью, при этом до сих пор потери на логистике и операционных затратах колоссальны.

Между тем именно АПК претендует на роль главной демонстрационной площадки результатов новой технологической революции: роботизированные технологии переводят практически всю сельхозтехнику на безлюдный режим. Интернет вещей и «интернет всего» объединяют в единую экосистему всю производственную цепочку – от создания новых удобрений и видов животных и растений до выпуска функциональных продуктов, позволяющих кардинальным образом улучшать свойства человека.

Безусловно, Data Science серьезнейший математический аппарат: теория оптимизации, линейная алгебра, математическая статистика и другие области математики. Но агропромышленному комплексу нужны не научные труды, а решение проблем. В такой обширной экосистеме Data Science может найти применение в сборе и анализе больших объемов информации об обработке и удобрении почв, здоровье посевов, сборе урожая, погоде, поголовье скота, составе кормов, объемах производства, экспорте и продаже продуктов сельского хозяйства. На основе этих данных разрабатывается математическая модель, опираясь на которую строится прогноз о развитии предприятия. Результат работы Data Science предупредит фермеров о проблемах на участках и поможет принимать решения, касающиеся оптимизации производства. Таким образом, производитель сможет:

1. Снизить риски.
2. Следить за изменением климата.
3. Повысить урожайность сельскохозяйственных культур и продуктивность животных.
4. Своевременно планировать полевые работы и снижать затраты на производство продукции на основе эффективного использования ресурсов.
5. Снизить транспортные издержки на куплю и продажу, а также упростить цепочку поставок продукции.
6. И др.

Подводя итог, Data Science – это наука о данных, изучающая проблемы анализа, обработки и представления данных в цифровой форме. Применение всего функционала этой науки помогает значительно сократить время обработки данных и решать те задачи, которые не решаются стандартными аналитическими методами. Это находит свой отклик и в агропромышленном комплексе, который претендует на роль главной технически и технологически развитой отрасли.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Гапешин Д. Что такое Data Science и кто такой Data Scientist // Skillbox Media. 2020. [Электронный ресурс]. URL: https://skillbox.ru/media/code (дата обращения: 06.11.21). – Текст электронный.

2. Чернобровов А. Data Analytics and Data Science: Similarities and Differences. 2019. [Электронный ресурс]. URL: https://chernobrovov.ru/articles/analitika-dannyh-i-data-science-shodstva-i-razlichiya.html (дата обращения: 05.11.21). – Текст электронный.

3. Федотов И. Как использовать data science, чтобы анализировать финансовые рынки. 2020. [Электронный ресурс]. URL: https://smart-lab.ru/blog/636966.php (дата обращения: 06.11.21). – Текст электронный.

4. Щетинина И.В., Балашов А.П. Роль Сибири в обеспечении продовольственной безопасности страна и предпосылки перехода агропромышленного комплекса на инновационный путь развития // Сибирская финансовая школа. 2014. № 4 (105). С. 3-10.

УДК 336.221

Налоговые риски при использовании криптовалют в РФ

А.В. Замякина, студент
Е.Д. Шевлякова, студент
Е.А. Жуковская, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье представлено определение криптовалюты, виды криптовалютных бирж и динамика капитализации криптовалюты за последний год. А также проанализированы риски, связанные с использованием криптовалюты в Российской Федерации.

Ключевые слова: налоги, налоговые риски, налоговая ответственность, криптовалюта, криптовалютные биржи, рыночная капитализация, биткоин.

1. Налоги с криптовалюты

Криптовалюта – цифровой актив и в то же время платежная система, которая использует криптографическую функцию для шифрования записей. Считается альтернативой деньгам, которые выпускаются государством. В основе криптовалют лежит технология распределенного реестра – блокчейн. Самой активной и важной категорией услуг в крипто-экономике являются криптовалютные биржи.

Криптовалютные биржи работают по тому же принципу, что и обычные фондовые. Разница заключается только в используемых типах активов: на криптобирже это цифровые монеты и токены (BTC, ETH, LTC и т.д.), а не акции, сырьевые товары и другие фондовые рынки. Как следствие, торговля на криптобирже более динамична и рискованна из-за высокой волатильности монет.

Площадки могут предлагать своим пользователям разные дополнительные функции, которые повышают удобство торгов, снижают риски и т.д. Так, существуют разные типы ордеров, от обычного маркет-ордера до профессиональных инструментов контроля рисков. Функционал некоторых площадок настолько широк, что подходит для опытных трейдеров, другие, напротив, довольно просты и ориентированы на быстрый обмен крипты на фиат (законное платежное средство) или обратно. Различаются платформы и по уровню комиссионных сборов за торги, депозит и вывод средств. В ходе биржевой торговли формируется курс монет и токенов. Он зависит главным образом от действий покупателей и продавцов. Видов торговых платформ существует большое количество, которые можно структурировать, опираясь на их ключевые особенности.

1. Централизованные криптовалютные биржи (CEX) отличаются тем, что полный контроль над функциями и операциями площадки имеет центральный орган управления. Все сделки происходят при посредничестве третьей стороны. Примером таких бирж являются Binance, EXMO, Huobi Global и т.д. Децентрализованные же находятся под управлением пользователей – то есть обмениваются активами напрямую друг с другом. Это биржи Binance Dex, Uniswap, Balancer и т.д.

2. Регулируемые криптовалютные биржи имеют лицензию на осуществление финансовой деятельности в определенных государствах. Они полностью соответствуют требованиям законодательства, проводят проверку личности каждого пользователя, а также проверку каждой транзакции на правомерность и законное происхождение (Currency, Coinbase, Free2ex и т.д.). Нерегулируемые криптовалютные биржи предъявляют к пользователям намного меньше требований в плане раскрытия конфиденциальных данных. Однако тем самым снижается и безопасность использования (YoBit, Binance, Livecoin и т.д.).

Рыночная капитализация – один из самых популярных показателей в сфере криптовалют. Он позволяет оценить стоимость активов, сравнивать общую стоимость

разных криптовалют.

В 2020 году рынки криптовалют совершили впечатляющий рывок: рыночная капитализация криптовалюты выросла на 308% (+$552 млрд). Так как на рынке криптовалюты было много определяющих событий: подготовка Coinbase к публичному размещению, Tesla принимает биткоин как средство платежа, Visa поддерживает расчеты в USDC, в первом квартале 2021 года капитализация крипторынка превысила $1,9 трлн – рост на 146%. 57% капитализации рынка приходится на биткоин. За второй квартал капитализация рынка упала на 20% до $1,3 трлн. Падение совпало с объявлением Tesla о прекращении приема платежей в биткоине из-за экологических проблем. После майского обвала рынок криптовалют восстановился, достигнув $1,7 трлн (+31%) в третьем квартале (Рисунок 1 – Капитализация рынка криптовалюты, трлн $) [1].

Так как криптовалюта считается имуществом, то при ее продаже необходимо заплатить налог на доходы физических лиц, то есть НДФЛ, или на прибыль предприятия для юридических лиц. Размер налога определяется как разница между ценой покупки и доходом от продажи того или иного актива. Но стоит учитывать, что просто владение криптовалютой, то есть до момента её продажи, налогом не облагается.

В настоящее время базовая ставка налога с физических лиц составляет 13 %, с 2021 года 15%, если доходы превысят 5 млн. руб.

При этом в отличие от товаров, в том числе наличных драгоценных металлов, налогом на добавленную стоимость криптовалюта не облагается. Также она не облагается, в отличие от недвижимости, и налогом на имущество.

При получении дохода от продажи криптовалюты необходимо самостоятельно исчислить НДФЛ и подать налоговую декларацию.

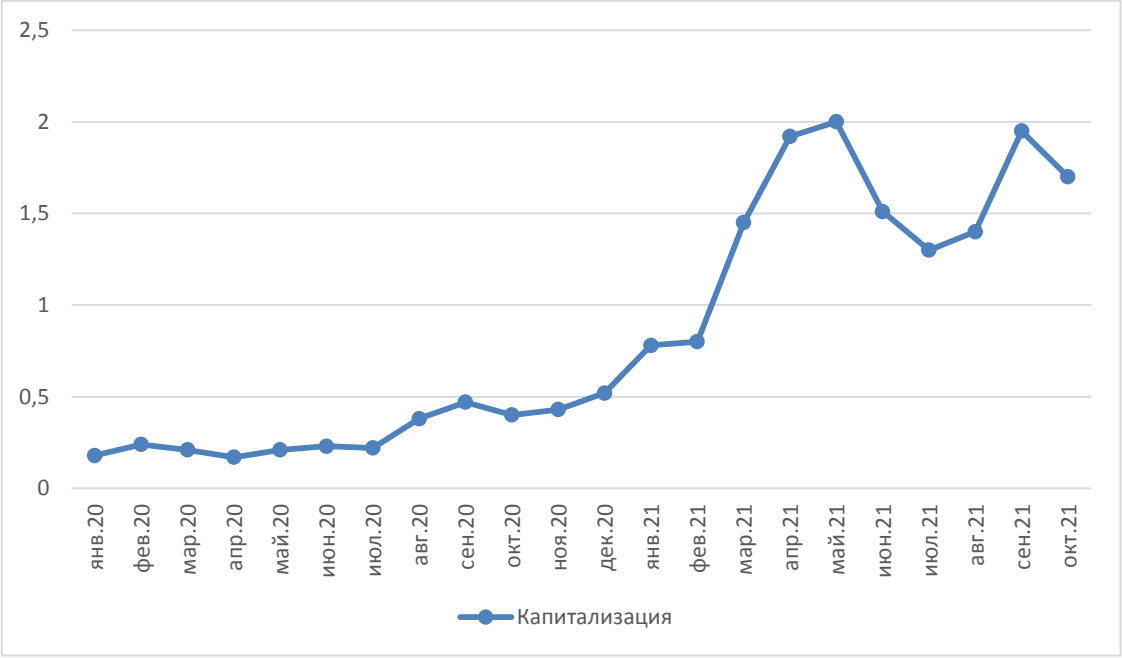


Рисунок 1 – Капитализация рынка криптовалюты, трлн $

В России криптовалюта имеет некоторые особенности в своем использовании:

– в России запрещается использовать криптовалюту для оплаты товаров, работ и услуг, а также распространять информацию о возможности расчетов цифровой валютой.

– цифровая валюта признается имуществом, следовательно, она может быть получена по сделкам, а также в порядке наследования, изъята в пользу кредиторов в исполнительном производстве и в процедуре банкротства.

– необходимо декларировать (информировать) ФНС о владении цифровой валютой – это обязательное условие судебной защиты.

За нарушение налоговых требований законодательством РФ предусмотрена налоговая

ответственность:

Налоговые штрафы за неуплату (ст. 122 НК РФ): неумышленную – 20% суммы недоимки; умышленную – 40%.

Согласно п. 5 ст. 108 НК РФ привлечение лица к ответственности за совершение налогового правонарушения не освобождает его от обязанности уплатить (перечислить) причитающиеся суммы налога и пени.

Если налогоплательщик не уплатил налог в установленный срок, но при этом налог рассчитал правильно – с него взыщут только пени [2].

Административная ответственность:

По состоянию на апрель 2021 года по отношению неплательщиков налогов с доходов, полученных от торговли криптовалютами, действуют обычные штраф, как для уклонения от уплаты НДФЛ.

Если плательщик не подал декларацию, и это произошло впервые, то с него возьмут 5% от суммы причитающегося налога в месяц, но не более 30% и не менее 1 тыс. рублей. При повторном нарушении наказание удваивается [3].

Уголовная ответственность:

Неуплата физлицом налогов в крупном размере (2 млн. 700 тыс. руб. в пределах трех лет) путем непредставления декларации в налоговый орган, а равно умышленное включение в нее недостоверных сведений – вплоть до 300 тыс. руб. штрафа и лишения свободы до года (ст. 198 УК РФ) [4].

За особо крупный размер (13 млн. 500 тыс. руб.) – штраф может достичь 500 тыс. руб., а лишение свободы – 3х лет [5].

2. Риски, связанные с использованием криптовалют

Самая большая проблема, которая может возникнуть в связи с уплатой налога на доходы, полученные от операций с криптовалютой, заключается в том, чтобы подтвердить свои расходы.

Если документы окажутся не принятыми, или их не окажется вовсе, то придется заплатить 13% от всей выручки. Поэтому не стоит соглашаться покупать криптовалюту, например, у знакомых за наличные.

Ещё риск использования криптовалюты связан с ее частичной анонимностью. Органы исполнительной власти считают, что за подобными расчетами может скрываться участие в нелегальных операциях. По мнению финансового ведомства, существует реальная опасность, что биткойны или другую криптовалюту применяют в обороте товаров, распространение которых ограничено или под запретом. Использование криптовалют в России может быть связано с оборотом оружия, наркотиков, а также драгоценностей, которые идут по «скрытым каналам Интернета». Когда компания внедряет такой метод расчетов, для нее возникают риски использования криптовалюты [6].

Подобные подозрения означают для компании, что ее будут тщательно проверять. А это может затормозить развитие бизнеса или помешать нормальной хозяйственной деятельности.

Существуют способы, как выявить владельца биткойн-кошелька. Владельца биткойн-кошелька можно определить по IP. В ходе проверки или расследования владельца биткойн-кошелька могут определить:

1. На основе открытой информации, которая показывает связь публичного ключа с другими.
2. За счет данных, которые позволят создать карту сетей.
3. При отслеживании транзакций между пользователями.
4. С помощью определения IP-адреса владельца.

Кроме того, проверяющие смогут получить дополнительную информацию от операторов платежных систем, которая позволит выявить владельца. Для компании, которая занимается обычной хозяйственной деятельностью, лучше не игнорировать риски использования криптовалюты, несмотря на простоту такого метода расчетов.

Использование криптовалют в России и других странах создает возможность недобросовестным налогоплательщикам уклоняться от выплат в бюджет. Масштаб нарушений может стать большим. Например, для бюджета США риск использования криптовалют выражается в неполучении от 40 до 70 миллиардов долларов ежегодно. Европейский Союз из-за уклонения от уплаты налогов теряет около триллиона евро. Подобные риски для бюджета возникают и при использовании криптовалют в России. Чтобы компанию не заподозрили в налоговых нарушениях, не стоит использовать сомнительные способы расчетов.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Цены и рыночная капитализация криптовалют. // CoinGecko. 2021. [Электронный ресурс]. URL: https://landing.coingecko.com/reports/ (дата обращения: 16.11.2021).

2. Налоговый Кодекс Российской Федерации // КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/ (дата обращения: 16.11.2021).

3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях // КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/ (дата обращения: 16.11.2021).

4. Уголовных кодекс Российской Федерации // КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/ (дата обращения: 16.11.2021).

5. О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации от 31.07.2020 N 259-ФЗ. // КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358753/ (дата обращения: 17.11.2021).

6. Информационное сообщение Росфинмониторинга от 06.02.2014 «Об использовании криптовалют» // Росфинмониторинг [Электронный ресурс] URL: https://www.fedsfm.ru/news/957 (дата обращения: 17.11.2021).

УДК 342.6

Теоретические аспекты мониторинга качества и доступности предоставления государственных и муниципальных услуг

С.А. Зинченко, студент
А.В. Григорьева, студент
Научный руководитель: И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Мониторинг качества и доступности государственных и муниципальных услуг является важным этапом в развитии всей системы государственных услуг в Российской Федерации. В статье рассмотрены теоретические подходы к проблеме качества государственных услуг и способы повышения.

Ключевые слова: государственные и муниципальные услуги, мониторинг, качество, население.

Одним из основных способов улучшения системы государственного управления является повышение качества и доступности государственных и муниципальных услуг. Из Бюджетного Кодекса Российской Федерации, Федеральный закон РФ от 27.07.2010 г. № 210-ФЗ следует данное определение: «Государственные (муниципальные) услуги (работы) –

услуги (работы), оказываемые (выполняемые) органами государственной власти (органами местного самоуправления), государственными (муниципальными) учреждениями и в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, иными юридическими лицами» [1].

210-ФЗ устанавливает принципы предоставления государственных и муниципальных услуг:

- правомерность предоставления услуг органами, предоставляющими услуги, а также предоставления услуг, которые являются необходимыми и обязательными;
- возможность получения услуг в электронной форме, если это не запрещено законом, а также в иных формах, предусмотренных законодательством РФ, по выбору заявителя;
- доступность обращения за предоставлением и предоставления услуг, в том числе для лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- открытость деятельности органов, предоставляющих услуги, а также организаций, участвующих в предоставлении услуг, которые являются необходимыми и обязательными
- заявительный порядок обращения за предоставлением услуг;
- правомерность взимания с заявителей государственной пошлины, платы за предоставление услуг, платы за предоставление услуг, которые являются необходимыми и обязательными [2].

Качество обслуживания может быть осуществлено с точки зрения внешней или внутренней среды:

1. Внешняя оценка представляет собой мнение о качестве с точки зрения потребителя как степень удовлетворенности услугой, то есть сформированности у потребителя восприятия полученного обслуживания как соответствующего его требованиям (ожиданиям).

2. Внутренняя оценка рассматривает качество услуги с точки зрения исполнителя в виде совокупности качества внутренних процессов.

В настоящее время удовлетворенность результатами предоставляемых государством услуг является одним из важнейших факторов, влияющих на качество жизни населения. Стоит отметить, что это удовлетворенность является неотъемлемой частью более широкого понятия: качество. Мониторинг является одним из направлений повышения качества активов государственных и муниципальных услуг, которые позволяют найти "слабые" места в процессе их предоставления и, в результате, устранить выявленные недостатки.

Мониторинг качества государственных услуг – информационная система, работа которой осуществляется в несколько этапов.

Пользователь, получающий государственную услугу, оставляет номер мобильного телефона при заполнении заявки. Эта информация поступает в систему мониторинга качества государственных услуг. После предоставления услуги будет составлен список телефонных номеров и отправлен в государственную информационную систему «Федеральный телефонный центр» для последующего опроса клиентов, который будет осуществляться посредством SMS-сообщения. SMS содержит запрос на оценку качества обслуживания по шкале от одного до пяти. Отправка ответного сообщения на указанный номер для абонентов бесплатна.

В результате проведенных опросов создается база данных на основе анализа клиентского опыта получателей услуг. Этот фонд должен стать основой для совершенствования общей системы государственных услуг и, в частности, для улучшения работы сотрудников федеральных ведомств, предоставляющих государственные услуги.

На первом этапе внедрения системы мониторинга качества оказания государственных услуг (МКГУ) граждане могут оценить качество услуг, предоставляемых Росреестром, по пятибалльной шкале через SMS.

На втором этапе у граждан появилась возможность оценить качество услуг, предоставляемых МВД России и ФМС России. Анкетирование выявило, что большенство граждан негативно оценивают качество предоставления услуг трех вышеперечисленных

ведомств.

Для повышения качества государственных и муниципальных услуг рекомендуется выполнить следующие действия:

- провести разъяснительную кампанию, направленную на информирование граждан о возможности участия в предоставляемых услугах по оценке качества;
- постоянно публиковать информацию, основанную на результатах общественного мониторинга;
- создать обратную связь – возможность для должностных лиц ответить на голосование;
- учитывать результаты общественного мониторинга при оценке эффективности и результативности государственного управления;
- постоянно повышать качество профессиональной подготовки специалистов, осуществляющих процесс предоставления гос. услуг населению;
- создать стандартов оформления запросов для организации взаимодействия различных систем по предоставлению государственных и муниципальных услуг.

Таким образом, появляется проблема, которая заключается в том, что вышеперечисленные сайты, разобщённые по структуре и виду, не объединены в информационно-аналитическую систему мониторинга. У них разные методы регистрации, иногда довольно сложные, у каждого своя поверхность. В результате граждане, особенно старшее поколение, сбиты с толку, им страшно, и они не хотят использовать эти ресурсы. Необходимо иметь систему мониторинга, чтобы качество предоставляемых услуг было в первую очередь удобным.

И ещё одной явной проблемой является то, что большинство опросов о качестве услуг, как уже говорилось ранее, проводится с использованием сети Интернет. Вместе с тем проходимость информационно-коммуникационной базы в некоторых местах Российской Федерации оставляет желать лучшего.

Если государственные структуры будут и дальше стараться найти цели повышения качества услуг, при этом выделяя для этого полное ресурсное обеспечение, то результативность мониторинга услуг значительно улучшится, а также повысится доверие гражданского общества к органам власти, что в нашем государстве является особенно актуальной проблемой.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 г. № 145-ФЗ (ред. от 15.02.2016 г.; принят Государственной Думой 17 июля 1998; одобрен Советом Федерации 17 июля 1998 г. //СЗ РФ. – 1998. – № 31. – Ст. 3823.

2. Об организации предоставления государственных и муниципальных и муниципальных услуг: Федеральный закон РФ от 27.07.2010 г. № 210-ФЗ [Электронный ресурс]. Документ в данной редакции опубликован не был. Доступ из государственной системы правовой информации «Официальный интернет-портал правовой информации».

УДК 331.108:351/354

Staffing in Public Administration

Кадровое обеспечение системы государственного и муниципального управления

S.A. Zinchenko, student / С.А. Зинченко, студент
E.Y. Sementovskaya, senior lecturer / Е.Ю. Сементовская, старший преподаватель
Novosibirsk State Agrarian University
Новосибирский государственный аграрный университет

Abstract. The paper focuses on staffing in public administration. It is generally accepted that the development and improvement of the system of public administration is a key link in the successful solution of the problems facing society and the state. A great deal is being written about the fact that it is the state and municipal service bodies that are able to directly influence the development of reforms being developed in the country and ensure their implementation for the effective modernization of the life of the country as a whole. The article considers the directions of the state personnel policy, in particular, the provision of personnel for the system of public administration. The key objective and subjective reasons for qualified personnel shortage in state organizations at the federal, regional and municipal levels are analyzed. The main directions of the state personnel policy are examined. The ways of the succession pipeline are described. Special attention is paid to the succession pool training. The analysis of the staffing in public administration allows us to highlight the main problems modern Russia faces in this area. The authors come to the conclusion that the effectiveness of the succession pipeline is directly reflected in key indicators of the quality of interaction between the population and state structures, indicators of the socio-economic development of territories and the state as a whole. To sum up, the solution of staffing problems in public administration requires a comprehensive approach. We propose that further research should be undertaken in this field.

Keywords: staffing, public administration, personnel policy, succession pipeline, succession pool.

It is generally accepted that the development and improvement of the system of public administration is a key link in the successful solution of the problems facing society and the state. The problem of staffing in public administration, namely, state organizations is regarded as a systemic problem of the entire Russian state and municipal service. We believe it affects not only local self-government bodies or regional state organizations but also federal authorities that traditionally offer the most attractive terms of employment.

Personnel policy in public administration is the activity of state (municipal) bodies, their managers, employees of personnel departments to implement a personnel strategy aimed at finding, evaluating, selecting, improving the skills of personnel, motivating and stimulating them to perform tasks facing state (municipal) bodies.

The essence of the personnel policy in the system of executive authorities is to attract, consolidate and adequately use highly qualified specialists in the state and municipal service, to create conditions for them to realize their professional potential for the successful performance of official duties and to ensure on this basis the effective functioning of public authorities and local self-government.

It is common knowledge that under current conditions, it is important to ensure the entry into the civil service of citizens who have the appropriate labor potential, allowing them to perform specific official duties, based on the specific tasks and functions of the institution.

The shortage of qualified personnel in state organizations at the federal, regional and municipal levels, local self-government bodies is formed under the influence of at least two groups of reasons that can be conditionally designated as objective and subjective.

Objective reasons include:

1) the lack of a sufficient number of qualified personnel in many areas of professional activity of the state and municipal service;

2) increased competition in the labor market for the best personnel: state and municipal organizations have to compete not only with each other, but also with the structures of the commercial sector.

With regard to the first reason, the state has taken a number of effective measures, which, thanks to the opening of the educational specialty "Public Administration", allowed the formation of a cohort of young professionals prepared for public service. Overcoming the negative consequences of the second cause encourages state and municipal organizations to reconsider their approaches to hiring young people and come up with new personnel solutions. The use of marketing technologies for working with the labor market, creating targeted personnel offers to different groups of applicants, including young professionals, is becoming increasingly widespread.

Among the subjective reasons should be mentioned first of all: (1) the low motivation of young professionals themselves to enter the state or municipal service, as well as (2) the resistance to hiring young people from the current bureaucracy.

The preparation of the "bench" was only the first step towards eliminating the shortage of qualified personnel of the domestic civil service. Currently, not only representatives of other specialties, but also university graduates who have received an education in the field of training "Public Administration" do not always seek to get into the ranks of the authorities, explaining this by a high level of bureaucracy, significant volumes and uneven distribution of workload, low wages against the background of the presence of many prohibitions and restrictions [1].

The central place in personnel planning is occupied by the issues of determining the overall need of the organization for personnel. The specific definition of the need for personnel in government and management bodies is the calculation of the required number of employees according to their number, qualifications, time, employment and placement in accordance with current and prospective development tasks. The calculation is based on a comparison of the need for labor and the actual state of staffing at a certain date and is considered as an information basis for making managerial decisions, solutions in the field of personnel recruitment, training and retraining [3].

The state personnel policy is aimed at providing personnel with an understanding of the current structure and needs, and has the following main directions:

– ensuring the quality of attracting, selecting, placing and using personnel (labor potential);

– attracting young people through professional orientation and selection from among students and graduates;

– creation of optimal conditions for the realization of the labor potential of personnel;

– promotion and use of effective personnel development;

– use of modern technologies of management of labor behavior of personnel.

For the successful implementation of these priority areas of personnel formation in state bodies and local self-government bodies, the most important measures are to attract young people, the results of which should be:

– attracting promising young personnel to the civil and municipal service;

– formation of a positive image, prestige of the civil and municipal service;

– ensuring effective interaction of state and local self-government bodies with educational organizations, in order to ensure practice-oriented educational programs and professional development of state civil and municipal employees;

– professional orientation of young people;

– participation of students and graduates of educational organizations in the implementation of projects in which state bodies and local self-government bodies are interested;

– ensuring the professional development of civil servants who are managers of the practice;

– work with talented young people, forming a pool of experts and a talent pool;

– employment of promising graduates of educational organizations who have shown their

abilities in the course of practical training.

One of the most important areas in personnel work is the succession pipeline and systematic work to prepare reservists for promotion to senior positions [2].

The succession pool is created in order to replace managers who are leaving for various reasons, to fill positions in newly created divisions. The succession pipeline for promotion to senior municipal positions is a multifaceted work which includes:

– selection of the most worthy employees and their inclusion in the reserve;

– annual assessment of the composition of the reserve, its revision and replenishment;

– study of business and personal qualities of employees included in the reserve, organization of their training and advanced training;

– nomination of candidates from the reserve for senior positions.

The succession pool serves as the main source of filling vacant senior positions of the municipal service. Its quantitative composition is established based on the total number of nomenclature positions of the municipal service (regardless of the availability of vacant positions and the terms of their replacement) so that one or two candidates remain in reserve for each managerial position. The succession pool is selected not for each position, but for a group of homogeneous positions. Practice shows that the reserve effect weakens if the bet is placed on one person. The competitiveness of several applicants for one position increases the chances of selection for the position of the most prepared candidate. The selection of candidates for the succession pipeline should be based on the requirements of professional competence, creativity, organizational skills, responsibility, and high moral qualities. The succession pool should be formed as an open one, and work with people recommended for nomination should also be conducted openly.

The main form of succession pool training is training in the course of work. The content and scope of training are determined based on the level of compliance of the candidate's knowledge (clarified during the expert assessment) with the requirements for this position. In addition to continuous on-the-job training, horizontal and vertical movements of the employee are practiced. Business trips are planned to study best practices, internships in various positions, replacement of relevant employees during their vacations. Employees enrolled in the personnel reserve should first of all be sent for retraining and advanced training.

An annual assessment of the succession pool is required. Its result may be an adjustment of the development plan or a change in the composition of the succession pool.

The analysis of the staffing in public administration allows us to highlight the following problems in this area in modern Russia:

– regular changes in the methodology for calculating the number of employees of state authorities and local self-government bodies, published in the materials of official statistics, complicate scientific research on social and labor issues in the field of state and municipal administration;

– the continuing long-term significant bias in the number of employees towards the executive branch violates the basic principle of the theory of separation of powers;

– the high variability in the staffing of federal state bodies of all branches of government creates an imbalance in the development and effectiveness of certain areas of state policy;

– low socio-economic motivation of young employees entering the service of state and municipal authorities, creates a distrust of applicants to the prospects of this area of training in higher education and levels the implementation of professional incentives for employees of the state and municipal administration.

Summing up, we are confident that the effectiveness of the personnel support system, being the main element of state and municipal management, is directly reflected in the key indicators of the quality of interaction between the population and state structures, indicators of the socio-economic development of territories and the state as a whole. Therefore, the solution of the problems of staffing the system of in public administration in modern Russia requires a comprehensive approach. We hope the findings of present research might have considerable implications in staffing in public administration. And we propose that further research should be

undertaken in this area.

LIST OF REFERENCES / СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Zaitseva T.V. Personnel potential of a state organization: methods of complexing and professional placement of personnel // Issues of state and municipal management. - 2010. - No. 1. - pp. 180-188.

2. Zelentsova S. Yu. Educational policy in the field of training managerial personnel for public service /Region: systems, economy, management// Voronezh: CPI "Scientific Book" 2017. No. 2(37).

3. Sleptsov N. S. Problems of formation of the state regional system of training, retraining and advanced training of civil servants // Sociological support of public service. M., 2001. No. 10. P. 8.

УДК 657.471.72

Затраты на производство продукции овощеводства как объекта бухгалтерского учета в сельскохозяйственных организациях

М.П. Золотарева, студент
И.В. Трубчанинова, канд., экон., наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Состояние современного сельскохозяйственного производства в значительной степени обусловлено уровнем развития экономического механизма хозяйствования организаций агропромышленного комплекса. Важнейшим компонентом указанного механизма является грамотно выстроенная политика управления затратами в условиях зависимости производственных процессов от погодно-климатических условий, конкуренции, конъюнктуры рынка, необходимости импортозамещения национальными продовольственными товарами и возрастающих требований к качеству готовой продукции. Специфика производства различных видов овощей (открытого, защищенного грунта) непосредственным образом влияет на процесс учета производственных затрат в овощеводстве. В данной статье затраты рассматриваются в качестве объекта бухгалтерского учета при производстве продукции овощеводства в сельскохозяйственных организациях.

Ключевые слова: затраты, себестоимость, расходы, классификация, бухгалтерский учет, продукция овощеводства, сельскохозяйственные организации.

В теории бухгалтерского учета имеют место различные научные подходы относительно понятий «расходы», «затраты», «издержки».

Расходы и затраты являются понятиями, в определении которых нет единой точки зрения. Эта неопределенность усиливается тем, что некоторые авторы считают их синонимами. Однако, несмотря на то, что в литературе «расходы» и «затраты» нередко используются как синонимы, с точки зрения учета эти понятия имеют специфические особенности.

По мнению М.И. Кутера, затраты – это потребленные ресурсы или деньги, которые надо заплатить за товары либо услуги. В свою очередь, затраты могут быть отнесены в активы или списаны в расходы отчетного периода [4, с. 168].

Ряд экономистов при разграничении понятий «затраты», «расходы», «издержки» основывается на содержании международных принципов бухгалтерского учета, установленных в отношении элементов финансовой отчетности. Наиболее общим, по их мнению, понятием являются «расходы». По их мнению, затраты и издержки можно

определить, как расходы, предполагаемые к возмещению (говоря бухгалтерским языком – включаемые в себестоимость). Таким образом, понятие расходов более широкое, чем понятие затрат и издержек или издержками можно считать только те расходы, которые включаются в себестоимость [5, с. 51-52].

Принимая во внимание постулат ученых-экономистов, расходы следует рассматривать с одной стороны как объект учета активов, с другой стороны как составную часть финансового результата.

Как правило, затраты следует рассматривать обособленно по видам деятельности, полагая, что для целей управления нужна информация о затратах на что-либо. Объектом учета затрат в этом случае выступает деятельность, для которой производится сбор и измерение данных [7, с. 110].

При производстве любых видов продукции, в том числе продукции овощеводства, организации несут различные затраты, необходимые для осуществления всех циклов производственного процесса. К таким затратам относят материальные, трудовые, финансовые и любые другие затраты, понесенные в ходе производства, их совокупность формирует себестоимость продукции [2, с. 29].

Себестоимость продукции овощеводства – это затраты на производство, относящиеся к выпущенной овощной продукции.

Вопросы методологии учета и сущности затрат нашли отражение в работах многих экономистов, однако и сегодня в экономической литературе не прекращается полемика о критериях в подходах к формированию научно-обоснованной классификации затрат, что в свою очередь обуславливает множество классификационных признаков. Следует отметить, что чем больше признаков классификации затрат, тем выше степень их управляемости, что позволяет всесторонне и глубоко анализировать структуру себестоимости. С другой стороны, целесообразно точечно использовать классификационные признаки для конкретной отрасли в силу специфики технологических особенностей производства.

Так к числу отраслевых организационно-технологических особенностей овощеводства защищенного грунта, которые следует учитывать при организации управленческого учета и структурирования затрат, следует отнести:

- сроки возделывания овощных культур (культурообороты);
- энергоемкость отрасли (затраты на обогрев теплиц, полив, освещение);
- сложную агротехнику (использование культивационных сооружений, субстрата, сохранение значительных затрат труда);
- выращивание рассады.

В целях управления затратами в овощеводстве, изучив мнения экономистов, целесообразно классифицировать затраты по следующим признакам, представленным в таблице 1.

Классификация затрат по роли в технологическом процессе, как правило, в экономической литературе осуществляется на основные и накладные. Некоторые авторы определяют эти затраты как технологические и организационно-управленческие [3, с. 79].

Деление затрат на прямые и косвенные достаточно обоснованно и применяется и в овощеводческих организациях на сегодняшний день. Прямые затраты можно непосредственно отнести на конкретный вид продукции овощеводства, косвенные же требуют распределения между несколькими видами овощной продукции.

Деление затрат на переменные, постоянные, условно-переменные, условно-постоянные позволяет исчислять усеченную себестоимость, повысить контроль за формирование затрат и оперативность проведения анализа в разрезе структурных подразделений (культивационных сооружений), а, следовательно, определить степень влияния отдельных затрат и экономическую целесообразность производства отдельных видов овощной продукции [1, с. 13].

Таблица 1 – Классификация затрат на производство продукции овощеводства

Классификационные признаки затрат	Затраты на производство продукции овощеводства
По роли в технологическом процессе	- технологические (основные); - организационно-управленческие (накладные).
По способу включения в себестоимость продукции	- прямые; - косвенные.
По отношению к объему производства	- переменные (условно-переменные); - постоянные (условно-постоянные).
По центрам возникновения затрат и центрам ответственности	- культивационные сооружения; - виды овощей в разрезе культурооборотов.
По статьям калькуляции	- материальные ресурсы, используемые в производстве; - оплата труда; - отчисления на социальные нужды; - содержание основных средств; - затраты электроэнергии на технологические нужды; - затраты водоснабжения на технологические нужды; - работы и услуги собственных вспомогательных производств; - работы и услуги сторонних организаций; - расходы по страхованию имущества; - общепроизводственные затраты; - прочие затраты.
По экономическим элементам	- материальные затраты (без возвратных отходов); - затраты на оплату труда; - отчисления на социальные нужды; - амортизация основных средств и нематериальных активов; - прочие затраты.

В условиях рыночной экономики, для целей управления затратами, целесообразно их деление по местам возникновения и центрам ответственности.

Учет затрат по местам возникновения и центрам ответственности, в разрезе конкретной организации, позволит усилить контроль за формированием затрат по видам овощной продукции, что в конечном итоге важно при исчислении себестоимости овощей открытого и защищенного грунта.

Способ выделения центров возникновения затрат и центров ответственности определяется спецификой конкретных ситуаций, их целесообразно устанавливать в зависимости от организационной структуры управления и функций, выполняемых каждым структурным подразделением. Основные центры ответственности организуют контроль по местам возникновения затрат.

Под центрами возникновения затрат и центрами ответственности в сельскохозяйственных организациях следует понимать производственные подразделения, выделяемые по следующим требованиям:

- степень функциональной однородность совокупности затрат и результатов;
- достаточной степени детализации информации для анализа и принятия управленческих решений;
- обеспечение достоверного исчисления себестоимости полученной продукции;
- единство роли структурных подразделений по отношению к специализации организации;
- разработка системы мотивации для центров центрами возникновения затрат и центрами ответственности;
- отнесение на центр затрат без особых сложностей (с углублением деления

организации на центры возникновения затрат возникает доля расходов, являющихся общими по отношению к нескольким местам возникновения затрат, что вызывает необходимость их распределения);

- каждый центр должен быть сферой ответственности конкретного руководителя подразделения.

Классификация по калькуляционным статьям необходима для определения объема затрат по местам возникновения, центрам ответственности, отдельным видам продукции. Затраты в разрезе статей используются в учете, планировании, ценообразовании.

В овощеводстве, особенно защищенного грунта, достаточно большой удельный вес составляют затраты вспомогательных производств. Так затраты на обогрев, искусственное освещение и водоснабжение в холодное время года занимают в структуре себестоимости до 50% всех затрат. В целях оперативного контроля и анализа целесообразно выделить эти затраты в отдельные статьи.

Увеличение перечня статей затрат безусловно влечет, с одной стороны, повышение затрат труда, но с другой стороны, повсеместное внедрение автоматизации учета в сельскохозяйственных организациях, снижает трудоемкость получения более детальной информации, используемой и для целей управления [7, с. 139].

Таким образом, при производстве продукции овощеводства возникают затраты, которые, будучи объектом бухгалтерского учета, имеют специфику, определяющую научно обоснованные подходы к их классификации.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Агафонова О.В. Анализ поведения затрат в управленческом учете организаций, производящих сельскохозяйственную продукцию / О.В. Агафонова, Е.С. Мустафина // Основные тенденции развития агропромышленного комплекса региона на современном этапе: сборник трудов научной студенческой конференции. – Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2020. – С. 12-14.

2. Глазырин А.М. Учет косвенных затрат в составе себестоимости продукции, методы их распределения / А.М. Глазырин, Е.Ю. Давыдова // Современные проблемы экономики: сборник трудов научной студенческой конференции. – Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2019. – С. 29-32.

3. Клипперт Е.Н. Затраты как основные объекты бухгалтерского учета на микроэкономическом уровне управления в овощеводстве защищенного грунта / Е.Н. Клипперт // Актуальные вопросы совершенствования бухгалтерского учета, статистики и налогообложения: материалы VII международной научно-практической конференции. – Тамбов: Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина, 2018. – С. 76-83.

4. Кутер, М.И. Введение в бухгалтерский учет: учебник / М.И. Кутер. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 522 с.

5. Никифорович, З.А. Концептуальные основы учетной категории «расходы» и их развитие / З.А. Никифорович, Е.Г. Русак // Апрельские научные чтения имени профессора Л.Т. Гиляровской: материалы IX Международной научно-практической конференции: II Международный экономический учетно-аналитический форум, посвященный 90-летию экономического факультета Воронежского государственного университета. – Воронеж: Воронежский государственный университет, 2020. – С. 51-54.

6. Шелковников С.А. Направления совершенствования учета затрат на производство продукции в аграрных организациях / С.А. Шелковников, И.Г. Целуйко, Н.С. Гужеловская // Экономика и современный менеджмент: теория, методология, практика: сборник статей X Международной научно-практической конференции. – Пенза: Наука и Просвещение, 2020. – С. 139-142.

7. Шелковников, С.А. Перспективные направления бухгалтерского учета и анализа затрат в сельскохозяйственной организации / С.А. Шелковников, И.В. Трубчанинова, Н.В. Феденков // Актуальные вопросы экономики и управления: сборник материалов I

Международной научно-практической конференции. – Новосибирск: ООО «Центр развития научного сотрудничества», 2017. – С. 110-114.

8. Балашов А.П. Руководитель сельскохозяйственной организации как источник её конкурентного преимущества / Балашоа А.П. // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предпрриятий. 2014. № 10. С. 18-21.

УДК 336.7

Механизм формирования денежных сбережений населения на примере АО «Россельхозбанк»

А.А. Иванова, студент
Г.В. Исаева, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматривается механизм формирования сбережений населения и их инвестиционный потенциал на примере АО «Россельхозбанк». Определены факторы, благодаря которым складывается этот механизм. В заключение показана методика оценки инвестиционного потенциала сбережений населения, позволяющая наиболее эффективно функционировать механизм их формирования.

Ключевые слова: сбережения, инвестиционный потенциал, механизм, инвестиционный климат, риски, факторы, механизм.

Иметь финансовый резерв на непредвиденный случай – разумное и правильное решение. Осознание этого приводит к тому, что частное лицо начинает откладывать денежные средства, тем самым создавая сбережения. Создание сбережений имеет важное экономическое значение, поскольку это точка пересечения интересов государства, населения и финансово-инвестиционных компаний. Размеры сбережений отражают уровень жизни населения страны, а накопления – один из основных инвестиционных ресурсов, способных развивать экономику государства. Однако чтобы накопления стали источником инвестиций, население должно доверять и самому государству, и национальной валюте, и финансовым организациям [2].

Инвестиционный потенциал – это совокупность ресурсов и факторов, благодаря которым население может использовать свои сбережения с целью возможности приумножения своих доходов.

Инвестиционный потенциал как составная часть модуля тесно соседствует с другими элементами, к которым относятся климат, привлекательность, активность, эффективность деятельности [1].

Механизм формирования денежных сбережений представлен на рисунке 1. Его сущность определяется, как взаимосвязь данного экономического явления и различными группами факторов (социально-демографические, экономические и т.д.).

Сбережения населения напрямую взаимосвязаны с инвестиционным потенциалом: население размещает денежные средства во вклады, а после получения дохода, уже может рискнуть и разместить их в инвестиционные продукты [3].

Инвестиционный климат – отражает степень благоприятности ситуации, складывающейся в определенном месте. Например, если банк находится в маленькой по численности местности, то вложений в инвестиционные продукты будет меньше. Также к инвестиционному климату можно отнести финансовую грамотность населения, т.к. для граждан России инвестиционные продукты в новинку, население привыкло к консервативным размещением денежных средств.

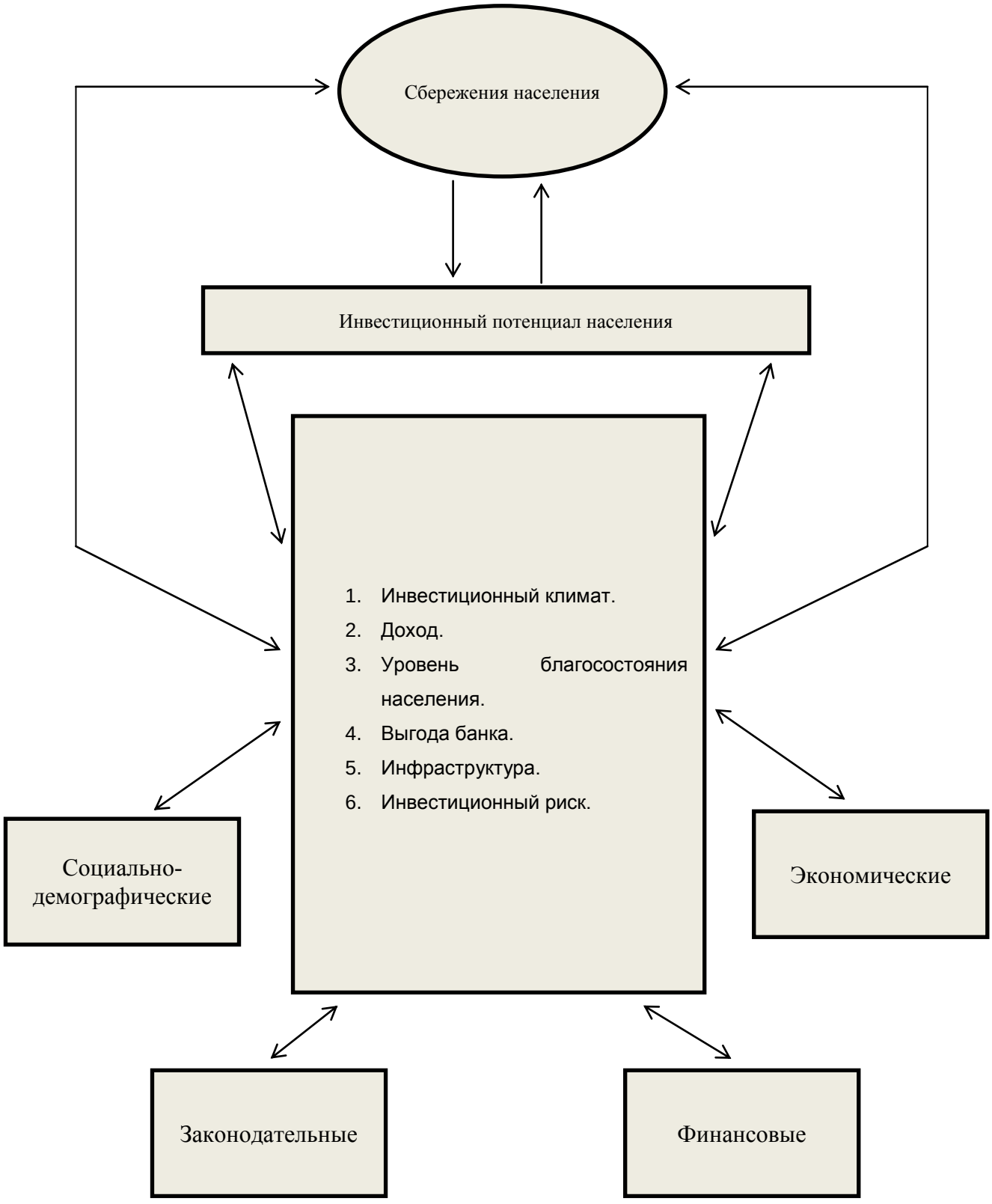


Рисунок 1 – Механизм формирования денежных сбережений на примере АО «Россельхозбанк»

Кроме того, на сбережения и их инвестиционный потенциал влияют доходы населения, потому как если не будет дохода, то населению сберегать нечего будет. Уровень благосостояния, означает, уровень удовлетворенности населения в своих материальных и духовных потребностях.

Выгода банка играет важную роль в сбережениях населения, потому как для получения прибыли, он вынужден подстраиваться под клиентов, разрабатывать и предлагать какие-то интересные программы, чтобы люди успешно инвестировали свои доходы в банковскую сферу. Денежные средства должны работать, ведь если они будут лежать дома, то никому лучше не станет, ни государству, ни населению.

Инфраструктура также является важным элементом механизма формирования денежных сбережений. Она определяет насколько удобно, расположен Банк по отношению к населению. Если банк расположен в центре города, то значит, и клиенту будет удобно обращаться в данную организацию, а банку, в свою очередь выгодна большая проходимость. Если же население проживает далеко от районных или областных центров, то вероятнее всего граждане РФ станут откладывать денежные средства дома, которые не будут работать и приносить доход [4].

Инвестиционные риски также влияют на сбережения населения, посредством изменения законов и ставок ЦБ и изменения валютного курса. Так, при увеличении ключевой ставки ЦБ, коммерческие банки тоже увеличивают ставки по вкладам. Благодаря этому населения с большей «охотой» размещают свои денежные средства в наиболее доходные программы.

Таким образом, рассмотрев механизм сбережения населения, можно сказать, что на сбережения населения и их инвестиционный потенциал влияют множество факторов, которые взаимосвязаны между собой. Далее определим эффективность рассмотренных нами элементов предложенного нами механизма.

Для этого используем методику оценки инвестиционного потенциала (Таблица 1 – Оценка инвестиционного потенциала). Ее суть состоит в определении интегрального показателя в составе, которого выделим группы факторов, влияющих на сбережения населения: инвестиционный климат, доходы населения, уровень благосостояния, выгода банка, инфраструктура, инвестиционные риски.

Обобщающий показатель оценки инвестиционного потенциала выглядит следующим образом:

$$ИП=ИК+ДН+УБ+ВБ+И+ИР,$$

где, ИК – инвестиционный климат;
ДН – доходы населения;
УБ – уровень благосостояния;
ВБ – выгода банка;
И – инфраструктура;
ИР – инвестиционные риски.

Таблица 1 – Оценка инвестиционного потенциала

Границы показателя инвестиционного потенциала	Обоснование значения показателя инвестиционного потенциала
ИП=0-20	Доходы низкие. Инвестиционный климат низкий. Выгода банка низкая.
ИП=20-80	Доходы минимальные. Инвестиционный климат средний. Выгода банка минимальная.
ИП=80-100	Доходы максимальные. Инвестиционный климат высокий. Выгода высокая.

На первом этапе, для оценки инвестиционного потенциала изучается степень влияния каждого фактора. Влияние факторов на инвестиционный потенциал определяется

следующим образом.

Система оценок:

0-25 – низкое влияние фактора;

25-50 – слабое влияние фактора;

50-75 – среднее влияние фактора;

75-100 – повышенное влияние фактора.

Удельный вес характеризует принадлежность фактора к соответствующей зоне: от 0,1 до 1,где 0,1 – минимальное значение, а 1 – максимальное.

Таблица 2 – Методика оценки инвестиционного потенциала

Критерии оценки инвестиционного потенциала (ИП)	$\sum$ баллов	Удельный вес	Оценка
1.Инвестиционный климат (ИК)	**100**	**1**	**28**
1.1 Территориальный фактор	10	0,1	1
1.2 Финансовая грамотность	30	0,3	9
1.3 Стабильность денежной системы	30	0,3	9
1.4 Ожидаемая доходность от вложений	30	0,3	9
2. Доходы населения (ДН)	**75**	**1**	**28**
2.1 Уровень образования	25	0,2	5
2.2 МРОТ и прожиточный минимум	20	0,1	2
2.3 Платежеспособность потребителя	30	0,7	21
3. Уровень благосостояния (УБ)	**75**	**0,5**	**13**
3.1 Демография	25	0,2	5
3.2 Социальная защищенность	20	0,1	2
3.3 Фактические доходы населения	30	0,2	6
4. Выгода банка (ВБ)	**75**	**1**	**22**
4.1 Число клиентов	20	0,1	2
4.2 Разнообразие инвестиционных и депозитных продуктов	20	0,2	4
4.3 Комиссия	10	0,1	1
4.4 Рост числа альтернативных товаров услуг	25	0,6	15
5. Инфраструктура (И)	**25**	**0,5**	**7**
5.1 Месторасположение	15	0,4	6
5.2 Отдаленность от центрального офиса	10	0,1	1
6. Инвестиционные риски (ИР)	**50**	**1**	**25**
6.1 Изменение законов	25	0,5	12,5
6.2 Изменение ставок ЦБ	25	0,5	12,5

Таким образом, наиболее значимые элементы, каждого фактора влияющие на инвестиционный потенциал клиентов АО «Россельхозбанк» обозначены в таблице 3.

Таблица 3 – Наиболее значимые факторы, влияющие на инвестиционный потенциал клиентов АО «Россельхозбанк»

Фактор	Оценки уровня
1. Финансовая грамотность	9
2. Платежеспособность потребителя	21
3. Фактические доходы населения	6
4. Рост числа альтернативных товаров услуг	15
5. Месторасположение	6
6. Изменение ставок Центрального банка	12,5

Применим формулу оценки инвестиционного потенциала на практике:

ИП=9+21+6+15+6+12,5=69,5

Поскольку, значение инвестиционного потенциала находится в диапазоне от 20-80, отсюда следует, что доходы населения минимальные, инвестиционный климат средний, выгода банка минимальная.

Самым наиболее влияющим фактором, влияющим на уровень сбережений и инвестиционный потенциал можно выделить платежеспособность потребителей и рост числа альтернативных товаров и услуг, поскольку, банков в России много, а банковские продукты в них схожи, то трудно создать уникальный продукт, чтобы позже он не появился в других банках.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Басовский Л.Е. Экономическая оценка инвестиций: учеб. пособие / Л.Е. Басовский, Е.Н. Басовская. – М.: ИНФРА-М, 2020. 240 с.

2. Саркисянц А. О роли банков в экономике // Вопросы экономики – 2018 №3. С. 38.

3. Чараев М.В. Реальные инвестиции: учеб. пособие / М.В. Чараева. – М.: ИНФРА-М, 2019. 263 с.

4. Шапкин А.С. Управление портфелем инвестиций ценных бумаг / А.С. Шапкин, В.А. Шапкин. – М.: Дашков и Кº, 2018. 510 с.

УДК 336.72

Понятие сбережений населения и факторы, влияющие на их уровень

А.А. Иванова, студент
Г.В. Исаева, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматриваются понятие сбережений населения и определены факторы, влияющие на их уровень; определены их достоинства и недостатки.

Ключевые слова: сбережения населения, накопления, экономические факторы, инфляция, население, домашние хозяйства.

Накопление сбережений имеет важное экономическое значение, так как это точка пересечения интересов государства, населения и финансово-инвестиционных компаний. Размеры сбережений отражают уровень жизни в стране, а накопления – один из основных инвестиционных ресурсов, способных развивать экономику государства.

Сбережения населения, которые хранятся на счетах коммерческих банков и в наличной форме, могут быть успешно использованы в качестве источников финансирования как коммерческих, так и государственных программ. Сбережения населения практически не имеют подчинения с потребностями чистого инвестирования. Даже более того, тенденция к росту потребности в формировании чистого инвестиционного капитала может стать следствием роста склонности населения к потреблению и, как следствие, снижения темпов формирования сбережений [2].

По мнению некоторых современных западных экономистов сбережения – это «та часть дохода семейного хозяйства, которая не идет на покупку товаров и услуг, а также уплату налогов». Однако не все западные экономисты рассматривают сбережения только как часть доходов семейных хозяйств. Дж. Кейнс также определил сбережения как «превышение дохода над потреблением», однако отметил: «Помимо сбережений, накапливаемых отдельными лицами, значительная часть доходов сберегается центральными правительствами и местными органами власти, коммерческими корпорациями и прочими учреждениями и организациями» [4].

Таких же взглядов на содержание категории «сбережения» придерживаются современные российские исследователи Б.И. Алехин и Ю.В. Мелехин. Действительно, если доходы от деятельности организации превышают ее расходы на осуществление этой деятельности, то она имеет прибыль [5]. Эта прибыль может целиком или частично распределяться между собственниками организации, превращаясь в их личные доходы, или расходоваться на другие цели. Нераспределенная же часть прибыли находится в распоряжении организаций и является по своему содержанию сбережением. Таким образом, и в домашних хозяйствах, и на предприятиях образуется резерв суммы денежных средств (не использованная на текущие блага часть ресурсов национального хозяйства), оставшихся после процесса потребления.

Сбережения могут образовываться также на уровне государственных и местных органов власти в случае превышения доходов их бюджетов над расходами. Но сбережения государственных учреждений используются в основном для выплат по государственному долгу, поддержания курса валют, на бюджетные потребительские цели и другие аналогичные цели.

Рассмотрим виды сбережений населения на рисунке 1.

Рисунок 1 – Сбережения населения

Сбережения населения могут быть представлены в виде части денежных средств, которые остаются неиспользованными после удовлетворения основных потребностей и направляются на создание финансового резерва. Сбережения населения являются важнейшим элементом структуры расходов населения.

Часто понятия «сбережение» и «накопление» используют как синонимы. Но они

таковыми не являются. Сбережение обычно противопоставляют потреблению, но это противопоставление не абсолютно, ведь сберегают, чтобы потребить потом, в будущем. Сбережение, таким образом, – использование своих доходов с целью сокращения текущего потребления ради увеличения потребления будущего [1].

Накопление, в свою очередь, представляет собой использование сбережений для расширения производства, т.е. для производительного потребления. К. Маркс определил накопление как присоединение части прибыли к действующему, функционирующему капиталу.

Таким образом, соотношение понятий сбережения и накопления показывает, что не всякое сбережение является накоплением. Мотив накопления – увеличение прибыли в будущем.

Рассмотрим плюсы и минусы сбережений населения от размещений в банковские продукты.

Сбережения населения многими экономистами расцениваются как важнейший индикатор таких элементов экономического развития государства, как социально-экономическая стабильность, уровень и степень доверия к правительству, уверенность в будущем.

Таблица 1 − Достоинства и недостатки стратегии сбережения

Достоинства	Недостатки
1. Безопасность. В наши дни вклады застрахованы государством, к тому же риски вкладчиков надежных банков практически стремятся к нулю. 2. Прозрачность. Банки заранее ставят в известность о процентах по вкладу. 3. Доступ к деньгам. Вкладчик всегда может снять со счета всю сумму (или часть) вклада, если иное не предусмотрено договором с банком. 4. Минимальные затраты. Комиссии за обслуживание счета в банках невелики, а если сумма на счету достаточно большая, то их нет вообще.	1. Низкая отдача. Это означает, что, инвестируя, можно заработать больше - хотя, конечно, нет никаких гарантий, что это получится. 2. Риск инфляции. При низкой доходности процесс обесценивания денег ощущается особенно заметно.

В связи с этим низкий уровень сбережений является свидетельством наличия серьезных проблем не только в экономическом, но и социально-демографическом, политическом и правовом аспектах.

На формирование сбережений домашних хозяйств влияет ряд экономических, финансовых и социально-демографических факторов.

Наиболее важными экономическими факторами являются:

1) уровень доходов населения. Рост уровня доходов домохозяйств расширяет способность к сбережениям, но одновременно обеспечивает возможность осуществлять определенные потребительские расходы без длительного предварительного накопления средств. Известно, что чем меньше уровень доходов, тем большую их часть лицо расходует на обеспечение своего существования (приобретение продуктов питания, одежды, оплата коммунальных услуг;

2) объемы производства товаров народного потребления и услуг (с учетом импорта), достигнутый уровень обеспечения ими граждан. При недостаточном удовлетворении своих потребностей в товарах и услугах население будет увеличивать текущее потребление, что соответственно уменьшит объем сбережений;

3) изменения в структуре потребления населения. При повышении уровня и расширении структуры потребностей населения граждане заинтересованы в приобретении большего количества товаров и услуг, что увеличивает текущее потребление и соответственно уменьшает объемы сбережений. В отдельных случаях текущих доходов может не хватать для финансирования необходимых расходов (например, покупка товаров длительного пользования допускает наличие сбережений) [3];

4) уровень цен и инфляция. Фактор роста цен влияет на динамику сбережений по двум направлениям. С одной стороны, инфляционные ожидания приводят к уменьшению сбережений населения, поскольку делают более привлекательной покупку товаров в данное время, а не в будущем, когда цены будут возрастать, и товары подорожают. С другой стороны, современный рост цен увеличивает текущие расходы на приобретение товаров, и, если оно не сопровождается ростом доходов населения, возникает необходимость предварительно накапливать средства, что увеличивает номинальные сбережения. Кроме того, инфляция приводит к обесценению накопленных сбережений, особенно тех, которые сохраняются в наличной форме. Поэтому инфляционные ожидания домашних хозяйств ослабляют их склонность к сбережению в целом, но усиливают стимулы к хранению сбережений в банках и в иностранной валюте. Но если при этом население не будет уверено в устойчивости банковской системы, то усилится тенденция к уменьшению доли сбережений, которые сохраняются в банках и увеличится доля хранения их в иностранной валюте;

5) степень доверия населения к государству, его экономической и финансовой политике, достаточная экономическая и политическая стабильность, уровень надежности банковской системы и доверия населения к отдельным банкам;

6) развитие кредитной системы, которое предусматривает наличие мощных банков и небанковских кредитно-финансовых учреждений, которые выполняют присущие им функции, одновременно конкурируя между собой.

На формирование сбережений домашних хозяйств также влияет ряд факторов финансового характера, наиболее важными из которых являются:

1) доходность сбережений. Высокая доходность вкладов при иных благоприятных условиях стимулирует население к более активному сбережению. В ряде случаев это является гарантированным ощутимым источником доходов населения, или рентой. Чем больше вкладывает домохозяйство в сбережения, тем большими будут в будущем его денежные доходы от этого источника;

2) объемы задолженности домашних хозяйств. При значительной кредиторской задолженности они стремятся сокращать расходование средств с целью более быстрого погашения долгов. Прослеживается уменьшение потребления, что может привести к временному увеличению сбережений;

3) уровень налогообложения. Рост налогообложения доходов домашних хозяйств приводит к уменьшению их чистых доходов, что может вызывать уменьшение потребления и сбережений;

4) совершенствование структуры экономической и финансовой политики государства. Речь идет прежде всего об устранении неравномерности в распределении национального дохода между различными слоями населения, о совершенствовании системы пенсионного обеспечения, страховании жизни населения, государственного гарантирования банковских вкладов населения и др. При обеспечении уверенности вкладчиков в надежности банков указанные меры приведут к ускорению развития их ресурсной базы.

Определенное влияние на тенденции сбережения населения имеют также социально-демографические (демографический рост и структура населения, численность и половозрастной состав семьи, ее размеры; социальный статус, образование членов семьи) и психологические факторы (обычаи и менталитет), которые также следует учитывать при разработке и реализации экономической и финансовой политики государства.

Из выше сказанного можно сделать вывод, что сбережения населения расцениваются

как важнейшая часть экономического развития государства, от которых зависит будущее страны и общий уровень жизни населения.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Аскинадзи В.М. Инвестиции: учебник для бакалавров: для высших учебных заведений / В. М. Аскинадзи, В. Ф. Максимова. – Москва: Юрайт, 2016. 422 с.
2. Деньги. Кредит. Банки: учебник / под. ред. В.В. Иванова, Б.И. Соколова, 2019. С. 523.
3. Долан Э. Дж., Линдсей Д. Рынок: микроэкономическая модель. – СПб.: Печатный двор, 2019. 496 с.
4. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. – М.: Гелиос АРВ, 2018. 352 с.
5. Мелехин Ю.В. Рынок сбережений. Социально-экономические механизмы привлечения сбережений населения в экономику России. – М.: Издательский центр «Акционер», 2020. – 152 с.

УДК 502

Полномочия финансово-экономического отдела в министерстве природных ресурсов и экологии

К.К. Иванова, магистрант
А.А. Никифорова, студент
Научный руководитель: И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье затронута сфера охраны окружающей среды, рассмотрена структура министерства природных ресурсов и экологии, а также основные задачи финансово-экономического отдела в данной сфере.

Ключевые слова: Министерство природных ресурсов и экологии, финансово-экономическое управление, финансово-экономический отдел.

Сегодня вопросы экологии, защиты окружающей среды выдвигаются на первый план среди глобальных приоритетов мирового сообщества. Осознание того, что сохранение и оздоровление среды обитания являются неотъемлемыми условиями устойчивого развития, качества жизни людей, в целом – будущего нашей цивилизации, прочно утвердилось в международной повестке дня.

Основу природопользования составляет совокупность производственных процессов и технологий.

Природоохранная деятельность субъектов хозяйствования регламентируется:

– законодательством – международные конвенции, соглашения и другие акты, законы РФ, указы президента постановления правительства;

– нормативной базой – государственные и отраслевые стандарты, нормативы;

– методической базой – стандарты, методические указания, руководящие документы и др.

Главным в системе органов управления в сфере охраны окружающей среды является Министерство природных ресурсов и экологии РФ. Это федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере природопользования охраны окружающей среды и обеспечения экологической безопасности [1].

Немаловажную роль в Министерстве выполняет финансово-экономическое управление, в которое входят отдел отраслевого и бюджетного учёта и финансово-экономический отдел. Хотелось бы отдельно рассказать про полномочия и обязанности финансово-экономического отдела.

1. Финансово-экономический отдел (далее – Отдел), являясь самостоятельным структурным подразделением учреждения, создается и ликвидируется на основании приказа учреждения и утвержденного штатного расписания.

2. Отдел подчиняется непосредственно главному бухгалтеру.

3. Отдел возглавляет начальник сектора, назначаемый на должность директором по представлению главного бухгалтера.

4. Сотрудники сектора назначаются на должности и освобождаются от должностей приказом директора по представлению главного бухгалтера.

5. В своей деятельности сектор в пределах своих полномочий руководствуется:

– Уставом учреждения
– Настоящим положением
– Законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами, инструкциями и методическими указаниями [2].

Основными задачами Отдела являются:

1. Формирование проекта бюджета по Министерству, как главному распорядителю средств, на очередной финансовый год и его показателей на среднесрочный период.

2. Исполнение сметы доходов и расходов Министерства.

3. Организация и проведение экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности, подготовка и разработка предложений по повышению экономических показателей хозяйственной деятельности Министерства, совершенствованию финансово-хозяйственной деятельности Министерства.

4. Осуществление контроля за целевым, эффективным использованием выделенных средств по утвержденной смете доходов и расходов, за сохранностью имущества Министерства.

5. Ведение бюджетного учета в соответствии с действующим законодательством, на основе применения современных технических средств и информационных технологий, прогрессивных форм и методов учета и контроля.

6. Разработка и внесение изменений в учетную политику Министерства.

7. Планирование закупок товаров, работ, услуг по Министерству.

8. Формирование отчетности по проведению закупок товаров, работ, услуг для государственных нужд [2].

В заключении хотелось бы отметить многомасштабную структуру министерства природных ресурсов и экологии, в котором в данной статье затронута только малую часть, а именно финансово-экономический отдел, который играет немаловажную роль в сфере охраны природных ресурсов, так как вопросы экологии всегда интересовало государство.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Положение о Министерстве природных ресурсов и экологии Российской Федерации / Постановление от 11 ноября 2015 г. № 1219 [Электронный ресурс] / Режим доступа: https://www.mnr.gov.ru/about/statute/

2. Положение о финансово-экономическом отделе министерства природных ресурсов и экологии [Электронный ресурс] / Режим доступа: https://www.mnr.gov.ru/

УДК 37

Управление образованием на муниципальном уровне

А.А. Кайгородова, магистрант
Научный руководитель: И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье представлены результаты теоретического анализа авторских подходов к пониманию содержания образования на муниципальном уровне, которое должно определяться нормативно-правовыми документами, регламентирующими основные направления его развития с учетом региональной специфики. Обоснована доступность к финансовой базе обеспечения процессов совершенствования системы управления образованием. Рассмотрены принципы муниципальной политики в сфере образования и факторы, которые учитываются при разработке программ развития образовательных учреждений в муниципалитетах. Утверждается, что решение социально-экономических проблем в сфере образования на муниципальном уровне, связано как с участием со стороны муниципалитета, так и со стороны администрации образовательных учреждений.

Ключевые слова: управление, система образования, муниципалитет, принципы, система развития, национальный проект, перспективный план, региональная стратегия.

На сегодняшний день, государственное управление образовательным сектором Российской Федерации вовлечено в выполнение поставленных задач, направленных на социально-экономические процессы развития рынка труда. Чтобы реализовать стратегию – необходимо формирование эффективной системы управления в сфере образования на уровнях муниципальных образований.

Общая государственная структура формируется по крупинке с каждого субъекта, суммарная политика которых создает фундамент для социально-экономического развития образовательной сферы. При этом, основными инструментами управления данным процессом являются человеческие ресурсы, формирование которых, по нашему мнению, зависит от совершенствования всей системы.

Актуальность научного исследования на проблематику «управление образованием на муниципальном уровне» обусловлена несколькими факторами:

– во-первых, высокою практическою ролью сферы образования для социально-экономического развития муниципальных образований Российской Федерации;

– во-вторых, увеличением объема бюджетного финансирования сферы образования, что говорит об повышении интереса Правительства РФ к решению вопросов совершенствования системы управления;

– в-третьих, влияние сферы образования на обеспечение предприятий и учреждений на муниципальном уровне человеческими ресурсами.

Содержание образования должно содействовать установлению социальных контактов между людьми, участниками образовательного процесса, вне зависимости от национальной, этнической, религиозной и социальной принадлежности. Тем самым, способствуя развитию образовательных потребностей с учетом разнообразия мировоззренческих подходов.

Следует заметить, что объективный характер целей и задач образования должен быть детерминирован в соответствие со стратегией развития государства, при этом должны быть учтены общие требования к содержанию образования, ориентированные на самоопределение и самореализацию личности с учетом индивидуального своеобразия ее образовательных потребностей, способностей, возможностей к осуществлению эффективной профессиональной деятельности.

Содержание образования должно способствовать формированию у личности обучающегося гражданской позиции, достаточного уровня научных знаний об окружающем

мире с целью его социализации и интеграции личности в социальную мировую культуру [1].

Следует заключить, что содержание образования нацелено на формирование всесторонне гармонично развитой личности интегрированной в международное сообщество и нацеленной на решение стратегических задач.

Исходя их этого, целью научной статьи выступает:

– изучение актуальных проблем управления образованием на муниципальном уровне;

– разработка рекомендаций для решения социально-экономических проблем муниципального управления сферой образования на муниципальном уровне.

Для системы образования нашей страны необходимо формирование системы эффективного управления, составляющими которой выступают современные образовательные технологии. Важность реализации данной задачи заключается в том, что развитие цифровых технологий, с одной стороны, открывает новые возможности, с другой – ставит перед нами новые вызовы.

При этом, на современном этапе, муниципальные образования обладают доступом к финансовой базе обеспечения процессов совершенствования системы управления, что отражается через статистику динамики бюджетного финансирования образовательной сферы (Рисунок 1 – Динамика расходов бюджета России на образование за период 2014-2020 гг., в млрд рублей).

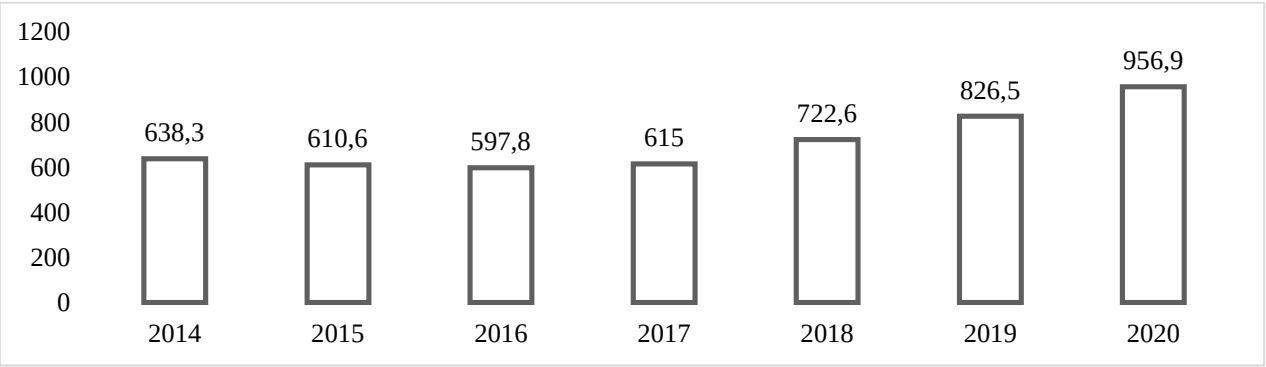


Рисунок 1 – Динамика расходов бюджета России на образование за период 2014-2020 гг., в млрд рублей [2]

В периоде 2014-2017 гг. динамика расходов бюджета России на сферу образования была отрицательной. С 2014 по 2017 гг. объем бюджетного финансирования федеральным бюджетом снизился с 638,3 до 610,6 млрд рублей. Причиной такой динамики выступал экономический и геополитический кризисы, которые привели к формированию дефицита государственного бюджета, что потребовало дальнейшей оптимизации таких расходов, как на систему образования.

Однако, с 2018 по 2020 гг. динамика расходов бюджета России на сферу образования выровнялась и стала положительной. Если брать данные 2017 и 2020 гг., то рост составил на 341,9 млрд рублей (с 615 млрд рублей до 956,9 млрд рублей).

Управление в сфере образования на муниципальном уровне представляет собой одно из ключевых направлений реализации социальной политики государства. Вызовы современного общества ставят перед системой образования новые задачи, требующие повышения эффективности управления на муниципальном уровне.

Основные положения современной системы образования, которая преимущественно ориентирована на решение поставленных задач инновационного развития экономики, зафиксированы в Федеральном законе от 29.12.2012 № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [3].

Качество современного образования на основе сохранения его фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства является одной из главных целей управления в сфере образования на муниципальном уровне.

Именно на муниципальном уровне реально наиболее эффективно реализовать систему мероприятий по модернизации системы образования путем наиболее активного сплочения имеющихся муниципальных ресурсов, а также добавления межмуниципальных ресурсов.

Управленческая деятельность администрации муниципального образования состоит из свободного управления деятельностью и развитием муниципальной системы образования. Данная тенденция определяет создание для управления муниципальной системой образования управленческой структуры, представляющей собой муниципальный орган управления образованием (обязательный орган управления).

Муниципальный орган управления образованием входит в структуру администрации муниципального образования и в процессе реализации своих полномочий руководствуется принципами муниципальной политики в сфере образования, представленными на рисунке 2 [4].

Управление в сфере образования на муниципальном уровне осуществляется программными методами, что характерно для некоммерческих организаций и государственных структур в целом.

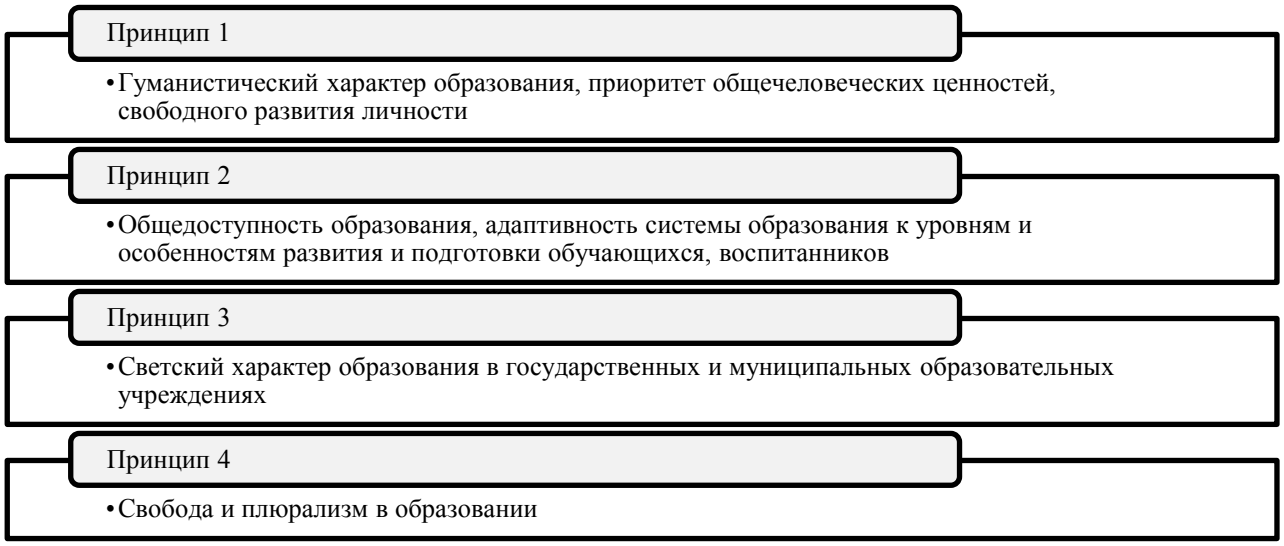


Рисунок 2 – Принципы муниципальной политики в сфере образования

К числу факторов, которые учитываются при разработке программ развития образовательных учреждений в муниципалитетах можно отнести следующие:

– изменившиеся социально-экономические условия, в которых функционирует образовательная организация;

– смена парадигмы образования в стране, новые образовательные инициативы в государственной политике;

– социальный запрос обучающихся и их родителей (законных представителей).

Система образования модернизируется с учетом современных технологических тенденций в рамках нового национального проекта «Образование», рассчитанного на период с 01.01.2019 года по 31.12.2024 года, руководство которым осуществляет министр просвещения РФ [2].

Проект включает такие блоки как: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Поддержка семей, имеющих детей», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», «Новые возможности для каждого». Вместе с этим совершенствуются образовательные стандарты, в частности это касается федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) [5].

Результаты аналитической работы образовательных учреждений и муниципального управления данной сферой, представленные в научной статье определенных авторов [6], позволили выявить ряд социально-экономических проблем, в их числе: сокращение

численности контингента обучающихся; отклонение плановых показателей как качественных, так и количественных от установленных учредителем в лице муниципального органа власти; отсутствие в программах развития образовательных учреждений экономической составляющей планирования.

Следовательно, для решения этих проблем необходимо как участие со стороны муниципалитета, так и со стороны администрации образовательных учреждений. Другим аспектом разрешения социально-экономических проблем функционирования образовательных учреждений является следование тем трендам трансформации системы образования, которые определены национальными проектами на уровне государства, в частности нацпроект «Образование».

Сложности работы муниципальных органов управления в системе образования обусловлены многими условиями.

Если численность контингента зависит от множества факторов, включая естественную убыль населения и отток населения из села, то качество обучения необходимо повышать, чтобы достичь высоких показателей человеческого капитала учащихся. Поэтому привлекательность как образовательной организации, так и села определяется, в том числе и качеством общего образования. Этому аспекту органы муниципальной власти должны уделять особое внимание при составлении перспективных планов и региональных стратегий развития муниципалитетов [1].

В целом процессы модернизации образовательной системы стали значительно сложнее и шире по охвату всей системы образования: возникают новые технологии, меняется содержание самого образования, появляются современные модели реализации обучающего процесса, дополняется правовая основа, модифицируются системы финансирования образования, повышаются требования к педагогам и т.д.

Однако большое количество поставленных целей, короткие сроки для внедрения нововведений, ориентация федерального центра на четкое регламентирование работу образовательных учреждений вызывают сомнения по поводу выполнения планов. Основная проблема – имитирование активной деятельности и высоких результатов, сопряженное с реальным латентным ухудшением ситуации.

Стоит отметить, что муниципальные органы управления обладают низкой производительностью, часто уровня квалификации работников сотрудников недостаточно для решения объемных и сложных задач, развитие техники и технологий также часто оказывается недостаточным.

Проблемой становится то, что на данный момент не сложилась единая система управления процессом модернизации образования, которая ориентирована на мониторинг направлений и ресурсов модернизации, анализ процесса и итогов в соответствии с уровнем ответственности уполномоченных лиц.

На основе изложенного выше для решения социально-экономических проблем муниципального управления сферой образования на муниципальном уровне представляется целесообразным следующее:

1. Скорректировать показатели муниципального задания с учетом фактических показателей деятельности образовательной организации. Данный факт необходимо учитывать, чтобы адекватно рассчитать уровень финансирования образовательных учреждений и не создавать риск недостатка финансовых ресурсов от учредителя.

2. Провести аудит программ развития образовательных учреждений в муниципалитетах и при необходимости дополнить в части повышение квалификации персонала на принципах непрерывности обучения в соответствии с современными требованиями образовательной среды и национальным приоритетам в сфере образования (в рамках реализации нацпроекта «Образование»). В частности, использование имеющихся ресурсов в сфере повышения квалификации на безвозмездной основе и внедрения новой аттестационной модели педагога.

Например, можно использовать платформу издательства «Просвещение», которое

проводит вебинары по широкой тематике и различным предметам, включая подтверждение участия [7]. Каждому слушателю выдается сертификат участника вебинара в электронном виде и участие в вебинаре бесплатное. В настоящее время планируется трансформировать подход к аттестации персонала, поэтому необходимо внедрить в образовательном учреждении новую аттестационную модель педагога. Структура такой модели учитывает, в том числе и индивидуальные достижения учителя, включая его обучение. Данная модель носит комплексный характер и предполагает «перезагрузку» отношения к профессиональной деятельности преподавателя.

Таким образом, предложенные мероприятия будут способствовать решению социально-экономических проблем, с которыми в настоящее время сталкивается администрация образовательного учреждения.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Киселева Е.О. Актуальные проблемы совершенствования системы управления в сфере образования на муниципальном уровне / Е.О. Киселева // Аллея науки. – 2021. – Т. 1. – № 6 (57). – С. 945-949.

2. Министерство просвещения [Электронный ресурс]. // Режим доступа: URL: https://edu.gov.ru/national-project (дата обращения: 19.10.2021).

3. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

4. Прыткова Е.С. Совершенствование системы муниципального управления сферой образования / Е.С. Прыткова, Э.Н. Щеголева // Oeconomia et Jus. 2020. № 2. С. 31-35.

5. Проекты ФГОС: доминирует ориентация на запоминание и воспроизведение знаний // Круглый стол «Актуальные исследования и разработки в образовании» учреждения [Электронный ресурс]. // Режим доступа: URL: http://www.edu54.ru/news/list/205167/ (дата обращения: 19.10.2021).

6. Катькина А.О. Управление образованием в муниципальном образовании города Нижневартовска: анализ эффективной деятельности / А.О. Катькина, М.В. Свириденко // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 26. – С. 212-218.

7. Издательство «Просвещение» [Электронный ресурс]. // Режим доступа: URL: https://prosv.ru (дата обращения: 19.10.2021).

УДК 005

Modern portrait of manager: qualifications, requirements, skills

Современный портрет менеджера: квалификация, требования, навыки

O.S. Kartashova, student / О.С. Карташова, студент
V.V. Kuzmina, senior lecturer / В.В. Кузьмина, старший преподаватель
Novosibirsk State Agrarian University
Новосибирский государственный аграрный университет

Annotation. The paper examines a modern portrait of a human resources manager.

The skills, abilities, necessary qualifications, requirements, and prospects of the recruitment manager profession are analyzed.

Keywords: HR-manager, human resources, modern portrait of a manager, qualifications, skills.

In this article we will consider the necessary skills, abilities, qualifications, requirements of

a modern manager, as well as consider the prospects of this profession.

Today, each direction in the organization (interaction with partners, the state, etc.) is handled by a separate manager, and the owner himself automatically becomes an organizing manager, whose main task is to coordinate the activities of a group of managers. This duty requires a modern manager to perform such roles as: a manager with authority; a leader who is able to lead a team; a diplomat who competently comes out of conflict situations; an educator who brings moral qualities to society; an innovator who appreciates the role of science [3].

The problem lies in the fact that the profession of a manager involves performing a certain number of functions, the main of which are: organizing your own work and the work of the team, assigning responsibilities, conducting briefings, monitoring compliance with subordinates' job responsibilities, evaluating work and compiling reports, making recommendations on increasing the company's performance through market research of new technologies, as well as holding meetings and negotiating. The above works require up to 200 types of different actions per day, diversity can manifest itself as extensive communications within and outside the company, as well as the place of implementation and the rapid change of events. In order to perform such work efficiently and successfully, it is necessary to have many professional qualities, for example: attention to detail, knowledge of software products, language skills, skills in finding suppliers, knowledge of the principles of trade, sales, taking into account the specifics of the segment in which the company operates [1].

There are three main roles that a manager plays:

1) Coordinating. The manager connects several groups of people and establishes a dialogue between them

2) Informing. The manager ensures the movement of information at all its levels: reception, transmission and processing

3) The role associated with decision-making [1].

To successfully perform the following roles, it is necessary to possess many professional and personal skills and qualities.

The personal qualities of each manager should include honesty, decency, compliance with moral norms, modesty, fairness to others. A good leader should strive to understand his subordinates, see in each individual a person worthy of respect, should be humane, must strive for cooperation and find a compromise that takes into account the interests of everyone.

A manager must have insight into various kinds of issues, he must resist pressure, stand his ground confidently, not hiding his own views, defending the values that he professes to the last. He should help others acquire these values through personal example.

The work of a manager is extremely difficult, therefore, one of his most important personal qualities should be good health, which will help to be energetic and resilient, courageously endure the blows of fate, successfully cope with stress. Forces and energy must be rationally distributed among all your affairs in order to succeed in each, but you can not accustom yourself to constant loads and, from time to time, destroy the usual patterns of actions. [2] He must also be an emotionally healthy person, otherwise he simply cannot withstand all the overloads that fall on him. It is necessary to form positive emotions in oneself: empathy, which makes a person humane; excitement, which stimulates activity, interest and curiosity, which helps to move forward, the development of new fields of activity; confidence, which adds solidity [3].

Another group of qualities necessary for any manager is professional - a system of special knowledge and practical skills. A number of other points are also important. First of all, a modern manager is distinguished by a good knowledge of reality, both internal and external, an understanding of the goals of the company and its division, the ability to see problems, highlight the most significant aspects in them, be receptive to novelty and change. This is impossible without having above-average mental abilities, the ability to analyze the situation, create and critically evaluate various plans and programs, make decisions, take responsibility for their implementation, work hard and hard for this, be energetic and decisive [3].

The manager must be not only a well-trained and highly educated person, but also a creative one. He is required not only to believe in his creative abilities, but also to appreciate such abilities in others, to be able to mobilize and use them, overcoming all obstacles encountered on the way. To do this, you need to be persistent, feel the need for change, be able to break with traditions, perceive new ideas and innovative solutions, and systematically use them.

There is another group of manager qualities – organizational. They reflect the degree of culture of the manager, his knowledge of the technology of managerial work, namely: selection, placement and use of human resources; development of norms, standards and regulations of personal plans and plans of activity of departments, etc.

Organizational qualities are understood, first of all, purposefulness. The modern course of life requires a manager to have clear and reasonable goals, without which he will feel a lack of firmness and determination and may miss out on opportunities, wasting time on trifles. Everything is changeable in the world and in order to "stay afloat", the manager needs to adjust these goals. It is worth noting that purposefulness consists not only in setting goals, but also in striving hard for them. This is the main difference between a manager and other employees [1].

A manager should have discipline and self-control. Without this, he will not be able to call others to order, nor control their activities. Therefore, the manager must control his emotions and moods, study the emotions of others in order to find an approach to their behavior, as well as control the discipline of subordinates.

An important feature of a manager is realism. He must be able to correctly assess his capabilities and the capabilities of subordinates, their actions, not to wander in the clouds, then it will not hurt so much to fall if he fails.

A competent manager should be able to ensure that employees are involved in the work. To do this, you need to encourage people in the right way, turn any, even the most tedious work into an exciting process, looking for extraordinary approaches and unknown facets in the process of solving the problem, spice up your actions with a share of adventurism for greater attractiveness.

We would like to draw your attention to the fact that there is a certain professional standard required to work as a manager. A professional standard is a characteristic of the qualifications required by an employee to carry out a certain type of professional activity.

Let’s consider several qualifications and positions:

1. HR Specialist. The necessary education is secondary vocational education, a training program for mid-level specialists. Additional professional education is professional retraining programs, advanced training programs;

2. Recruitment Specialist. The necessary education is higher education, bachelor's degree and additional professional education, advanced training programs; professional retraining programs is in the field of personnel search and selection;

3. Specialist in staff development and training. The necessary education is higher education, and additional professional education is advanced training programs; professional retraining programs is in the field of organizational and professional development of personnel [5].

In this profession, everything depends on the scale of the company. The larger the firm, the more positions available to the manager [3].

The profession is very promising because a manager who shows financial abilities will eventually be able to become a financial director; his colleague, who knows how to understand people perfectly and find talents, will surely turn out to be an intelligent head of the personnel department.

When choosing a place of work, an ambitious manager should get a job in international corporations - even for the most modest position. No need to be afraid to start small.

In our opinion, the most important thing is that the manager must be capable of leadership, must be able to organize and support the work of the team, be ready for action, risk. He should be able to determine the scope of his official powers, the ability to act independently of the leadership, encourage people to obey, get rid of the ballast, and help the rest to become themselves, and not to crush under themselves. To do this, the manager must have tolerance for the weaknesses of people

who do not interfere with work, and intolerance for everything that prevents the successful solution of the tasks facing him and the team.

LIST OF REFERENCES / СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Zubtsova, L. K. Profession - manager [Electronic resource]: studies.- method. manual / L. K. Zubtsova. - 2nd ed., ster. - M.: FLINT, 2013. - 97 p. – URL: http://znanium.com/ (date accessed: 19.10.2021).

2. Reznik S.D. Fundamentals of personal competitiveness of a manager [Text]: Textbook / S.D. Reznik, A.A. Sochilova; Edited by S.D. Reznik. - M.: SIC INFRA-M, 2014. - 224 p. (date accessed: 19.10.2021).

3. Stadnik A.T. Modern manager [Electronic resource]: textbook. manual / A.T. Stadnik, T.M. Ryabukhina, T.A. Stadnik, S.G. Chernova, O.V. Ozhogova; Novosibirsk State Agrarian University. un-t, econ. fac. - Novosibirsk: Publishing House of NSAU, 2013. - 156 p.

4. Career prospects for a manager [Electronic resource] – URL: https://rabota-naiti.ru/karera/vybor-professii/menedzher.html (date accessed: 19.10.2021).

5. Professional standard [Electronic resource] – URL: https://hr-elearning.ru/wp-content/uploads/2017/03/profstandart_specialist_po_upravleniyu_personalom_06_10_2015_n_691n.pdf (date accessed: 19.10.2021).

УДК 331.1

Рынок труда: ответ на вызовы цифровизации

П.О. Каширина, студент
А.Е. Каракаш, студент
А.А. Манц, студент
В.М. Хохолкин, студент
Научный руководитель: Т.Ю. Калошина, канд. социол. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Рынок труда непрерывно меняется, и профессии, которые были востребованы 5 лет назад, сегодня могут оказаться ненужными и малооплачиваемыми. В статье рассматриваются основные тенденции рынка труда в условиях цифровизации. По нашему мнению, статья будет интересна старшеклассникам, студентам, а также специалистам, которые хотели бы обновить свои компетенции.

Ключевые слова: рынок труда, цифровизация, современные профессии, менеджмент.

Рынок труда очень динамичен и востребованность профессий меняется с периодичностью 5 лет. Мы живём в век информационных и компьютерных технологий, телекоммуникаций и повсеместной информатизации и цифровизации. Большой интерес вызывает вопрос об изменениях, произошедших в экономике и технологическом развитии мира в последние годы. Как поменялось устройство этих сфер жизни общества? И какие профессии актуальны теперь на современном рынке труда? Чтобы ответить на эти вопросы в статье были проанализированы основные события в сфере экономики на стыке XX и XXI веков и рассмотрены различные профессии, существующие в доминирующих отраслях.

Совокупность современных экономических и технологических изменений называют расцветом пятого технологического уклада. Зарождаться он начал ещё в 70-х годах прошлого века, а уже в 80-е получил широкое распространение по всему миру, когда темпы развития и производства ускорились и в мире начали происходить новые глобальные изменения. Сейчас мы находимся в фазе зрелости данного этапа. Технологии, созданные в

это время уже активно используются и применяются во всех областях. По прогнозам, пятый технологический уклад просуществует примерно до 2040 года, когда в силу вступит следующий, шестой уклад, уже зарождающийся в развитых странах [2].

Какие же техноэкономические изменения характерны для последних 50 лет? В 90-е годы началась обширная деиндустриализация развитых стран. Производство и промышленность стали переносить из развитых стран в развивающиеся. Это было связано, в основном, с большим количеством рабочей силы и дешёвых ресурсов в растущих странах.

Если раньше главенствующее место в экономике занимал промышленный капитал, то с развитием новых технологий его оттеснил финансовый капитал. Сейчас он является ведущим капиталом и оказывает глобальное влияние на экономическую сферу жизни. С активным развитием банковской системы, созданием кредитных карт и бесконтактной оплаты появилась возможность очень быстро перемещать финансы между отдельными людьми, организациями или целыми странами [4].

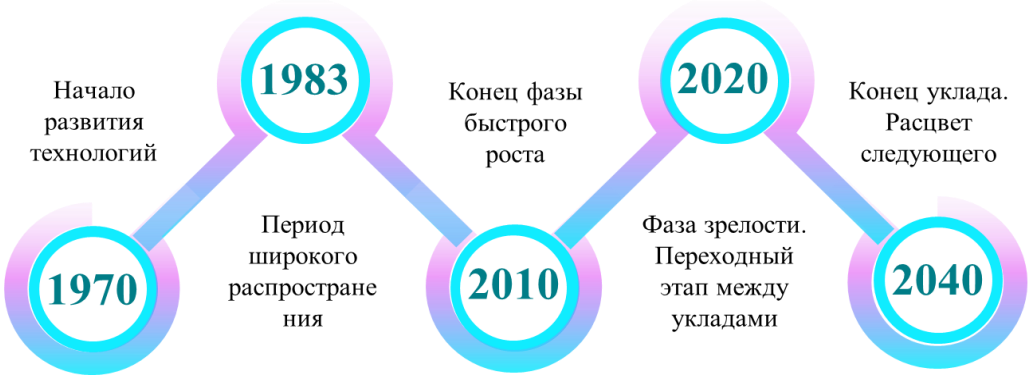


Рисунок 1 - Хронология пятого технологического уклада

Широкое распространение информационных технологий привело к активному росту корпораций, работающих в сфере ИКТ. Результат их деятельности заинтересовал не только простых потребителей, но и государство. Большая часть его функционала стала компьютеризирована и роботизирована. Технологии позволили, например, гораздо быстрее собирать информацию о гражданах и хранить её на электронных носителях.

Помимо глобальных изменений, произошедших за последние десятилетия, выделяются также особые черты пятого технологического уклада, которые ранее не существовали или только обозначались [3].

Широкое распространение уже в XXI веке получила персонализация. Этому поспособствовало появление ПК, а затем наших мобильных телефонов. Устройства, да и многие другие вещи, стали приобретать личные, уникальные характеристики, связываясь с одним конкретным владельцем. Яркий пример персонализации – всевозможная система защиты смартфонов (пароли, отпечатки пальцев).

Ещё одной отличительной чертой стала универсализация. Появилась возможность упрощать технику и сосредотачивать как можно больше функций в одном девайсе. В пример можно назвать те же смартфоны – их используют и как средство связи, и как мессенджер, в их функционал включены, камера, погода, игры, выход в интернет и многое другое. Даже современные автомобили оснащены множеством различных приспособлений, делающих их универсальным средством передвижения.

Благодаря технологиям и интернету все пользователи связываются в сеть, поэтому очень сложно сейчас быть оторванным или обособленным от общества. Природа всех социальных процессов и систем носит двойственный объективно-субъективный характер. Основным элементом и главным организатором этих процессов и систем является человек [1].

В наше время появились практически неограниченные возможности для расширения и развития собственных навыков и функционала. Если раньше человек мог получить, в основном одно образование и работать по одной профессии, то сейчас, благодаря

современным технологиям, можно обучаться в самых разных учебных заведениях, получать образование или работать дистанционно, пройти онлайн-курсы подготовки на другую профессию или вообще нигде не обучаясь попробовать себя в чём-то совершенно новом, например, в программировании, используя для этого только свой ПК.

Ключевой чертой эпохи цифровизации считается миниатюризация. Так называют появление микроэлектронных компонентов и уменьшение размеров деталей и приборов в целом.

В данном технологическом укладе доминирующими отраслями производства являются:

- электронная и атомная энергетика;
- микроэлектроника;
- информационные технологии;
- генная инженерия;
- биотехнологии.

В каждой из этих отраслей существуют востребованные профессии, которые и рассматриваются в статье. В современных реалиях размер оплаты труда широко варьируется в зависимости от квалификации специалиста, его стажа работы, образования и многих других факторов. Это наглядно можно увидеть в таблице 1 [6].

Таблица 1 – Размер заработной платы различных специалистов, руб.

Профессия	Заработная плата
Инженер-проектировщик	40000 – 150000
Инженер-электроник	30000 – 100000
SEO-специалист	50000 – 150000
Генный инженер	30000 – 150000
Биотехнолог	25000 – 70000

Инженер-проектировщик – это специалист, которые разрабатывает точные планы конструкций. Его работа нужна в самых различных областях, особенно в строительстве. Он проектирует автомобильные дороги и развязки, мосты, сооружения, здания, а также системы водоснабжения, вентиляции, канализации и так далее.

Инженер-электроник – специалист, обеспечивающий правильную техническую эксплуатацию, бесперебойную работу электронного оборудования, а также отвечающий за разработку, установку, наладку и запуск электронной техники. Профессия инженера-электронщика классифицируется на специализации деятельности на следующие направления:

- инженер-системотехник – занимается проектированием целой системы электронного оборудования с заданными параметрами, не вникая в структуру отдельных устройств.
- инженер-схемотехник – занимается проектированием подсистем с определенными характеристиками, то есть решает конкретные локальные задачи и детально разбирается в строении отдельных устройств.
- инженер-конструктор – занимается решением задач по оптимизации принципиальных схем, создавая более миниатюрные устройства.

SEO-специалист – это профессионал, который занимается оптимизацией сайта, приводя его в соответствие с требованиями основных поисковиков и наполняя его контентом, ориентированным на запросы пользователей. Аббревиатура SEO расшифровывается как «Search Engine Optimisation», что означает «Оптимизация под

систему поиска».

Основной задачей SEO-специалиста является настройка сайта (улучшение его структуры, включение ключевых запросов в контент) под требования топовых поисковых систем (в России это Яндекс и Google), что в конечной цели должно привести к повышению посещаемости и конверсии сайта. Стратегия SEO-специалиста направлена не только на то, чтобы поднять сайт в ТОП (оптимально в ТОП-10), но и на то, чтобы удержать его там надолго.

Генный инженер – это человек, который путём применения молекулярного клонирования, может напрямую воздействовать на генетический аппарат живого организма, оперировать разными генами, синтезировать их, переносить от одного вида другому и комбинировать на свое усмотрение.

Биотехнолог – специалист, изучающий биотехнологию в целом или в одной из её разновидностей. Биотехнология – наука, которая изучает возможность использования биоматериалов для решения определенных технологических задач, а также для реализации проектов в сфере гибридизации и генной инженерии. Основу специализации составляет генетика, а также ключевые направления биологии и эмбриологии. Также биотехнология базируется на некоторых прикладных дисциплинах, в частности на робототехнике.

Резюмируя всё вышесказанное, можно сделать вывод, что за последние несколько десятилетий произошли глобальные изменения практически во всех сферах жизни общества, человечество сделало большой скачок в технологическом развитии, благодаря компьютеризации и цифровизации. Стали развиваться новые отрасли, появляются новые профессии, требующие от работников высокой квалификации, специализированных знаний и межотраслевых навыков.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Балашов А.П. Основы менеджмента: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2020. 288 с.
2. Глазьёв С.Ю. Нанотехнологии как ключевой фактор нового технологического уклада в экономике / под ред. С. Ю. Глазьева и В. В. Харитонова. – М.: Тровант, 2009. 304 с.
3. Гринин Л. Пятый технологический уклад [Электронный ресурс] / URL: https://aftershock.news/?q=node/898273&full (дата обращения: 03.10.2021).
4. Динец Д.А. Технологии и финансы: четвёртый и пятый технологические уклады // Инновации и инвестиции, 2016. – №11. С. 2-8.
5. Егорова И. Обзор профессии SEO-специалист [Электронный ресурс] / И. Егорова // AFlife: Режим доступа: https://aflife.ru/professii/seo-specialist-kto-ehto (дата обращения: 06.10.2021).
6. Заработная плата [Электронный ресурс] / Профгид // URL: https://www.profguide.io/professions/ (дата обращения 04.10.21).
7. Инженер-электронщик: профстандарт и должностные обязанности [Электронный ресурс] // VPLATE: URL: https://vplate.ru/inzhener/elektronshchik/ (дата обращения 07.10.2021).
8. Краковский С. Генный инженер / Статья [Электронный ресурс] // URL: https://profitworks.com.ua/professii/nauchnaya-deyate (дата обращения: 04.10.2021).
9. Профессия биотехнолог / Каталог профессий [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://enjoy-job.ru/professions/biotehnolog/ (дата обращения: 05.10.2021).
10. Стогний М. Инженер-электронщик [Электронный ресурс] / М. Стогний // Профгид. Профориентация: URL: https://www.profguide.io/professions/injener_ elektronshik.html (дата обращения: 07.10.2021).

УДК 005.95

Coaching as a method of personnel development

Коучинг как метод развития персонала

P.O. Kashirina, student / П.О. Каширина, студент
V.V. Kuzmina, senior lecturer / В.В. Кузьмина, старший преподаватель
Novosibirsk State Agrarian University
Новосибирский государственный аграрный университет

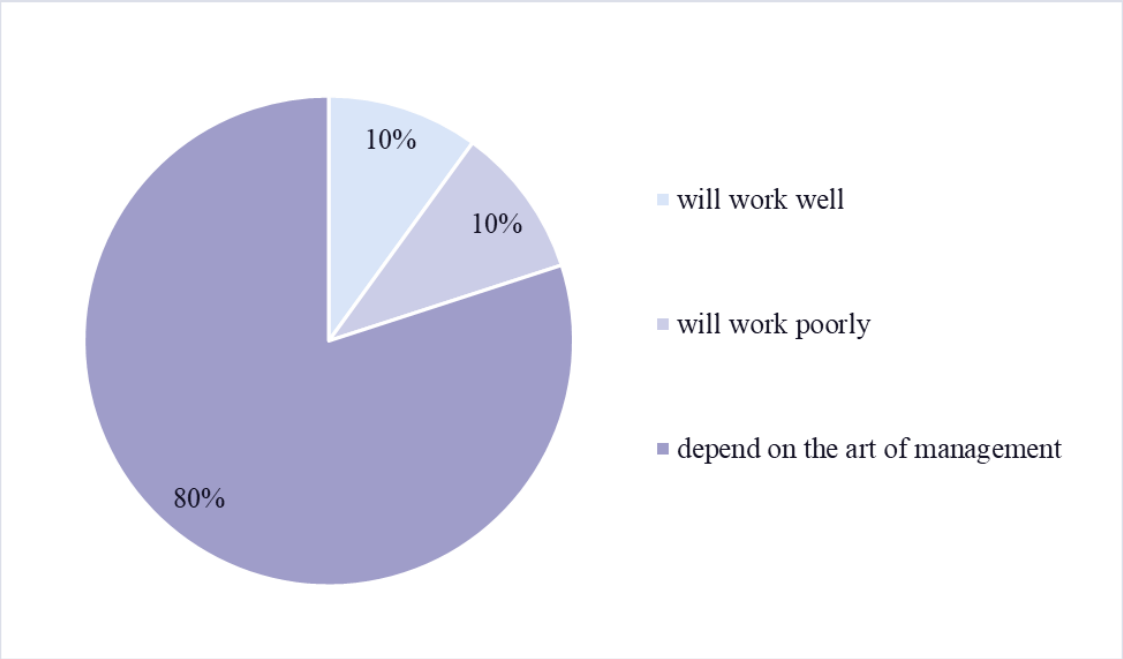
Annotation. The article discusses a modern effective method of personnel management and development – coaching. Its essence is revealed, approaches and stages of coaching are studied, advantages and disadvantages are analyzed. Conclusions are made regarding the impact of coaching on the work of organizations.

Keywords: coaching, personnel, efficiency, communication, motivation, management, potential.

In any organization, one of the main driving forces of progress is personnel management. The development of the organization, its well-coordinated and productive work is possible only with competent management and interaction with employees. Effective team work is the key to success for any company.

The modern world dictates new rules to us, the requirements for the skills and competencies of people are changing more and more. The staff becomes an important factor in the company's work, on which the uniqueness of the product depends. Therefore, the leader is also required to change the style of personnel management for the effective operation of the organization. Finding the right approach to employees is considered important.

According to expert research, the work of only 1/5 of employees does not depend on external conditions. The work of the rest will largely depend on a well-chosen approach and the art of management and incentives [1]. (Picture 1 – Staff efficiency). Therefore, it is so important to use an effective tool for influencing personnel. Coaching is such a tool, or better to say, a method of personnel management and development.



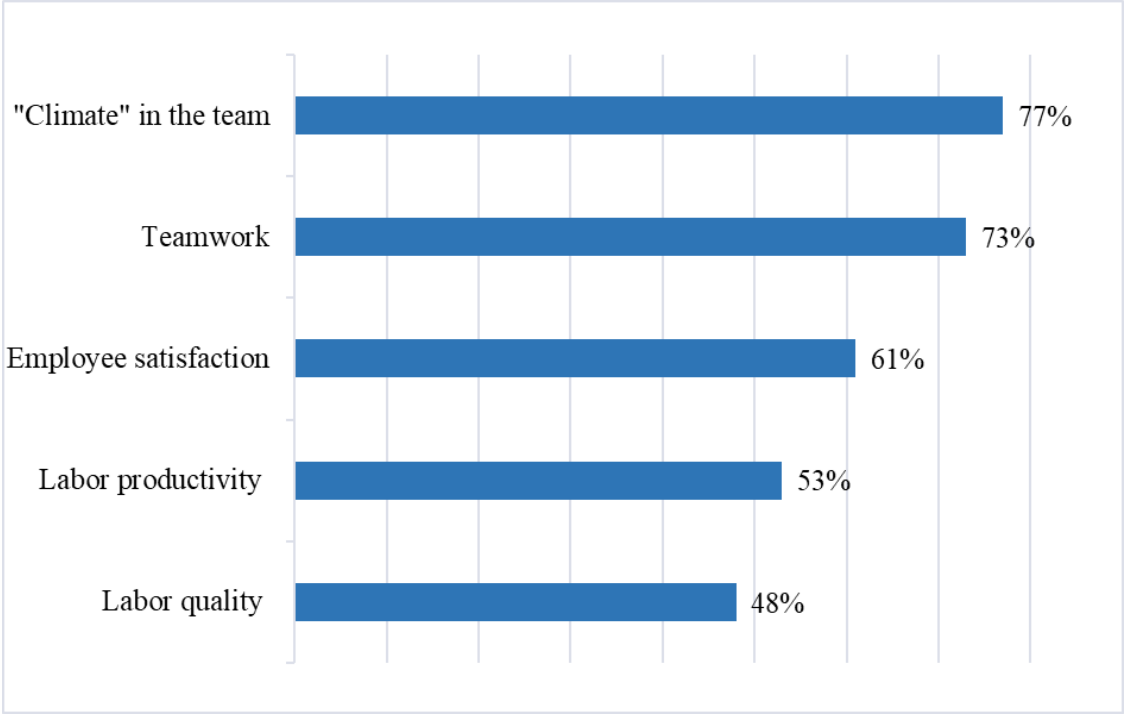
Picture 1 – Staff efficiency

Therefore, it is extremely interesting to consider coaching as a new method of personnel development and increasing the efficiency of the organization.

What is coaching anyway? The International Coaching Federation gives the following definition: «Coaching is an ongoing collaboration that helps clients achieve real results in their personal and professional lives» [2]. In the process of coaching, clients deepen their knowledge, increase their efficiency and improve the quality of life.

You can explain the essence of coaching in a slightly different way. Coaching helps you clearly define your goals and objectives, focus on achieving them and get great results, in the shortest possible time, with maximum efficiency and minimum effort.

The use of coaching in personnel management can significantly increase work efficiency and improve the professional skills of employees. This is evidenced by various studies in the field of personnel management. Manchester Inc. among the leaders of 100 large global business companies, has demonstrated that this approach significantly improves many indicators in the company. (Picture 2 – Results of the application of coaching in organizations). Most of all, the «climate» in the team improves, the indicators of team work increase significantly, an increasing number of employees are satisfied with their place of work. In addition, in companies using coaching, the quality and productivity of work increases [3].



Picture 2 – Results of the application of coaching in organizations

What are the goals of coaching and what methods can be used to achieve them? The most important task of coaching in working with personnel is to unleash the potential of each employee and make his work as effective as possible, stimulating his personal and career growth. What does the use of coaching give in management?

Firstly, as mentioned earlier, with the introduction of coaching, the effectiveness of managing employees and the organization as a whole is significantly increased. The management is sure that the subordinates understand the task and have all the capabilities, tools, and most importantly the desire and motivation to achieve it. Employees know exactly what is required of them and how to achieve it with maximum efficiency.

Secondly, the use of coaching significantly saves time spent on any work. This approach to personnel management helps to competently delegate work between employees, contributes to effective team building and the achievement of results in the shortest possible time.

Thirdly, thanks to coaching, communication within the organization is actively improved. With the help of all kinds of auxiliary coaching tools, such as trainings and seminars, a favorable psychological climate is established in the team, as well as mutual understanding and respect between employees and management. Feedback is being established.

The main coaching process in an organization is dialogue. For successful work, it is important to be able to ask competent questions that will help you understand how best to complete the tasks, and be able to find the right answers leading to successful results. During this dialogue, a connection is established between the manager and employees for well-coordinated and productive collaboration. Employees experience their full potential, increase their motivation and desire to work, and they independently come to a decision and achieve results.

The coaching process itself can be decomposed into several stages that help us achieve the result we need in the end. Here are distinguished:

– Defining the goals of coaching. It is important to understand what exactly we want to achieve and get in the end;

– Analysis of the current situation. It is necessary to understand in what state the organization is now in order to think over further actions;

– Statement of tasks and determination of ways to achieve them. At this stage, the steps that will lead us to the goal are determined, as well as the ways and methods of achieving them, the tools that must be applied in the process;

– Drawing up an action plan. Here a competent strategy is developed, it is prescribed what exactly needs to be done, what innovations to apply in the work of the organization;

– Implementation of the plan. An important detail that distinguishes coaching is the control of the process of completing the task itself, the support of employees.

Speaking about coaching as one of the methods of personnel management, one cannot fail to mention its advantages and disadvantages. But since coaching is considered an innovative and effective method of personnel development, it certainly has more advantages than disadvantages.

Of the clear advantages and positive results of the introduction of coaching, one can single out:

– Significant increase in the efficiency of the team;

– Reducing staff turnover by increasing employee satisfaction with their place of work;

– Increasing the profitability of the organization through improving the quality of work and increasing labor productivity;

– Improving the psychological «climate» of the team;

– Increasing the level of motivation, initiative, awareness, involvement in the work process among employees due to competent work with personnel;

– Development of employees and the organization as a whole [4].

Do not forget about the possible negative consequences of using coaching in the work of the organization. As an example, we can mention the loss of the opportunity to «be always right» here. For many leaders who are used to commanding subordinates, it is not easy to abandon one-man management and cooperate with employees. Plus, thanks to coaching, people grow rapidly, improve their skills and competence. They may need quick career growth and, if the company cannot provide it, there will be an outflow of personnel. Of course, as with any new introduction, there is a risk of not getting the expected result from coaching [5].

Summing up everything that was analyzed above, it can be noted that the effective implementation of coaching in the organization leads to the successful achievement of goals, brings satisfaction from the work of both employees and management. Applying coaching techniques can go a long way towards helping a company move forward. At the same time, it should be understood that open dialogue is not applicable in all areas; in this case, the elements of coaching should be competently combined with other management styles. From this we can conclude that, no matter how effective the management style is, first of all, the success of the company depends on the leader and his team.

LIST OF REFERENCES / СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Shchegortsov V.A., Taran V.A. Management: a textbook for university students studying in economics and management / edited by V.A. Shchegortsov. – M.: Unity-Dana, 2005. – 543 p.
2. International Coaching Federation [Electronic resource] / URL: https://coachingfederation.org/ (date of access 17.10.2021).
3. International Ericksonian University of Coaching [Electronic resource] / URL: https://erickson.ru/ (date of access: 17.10.2021).
4. Yakhontova E.S. Soft Management, or Relationship Management in the Company: Textbook / E.S. Yakhontova. – M.: Publishing House Economics, 2010. – 470 p.
5. Galkina T.D. Coaching as an innovative style of personnel management / T.D. Galkina // Society, Economics, Management. – 2019. – No. 4. – P. 64-68.

УДК 685.5

Управление карьерой: зарубежный опыт

А.В. Клокова, студент
Научный руководитель: О.А. Наконечная, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье рассматривается сущность управления карьерой. Изучается зарубежный опыт управления карьерой гражданских служащих (Япония, США) и государственных служащих (страны ЕС).

Ключевые слова: управление карьерой, конкуренция, образование, англо-саксонская модель, романо-германская модель, система продвижения.

Актуальность выбранной для исследования темы определяется тем, что разных странах к управлению карьерой относятся совершенно по-разному и, по сути, данная задача решается, исходя из исторических, социально-политических и научно-технических особенностей развития стран, а также исходя из психологических, ментальных, морально-этических норм людей, их воспитания, традиций и устоев.

Изучение зарубежного опыта весьма актуально во всех сферах человеческих отношений, потому как для наиболее успешной реализации в России и российских компаниях всех возможных перспектив развития карьеры лучше всего перенимать отточенный зарубежный опыт, реализация которого работает уже множество лет. Так, традиционно в качестве примеров принято брать опыт карьерных продвижений в компаниях Японии и Канады, а в качестве ориентира для управления карьерой государственных служащих – страны ЕС.

Как известно, вопросы изучения карьеры как таковой в специальной литературе рассматриваются лишь в плане трудовой деятельности в какой-либо организации, чаще всего коммерческой или государственной. При этом, карьера, чаще всего, рассматривается как некое поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей и квалификационных возможностей, и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника.

Карьера как объект управления представляет собой совокупность определенных качеств изменения для достижения поставленных им карьерных целей. В специальной литературе чаще всего встречается такое понятие, как «этапы управления карьерой», причем выделяют подготовительный (аналитический), плановый и организационный этапы. При этом необходимо учитывать тот факт, что в каждой сфере деятельности можно делать свою

карьеру последовательно в течение жизни или параллельно, то есть одновременно. Также, своей карьерой управляет только индивид, а формированием и развитием в отношении карьерных процессов и индивидуальных карьер своих сотрудников управляет организация [1,С.6-21.].

Можно сказать, что управление карьерой – это часть управления персоналом, которая касается взаимоотношений работодателя и работников по поводу воздействия на профессиональную и организационную карьеру [2].

В развитых индустриальных странах проблемы развития карьеры уже давно являются объектом исследования ученых и практиков. Становление и развитие деловой карьеры как объекта управления исторически были и остаются неразрывно связанными с организационной эволюцией. С момента возникновения корпораций, управление карьерой приобретает более организованную форму.

Так, например, Япония отличается от других стран мира направленностью управленческого образования, состоящего в:

– невысокой престижности научных степеней;

– решающей роли в определении перспектив карьеры со стороны выбранного человеком университета и факультета;

– отсутствии формального управленческого образования;

– серьезном различии (в понимании японских руководителей) между образованием и профессиональным обучением;

– предпочтении руководителям-самоучкам.

Определенный интерес вызывает канадский опыт, состоящий в сокращение штатов. Так, например, компания «Canada Housing and Mortgage Corporation» (CHMC) с 1986 по 1990 год сократила количество своих работников с 4000 до 3000 человек. Менеджеры CHMC столкнулись с проблемой, как стимулировать сотрудников, в условиях, где возможности для должностного продвижения уменьшились. Количество должностей на высоких степенях иерархии сократилось. Таким образом, задача, стоящая перед менеджерами CHMC, состояла в том, чтобы сформировать организационные ценности и методы, которые бы подчеркнули важность выполнения работы с энтузиазмом и высококачественно. Так, CHMC осуществила ряд мероприятий с целью переориентации ценностей и методов работы в организации, в числе которых было формальное и неформальное консультирование как работников, так и менеджеров с целью адаптации к новой ситуации, обусловленной ограничением возможности вертикального карьерного роста; и создание официальной системы индивидуального планирования и консультирования с ориентацией на повышение квалификации и совмещения профессий. Результаты всех проведенных мероприятий смогли практически целиком нейтрализовать последствия уменьшения возможностей должностного роста в CHMC.

В общем и целом, рассмотренный зарубежный опыт управления карьерой в компаниях говорит о важности практического применения на отечественных предприятиях таких методов, как:

– гармония и согласованность интересов (японский опыт);

– безличная конкуренция (американский опыт);

– концепция самостоятельного выбора карьеры (британский опыт);

– формальное и неформальное консультирование (канадский опыт).

При этом, для возможности применения подобного опыта на отечественных предприятиях необходимо в полной мере изучить возможность их адаптации, условия карьерного развития на предприятиях, факторы, которые влияют на карьерное развитие работника, потребности, мотивы, интересы и жизненные цели каждого работника, являющегося предметом построения карьеры [2].

Рассматривая вопрос об управлении карьерой государственных служащих также нельзя обойти вниманием опыт зарубежных стран. Так, например, система управления карьерой в странах ЕС строится на позициях беспристрастности, открытости, стабильности,

беспартийности и лояльности. Карьера государственного служащего начинается с окончания им соответствующего учебного заведения, когда высшее образование выступает обязательным условием назначения претендента на государственную службу. Кроме того, будущий государственный служащий должен успешно сдать экзамены независимой экспертной службы. В странах Европейского союза чиновник чаще всего в начале своей карьеры назначается на самую низовую должность. Считается, что продвижение с низшей должности наиболее эффективный способ достичь профессионального мастерства. Постепенно с обретением опыта, а также по результатам своей работы государственный служащий может рассчитывать на повышение по службе. Ему гарантирована социальная защита, пожизненная занятость и соответствующие условия труда.

Существует две основные модели управления карьерным ростом

1. Англо-саксонская модель, которая основана на принципах «открытых дверей». Это говорит о том, что на госслужбу и на любую должность может претендовать каждый желающий, который раннее не имел отношения к государственной службе. Государственный служащий также имеет право по желанию оставить службу и передвигаться между частными и общественными секторами.

Так, в Нидерландах, любой желающий может поступить на государственную службу, а при поступлении на нее не проводят никаких экзаменов. Важнейшими критериями для занятия определенной должности являются образование, стаж и мотивация. Каждый департамент проводит свою политику найма, но вакансии всегда находятся в открытом доступе для всех желающих. Условия работы на государственной службе в Нидерландах схожи с условиями работы в частном секторе: открытые вакансии, нет конкурсных экзаменов, для продвижения по службе не имеет значение выслуга лет. Таким образом, в Нидерландах управление карьеры строится совершенно иным от России способом, когда оценка эффективности и результативности не имеет никакого значения при управлении карьерой государственных служащих. При найме на работу не оценивают знания и умения, акцент идет на компетенции, которыми должен владеть государственный служащий

2. Романо-германская модель (полная противоположность англо-саксонской модели) основной принцип карьерного роста в которой – это принцип карьеры: строгая последовательность замещения свободных должностей, в котором назначение претендента на службу осуществляется на самую низшую должность, а дальше развитие карьерой зависит от результатов деятельности, опыта, стажа и от профессионализма.

В Германии, например, отбор и служебное продвижение по службе госслужащих осуществляется на основании их профессиональной квалификации, способности и пригодности. Прием на государственную службу происходит на конкурсной основе, организованное в виде экзамена. Должность, на которую назначают государственного служащего и прохождение государственной службы зависит от образования государственного служащего. Профессиональные знания государственного служащего оцениваются раз в пять лет, а лица, которые достигают 50 лет, освобождаются от прохождения квалификационного экзамена. Система менеджмента профессионально-должностным продвижением организована на принципе продвижения и принципе повышения квалификации. Таким образом, в Германии карьера государственных служащих строится на принципе повышения квалификации и последовательном продвижении [3, С.29-32].

Подводя итоги, следует отметить, что управление карьерой (в частном секторе или на государственной службе) во многих странах мира отличается в значительной степени: в одних странах важным является приоритет на опыт и мотивацию работников; в других – образование; в-третьих – успехи в работе. То есть, в Англо-саксонской модели управления карьерным ростом государственных служащих важным является доступность всех видов должностей для всех граждан, а в Романо-германской модели – должность может получить только человек со специальным образованием, получая повышение ступень за ступенью. В Японии, например, предпочтение в развитии карьеры отдают самоучкам, а в США все

выстраивается на постоянной конкуренции.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Базавлуцкая Л.М. Управление карьерой: учебное пособие / Л.М. Базавлуцкая, Е.А. Гнатышина, Ю.В. Лысенко. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2019. – 81 с.

2. Балашов А.П., Шелковников С.А. Организационно-экономические подходы к повышению квалификации кадров в отрасли сельского хозяйства на основе профессиональных стандартов – Сборник научных трудов по материалам российской научно-практической конференции. – Национальная система квалификаций и профессиональные стандарты.- Новосибирск, 29–31 января 2019. – С. 17-24.

3. Зарубежный опыт карьерного развития. [Электронный ресурс]: https://poisk-ru.ru/s32992t5.html (дата обращения: 17.11.2021).

4. Климова И.И. Зарубежный опыт управления карьерой государственных гражданских служащих / И.И. Климова, Т.В. Братарчук, А.Ю. Алексеев // Муниципальная академия. – 2020. – №2. – С. 28-36.

УДК 336.221

Значимость доли налоговых поступлений по специальным налоговым режимам на примере Новосибирской области в бюджет государства

Р.А. Космынин, студент
С.Н. Матвиенко, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Статья посвящена анализу динамики изменений налоговых поступлений по специальным налоговым режимам в консолидированный бюджет Новосибирской области, а также значимости данных поступлений в поступлениях по Российской Федерации

Особое внимание уделено изучению динамики изменений налоговых поступлений по специальным налоговым режимам в отдельном взятом субъекте Новосибирской области, так и в целом по Российской Федерации. В данной статье проанализирован объем налоговых поступлений от применения спецрежимов субъектами малого среднего бизнеса, коими являются юридические лица и индивидуальные предприниматели. В результате проведенного анализа автор пришел к выводу, что доля поступлений по Новосибирской области в поступлениях по Российской Федерации хоть и незначительна, однако наблюдается тенденция плавного роста.

Ключевые слова: специальные налоговые режимы, субъекты малого и среднего бизнеса, налогообложение, налогоплательщики, ПСН, УСН, ЕНВД, ЕСХН.

Рассмотрим поступления денежных средств по уплате налогов в рамках специальных налоговых режимов в бюджет как в целом по Российской Федерации, так и долю поступлений в Новосибирскую область. Таким образом, изучим динамика поступлений денежных средств по уплате налогов в рамках специальных налоговых режимов и значимость доли поступлений отдельного субъекта, такого как Новосибирская область, в бюджет государства.

Для достижения поставленной цели будут использованы данные из отчетов, предоставленных Федеральной налоговой службой Российской Федерации. В результате изучения данных сведения проведем анализ поступлений денежных средств по налогам в разрезе специальных налоговых режимов в бюджет Новосибирской области за 2018 – 2020 годы. Данные для формирования таблицы взяты из раздела 3 «Начисление и поступление

платежей по налогам на совокупный доход», отчета, сформированного УФНС по субъекту Российской Федерации номер 1-НМ (Таблица 1 - Динамика изменений налоговых поступлений по специальным налоговым режимам в консолидированный бюджет Новосибирской области за 2018 – 2020 годы).

Таблица 1 – Динамика изменений налоговых поступлений по специальным налоговым режимам в консолидированный бюджет Новосибирской области за 2018 – 2020 годы

Наименование специального налогового режима		Сумма поступлений, млн. руб.		
		2018 год	2019 год	2020 год
ЕНВД		1 557,8	1 584,1	1 386,8
ЕСХН		68,6	83,5	110,2
СН	Доходы	6 746,3	8 067,4	8 848,8
	Доходы-Расходы	3 191,2	3 763,6	3 779,3
Патент		181,7	224,5	232,8
Всего		11 745,6	13 723,1	14 357,9

Из представленных данных видно, что суммы поступлений по специальным налоговым режимам для субъектов малого и среднего бизнеса с каждым годом растут. Однако применение единого налога на вмененный доход становится менее популярным. Так, поступления по данному налогу в 2020 году снизились на 215,3 миллионов рублей по сравнению с 2019 годом. На наш взгляд данное обстоятельство напрямую связано с тем, что с 01.01.2021 года система налогообложения в виде единого налога на вмененный доход перестало применяться, а также с тем, что годом ранее налогоплательщиков ограничили в применении единого налога на вмененный доход при торговле товарами, подлежащими обязательной маркировке, а именно лекарственные средства, одежда и натурального меха, обувь.

Далее для наглядного представления на рисунке 1 отразим долю поступлений по каждому из режимов налогообложения в общей сумме поступлений по специальным режимам налогообложения.

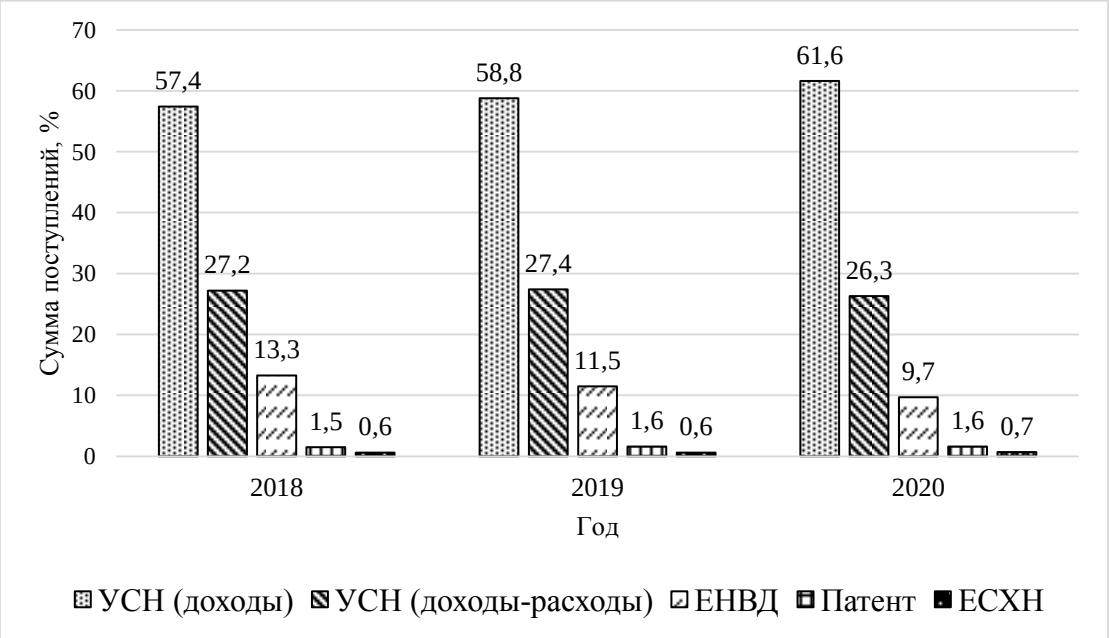


Рисунок 1 – Доля поступлений по специальным налоговым режимам для субъектов малого и среднего бизнеса в консолидированный бюджет Новосибирской области за 2018 – 2020 годы

Из представленных специальных налоговых режимов больше всего доходов в бюджет приносит упрощенная система налогообложения с объектом «доходы» и это несмотря на то, что в Новосибирской области введены налоговые каникулы для индивидуальных предпринимателей, впервые зарегистрированных после 1 июля 2015 года и осуществляющих предпринимательскую деятельность в производственной, социальной и научной сферах. Доля данного режима составляет за 2018 год 57,4%, за 2019 год – 58,8% и за 2020 год – 61,6 процента. В среднем доля поступлений по упрощенной системе налогообложения по объектам «доходы» и «доходы, уменьшенные на величину расходов» за три года составляет 86,2 процентов. Такая динамика может быть связана с тем, что все больше индивидуальных предпринимателей и организаций начинают вести деятельность по продаже товаров, оказанию услуг и выполнению работ. При такой деятельности расходы минимальны и выгоднее принимать упрощенную систему налогообложения с объектом «доходы», поскольку налоговая ставка составляет всего 6% от доходов.

Таким образом, поступления по упрощенной системе налогообложения по Новосибирской области занимают основную часть поступлений по всем специальным налоговым режимам, принимаемым субъектами малого и среднего бизнеса.

Стоит отметить, что, сокращение суммы налоговых поступлений по единому налогу на вмененный доход за 2020 год связано с введёнными ограничениями и отменой данного налогового режима в 2021 году.

В среднем доля поступлений по единому налогу на вмененный доход за три года составляет 11,5 процентов. Вероятнее всего сокращение начислений по единому налогу на вмененный доход происходит из-за того, что на данном режиме существует ограничение в виде закрытого перечня деятельности, по которому может применяться данный режим.

Таким образом, данный специальный налоговый режим находится на втором месте по поступлениям в консолидированный бюджет Новосибирской области после упрощенной системы налогообложения.

Что касается патентной системы, то, несмотря на высокий темп роста численности налогоплательщиков, превышающий темпы роста налогоплательщиков индивидуальных предпринимателей по остальным налоговым режимам, поступления налоговых платежей находятся на третьем месте. В среднем доля начислений по ней за три года равняется 1,6 процента. Начисления по данному режиму налогообложения выше, чем по единому налогу на сельскохозяйственный доход, и это несмотря на то, что патентную систему могут принимать только индивидуальные предприниматели, а систему единого сельскохозяйственного налога как индивидуальные предприниматели, так и организации.

Стоит отметить, что по данным отчета №1-ПАТЕНТ, по сравнению с 2015 годом за 2020 год количество выданных патентов увеличилось более, чем в пять раз. Так, за 2015 год количество индивидуальных предпринимателей, приобретших патенты, составило 1 210 человек. Из них большинство патентов было выдано на оказание услуг по сдаче в аренду (наем) жилых и нежилых помещений, дач, земельных участков, принадлежащих индивидуальному предпринимателю на праве собственности. А за 2020 год количество индивидуальных предпринимателей, приобретших патенты, составило 6 352 человек.

В отношении ЕСХН, то поступления по нему очень малы, не превышают 1% от поступлений по всем специальным налоговым режимам. Прежде всего такая динамика может быть связана с тем, что организации и индивидуальные предприниматели до 1 января 2019 года не являлись плательщиками налога на добавленную стоимость (за исключением НДС, уплачиваемого при ввозе товаров на таможне, а также при выполнении договора простого товарищества или договора доверительного управления имуществом). А, следовательно, они не выставляли счет-фактуры. Таким образом, контрагенты теряют возможность на возмещение налога на добавленную стоимость, в связи с этим перерабатывающие организации часто приобретают сельскохозяйственное сырье у посредников или предпринимателей, занимающихся производством сельскохозяйственных товаров, выбравшим общую систему налогообложения

Низкая доля поступлений может быть обусловлено тем, что данный режим имеет ограничение – данный спецрежим дозволено применять только тем предприятиям, что осуществляют собственное производство товаров, а также, что не менее важно, доходы у данных предприятий должны быть не меньше 70 процентов от ведения сельскохозяйственной деятельности. Для многих организаций этот порог достаточно высок.

Далее наш анализ целесообразно продолжить в рамках определения доли поступлений денежных средств по уплате налогов в рамках специальных налоговых режимов для форм малого и среднего бизнеса в Новосибирской области в бюджет государства. Для этого рассмотрим суммы поступлений налогов по специальным налоговым режимам в целом по Российской Федерации (Таблица 2 – Динамика изменений налоговых поступлений по специальным налоговым режимам в бюджет Российской Федерации за 2018 – 2020 годы).

В целом по суммам поступлений в Российской Федерации также, как и по Новосибирской области, лидирует упрощенная система налогообложения. С каждым годом происходит их значительный рост. Так, в 2020 году по сравнению с 2018 годом произошло увеличение платежей на 79 736,7 миллионов рублей по объектам налогообложения «доходы» и «доходы, уменьшенные на величину расходов».

Таблица 2 – Динамика изменений налоговых поступлений по специальным налоговым режимам в бюджет Российской Федерации за 2018 – 2020 годы

Наименование специального налогового режима		Сумма поступлений, млн. руб.		
		2018 год	2019 год	2020 год
ЕНВД		64 441,8	65 009,9	52 004,4
ЕСХН		13 623,9	15 714,3	15 293,9
СН	Доходы	292 447,7	343 932,4	353 594,3
	Доходы-Расходы	129 935,7	148 911,3	148 525,8
Патент		12 467,4	13 923,7	13 296,8
Всего		512 916,5	587 491,6	582 715,2

Начисления по единому налогу на вмененный доход аналогично начислениям по Новосибирской области с каждым годом постепенно сокращаются. Сокращение в целом по Российской Федерации обусловлено тем,

что единый налог на вмененный доход действует не во всех регионах, например, в Москве, согласно закону города Москвы от 26.09.2012 № 45 «О системе налогообложения в виде единого налога на вмененный доход для отдельных видов деятельности», данный налоговый режим отменен с 1 января 2014 года. Также, согласно Федеральному закону №232-ФЗ, начиная с 2016 года субъекты Российской Федерации могут самостоятельно регулировать ставку налога, а именно снижать или повышать в пределах от 7,5% до 15 процентов.

Что касается единого сельскохозяйственного налога, то, по сравнению с Новосибирской областью, по Российской Федерации рост его поступлений хоть и незначительно, но превышает поступления по патентной системе налогообложения.

В результате проведенного исследования установлено, что доля поступлений по Новосибирской области в поступлениях по Российской Федерации крайне мало, однако наблюдается тенденция плавного роста. Так, с каждым годом происходит увеличение влияния Новосибирской области в части упрощенной системы налогообложения и единого налога на вмененный доход. Противоположным являются патентная система налогообложения и единый сельскохозяйственный налог. Несмотря на то, что по Новосибирской области наблюдается их рост.

В среднем сумма поступлений по специальным налоговым режимам в Новосибирской области в поступлениях по Российской Федерации составляет за 2018 год 2,3%, за 2019 год

– 2,3% и за 2020 год – 2,5 процентов. Следовательно, с каждым годом значимость Новосибирской области в налогообложении малого и среднего бизнеса растет.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 25.12.2018) / Собрание законодательства РФ, 07.08.2000, № 32, ст. 3340.
2. Федеральный закон от 02.04.2014 № 52-ФЗ (последняя редакция) «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации» [Электронный источник] / http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_161213/
3. Закон Новосибирской области от 30 июня 2015 года № 572-ОЗ «О внесении изменений в Закон Новосибирской области «О налогах и особенностях налогообложения отдельных категорий налогоплательщиков в Новосибирской области» [Электронный источник] / https://www.nalog.ru/rn54/about_fts/docs/5641071/ (дата обращения: 20.11.2021).
4. Официальный сайт Федеральной налоговой службы Российской Федерации [Электронный ресурс] / https://www.nalog.ru/rn54/ (дата обращения: 20.11.2021).
5. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] / http://www.gks.ru/ (дата обращения: 20.11.2021).

УДК 336.221

Проблемные аспекты применения патентной системы налогообложения

Р.А. Космынин, студент
С.Н. Матвиенко, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Статья посвящена анализу проблемных аспектов специального налогового режима, а именно патентной системы налогообложения, применяемого индивидуальными предпринимателями в ведении своей финансово-хозяйственной деятельности. Также рассмотрено понятие и сущность ПСН. Особое внимание уделено факту низкой собираемости налогов по данному налоговому режиму. В данной статье проанализированы условия применения патентной налоговой системы, а также самые распространенные налоговые правонарушения, совершаемые налогоплательщиками. На основе проведенного исследования автор пришел к выводу, что множество налогоплательщиков, применяющих данный режим налогообложения, в ходе своей деятельности уходят в серую зону, чтобы сократить налоговое бремя.

Ключевые слова: специальные налоговые режимы, субъекты малого и среднего бизнеса, налогообложение, налогоплательщики, патентная система налогообложения.

Применение патентной системы налогообложения имеет как преимущества, так и недостатки. Это обусловлено особенностями данной системы, поэтому для начала следует рассмотреть, что она собой представляет, какие преимущества и недостатки несет для предпринимателя, а какие – для государства.

Патентная система налогообложения представляет собой специальный налоговый режим для индивидуального предпринимателя (ИП), который они могут применять наряду с общей системой, УСН или ЕНВД.

Патентная система применяется по отношению к отдельным видам бытовых услуг, розничной торговли и услуг общественного питания, с 2021 года этот список был значительно расширен. Перечень допустимых видов деятельности приведен в п. 2 ст. 346.43

налогового кодекса Российской Федерации [3].

На патенте много плюсов: предпринимателя освобождают от НДФЛ и НДС, он оплачивает заранее известную установленную сумму и не сдает налоговых деклараций. С 2021 году условия применения ПСН были изменены и дополнены.

Существуют некоторые ограничения. Так, патент могут применять исключительно ИП. Перейти на ПСН могут только те предприниматели, у которых соблюдены два условия:

- 15 сотрудников или меньше;
- годовая выручка не больше 60 млн. рублей.

Расчет патента производится таким образом. Налоговая база для ПСН не зависит от доходов и расходов предпринимателя. Стоимость патента подсчитывается на основе потенциально возможного дохода. Эту цифру местные органы власти в индивидуальном порядке определяют для каждого вида деятельности, учитывая такие показатели, как занимаемые площади, численность сотрудников и т. д.

Налоговая ставка при расчете стоимости патента в общем случае осталась прежней и составляет 6 процентов.

Стоимость патента можно рассчитать по формуле:

П = ПД х СТ,

где ПД – потенциально возможный доход. СТ – ставка налога.

Патент выдается по выбору предпринимателя на время от одного до 12 месяцев включительно в пределах одного календарного года, то есть срок действия патента не может перейти на следующий год. Чтобы продолжить деятельность в рамках патентной системы, предприниматель должен в срок до 20 декабря подать заявление в территориальный налоговый орган.

Налогоплательщики ведут учет доходов своей деятельности в книге учета доходов, форма и порядок заполнения которой утверждается Минфином России. Книга учета доходов ведется отдельно по каждому полученному патенту. Предприниматели, применяющие патентную систему, ведут учет доходов кассовым методом [2].

ИП может утратить право на применение патентной системы и перейти на общий режим налогообложения с начала налогового периода, на который ему был выдан патент, в следующих случаях:

- если с начала календарного года его доходы деятельности превысили 60 000 000 руб.;
- если в течение налогового периода средняя численность наемных работников превысила 15 человек;
- если налог в связи с применением патентной системы не был уплачен в установленные сроки.

После потери права на использование патентной системы ИП должен уплатить налоги в рамках общей системы с начала налогового периода. При этом он может уменьшить НДФЛ на сумму,которую уплатил ранее в рамках патентной системы.

Таким образом, наиболее частые правонарушения, совершаемые предпринимателем, – это сокрытие реального дохода, если его размер превысил установленную сумму, сокрытие реального количества работников данного ИП. Для этого недобросовестные предприниматели пользуются различными методами, большинство из которых хорошо известны сотрудникам налоговых служб, но, тем не менее, могут принести немало проблем.

В первую очередь можно назвать дробление существующего бизнеса на несколько, для того, чтобы получить несколько юридических лиц, оборот которых не будет превышать пороговой суммы, определенной для спецрежима упрощенки. Однако такой метод может быть чреват неприятными последствиями или принятием очень высоких налоговых рисков.

Налоговая служба может счесть такие действия по дроблению искусственными, имеющими первичной целью только экономию налогов, а не деловую, со всеми вытекающими из этого последствиями в виде больших налоговых претензий. И в результате предприниматель будет обложен налогами заново. Если возьмут, к примеру, торговую сеть,

трансформировавшуюся в отдельные юридические лица на упрощенной системе налогообложения, посчитают их как одно юридическое лицо, насчитают НДС и налог на прибыль, прибавят к этому пени и штрафы до 40 процентов за налоговые правонарушения. И вместо 6 процентов с оборота предприятие будет вынуждено заплатить значительно больше. Подобные суммы, как правило, неподъемны для таких небольших компаний, так что придется объявлять себя банкротом. И это еще не самое неприятное, существует высокий риск возбуждения уголовного дела по основаниям уклонения от уплаты налогов. Так что число бизнесменов под дамокловым мечом может увеличиться. Словом, путь по дроблению бизнеса – это не выход, скорее пороховая бочка.

Когда ФНС расценивает подобные случаи как необоснованную налоговую выгоду в связи с искусственным дроблением бизнеса, есть очень много ситуаций, которые можно трактовать по-разному, все в деталях. Здесь и заключается главная сложность – определить, кто имел целью незаконное обогащение и уход от налогов, а кто честный законопослушный налогоплательщик.

Еще одним методом по сокрытию доходов является неведение учетных книг. Привлечь предпринимателя к ответственности на основании ст.120 Налогового кодекса РФ можно, если допущено грубое нарушение правил учета доходов и расходов или объектов налогообложения. Под грубым нарушением подразумевают:

– отсутствие первичных документов, счетов-фактур, регистров бухгалтерского учета;

– систематическое, как минимум два раза в течение календарного года, несвоевременное и неправильное отражение на счетах бухгалтерского учета и в бухгалтерской отчетности хозяйственных операций, денег, материальных ценностей, нематериальных активов и финансовых вложений.

Санкции по ст. 120 Налогового кодекса РФ возможны в том случае, если отсутствуют регистры бухгалтерского учета. Книга учета доходов и расходов является регистром налоговым. Это следует из ст. 346.24 Налогового кодекса РФ. Данная книга ведется с той целью, чтобы определить сумму единого налога. А за отсутствие налогового регистра оштрафовать на 5000 руб. по ст. 120 нельзя. В этой статье также не предусмотрена и ответственность за неверно составленные налоговые регистры и за то, что они не заверены в инспекции. За эти нарушения наказывают штрафом суммой всего лишь 50 рублей[1].

И еще одна деталь: предприниматели, перешедшие на упрощенную систему налогообложения, освобождены от ведения бухгалтерского учета, за исключением учета основных средств и нематериальных активов, и учет своей финансово-хозяйственной деятельности они должны осуществлять в Книге учета доходов и расходов. Согласно ст. 346.24 Налогового кодекса РФ Книга учета доходов и расходов является регистром налогового, но никак не бухгалтерского учета. Статья 120 Налогового кодекса РФ не предусматривает каких-либо санкций за неправильное ведение налогового учета. Таким образом, штрафы в случае допущения организацией ошибок при заполнении Книги, а также отсутствие фиксирования отдельных операций к организации применяться не должны. Подтверждают эту точку зрения и арбитражные суды [4].

Для сокрытия реального количества работников применяют следующий метод. Некоторые работодатели пользуются новым законодательством о самозанятых и стали оформлять в качестве оных своих же сотрудников. Как результат, предприниматели экономят на налогах, получают льготы от государства за устройство самозанятых, снимают с себя ответственность за ошибки работников. Сами работники, приобретшие статус самозанятого, тоже имеют определенную выгоду: они оплачивают всего 4% налога вместо 13% НДФЛ. Впрочем, налоговые органы хорошо разбираются в подобных схемах и с легкостью способны их выявить. Правоприменительная практика формируется не в пользу предпринимателей и граждан, злоупотребляющих нормами о самозанятых. Попытки вывести россиян из тени в легальный налоговый учет путем приобретения статуса самозанятого гражданина имеют спорный успех.

Стоит упомянуть также о налоговой политике государства. Взять, к примеру, такой момент, в 2017 году в Налоговом кодексе появилась статья 54.1, которая установила критерии необоснованной налоговой выгоды, так называемая налоговая реконструкция. Норма вызвала массу споров. Многие добросовестные сделки налоговый орган оценивает как уклонение от налогов. При оспаривании решения налогового органа суд принимает сторону властного органа, в полной мере налоговая реконструкция пока не заработала до настоящего времени. В итоге некоторым предпринимателям стало проще уйти в тень, чем каждый раз обосновывать выбор контрагента и проявлять постоянную осмотрительность.

В общем, несмотря на увеличение прозрачности налоговой политики государства и рост размеров штрафов, часто в теневой части экономики остаются либо недостаточно информированные предприниматели, либо те, кто полагает, что будет проще оплатить штрафы в случае, если их нарушения будут выявлены и доказаны. Рост налоговой нагрузки загоняет бизнес в тень. Особенно актуально это для представителей малого и среднего бизнеса, который понес огромные финансовые потери в 2020 году вследствие пандемии. Предприниматели не получили должной поддержки от государства, исчерпали свои экономические ресурсы, поэтому начинают уходить в серую зону, чтобы сократить налоговое бремя.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 02.07.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2021).
2. Бондаренко Т.Н. Патентная система налогообложения: плюсы и минусы для ИП [Текст] / Т.Н. Бондаренко, Е.Л. Войнова // Карельский научный журнал. – 2018. – Т. 6, № 2 (19). – С. 64-66.
3. Зотиков Н.З. Налоговые льготы и преференции как элемент поддержки малого и среднего предпринимательства [Текст] / Н.З. Зотиков // Экономическая безопасность: современные вызовы и поиск эффективных решений: материалы всероссийской научно-практической конференции. – Москва: Московский университет им. С. Ю. Витте. – 2020. – С. 750-760.
4. Ответственность за неведение книги учета доходов и расходов [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: https://biz-books.biz/upravlenie-business/otvetstvennost-nevedenie-knigi-ucheta-dohodov.html (дата обращения: 05.11.2021).

УДК 336.221

Пути совершенствования патентной системы налогообложения

Р.А. Космынин, студент
С.Н. Матвиенко, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Статья посвящена поиску путей совершенствования специального налогового режима, а именно патентной системы налогообложения, применяемого индивидуальными предпринимателями в ведении своей финансово-хозяйственной деятельности. Особое внимание уделено направлениям борьбы с налоговыми преступлениями: совершенствование законодательной базы с целью предотвращения неоднозначных ситуаций, тщательная проверка деятельности ИП, создание выгодных условий работы для ИП с одновременным ужесточением наказания, обеспечение доступа к информации, проведение разъяснительных бесед. В данной статье рассмотрены подходы к предупреждению налоговых правонарушений - ужесточение возможного наказания (за счет

увеличения вероятности применения карательных мер) и стимулирование добровольного выхода из тени.

Ключевые слова: специальные налоговые режимы, субъекты малого и среднего бизнеса, налогообложение, налогоплательщики, патентная система налогообложения.

Налоги являются жизненно необходимыми для нормального функционирования государства, поскольку именно они формируют большую часть государственного бюджета, который в дальнейшем перераспределяется на финансирование социально и экономически значимых задач государства. Патентная система налогообложения является несовершенной, и требует улучшений. Это обусловлено тем, что некоторые предприниматели используют недочеты данной системы с целью уменьшения размера выплачиваемых ими налогов. Таким образом, бюджет государства лишается значительной части дохода. Масштабы проблемы отображает статистика. За 10 лет работы Следственного комитета был наложен арест на имущество общей стоимостью 67 млрд. рублей, а в бюджет страны было возвращено 208 млрд. В целом же только из-за налоговых преступлений за минувшую десятилетку государственная казна потеряла более 450 млрд. рублей. На сегодняшний день больше половины материалов, поступающих в СКР от налоговых служб, составляют основу для уголовных дел – за 2020 год по ним был вынесен лишь один оправдательный приговор [4].

Одним из самых важных этапов совершенствования налогового законодательства Российской Федерации стало изменение содержания второй части Налогового кодекса Российской Федерации (НК РФ). Федеральным законом «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации» была введена упрощенная налоговая система в форме патентной системы налогообложения. Правовое регулирование патентной системы налогообложения (ПСН) является весьма сложной проблемой. Было принято много нормативно-правовых актов, которые изменяют и дополняют основные положения, но определяющим является НК РФ.

Можно выделить два основных подхода к предупреждению налоговых преступлений – ужесточение возможного наказания (за счет увеличения вероятности применения карательных мер) и стимулирование добровольного выхода из тени. Для достижения оптимального результата эти механизмы должны работать в совокупности, учитывать ряд специфических особенностей российских граждан (менталитет). У предпринимателя только тогда будет смысл и стимул работать полностью легально, если размеры штрафа будут значительно превышать сумму, необходимую для уплаты налога.

Успешной может быть мера по борьбе с теневым сектором, которая будет направлена на создание добровольных программ по выходу из серой зоны. Государство должно пойти на то, чтобы смягчить наказание для тех предприятий, которые добровольно решили легализовать свой бизнес. К примеру, это может проявляться в виде снижения денежных штрафов или замене уголовной ответственности нарушителей административной. Также вполне приемлемо установление налоговых каникул на период выведения из тени.

К примеру, для стимулирования предпринимателей вести деятельность исключительно законными путями, в 2021 году были приняты следующие изменения.

До 2021 года на патенте могли работать только те ИП, которые занимались видами предпринимательской деятельности из специального списка. Предприниматели, которые работали в других сферах, не могли использовать патент. С 2021 года список видов деятельности, для которых применима патентная система налогообложения, дополнительно была расширена. Это значит, что в каждом субъекте Российской Федерации местные органы власти вправе разрешить применять патентную систему налогообложения практически для любых видов деятельности. Но регионы не обязаны разрешать применять патент для всех видов деятельности из п. 2 ст. 346.43 НК РФ. Например, если местные власти посчитают, что для регионального бюджета выгоднее, чтобы на том или ином виде деятельности ИП работали на упрощенной налоговой системе, то они могут не разрешить патент для этого

вида.

Ограничение по площади магазинов и кафе увеличено с 50 до 150 кв. м. Такое ограничение действовало раньше для ЕНВД. Но его отменили с начала 2021 года. До 2020 года включительно работать на патенте могли только небольшие торговые точки и заведения общепита с площадью до 50 кв. м. С 2021 года этот лимит был увеличен в три раза.

Одной из самых важных задач налоговых служб – контроль над ведением учетных книг. Книга учёта доходов на ПСН является требованием ст. 346.53 НК РФ. Она нужна для демонстрации налоговой инспекции, что предприниматель соблюдает ограничение по сумме доходов – 60 млн. рублей. Предприниматели, которые превысят лимит, потеряют право на патент с самого начала его действия. Их автоматически переведут на УСН, если они ранее подавали уведомление о переходе на упрощёнку, или сразу на ОСНО.

Сдавать книгу как обязательную отчётность не требуется, но налоговая может запросить её, когда будет проверять предпринимателя. Отсутствие книги – грубое нарушение правил учёта доходов и расходов. За это грозят штрафы по ст. 120 НК РФ:

- 10 000 рублей – за нарушение в одном налоговом периоде;
- 30 000 рублей – за нарушение в нескольких налоговых периодах.

Заверение указанных книг является обязательным их реквизитом, отсутствие которого не позволяет придать документу статус какой-либо из названных книг.

Это значит, что отсутствие у ИП заверенной надлежащим образом Книги учета доходов и расходов может быть расценено как отсутствие самой указанной книги.

Обе из названных книг учета могут быть расценены как сводные регистры бухгалтерского и налогового учета, на основании которых определяются результаты предпринимательской деятельности за налоговый период, исчисляются налоговая база и налоги, подлежащие уплате предпринимателем.

Однако, серьезные санкции могут быть применены только за отсутствие книги и регистра, ошибки в заполнении караются штрафом в 50 р. Таким образом, предприниматели за неотражение отдельных операций в книге учета не могут быть оштрафованы. Можно сделать вывод, что ст. 120 НК РФ требует доработки, которая даст возможность отличить случайную ошибку от попытки незаконно обогатиться.

Одним из способов предотвращения махинаций с книгой учета является введение контрольно-кассовой техники (ККТ). До 2020 года включительно большинство ИП на ПСН, за исключением особого списка, могли работать без ККТ [2].

С начала 2021 года, напротив, по умолчанию ИП на патенте должен использовать ККТ, но имеется список тех видов деятельности, по которым можно продолжать работать без кассы (п. 2.1 ст. 2 закона от 22.05.2003 № 54-ФЗ). К примеру, в 2021 году можно работать на патенте без кассы тем, кто ремонтирует одежду и обувь или занимается электромонтажом. Таким образом, теперь все меньше предпринимателей на патенте могут работать без ККТ. Тем, кто не вошел в льготный список, придется покупать кассу, регистрировать ее в ИФНС, затем нести расходы на обслуживание и ремонт и т. п.

Нельзя сказать, что переход на ККТ решит все проблемы, но в результате этого контроль доходов ИП станет гораздо проще, и спорных моментов в их деятельности будет возникать меньше. Таким образом, следующей целью можно назвать перевод полностью всех ИП на ККТ.

Помимо размера дохода, контролю также подлежит количество сотрудников, по условиям ПСН их должно быть не больше 15. Однако предприниматели пытаются обойти это условие путем оформления некоторых работников как самозанятых. Также множество случаев, когда сотрудников вообще никак не оформляют.

С начала этого года появилось вроде бы бесполезное ограничение в 20 транспортных средств. До 2021 года этого лимита для ПСН не было. Теперь ИП, который занимается перевозками на патенте, может задействовать не более 20 автомобилей. Но выше говорилось, что по условиям ПСН можно нанять не более 15 работников. Как результат, новое ограничение по транспорту не несет особого смысла: даже если ИП на патенте купит или

арендует больше 20 автомобилей, их все равно будет некому водить. Однако же, если предприниматель очень сильно превысил лимит в 15 сотрудников, данное ограничение может ему несколько помешать.

Относительно неформальной занятости, вряд ли возможно ее полностью искоренить, но можно принять меры, которые будут способствовать ее сокращению. Например, создание механизмов перехода в область формальных трудовых отношений, которые обеспечат дополнительную защиту интересов работника, дадут ему ощущение большей стабильности, что еще более актуально в эпоху пандемии.

Главное внимание необходимо сосредоточить на совершенствовании механизмов налогового администрирования (разработка новых и приспособление к постоянно меняющимся условиям уже существующих инструментов налогового контроля). Нужно обратить внимание на возможность облегчения и упрощения исполнения налоговой обязанности для плательщиков.

Помимо этого, результативными могут быть меры, которые направлены на стимулирование добровольного перехода предпринимателей на безналичную оплату. Их принцип может заключаться в выгоде для потребителей и создании привлекательных условий (скидки, накопление баллов, кэшбэк и т.п.). Положительный эффект может дать также проведение разъяснительной работы, то есть налоговые органы обязаны рассказать о положительных сторонах выхода из серой зоны.

Таким образом, можно выделить следующие направления борьбы с налоговыми преступлениями: совершенствование законодательной базы с целью предотвращения неоднозначных ситуаций, тщательная проверка деятельности ИП, создание выгодных условий работы для ИП с одновременным ужесточением наказания, обеспечение доступа к информации, проведение разъяснительных бесед.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 02.07.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2021).

2. Федеральный закон РФ № 373-ФЗ от 23 ноября 2020 г. «О внесении изменений в главы 26.2 и 26.5 части второй Налогового кодекса Российской Федерации и статью 2 Федерального закона «О применении контрольно-кассовой техники при осуществлении расчетов в Российской Федерации».

3. Бурковская А.Ф. Особенности применения, преимущества и недостатки патентной системы налогообложения / А.Ф. Бурковская, К.В. Зельцер // Научные исследования молодых ученых: сборник статей IV Международной научно-практической конференции: в 2 ч. – Пенза: Наука и Просвещение. – 2020. – С. 51-54.

4. Савенко А. Выступаем за усиление уголовной ответственности для физических лиц [Электронный ресурс]. – URL: https://iz.ru/1111639/aleksandr-savenko/vystupaem-za-usilenie-ugolovnoi-otvetstvennosti-dlia-fizicheskikh-litc (дата обращения: 07.11.2021).

УДК 657

Анализ распространенных ошибок в бухгалтерском учете и ответственность бухгалтера

В.Е. Крамаренко, студент
Научный руководитель: Е.Ю. Давыдова, старший преподаватель
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Бухгалтерские ошибки обходятся бизнесу достаточно дорого. Ошибки в бухучете могут привести к ошибкам в налоговом учете. Поэтому важно не только своевременно их выявить, но и грамотно исправить. В статье рассмотрены наиболее распространенные ошибки, которые допускаются бухгалтерами в процессе ведения учета, его организации и предоставления различных видов отчетности.

Ключевые слова: ошибки, ответственность, бухгалтерский учет, финансовая дисциплина, искажение отчетности.

Так как работа бухгалтера требует не только внимательности и качественности выполняемых учетных действий, но и правильности ведения самого процесса учета, стоит внимательно рассмотреть и то, какие ошибки могут быть допущены, и какая за них ответственность.

В основе данной статьи лежат такие источники как судебная статистика правонарушений в области финансов и бухгалтерского учета, изучение статей и прочих материалов по данной теме, публикуемых в открытом доступе.

За нарушения допущенные в ведении бухгалтерского учета и формировании отчетности к бухгалтерам может быть применен любой вид ответственности: как административная, так и уголовная. Рассмотрим каждый вид ответственности.

Административная ответственность наступает в следующих случаях:

– нарушения финансовой дисциплины (не соблюдение установленных норм, требований и правил для проведения расчетов и операций с денежными потоками) штраф в сумме от 4000 до 5000 рублей статья 15.1 КоАП РФ;

– непредставление бухгалтерской отчетов в налоговые органы – штраф в размере от 300 до 500 рублей по статье 19.7 КоАП РФ;

– нарушение сроков представления налоговых деклараций штраф в сумме от 300 до 500 рублей;

– непредставление документов по запросам ИФНС штрафные санкции от 300 до 500 рублей;

– за неудержание по исполнительным листам предусматривается штраф – от 15000 до 20000 рублей;

– непредставление статистических отчетов штраф на сумму от 10000 до 20000 рублей, при повторном нарушении от 30000 до 50000 рублей;

– неисполнение требований ИФНС штраф в размере от 2000 до 4000 рублей.

Что касается уголовной ответственности, к ней бухгалтер привлекается в следующих случаях:

1. Установления фактов уклонения организации от уплаты налоговых и страховых взносов, ставших возможными исключительно благодаря «созидательной» деятельности главного бухгалтера, последнему грозит уголовная ответственность по статьям 199 и 199.1 УК РФ.

Искажение содержания отчетов вследствие неумышленной ошибки (то есть по невнимательности) в качестве преступления не рассматривается. И в целом, обвинения в уголовно-наказуемых деяниях в сфере налогообложения для бухгалтеров – явление редкое, поскольку предъявляются лишь при недоплате налоговых сборов в масштабных величинах:

сумма сокрытого налога для признания её крупным размером должна превышать 5 млн. рублей за три налоговых периода; для квалификации причиненного государству ущерба как особо крупного – свыше 15 млн. рублей.

Размер штрафа для криминально наказуемого проступка при крупном размере пугающий – от 100 тыс. до 300 тыс. рублей, также предусмотрено наказание в виде принудительных работ сроком до 2-х лет, арест до полугода или лишение свободы до 2-х лет. Кроме того, возможна дисквалификация бухгалтера на период до 3-х лет. При обвинении в крупном размере ущерба сумма штрафа просто потрясает воображение – от 200 тыс. до 500 тыс. рублей, принудительные работы – до 5 лет, а лишение свободы уже на срок до 6 лет. Дисквалификация может составлять также 3 года.

Неуплата социальных взносов. Для оценки содеянного как уголовного деяния также требуется крупный размер недоплаченной суммы взносов – свыше 2 млн. рублей за три года, либо особо крупный – более 10 млн. рублей в пределах 3 лет. В распоряжении судов – штраф от 100 тыс. до 300 тыс. рублей при крупном размере и до 500 тыс. рублей при особо крупном. Лишение свободы соответственно: на срок до 1 года в первом случае и до 4-х лет во втором.

Наказание должно быть неотвратимым! Но законодатель готов пойти навстречу раскаявшемуся в содеянном бухгалтеру: специалист в области финансов освобождается от наказания, если впервые совершил преступление, полностью погасил предъявленную задолженность по взносам и пеням и, в довершение ко всему этому, уплатил штраф.

2. Фальсификация документов. Статьей 327 УК РФ за подобное правонарушение установлен арест до 6-ти месяцев, принудительные работы либо лишение свободы – и то, и другое на срок до 2-х лет.

При злостных действиях по неудержанию с работников-родителей алиментных выплат, по усмотрению суда одно из следующих наказаний: штраф до 200 тыс. рублей; лишение права работать в сфере бухучета – до 5-ти лет; обязательные работы – до 480 часов, арест – на срок до полугода и даже лишение свободы – до 2 лет.

Что касается статистических данных по правонарушениям в сфере бухгалтерского учета, на сайте с судебной статистикой, приведены следующие правонарушения в разрезе страны за 2019 год (Таблица 1 – Статистика правонарушений в области финансов и бухгалтерского учета в РФ за 2019 г.).

Так как многие руководители берут в свой штат бухгалтера для того, чтобы не заниматься ведением бухгалтерских дел самому или за неимением такого опыта, стоит задуматься и о том, как проверить, насколько хорошо бухгалтер работает и все ли он делает правильно.

Налоговая задолженность и несвоевременная сдача отчетности. Отчетность должна сдаваться вовремя, а налоги – уплачиваться в полном объеме. Убедиться, так это или нет, поможет сверка с налоговой инспекцией. Еще один способ выяснить своевременность сдачи отчетности – просмотреть банковскую выписку за последние 2 – 3 года.

Руководителя должно насторожить два момента:

1. Если среди расходных документов будут инкассовые поручения – документы, которые подтверждают, что ИФНС списывала с вашего расчетного счета налоговую задолженность.

2. Если в платежных документах в назначении платежей присутствуют фразы «уплата пени», «уплата штрафа» и т.д.

Выписка операций по расчетам с бюджетом поможет убедиться в правильности начисленных и уплаченных сумм налогов. Выписку можно получить в налоговой. В бумажном виде ее выдают в течение 5 рабочих дней, либо за 1 день, если запрос был отправлен электронно. Выписка поможет быстро проанализировать причины долгов и переплат по налогам – при их наличии. В ней указаны начисления и платежи по каждому виду налога.

Таблица 1 – Статистика правонарушений в области финансов и бухгалтерского учета в РФ за 2019 г.

Показатель	Рассмотрено дел	Подвергнуто наказанию	Доля наказанных, %	Оправдано	Доля оправданных %	Наказание штрафом	Размер штрафов, тыс. руб.
Нарушение сроков предоставления налоговой декларации	266 915	224 460	84,0	11 493	4,0	90 051	29 166
Непредставление сведений, необходимых для осуществления налогового контроля	218 904	175 411	80,0	14 182	6,0	156 624	49 870
Грубое нарушение правил ведения бух. учета и представления бухгалтерской отчетности	3 012	2 070	68,0	376	12,0	1 983	10 996
Нецелевое использование бюджетных средств	2 189	1 366	62,0	333	15,0	1 330	20 690
Всего правонарушений	1 269 660	1 057 741	83,0	68 026	5,0	852 625	551 153

Чтобы обнаружить нарушения в работе с расчетным счетом и кассой, проверьте выписки из банка. Вот в каких случаях руководителю следует насторожиться:

1. Неизвестный контрагент перечисляет значительные суммы денег, которые обналичиваются сразу или частями: это может оказаться «отмыванием» чужих денежных средств.

2. Платежные поручения в адрес незнакомых организаций или на счета физических лиц.

3. Ошибочные переводы денег в адрес сторонней организации, которые через некоторое время возвращаются на расчетный счет вашей компании.

4. Превышен кассовый лимит.

В случае если выясняется, что бухгалтер недобросовестно занимается учетом и часто платит за свои нарушения штрафы, стоит задуматься о компетентности данного сотрудника и вынести свое решение относительно его дальнейшей судьбы в организации. В зависимости от того, какие ошибки совершает бухгалтер, возможно правильным решением будет направить сотрудника на повышение квалификации, с целью улучшения его дальнейшей работы в организации.

Главбух – одна из ключевых руководящих должностей в любой организации. Именно он контролирует основные денежные потоки, рассчитывает обязательные платежи, ведет учет материальных ресурсов и заверяет финансовую отчетность. Поэтому любая ошибка в работе главного бухгалтера может отразиться на репутации и финансовом положении работодателя самым негативным образом.

Хороший бухгалтер стоит дорого, а плохой – еще дороже, не только для работодателя, но и для самого себя.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Судебная статистика РФ. [Электронный ресурс]. URL: http://stat.xn.
2. Палкина Ю.А., Кривец Т.П. Преступления в экономической сфере: ответственность бухгалтера // Экономика, предпринимательство и право. – 2014. Т. 4. № 25. С. 9–16.
3. Лермонтов Ю.М. Ответственность главного бухгалтера: когда, за что и на сколько? // Бухгалтер и закон. 2008. № 12(120). С. 26-33.

УДК 657.47

Себестоимость как фактор, влияющий на эффективность производства продукции мясного скотоводства

С.А. Курочкина, магистрант
И.В. Трубчанинова, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье представлены результаты анализа эффективности производства продукции мясного скотоводства на примере сельскохозяйственной организации Новосибирской области.

Ключевые слова: рентабельность, прибыль, убыток, объем производства, себестоимость, затраты производства, продуктивность.

Себестоимость продукции – основа успешной деятельности сельскохозяйственной организации. От уровня себестоимости зависит размер прибыли. Эффективность производственной деятельности предприятия, использование материальных, финансовых и трудовых ресурсов взаимосвязаны с уровнем себестоимости продукции.

Аналитическое исследование было проведено на базе сельскохозяйственной организации ООО «Альянс» Куйбышевского района Новосибирской области. Организация основана в 2014 г., с 2018 года ООО «Альянс» направило значительные усилия на воспроизводство скота мясных пород. Приказом Министерства сельского хозяйства РФ от 13 апреля 2020 года №195 ООО «Альянс» получило свидетельство о регистрации в государственном племенном регистре как племенной репродуктор по разведению крупного рогатого скота герефордской породы.

В таблице 1 представлены данные по экономической эффективности производства продукции мясного скотоводства.

Таблица 1 – Экономическая эффективность производства продукции мясного скотоводства в ООО «Альянс» за 2018–2020 гг.

Показатель	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2020 г. в % к 2018 г.
Произведено продукции, ц	2 609	3 853	3 675	140,8
Продуктивность 1 головы, ц	3,01	2,58	2,39	79,4
Реализовано продукции, ц	4 148	5 917	3 012	72,6
Затраты труда на 1 ц выращивания скота, тыс. чел. ч	7	12	13	185,7
Полная себестоимость реализации 1 ц. продукции, руб.	11 952,0	12 104,11	11 963,81	100,1
Цена реализации 1 ц руб.	10 129,0	11 327,3	11 001,6	108,6
Прибыль (убыток), тыс. руб.	-7 560	-4 596	-2 898	38,3
Уровень рентабельности (убыточности), %	-15,2	-6,4	-8,04	-

Анализируя таблицу 1, можно сделать вывод, что за период 2018-2020 гг. объем производства продукции увеличился на 40,8%. При этом реализация продукции сократилась более чем на 25%. Уровень себестоимости продукции на протяжении исследуемого периода находится практически на одном уровне.

Средняя цена реализации изменилась за три года не значительно и в 2020 г. составляла 11000,66 рублей. Прибыль по данному виду деятельности на протяжении 2018–2020 гг. получить не удалось, но сумма убытка от продаж сократилась на 61%. Уровень убыточности в 2020 году составляет – 8,04%.

Далее рассмотрим состав и структуру производственных затрат организации ООО «Альянс» (Таблица 2 – Структурный анализ производственных затрат ООО «Альянс» 1 ц прироста животных на выращивании и откорме (мясное скотоводство) за 2018–2020 гг.).

Таблица 2 – Структурный анализ производственных затрат ООО «Альянс» 1 ц прироста животных на выращивании и откорме (мясное скотоводство) за 2018–2020 гг.

Элементы затрат	2018 г.		2019 г.		2020 г.		Изменение 2020 г. к 2018 г. абсолютное (±), тыс. руб.	Влияние отдельных затрат на изменение себестоимости %
	Затраты, тыс. руб.	Уд. вес, %	Затраты, тыс. руб.	Уд. вес, %	Затраты, тыс. руб.	Уд. вес, %		
1.Материальные затраты:	18553	54,91	26261	57,32	24118	56,42	5565	16,47
корма	13476	72,64	21492	81,84	18472	76,59	4996	14,79
покупная энергия всех видов (кроме нефте – продуктов)	773	4,17	542	2,06	473	1,96	-300	-0,89
ветеринарные препараты	54	0,29	331	1,26	190	0,79	136	0,40
нефте – продукты всех видов	3105	16,74	2899	11,04	2339	9,70	-766	-2,26
запасные части и материалы для ремонта основных средств, инвентаря	1145	6,17	997	3,80	2 644	10,96	1 499	4,44
2. Затраты на оплату труда	7523	22,27	9653	21,07	9583	22,42	2 060	6,10
3. Отчисления на социальные нужды	2147	6,36	2754	6,011	2735	6,40	590	1,75
4. Амортизция	1735	5,14	4540	9,91	2435	5,70	700	2,07
Прочие	3829	11,33	2606	5,69	3879	9,07	50	0,15
Всего	33787	100	45814	100	42750	100	8963	26,53

Структурный анализ затрат организации ООО «Альянс» показывает что затраты, связанные с материалами, превышают половину фактической стоимости производимой продукции и. Так, в 2020 г. их удельный вес составляет 56,42%. Затраты на корма на протяжении трех лет составляют более 70% от суммы всех материальных затрат. Снижение материалоемкости производства ООО «Альянс» может быть достигнуто в первую очередь путем сокращения затрат на корма. Этого можно достигнуть за счет полного обеспечения

поголовья всех видов скота в организации собственными кормами высокого класса, а также снижению себестоимости одной кормовой единицы за счет роста урожайности кормовых культур и механизации кормопроизводства.

Затраты на оплату труда работникам животноводства, закрепленными за животными на выращивании и откорме, составляют в 2020 г. более 20% от суммы всех затрат.

Несмотря на то, что себестоимость в 2020 г. по сравнению с 2018 г. изменилась не существенно, затраты по статье корма возросли на 4996 тыс. руб.

Себестоимость 1 ц прироста животных на выращивании и откорме находится в прямой зависимости от затрат на одну голову и в обратной зависимости от продуктивности.

Рассмотрим в таблице 3 влияние данных факторов на изменение себестоимости 1 ц прироста животных на выращивании и откорме в сельскохозяйственной организации ООО «Альянс».

Таблица 3 – Влияние изменений затрат на 1 голову животных на выращивании и откорме и уровня продуктивности на себестоимость 1 ц продукции в ООО «Альянс», руб.

Затраты на 1 голову скота, руб.		Среднегодовая продуктивность 1 головы скота, ц		Себестоимость 1 ц прироста живой массы скота на откорме, руб.			Отклонение (±)		
								в т.ч. за счет изменения	
2018 г.	2020 г.	2018 г.	2020 г.	2018 г.	2020 г.	условн.	всего	затрат на 1 голову скота	продуктивности животных
38930	27810	3,01	2,39	11952	11963,8	11635,9	11,81	-316,02	327,83

Анализируя таблицу 3 можно сделать вывод, что снижение себестоимости 1 ц прироста в 2020 г. по сравнению с 2018 г. на 11,81 руб. было достигнуто за счет сокращения затрат на 1 голову на 316,02 руб., но снижение продуктивности животных повлекло за собой повышение себестоимости на 327,83 руб.

На финансовый результат оказывает непосредственное влияние себестоимость продукции и объем продаж по сложившейся цене реализации продукции. Влияние изменений себестоимости продукции, объёма продаж и цены реализации на финансовый результат в исследуемой организации ООО «Альянс» рассмотри в таблице 4.

Таблица 4 – Влияние себестоимости, объёма продаж, цены реализации на финансовый результат в ООО «Альянс»

Объём реализации (Q), ц.		Цена реализации 1 ц (P), руб.		Себестоимость 1 ц (Z), руб.		Прибыль (убыток), тыс. руб.		Отклонение, тыс. руб.			
Q_0	Q_1	P_0	P_1	Z_0	Z_1				в т.ч. за счет		
2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	всего	объема	цены	себестоимости
4148	3012	10129	11001,66	11952	11963,81	-7560	-2898	4662	2069	2628,4	-35,6

Анализируя таблицу 4 можно сделать вывод, что убыток сократился в 2020 г. за счет уменьшения объема реализации продукции на 2069 тыс. руб. и за счет увеличения средней цены реализации на 2628,4 тыс. руб. Увеличение себестоимости продукции привело к убытку в размере 35,6 тыс. руб.

Проведенный анализ показал, что увеличение прибыли возможно за счет экономии затрат, что приведет к снижению себестоимости. На себестоимость прироста влияют продуктивность животных и затраты на содержание одной головы скота.

На протяжении 2018-2020 гг. ООО «Альянс» получила убыток от реализации продукции, полученной от выращивания крупного рогатого скота. Убыток в исследуемом

периоде сокращается, в ближайшей перспективе хозяйство планирует выйти на безубыточное производство, а в дальнейшем получать прибыль.

Снижение себестоимости возможно за счет перехода на изготовление собственных кормов. В настоящее время хозяйство использует дорогостоящие покупные корма, в их стоимость входят и затраты на доставку. Поставщики кормов регулярно повышают цены на свою продукцию, что отражается на конечном потребителе.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бухгалтерский учет и анализ в крестьянских (фермерских) хозяйствах / Е.И. Костюкова, М.Г. Лещева, Н.В. Кулиш, А.Н. Бобрышев, В.С. Германова, О.В. Ельчанинова, И.Б. Манжосова, Т.Н. Стеклова, О.Е. Сытник, М.Н. Татаринова, С.А. Тунин, М.В. Феськова. – СПб, 2018. – 308 с.

2. Войтоловский Н.В. Комплексный экономический анализ предприятия/ Н.В. Войтоловский, А.П. Калинина, И.И. Мазурова. – СПб.: Питер, 2014 – 576 с.

3. Донцова, Л.В. Анализ бухгалтерской (финансовой) отчетности. Практикум / Л.В. Донцова, Н.А. Никифорова. – М.: Дело и Сервис, 2018. – 160 с.

4. Золоева З.Б., Хайманова О.Т. Анализ эффективности производства продукции мясного скотоводства. В сборнике: Инновационные технологии производства и переработки сельскохозяйственной продукции. Каиров В.Р. Материалы Всероссийской научно-практической конференции в честь 90-летия кафедр «Кормление, разведение и генетика сельскохозяйственный животных» и «Частная зоотехния» факультета технологического менеджмента. Владикавказ, 2021. С. 161 – 164.

УДК 664.6/ 664.87

Анализ моделей управления портфелем ценных бумаг на примере ООО «Компания БКС»

С.В. Курченко, магистрант
Научный руководитель: О.С. Шинделова, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Проблема управления денежными средствами в России имеет ключевое значение в развитии всех сфер, не только благосостояния населения и успеха сельскохозяйственных организаций, но и всей страны в целом. Низкая финансовая грамотность создала такую ситуацию, где в качестве финансового инструмента используется лишь банковский вклад, но наша страна давно перешла к рыночной экономике и на рынке существуют другие, более доходные инструменты, которые способны, не только защитить средства вкладчиков, но и приумножить, в краткосрочной и долгосрочной перспективе. Тут на первый план выходят модели управления портфелями ценных бумаг, как средство достижение положительного финансового результата. Но они не получают должного внимания и это мешает устойчивому развитию в РФ.

Ключевые слова: модель управления, портфель ценных бумаг, паевой инвестиционный фонд, структурный продукт, доверительное управление, стратегия.

Благосостояние страны, каждого человека, любой организации зависит от определенных экономических процессов и законов, которым присущи специфические особенности, которые оказывают существенное влияние не только на эффективность деятельности каждого, но и на само протекание существования данных субъектов.

Безусловно, есть субъекты, которые работают самостоятельно с портфелями ценных

бумаг успешно, но в большей массе, субъекты не понимают данную специфику и их начинания зачастую носят убыточный характер. Здесь на помощь приходят инвестиционные компании, одной из которых является ООО «Компания БКС», для которой одним из главных направлений выступает работа с рынком ценных бумаг, а именно управления портфелями ценных бумаг. Управление портфелем ценных бумаг – это некоторым образом перераспределение инвестиций между набором финансовых активов, причем по окончании срока жизни, составляющие портфель финансовые активы должны быть конвертированы в денежные средства. Оптимальным является такое управление, при котором перераспределение активов максимизирует возможную доходность при сохранении или увеличении уровня ожидаемой доходности.

Подход к инвестициям у каждой финансовой компании свой. Формируется в соответствие с целями и задачами организации, финансовой политикой. Одни инвесторы считают, что ключ к успеху заключается в том, чтобы правильно выбрать момент покупки и продажи акций. Другие предпочитают распределять активы в портфеле по классам. Из множества подходов к инвестициям можно выделить две группы − оптимизационные и таймминговые модели.

Оптимизационные модели, как правило, основаны на портфельной теории Гарри Марковица. Портфельная теория американского ученого предполагает рассмотрения риска не в отдельно взятых ценных бумагах, а всего портфеля. До портфельной теории Гарри Марковица инвесторы рассматривали ценные бумаги одного вида, с определенных сроком действия, с общей степенью ликвидности. Инвесторов не интересовали другие ценные бумаги их инвестиционного портфеля.

Таким образом, портфельная теория Гарри Марковица решает две основные задачи:

− максимизировать доходность при фиксированном риске;

− минимизировать риск при фиксированной доходности.

Достигаются эти задачи при комплексном анализе инвестиционного портфеля инвесторами, выстраивания их грамотной финансовой политике [5].

Появление теории, описывающей оптимальные портфели, упростило задачу для долгосрочных инвесторов. Стало понятно, что, если собирать в портфель активы с отрицательной корреляцией, это снизит риск на длинном горизонте.

Таймминговые модели помогают управлять структурой портфеля исходя из текущей фазы экономического цикла.

Самый известный подход − это изменение соотношения акций и облигаций в портфеле в зависимости от коэффициента Шиллера (CAPE). Для его расчета текущая цена акции делится на среднюю прибыль за последние 10 лет, скорректированную на инфляцию.

Существует множество способов вычисления коэффициента любого фондового индекса, показывающего перекупленность или перепроданность рынка. Нужно это им для стратегического планирования своей деятельности.

Перекупленность означает, что рынок стоит дороже, чем обычно. В этой ситуации можно сократить долю акций и увеличить долю облигаций в портфеле. Перепроданность, напротив, характеризуется низкими ценами. Это подходящее время, чтобы добавить акций в портфель [1, с. 39].

Есть и другие модели, включающие в себя элементы технического анализа. В них используются индикаторы, которые помогают трейдерам определять момент покупки и продажи акций.

Эти и другие подходы можно использовать при формировании портфеля. При этом важно, чтобы портфель был подобран исходя из ваших целей, горизонта инвестиций и риск-профиля.

ООО «Компания БКС» («Брокеркредитсервис») является примером брокера, обслуживающего инвесторов на развивающемся рынке капитала.

Так как российский фондовый рынок принято относить к развивающимся, ФГ БКС осуществляет деятельность на развивающемся фондовом рынке, и на примере клиентов

финансовой группы можно продемонстрировать особенности как их деятельности, так и специфичности самого рынка..

Финансовая группа, помимо оказания посреднических услуг на рынке ценных бумаг, предлагает клиентам инвестиционные продукты собственного производства. Это, как правило, высокомаржинальные продукты, и компания заинтересована в их производстве и продаже.

Наиболее распространенные и популярные решения – это структурные продукты, явление достаточно новое даже на развитых рынках, не говоря о развивающихся. Рынок структурных продуктов сам по себе динамичен, он активно развивается, в связи с чем точного, устоявшегося определения для структурных продуктов пока что не существует. Однако можно дать общее определение.

Согласно М. Ю. Глухову структурный продукт – сложный комплексный финансовый инструмент, финансовая стратегия, базирующаяся на более простых базовых финансовых инструментах, и позволяющий максимально точно определить уровень риска инвестиций и условия получения дохода [2, с. 17].

Еще одной разновидностью инвестиционных предложений компании является доверительное управление. Согласно А.С. Шапкину доверительное управление − это временное владение имуществом физического или юридического лица на основе договора доверительного управления с целью получения дохода в интересах этого лица. При этом лицо, передавшее свое имущество в доверительное управление, остается собственником этого имущества на все время доверительного управления. Правильно инвестировать активы помогает Доверительный Управляющий. Он управляет средствами клиента с целью получения дохода, который также является собственностью клиента [3, с. 28].

Такая форма управления активами уже несколько столетий используется за рубежом и законодательно давно обоснована в России.

ООО «Компания БКС» предлагает клиентам множество стратегий Доверительного управления.

В состав активов данной стратегии входят еврооблигации крупных финансовых организаций Российской Федерации. В том числе ВЭБ, Сбербанк, ВТБ, Россельхозбанк, Альфа-банк и другие. Портфель стратегии является консервативным.

Также в рамках финансовой группы существует сервис Финтаргет(Автоследование), который, технически, ничем не отличается от стратегий доверительного управления. Суть сервиса заключается в том, что клиент в соответствии со своим инвестиционным профилем может подключить к брокерскому счету инвестиционную стратегию, в результате чего на счете будут копироваться сделки управляющего стратегией. В рамках исследования интерес представляет стратегия, известная как «Искусственный интеллект». Открытие и закрытие позиций осуществляется под управлением нейронной сети [4]. Ниже можно ознакомиться с исторической стоимостью портфеля под управлением «Искусственного интеллекта» (Рисунок 1 – Историческая доходность портфеля под управлением инвестиционной стратегии «Искусственный интеллект»).

За период январь 2017 – май 2020 гг. портфель под управлением «Искусственного интеллекта» продемонстрировал рост 19,5%, в то время как индекс Московской биржи, как основной бенчмарк рос на 6,3%.

Также важным элементом, в управлении портфелями, являются паевые инвестиционные фонды. Для анализа моделей управления портфелем ценных бумаг БКС нами были рассмотрены БКС – Перспектива, БКС – Империя, БКС – Российские акции.

БКС – Перспектива: фонд привлекателен для инвесторов, желающих вложить свободные средства в рынок акций, но при этом диверсифицировать свои вложения между российским и международным рынками. Основная цель фонда − участие в динамике международных рынков. Стратегия управления направлена на выбор инструментов, с перспективой опережающего роста на длинном горизонте и включает в себя глобальную диверсификацию по рынкам, секторам и классам активов.

Рисунок 1 – Историческая доходность портфеля под управлениеминвестиционной стратегии «Искусственный интеллект»

Динамика стоимости фонда представлена ниже (Рисунок 2 – Доходность ПИФ «БКС Перспектива» за период апрель 2019 – апрель 2020 гг.).

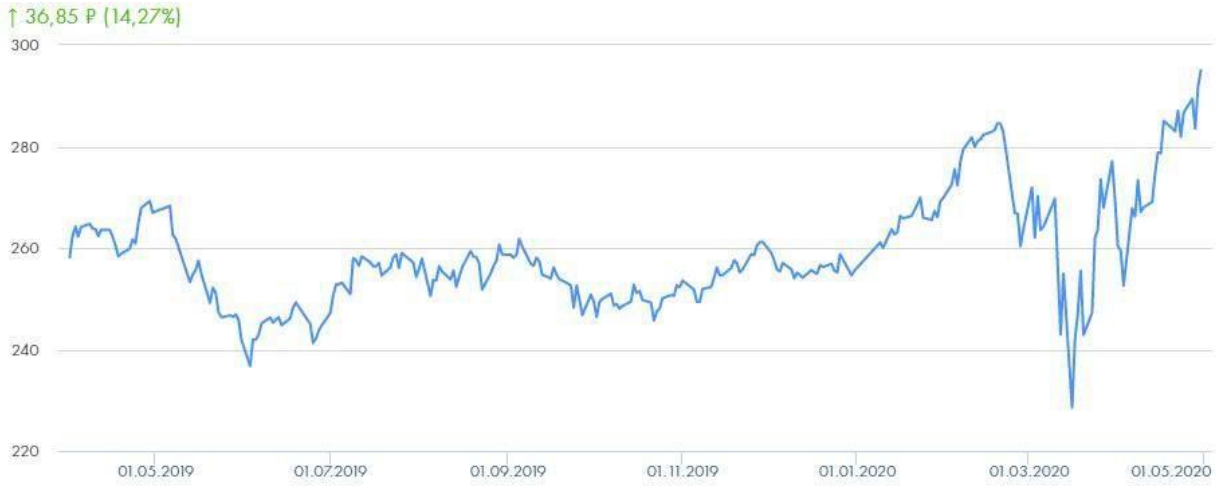


Рисунок 2 – Доходность ПИФ «БКС Перспектива» за период апрель 2019 – апрель 2020 гг.

За рассматриваемый период прирост стоимости одного пая фонда составил 14,27%, величина максимальной просадки с момента разворота рынка – 19,14%.

БКС – Империя: фонд привлекателен для инвесторов, желающих вложить свободные средства в потенциально высокодоходные акции и инструменты фиксированной доходности. Цель фонда – достижение доходности выше уровня валютных депозитов при сохранении ликвидности.

Динамика стоимости фонда представлена ниже (Рисунок 3 – Доходность ПИФ «БКС – Империя» за период апрель 2019 – апрель 2020 гг.).

За рассматриваемый период прирост стоимости одного пая фонда составил 16,27%, величина максимальной просадки с момента разворота рынка – 10,63%, что несколько лучше, чем коррекция по другим стратегиям фондов компании.

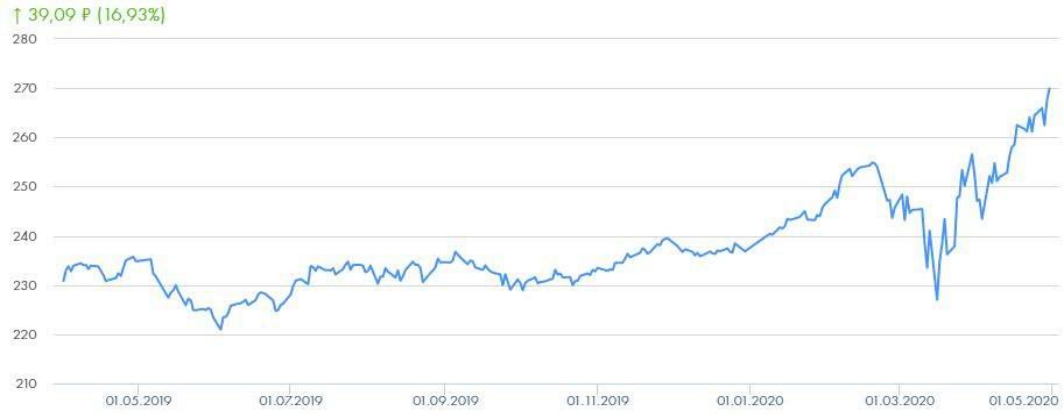


Рисунок 3 – Доходность ПИФ «БКС – Империя» за период апрель 2019 – апрель 2020 гг.

БКС – Российские акции: фонд привлекателен для инвесторов, желающих вложить свободные средства в российский фондовый рынок. Основная цель фонда − копирование структуры индекса ММВБ с максимально возможным отклонением в 10%. Инвестиционная стратегия максимально близко копирует индексМосковской биржи (Рисунок 4 – Доходность ПИФ «БКС Перспектива» за период апрель 2019 – апрель 2020 гг.).

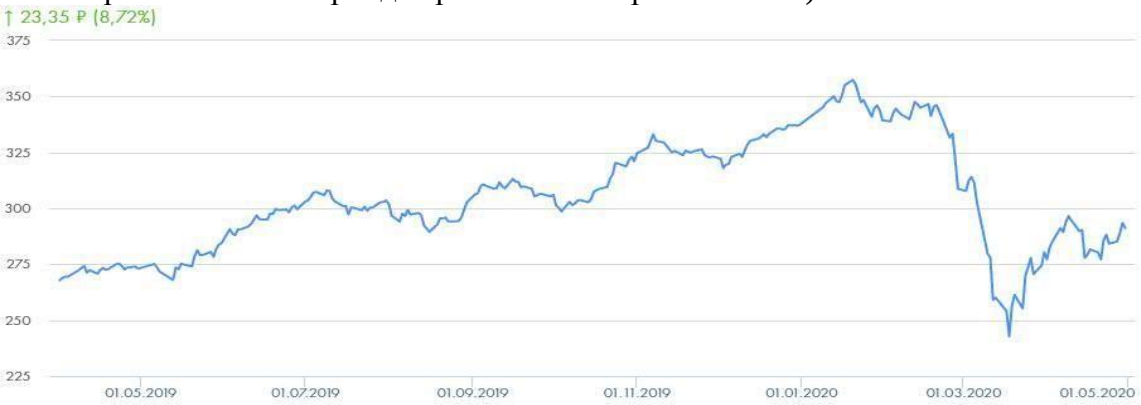


Рисунок 4 – Доходность ПИФ «БКС Перспектива» за период апрель 2019 – апрель 2020 гг.

Данная инвестиционная стратегия – единственная, которая не смогла закрыть мартовский гэп вниз. Прирост стоимости пая, в связи с этим, составил 8,72%, величина максимальной просадки – 31,83%. Если бы перед инвестором стояла альтернатива вложения в тот же ETF от компании FinExFXRL (копирует российский рынок), целесообразнее было бы вложиться в этот ETF, так как управляющая компания в данном случае взымает меньшие комиссии, а инвестор получает ликвидный инструмент с возможностью спекуляций.

Таким образом, анализ моделей управления портфелем ценных бумаг БКС показал, что ООО «Компания БКС» видит работу с рынком ценных бумаг одной из ведущих направлении деятельности свое компаний, предоставляет свои инвестиционные услуги гражданам, активно развивается в данной сфере. На российском и мировом финансовом рынке ООО «компания БКС» занимает значимое место, отличается грамотной и четко продуманной стратегией развития, лояльным и гуманным отношением к своим клиентам, если субъекты будут присматриваться больше к готовым финансовым решениям на рынке ценных бумаг, они будут наиболее успешны, с точки зрения их благосостояния, нежели использование классических инструментов, таких как банковский вклад.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамов, А.Е. Регулирование финансовых рынков: модели, эволюция, эффективность / А.Е. Абрамов, А.Д. Радыгин, М.И. Чернова // Вопросы экономики. – 2014. – № 2. – С. 33–49
2. Глухов М.Ю. Структурированные финансовые продукты в системе финансового инжиринг: дис. … канд. экон. наук:08.00.10 / Глухов Михаил Юрьевич. – Москва. − 2017. – 142 с.
3. Шапкин А.С. Управление портфелем инвестиций ценных бумаг / А.С. Шапкин, В.А. Шапкин. – М.: Дашков и Ко, 2010. – 512 с.
4. Официальный сайт ООО «Компания БКС» [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://bcs.ru
5. Markowits Harry M. Portfolio Selection // Journal of Finance.− 1952.−7.− № 1.

УДК 637.1

Совершенствование организационной структуры управления предприятием как фактор конкурентоспособности

А.К. Кутищева, студент
А.А. Шаповалова, студент
Научный руководитель: О.А. Наконечная, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Чтобы «выжить» среди организаций-конкурентов, современному предприятию требуется обеспечение его собственной конкурентоспособности. И эта задача является основной стратегической задачей любой организации. В связи с тем, что конкурентоспособность организации зависит от многих факторов, могут быть выделены и разные направления в решении этой задачи. Одним из направлений роста конкурентоспособности может стать вопрос совершенствования управления.

Ключевые слова: конкурентоспособность организации, организационная структура, совершенствование, оптовая торговля.

Основной характеристикой конкурентоспособности выступает ее оценка, выражающая степень соответствия предприятия главным факторам успеха. Оценка конкурентоспособности предполагает деятельность в условиях рыночных отношений и получение при этом доходов, покрывающих не только расходы на производство продукции, но и достаточных для поддержания качества выпускаемой продукции на высоком уровне, стимуляции работников и способствованию научно-технического развития бизнеса [1].

Многолетний опыт исследователей и практиков показал, что недооценка стиля управления, сложившейся организационной структуры зачастую приводят к значительным экономическим потерям. Успех деятельности организации во многом зависит от эффективности сложившейся системы, включающей стратегию организации, определение целей и задач, перспективных направлений [2].

Рассмотрим это на опыте ООО «Дугалаксибирь», которая осуществляет оптовые поставки полиэфирных смол марки «Депол». Широкий ассортимент продукции, высокое качество «Депол» подтверждается сертификатами. Смолы создаются на основе специальных кислот и используются при изготовлении различного рода синтетических материалов. В ассортименте компании имеются самые востребованные в промышленной сфере типы продукции.

Реализуемые ООО «Дугалаксибирь» смолы прошли ряд испытаний, подтвердивших экобезопасность данных веществ. Большая часть подобного рода компонентов обладает непревзойденными физико-химическими характеристиками, благодаря чему и находит широкое применение в самых разных промышленных отраслях. Сотрудничают с лучшими производителями материалов, в состав которых входят полиэфирные смолы и предлагаем вниманию клиентов продукцию наивысшего качества. К каждому из товаров дается техническое описание, позволяющее быстро оценить его эксплуатационные качества и понять, подходит ли он для решения тех или иных производственных задач или нет.

Отметим, что сегодня ООО «Дугалаксибирь» – это проверенный временем производитель полиэфирной смолы. Изготавливаемая в цехах продукция полностью отвечает всем необходимым требованиям. Производство полиэфирных смол осуществляется в несколько смен, что позволяет полностью удовлетворить существующие потребности. Многие зарубежные производители полиэфирных смол создают по-настоящему качественный товар, но вместе с тем и недешевый. И это, конечно, не всегда устраивает конечного потребителя. В ООО «Дугалак» производство смол организовано на территории России, а точнее, в Ярославле, что позволяет в разы снизить транспортные расходы и избежать каких-либо таможенных издержек. ООО «Дугалак» относится к одним из лучших производителей полиэфирных смол, поэтому можно не сомневаться в надежности предлагаемой продукции. По многим показателям она ничуть не уступает импортным аналогам, а по некоторым даже превосходит их. Эффективное производство смолы стало возможным благодаря качественному сырью и хорошо отлаженной технологической базе [3].

Таблица 1 – Основные финансовые результаты деятельности организации

Показатель	Значение показателя, тыс. руб.							Изменение показателя		Средне-годовая величина, тыс. руб.
	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	тыс. руб.	± %	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Выручка	887	12 613	25 172	36 550	24 307	52 269	65 848	+64 961	+74,2 раза	31 092
Расходы по обычным видам деятельности	1 028	11 879	24 192	34 473	23 615	48 835	61 916	+60 888	+60,2 раза	29 420
Прибыль (убыток) от продаж	-141	734	980	2 077	692	3 434	3 932	+4 073	↑	1 673
Прочие доходы и расходы, кроме процентов к уплате	-8	-16	-20	-26	-31	-33	-53	-45	↓	-27
EBIT (прибыль до уплаты процентов и налогов)	-149	718	960	2 051	661	3 401	3 879	+4 028	↑	1 646
Налог на прибыль, изменение налоговых активов и прочее	–	-114	-192	-401	-137	-671	-744	-744	–	-323
Чистая прибыль (убыток)	-149	604	768	1 650	524	2 667	2 927	+3 076	↑	1 284

За последний год выручка составила 65 848 тыс. руб., что намного (в 74 раза) превышает значение за период с 01.01.2014 по 31.12.2014. Рост выручки происходил почти во всех периодах. За 2020 год прибыль от продаж составила 3 932 тыс. руб. Финансовый результат от продаж резко вырос за анализируемый период (с 31.12.2013 по 31.12.2020) (+4 073 тыс. руб.), кроме того, тенденцию на рост подтверждает и линейный тренд [1].

Рисунок 1 – Динамика показателей рентабельности продаж

Рентабельность собственного капитала за 7 последних лет возросла вместе с тем, если построить линейный тренд станет заметно, что в среднем за период наблюдалось падение рентабельности собственного капитала. За период с 01.01.2020 по 31.12.2020 значение рентабельности собственного капитала можно охарактеризовать как очень хорошее. Кроме того, тенденцию на рост подтверждает и линейный тренд. В течение рассматриваемого периода имело место разнонаправленное изменение рентабельности активов (как повышение, так и снижение). В течение анализируемого периода рентабельность активов в основном укладывалась в нормативное значение. Основными конкурентами организации остаются ООО «ТД АВТОКРАСКИ», ООО «АКВАМ», ООО «ЯРИЛО-Л», ООО «ЕВРОВЕНТ», ООО «БАРИТ».

Отметим, что в организационную структуру ООО «Дугалаксибирь» входит аппарат управления, а также четыре структурных подразделения. Штатное расписание определяет состав структурных подразделений из должностей работников, а также формирует окладную часть фонда заработной платы работников. Для каждого подразделения разработано положение о подразделении. Положение о подразделении представляет собой документ, регламентирующий деятельность структурного подразделения: его задачи, права, функции, ответственность, а также порядок взаимодействия с другими подразделениями. Необходимо отметить, что для положений о подразделениях в ООО «Дугалаксибирь» характерна единая структура документа. В него входят: общие положения, состав отдела, основные задачи и функции, права отдела, руководство и ответственность [7].

В таблице 2 приведена матрица взаимосвязи и взаимообусловленности структурных подразделений ООО «Дугалаксибирь» в разрезе основных видов деятельности.

Взаимосвязанными являются функциональные и линейные подразделения. Линейные подразделения взаимообусловлены, так как результат деятельности одного подразделения необходим для работы другого линейного подразделения.

Таблица 2 – Матрица взаимосвязи и взаимообусловленности структурных подразделений

Структурное подразделение	Высокое качество товара	Представительски е материалы	Фирменный стиль и имиджреклама
Линейные:			
Отдел закупок	+	+	+
Менеджеры по продажам	-	-	-
Супервайзеры	-	-	-
Функциональные:			
Коммерческий отдел	+	+	+
Бухгалтерия	+	+	+
Специалист по кадрам	+	+	+

Таблица 3 – SWOT-анализ ООО «Дугалаксибирь»

ПРЕИМУЩЕСТВА	**ВОЗМОЖНОСТИ**
1	2
1. Четкая система единоначалия-один руководитель сосредотачивает в своих руках руководство всей совокупностью процессов, имеющих общую цель	1. Снижение уровня налоговой нагрузки
2. Отстроенная система взаимосвязанных связей функций и подразделений	2. Выход на новые рынки или сегменты рынка
3. Быстрая реакция исполнительных подразделений на прямые указания руководства	3. Добавление сопутствующих товаров
4. Быстрое реагирование на потребности рынка	4. Реализация новых видов продукции
5. Внедрение нововведений	5. Ускорение роста рынка
6. Высокий уровень квалификации специалистов	6. Высокая способность персонала к повышению квалификации
7. Широкий ассортимент продукции	7.Тенденция спроса
8. Налаженные партнерские отношения с поставщиками, предоставляющими товар на разумных кредитных условиях	8.Высокий уровень производительности труда по сравнению с конкурентами
9. Выгодное местоположение организации	9. Высокое качество продукции (услуг) за счет использования квалифицированной рабочей силы
10. Быстрая обработка заказов	
НЕДОСТАТКИ	**УГРОЗЫ**
1. Отсутствие Положения об организационной структуре (что не позволяет построить эффективную систему контроля за деятельностью аппарата управления)	1. Возможность появления новых конкурентов

1	2
2. Неудовлетворительная организация маркетинговой деятельности	2. Замедление роста рынка
3. Отсутствие четкого представления о стратегии развития	3. Нестабильность структуры и объема спроса
4. Наличие большого количества конкурентов на рынке	4. Возрастание силы торга у покупателей и поставщиков
5. Отсутствие практики построения дерева целей с адекватной системой показателей	5.Активность конкурентов (дополнительные услуги)
6. Тенденция к волоките и перекладыванию ответственности при решении проблем, требующих участия нескольких подразделений	6. Экономический спад
7. Отсутствие оперативного реагирования на структурные изменения спроса	7.Изменение потребностей и вкусов покупателей
8. Механизм управления недостаточно эффективно регламентирует взаимодействие структурных подразделений предприятия и их целенаправленное развитие	8.Значительное усиление конкурентной борьбы
9. Узкие задачи для подразделений	9.Новые игроки на рынке
10. Решения принимаются на необоснованно высоком уровне, что снижает их оперативность и отвлекает руководство от стратегических задач	

Основные недостатки в развитии организации снижают ее конкурентоспособность и повышают риски эффективного функционирования. Одним из факторов роста конкурентоспособности организации может стать совершенствование организационной структуры управления, которое должно проводиться с учётом внутренних и внешних факторов. Кроме того, В условиях непостоянной внешней среды каждому предприятию необходимо быть готовым к реагированию на любые изменения без ущерба для него самого. А для этого необходимо создать адаптивную организационную структуру, в которой все связи будут прозрачными, не будет перегруженности, каждое звено будет заниматься своим делом, грамотно будут расположены отдельные составляющие, не будет препятствий распространению информации.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. ООО «Дугалаксибирь» оффициальный сайт [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://дугалаксибирь.рф/ (дата обращения: 30.11.2021).
2. Габибова М.Ш. Пути повышения конкурентоспособности предприятия / М.Ш. Габибова // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы III междунар. науч. конф. (г. Москва, июнь 2015 г.). – М.: Буки-Веди, 2019. – С. 85-87.
3. Зуб А.Т. Стратегический менеджмент: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 375 с.

УДК 353.5

Анализ контрольно-надзорной деятельности Федеральной службы по регулированию алкогольного рынка

И.А. Лазарев, магистрант
Ю.И. Рыбаков, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассмотрен опыт осуществления контрольно-надзорной деятельности Федеральной службы Росалкогольрегулирования, в том числе профилактики нарушений обязательных лицензионных требований в сфере производства и оборота этилового спирта, алкогольной и спиртосодержащей продукции. В результате проведенного исследования предложены направления совершенствования деятельности Росалкогольрегулирования, а также приведены меры по усилению контроля за игроками алкогольного рынка.

Ключевые слова: лицензионный контроль, производство, оборот этилового спирта, алкогольной и спиртосодержащей продукции, нарушение лицензионных требований, государственный надзор (контроль).

Деятельность предприятий на алкогольном рынке заслуживает особого внимания, в том числе в исследовании причин и условий, способствующих совершению правонарушений данными организациями при осуществлении деятельности, связанной с нарушением обязательных требований в сфере производства и оборота этилового спирта, алкогольной и спиртосодержащий продукции (далее – ССП).

Как показывает мировой опыт, контроль, ограничения, запреты на производство и продажу без осуществления процедуры обязательного лицензирования имели место быть на протяжении всего существования алкогольной отрасли. Российскому рынку алкогольной и спиртосодержащей продукции особенно характерно применение административных методов регулирования и полный контроль организаций со стороны государственных органов.

Надо признать что, несмотря на контрольно-надзорную деятельность службы, отличающуюся порой жесткими административными методами регулирования по отношению к участникам алкогольного рынка, алкогольный рынок все же нуждается в еще более жестком и постоянном контроле. Следует считать аксиомой, что без установления требований к участникам и создания барьеров при входе новых игроков на рынок, данную отрасль ждет хаос, отсутствие контроля приведёт к ее криминализации и присутствию «теневого сектора».

В связи с данными утверждениями представляет интерес анализ современной ситуации правонарушений в сфере производства и оборота этилового спирта, алкогольной и ССП. Это позволит сделать выводы об эффективности контрольных функций службы и сформулировать предложения по ее повышению, прежде всего, в целях выявления и предотвращения деятельности нелегальных производств, создающих суррогаты алкогольной продукции.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1) рассмотреть основные виды деятельности (направления), подлежащие государственному регулированию алкогольной продукции;

2) проанализировать основные причины и условия, способствующие совершению правонарушений обязательных лицензионных требований, выявленных в результате проведения контрольно-надзорных мероприятий в области регулирования алкогольного рынка;

3) определить перспективы в сфере профилактики правонарушений обязательных лицензионных требований и оценить эффективность работы Росалкогольрегулирования;

4) предложить рекомендации по совершенствованию работы Росалкогольрегулирования в сфере профилактики правонарушений.

На федеральном уровне правовое регулирование деятельности в области контроля за производством и оборотом этилового спирта, алкогольной и ССП осуществляется Федеральной службой регулирования алкогольного рынка, а на региональном уровне данные функции осуществляют территориальные органы Росалкогольрегулирования, функционирующие на территории каждого федерального округа - Межрегиональные управления.

Основой правового регулирования вопросов государственного контроля за производством и оборотом этилового спирта, алкогольной и ССП является Федеральный закон от 22.11.1995 № 171-ФЗ «О государственном регулировании производства и оборота этилового спирта, алкогольной и спиртосодержащей продукции и об ограничении потребления (распития) алкогольной продукции» (с изм. от 30.03.2016) (далее – Федеральный закон №171-ФЗ) [1].

Для четкого представления общей картины осуществления контрольно-надзорных функций Росалкогольрегулирования следует выделить основные направления деятельности в сфере регулирования алкогольной отрасли, которые включают в себя:

- лицензионный контроль за соблюдениям требований, установленных в области производства и оборота этилового спирта, алкогольной и ССП, розничная продажа сельскохозяйственными товаропроизводителями винодельческой продукции, но, не включая розницу и услуги общественного питания;

- государственный надзор за соблюдением обязательных требований в области производства и оборота этилового спирта, алкогольной и ССП, установленных действующим законодательством РФ и техническими регламентами, включая розницу в сфере оказания услуг общественного питания;

- государственный надзор за использованием основного технологического оборудования (далее - ОТО) для производства этилового спирта, которое подлежит государственной регистрации.

Под оборотом понимается закупка (в том числе импорт), поставки (в том числе экспорт), хранение, перевозки и розничная продажа, на которые распространяется действие Федерального закона № 171-ФЗ [1].

Исходя из перечисленных контрольно-надзорных функций, относящихся к компетенции Росалкогольрегулирования, необходимо выяснить причины и условия, приведшие к возникновению наиболее типичных правонарушений организациями в сфере производства и оборота этилового спирта, алкогольной и ССП. Одной из важнейших и необходимых функций, осуществляемых Росалкогольрегулированием, является предоставление государственной услуги по лицензированию вышеуказанной продукции. Организации, осуществляющие производство и оборот этилового спирта, алкогольной и ССП, довольно часто сталкиваются с проблемой прохождения процедуры лицензирования, что обусловлено, в первую очередь, несоблюдением заявителем обязательных лицензионных требований, установленных положениями Федерального закона 171-ФЗ.

По этому поводу Росалкогольрегулированием в начале 2020 года был подготовлен «Обзор правоприменительной практики по обобщению и анализу совершаемых правонарушений по результатам проведения за отчетный период (2019 год) контрольных мероприятий в сфере производства и оборота этилового спирта, алкогольной и спиртосодержащей продукции».

Нередко при подаче заявления организации представляют неполный комплект документов, прилагаемых к заявлению для получения государственной услуги. Часто отсутствуют документы:

- по оплате уставного капитала/ фонда, свидетельства об аккредитации химического и технологического контроля производства этилового спирта, алкогольной и ССП, сертификатов о соответствии ОТО;

– о зачете государственной пошлины в соответствии с Налоговым кодексом РФ [2];

– подтверждающие право собственности, хозяйственного ведения или же оперативного управления на ОТО.

Вышеперечисленные документы являются обязательными при подаче заявления. Обязательным является проведение выездной проверки на предмет соблюдения требований складского помещения, утвержденных приказом Министерства Финансов РФ от 17 декабря 2018 года № 272н, а также проверка на соответствие установленным требованиям Порядка оснащения ОТО автоматическими средствами измерения и учета концентрации и объема безводного этилового спирта в готовой продукции, объема готовой продукции (далее-АСиУ), утвержденного приказом Росалкогольрегулирования от 1 августа 2013 г. № 192.

Большое количество правонарушений, выявленных в ходе проведения контрольных мероприятий (проверок) и административных расследований, связано с несоблюдением требований статьи 14.19 КоАП РФ, а именно, нарушение сроков фиксации информации в единой автоматизированной системе учета объема производства и оборота этилового спирта, алкогольной и ССП (далее - ЕГАИС), а также внесение недостоверных сведений, нарушение порядка учета в ЕГАИС, включая сведения о закупках, поставках, списании и постановке на баланс указанной продукции [3].

При осуществлении процессов производства, хранения или выпуска в обращение алкогольной и ССП продукции организации зачастую нарушают требования технических регламентов, ГОСТов, закрепленных в действующем законодательстве РФ.

Еще одним из распространенных правонарушений является незаконная эксплуатация ОТО для производства этилового спирта, алкогольной и ССП по причине отсутствия или повреждения пломб (голограмм), нанесенных на коммуникации или АСиУ, наличие которых обязательно в соответствии с Федеральным законом №171-ФЗ [1].

Стоит также отметить следующие основные причины внесения недостоверных сведений или же искажение информации при работе с ЕГАИС: нехватка квалифицированного персонала для работы с ЕГАИС, технические сбои при работе во внутренней системе учета, а также нарушение контрагентами сроков оформления документов (товарно-транспортных накладных, счет-фактур и др.) и своевременного подтверждения операции, связанной с движением продукции. Однако, ЕГАИС представляет участникам алкогольного рынка отличную возможность самостоятельно фиксировать продукцию и вносить по ней корректирующие изменения.

Также наиболее типичным и занимающим высший уровень в сравнении с другими нарушениями является оборот алкогольной продукции без акцизных марок или с поддельными марками. Данное нарушение противоречит правовой норме, закрепленной в ст. 26 Федерального закона №171-ФЗ о запрете оборота алкогольной продукции без маркировки, маркировки поддельными марками [1]. За несоблюдение данной правовой нормы несет полную ответственность собственник организации. Он, в свою очередь, обязан проверить подлинность каждой марки, нанесенной на упаковочную тару алкогольной продукции.

Анализ нарушений обязательных лицензионных требований, причин и условий, препятствующих или же способствующих совершению правонарушений обязательных требований лицензионного и государственного контроля за производством и оборотом этилового спирта, алкогольной и ССП, будет неполным без показателей эффективности работы Росалкогольрегулирования, проведенной для устранения данных обстоятельств и профилактики причин и условий, способствующих появлению вышеуказанных правонарушений. При оценке эффективности работы Росалкогольрегулирования в сфере профилактики правонарушений, отнесенных к компетенции службы, были использованы статистические показатели. Результаты анализа следующие.

Во-первых, доля исполненных предписаний в сфере производства и оборота этилового спирта, алкогольной и ССП за 2019 год составила 89,5%, что демонстрирует результативность работы Росалкогольрегулирования. Доля исполненных в срок предписаний

об устранении нарушений обязательных требований в части предоставления деклараций составила 60,8%. [4] Данные показатели свидетельствуют об улучшении ситуации, связанной с устранением организациями нарушений в части лицензионного контроля, а также положительную динамику контрольно-надзорной деятельности в области производства и оборота этилового спирта, алкогольной и ССП.

Во-вторых, в результате проведенных публичных мероприятий Росалкгольрегулированием по профилактике правонарушений в формате круглого стола с различными участниками алкогольного рынка, а также при взаимодействии с подконтрольными субъектами РФ наметилась положительная динамика по снижению показателей выявленных нарушений.

Кроме того, в 2019 году выпуск и оборот продукции с поддельными федеральными специальными и акцизными марками снизился на 65,7% и составил 72 нарушения, выпуск и оборот продукции, осуществляемый без маркировки также снизился на 50,3% и составил 208 нарушений. Также снизился количественный уровень нарушений лицензионных требований и условий на 50,3% и выразился в числе 220 нарушений [4].

Представленная позитивная динамика в сравнении с 2018 годом указывает на ощутимые достижения в работе Росалкогольрегулирования и ее территориальных органов. Проведенные мероприятия позволили Росалкогольрегулированию установить прямую связь между участниками и потребителями алкогольного рынка, проанализировать и оценить наиболее часто встречающиеся правонарушения, допускаемые участниками алкогольного рынка при осуществлении производства и оборота этилового спирта, алкогольной и ССП.

Кроме того, устранение организациями правонарушений по тому или иному виду деятельности, подтверждающее результативность и эффективность деятельности службы, а также производителей и организаций, занимающихся оптовой и розничной продажей алкогольной продукции, может быть оценено таким индикатором, как снижение разницы между объемом потребления алкоголя на душу населения и объемом легальных розничных продаж алкогольной продукции также в расчете на душу населения. В 2019 году плановое значение показателя достигло 2,6 литра на душу населения, в 2020 году показатель снизился и составил 2,2 литра [4].

Представленные значения были рассчитаны по данным Министерства Здравоохранения РФ о потреблении алкоголя населением на территории РФ, а также по предварительным данным Федеральной службы статистики о численности населения страны, сюда включены также данные об объеме розничных продаж алкогольной продукции на основании сведений участников алкогольного рынка, отражённых в ЕГАИС и оперативных данных декларирования об объемах розничных продаж.

В целях недопущения выявленных в ходе анализа правонарушений участниками алкогольного рынка следует предпринять меры, которые улучшат сложившуюся ситуацию при получении организацией государственной услуги по лицензированию продукции, а также при осуществлении иного вида деятельности, связанной с государственным регулированием алкогольной отрасли.

Всем участникам алкогольного рынка, исходя из правонарушений, которые были проанализированы в данном исследовании, следует сделать соответствующие выводы и принять меры к их предотвращению, внедрив в практику систему комплаенс-рисков и руководствоваться ими при взаимодействии с контролирующими органами в сфере алкогольного рынка, а именно:

Во-первых, необходимо постоянно изучать действующее законодательство, в том числе принятые изменения, вносимые в нормативно-правовые акты, а также использовать обновленную информацию, размещаемую на официальном сайте Росалкогольрегулирования и других интернет - порталах, в том числе: (http://fsrar.ru/, https://wiki.egais.ru).

Во-вторых, следует усилить меры контроля со стороны руководителей организаций за должным исполнением обязанностей своих подчиненных, регулярно проводить аудит производственных процессов и складских помещений на предмет соответствия требованиям,

установленным действующим законодательством РФ в области производства и оборота этилового спирта, алкогольной и ССП.

В-третьих, руководителям предприятий следует обеспечить подготовку своего кадрового состава, предоставить квалифицированное обучение при работе с ЕГАИС, осуществлять контроль за своевременностью и полнотой вносимой информации в данную систему информации о движении продукции, в том числе проводить сверку сроков при взаимодействии с контрагентами.

Кроме того, нужно внимательно следить за правильностью заполнения и своевременной подачей деклараций об объемах производства и оборота, а также использования этилового спирта, алкогольной и ССП, при использовании производственных мощностей через «Личный кабинет» на сайте Росалкогольрегулирования (https://service.fsrar.ru/).

Необходимо регулярно отслеживать качество выпускаемой продукции путем проведения тщательных исследований и экспертиз на проверку качественного состава производимой продукции, а также сырьевых материалов в лабораториях и специальных учреждениях, прошедших государственную аккредитацию. Также следует проводить на постоянной основе проверку подлинности ФСМ и акцизных марок визуально, а также при помощи вкладки «Проверка марок» в «Личном кабинете», размещенном на сайте Росалкогольрегулирования (service.fsrar.ru) [4].

В настоящее время главным руководством по совершенствованию работы Росалкогольрегулирования в сфере профилактики правонарушений является ведомственная программа осуществления федерального государственного контроля в области производства этилового спирта, алкогольной и ССП на период до 2022 года. Данная программа утверждена приказом Росалкогольрегулирования от 19 декабря 2019 г. № 371 [5].

Таким образом, в ходе проведенного исследования были проанализированы основные причины и условия, способствующие совершению правонарушений обязательных лицензионных требований, выявленных в результате проведения контрольно-надзорных мероприятий в области регулирования алкогольного рынка, предложены направления совершенствования деятельности Федеральной службы Росалкогольрегулирования и участников алкогольного рынка.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. О государственном регулировании производства и оборота этилового спирта, алкогольной и спиртосодержащей продукции и об ограничении потребления (распития) алкогольной продукции: Федеральный закон от 30.03.2016 № 171-ФЗ:// СЗ РФ. - 2014. - № 171.

2. Налоговый кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 05.08.2000 № 117-ФЗ: // СЗ РФ. - 2000. - № 117.

3. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ // СЗ РФ. - 2001. - 195

4. Федеральная служба по регулированию алкогольного рынка: Личный кабинет Росалкогольрегулирования: официальный сайт. Москва. Обновляется каждую неделю. – URL: http:// service.fsrar.ru (дата обращения: 12.08.2021).

5. Об утверждении ведомственной программы профилактики нарушений обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) в области производства и оборота этилового спирта, алкогольной и спиртосодержащей продукции федеральной службы по регулированию алкогольного рынка на период 2020 - 2022 годы: Приказ Росалкогольрегулирования от 19.12.2019 № 371/СЗ РФ. – 2019. -№ 371.

УДК 349.6

Правовые аспекты использования и охраны животного мира

В.В. Лысак, студент
Научный руководитель: И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье затронута проблематика охраны животного мира, проведен анализ действующих законов в данной отрасли, представлены выводы и мнения ученых на вопрос, связанный с нарушением законодательства в сфере защиты и охраны животного мира, а именно, с браконьерством и другими видами экологических преступлений.

Ключевые слова: законодательство, фаунистическое право, экология, охрана животного мира, экологическое право, браконьерство.

Актуальность проблемы изменения окружающего мира под постоянно расширяющееся и растущие желания и потребности человека, всегда была на довольно высоком уровне. Ухудшение состояния окружающей среды является одной из глобальных проблем человечества.

Животный мир является элементом одной большой системы, образующим окружающую среду. Человек, используя природные ресурсы, меняя окружающий мир под себя, порой, не задумывается, какой вред он наносит окружающей среде.

Последствия бывают плачевными: популяция животных уменьшается, исчезают редкие виды.

Для защиты животных, государство постоянно совершенствует законодательство, создает различные программы по сохранению популяции диких видов животных, проводит выездные проверки, с целью выяснения ситуации на определенной территории. Животный мир нуждается в постоянном и жестком контроле, регулярной охране, и защите.

Целью данной работы является изучение правовых аспектов использования и охраны животного мира.

В настоящее время проблема охраны животного мира и сохранения популяции видов редких животных привлекает внимание ученых-экологов и специалистов по изучению фауны Российской Федерации.

Эта проблема имеет большое значение, поскольку за последнее время, согласно статистике, в различных странах мира исчезли некоторые виды животных, а многие представители животного мира оказались на грани исчезновения.

Данная ситуация сложилась в связи с тем, что потребность в продукции, получаемой от использования диких животных с каждым годом растет, пропорционально увеличению численности населения, а ресурсы конечны, и вовсе не безграничны.

Ущерб животному миру наносится в результате:

– загрязнения окружающей среды его обитания;

– браконьерства;

– усиленной хозяйственной деятельности человека и т.д. [5; с. 5].

Для возвращения баланса и равновесия, государство постоянно совершенствует законодательство в отрасли экологического права.

Экологическое право - комплексная отрасль, состоящая из административного, уголовного, гражданского, финансового, земельного, горного, водного, лесного, фаунистического и воздухоохранного права [3; с. 201].

Рассмотрим более узкую направленность экологического права, а именно фаунистическое право.

В широком смысле фаунистическое право – это система правовых норм, регулирующих охрану и использование животного мира и среды его обитания,

общественные отношения, возникающие в процессе взаимодействия человека и общества с таким компонентом окружающей среды, как животный мир.

В узком смысле фаунистическое право - это совокупность правовых норм и правовых отношений, возникающих в связи с охраной и использованием животного мира [6; с. 84-85].

Фаунистическое право изучает понятия, задачи, функции, принципы деятельности органов государственной и исполнительной власти по использованию, воспроизводству и охране животного мира. Данная структура характеризует положения правовых аспектов охраны животного мира [5; с. 2].

Однако экологическое право не является простой компиляцией норм из названных отраслей, так как в него входят и нормы права экологического характера, содержащиеся в специальных нормативно-правовых актах (Федеральный закон «Об охране окружающей среды», Федеральный закон «О животном мире», Лесном кодексе РФ и др.) [3; с. 201].

Законодательство, регулирующее охрану и использование животного мира, можно разделить на три части:

1. Законодательные акты об охране и использовании животного мира в целом - это Закон Российской Федерации «О животном мире», где содержатся требования охраны животных, к ним относят:

– сохранение видового многообразия;

– охрана среды обитания и условий размножения;

– сохранение целостности животных сообществ, рациональное использование и регулирование численности в целях предотвращения ущерба хозяйству.

Закон «Об охоте и сохранении охотничьих ресурсов и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», и соответствующие законы, принятые субъектами.

Требования действуют на всей территории России, поскольку животный мир в пределах страны является собственностью государства, и находится в совместном ведении РФ и субъектов. В их функции и обязательства входит владение, пользование и распоряжение животным миром на территории России. Также, стоит отметить и то, что закон относится и к полувольным животным (искусственно созданная среда обитания).

Данный закон создан с целью сохранения ресурса и генетического фонда объектов животного мира, защиты от браконьерства, и других видов правонарушений.

2. Охотничье законодательство об охране и воспроизводстве, регламентирующее организацию охотничьего хозяйства, включая постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты Минприроды РФ, Минсельхоза РФ, Федеральной службы по надзору в сфере природопользования.

3. Закон РФ «О рыболовстве и сохранении среды обитания водных биологических ресурсов».

Помимо затронутых актов и постановлений, в законодательстве имеются нормы об охране и использовании животного мира и акты международного права [5; с. 2].

В соответствии с законом «Об охране окружающей среды»

Основными направлениями охраны животного мира являются:

– рациональное использование;

– сохранение биоразнообразия;

– воспроизводство;

– восстановление [7; с. 3].

Для понимания государственной политики в области животного мира, стоит углубиться в ФЗ закон «О животном мире», содержащий ряд принципов, отражающих правовые аспекты охраны и защиты животного мира:

– принцип поддержки деятельности, направленной на охрану животного мира и среды его обитания;

– принцип недопустимости совмещения деятельности по осуществлению федерального государственного надзора в области охраны, воспроизводства и использования

объектов животного мира и среды его обитания с деятельностью по использованию объектов животного мира (проведение административно-правовой реформы способствует укреплению недопущения совмещения деятельности по осуществлению государственного контроля совместно с деятельностью по использованию в правотворческой и правоприменительной практике);

– принцип привлечения граждан и общественных объединений к решению задач в области охраны, воспроизводства и устойчивого использования объектов животного мира [1: с. 3].

Стоит отметить, что данный закон предусматривает:

– осуществление пользования животным миром способами, не допускающими жестокого обращения с животными, в соответствии с общими принципами гуманности;

– отделение права пользования животным миром от права пользования землёй и другими природными ресурсами;

– платность пользования животным миром [1; с. 3].

В основу законодательства об охране окружающей среды и рациональном использовании природных ресурсов необходимо закладывать правовые механизмы, которые будут работать как на Федерацию в целом, так и на субъекты Федерации. Это связано прежде всего с экономическими и правовыми гарантиями исполнения законодательства, включая экономический механизм охраны окружающей среды, а также уголовно-правовые санкции (в качестве крайней меры) [5; с. 3].

Существует ряд проблем, с которыми сталкивается государство в экологической сфере.

Для того, чтобы осуществлять борьбу экологическими правонарушениями необходимо понять причины их возникновения:

1) несовершенство законодательной системы (множество пробелов, позволяющих «обходить» закон) [5; с. 4-6]. Криминализация деяний была объективно обусловлена, во-первых, необходимостью установления особых мер охраны в отношении редких или находящихся под угрозой исчезновения животных и других организмов, во-вторых, потребностью в устранении имеющихся пробелов в уголовном законодательстве, когда за совершение определенных видов незаконных действий с указанными представителями животного мира вообще не предусматривалось уголовной ответственности [4; с. 4];

2) отсутствие знаний, компетенций и профессиональной подготовки у правоохранительных органов и специалистов при работе в узких направлениях;

3) техническое оснащение органов (инспекции), дефицит денежных средств;

4) коррумпированность отдельных органов инспекции, контроля и надзора;

5) незаконные действия по отношению к объектам животного мира (браконьерство);

6) трудности, при доказывании состава правонарушения [5; с. 3-4].

Для решения возникших проблем, государство использует различные средства:

1. К экономическим относятся мероприятия, предусмотренные ФЗ «О животном мире»:

– бюджетное финансирование мероприятий по охране и воспроизводству объектов животного мира;

– учет и экономическая оценка объектов животного мира;

– установление системы штрафов за нарушение законодательства РФ об охране и использовании животного мира;

– установление системы платежей за пользование животным миром;

– экономическое стимулирование;

– использование средств, получаемых от реализации конфискованных орудий незаконной добычи объектов животного мира, в т.ч. транспортных средств и продукции;

– возмещение вреда, причиненного животному миру [7; с. 1].

2. К экологическим средствам охраны относятся:

– разработку и исполнение специальных государственных программ, направленных на

охрану объектов животного мира и среды их обитания;

– экологические экспертизы, выезды;

– установление ограничений и запретов на использование животного мира;

– сохранение среды обитания, условий размножения и путей миграции животных;

– создание особо охраняемых природных территорий (заповедников, заказников);

– ведение Красной книги, осуществление нормирования (квот и лимитов);

– содержание и разведение объектов животного мира в полувольных условиях и искусственно-созданной среде обитания;

– предупреждение гибели объектов животного мира, регулирование численности, организация и осуществление мер по воспроизводству объектов животного мира;

– осуществление государственного контроля и надзора за соблюдением законодательства в области охраны и использования животного мира;

– ведение государственного мониторинга, государственного кадастра и государственного учета объектов животного мира;

3. К социальным средствам относятся:

– меры экологического воспитания, этики, пропагандирования [7; с. 2];

Помимо государственной поддержки, существуют меры поддержки физическими и юридическими лицами.

В соответствии с Федеральный законом от 02.07.2021) «Об охране окружающей среды», согласно статье 11 «Права и обязанности граждан в области охраны окружающей среды»

«Каждый гражданин имеет право на благоприятную окружающую среду, на ее защиту от негативного воздействия, вызванного хозяйственной и иной деятельностью, чрезвычайными ситуациями природного и техногенного характера, на достоверную информацию о состоянии окружающей среды и на возмещение вреда окружающей среде».

На основе статьи 11, гражданин имеет право направить обращение в органы гос. ыласти РФ, органы гос. власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, иные организации и должностным лицам о получении своевременной, полной и достоверной информации о состоянии окружающей среды в местах своего проживания, мерах по её охране. Обращаться в те же инстанции с жалобами, заявлениями и предложениями по вопросам, касающимся охраны окружающей среды, негативного воздействия на окружающую среду, и получать своевременные и обоснованные ответы.

Кроме того, граждане могут создавать общественные объединения, фонды и иные некоммерческие организации, осуществляющие деятельность в области охраны окружающей среды, принимать участие в собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетировании, сборе подписей под петициями, референдумах по вопросам охраны окружающей среды и в иных, не противоречащих законодательству РФ акциях, а также выдвигать предложения о проведении общественной экологической экспертизы и участвовать в её проведении в установленном порядке, оказывать содействие органам государственной власти Российской Федерации [1; с. 4].

Стоит подчеркнуть то, что весомой проблемой в организации охраны и защиты животного мира, является браконьерство.

Браконьерство – незаконная охота с нарушением специальных правил, которые устанавливаются законодательными и иными нормативными актами (без надлежащего разрешения, в запрещенных местах, в запрещенные сроки или с применением запрещенных орудий и способов).

Одна из главных задач государства – охрана диких животных.

Эта работа осуществляется как надзор за соблюдением охотничьего законодательства различными организациями и борьба с частными нарушениями, включая браконьерство [2; с. 333].

В сферу государственного охотничьего надзора входит контроль за сохранением диких животных и среды их обитания в процессе деятельности сельского, лесного, водного

хозяйства, строительства населенных пунктов, транспортных и энергетических коммуникаций, изыскательских экспедиций, рекреации и туризма.

В России конца XX в. и позже широкое распространение получили различные нарушения природоохранного и охотничьего законодательства (крайне несовершенного).

В связи с известными социально-экономическими «преобразованиями», деструкцией сельского и лесного хозяйства, появлением новых землепользователей в охотничьих угодьях резко усилилось браконьерство. За браконьерство устанавливается административная и уголовная ответственность.

Браконьерство приносит большой урон охотничьему хозяйству.

К методам борьбы с браконьерством относят бригадный, маршрутный, скрытое патрулирование, засады и секреты, стационарные посты и пикеты и др. [2; с. 334-335].

Здесь и прослеживается несовершенство законодательства. Трудно оценить степень нанесенного урона животному миру. Возникают трудности при доказательстве состава преступления браконьерства. В то же время следственные органы продолжают потворствовать нарушителям, а суды снисходительно подходят к квалификации преступлений. Зачастую работники полиции незаконно переквалифицируют уголовные дела в административные. Имеет место и сокрытие дел от учета [5; с. 6].

Таким образом, изучение принципов государственного управления в сфере охраны и использования животного мира как основы долгосрочной политики и законотворческой деятельности, требует особых усилий со стороны науки экологического права. Центральное место, отведённое принципам в системе фаунистического права, означает признание их особой роли в регулировании фаунистических правоотношений и актуализирует потребность более пристального исследования данной правовой категории [1; с. 4].

При этом нельзя забывать, что одной уголовно-правовой репрессией сложившуюся ситуацию разрешить не удастся. Необходимо также применять различные механизмы просветительской и образовательной деятельности среди населения, усиливать мониторинг и контроль за ареалом обитания соответствующих животных, использовать экономические механизмы понижения спроса на вымирающих объектов дикой природы, а также реализовывать иные мероприятия, которые в комплексе с существующими правовыми запретами и санкциями должны привести в ближайшем будущем к действительно положительному результату [4; с. 7].

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Иванова С.В. Принципы государственного управления в сфере охраны и использования животного мира / С.В. Иванова // Экономические и правовые науки. – 2018. – С. 3-4

2. Мартынов Е.Н. Охотничье дело Охотоведение и охотничье хозяйство: учебное пособие / Е.Н. Мартынова, В.В. Масайтие, А.В. Гороховников. – СПб, 2021. – 333-335 с.

3. Муртаева Д.З. Правоведение: учебное пособие / Д.З. Муртаева, В.Р. Набиуллина. – Тюмень, 2021. – 201 с.

4. Надточий Ю.В. Уголовно-правовая охрана особо ценных диких животных: Международный и национальный опыт / Ю.В. Надточий, Д.В. Прохоренко // Экономика, политика, право. – 2016. – № 4. С. 4-9

5. Тюльпанов Ф.М. К вопросу о понятии правовой охарын животного мира / Ф.М. Тюльпанов // Правопорядок: история, теория, практика. – 2016. – № 2. – С. 2-6

6. Фицай Д. А. Природоресурсное право: учебное пособие / Д. А. Фицай, Т. Г. Спиглазова, С. Н. Гринберг. – Красноярск: Сиб. федер, ун-т, 2020. - 84-85 с.

7. Щедрина О. Г. Административно-правовая охрана животного мира / О.Г. Щедрина // Пробелы в Российском законодательстве. – 2017. – С. 1-3.

УДК 338.43

Российский и заграничный опыт реализации аграрной политики

А.С. Львова, магистрант
Научный руководитель: С.В. Шарыбар, д-р экон. наук, профессор
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Выделение аграрной политики как относительно самостоятельной области в общей экономической политике государства обусловлено особенностями сельскохозяйственного производства, спецификой регулирования аграрных отношений. В аграрной политике большое внимание должно уделяться достижению более высоких конечных результатов производственной деятельности, как в сельском хозяйстве, так и во всем агробизнесе, обеспечению стабильных темпов роста производства, повышению его эффективности и социальному развитию сельских поселений. Изучение опыта отдельных государств и применение бэнчмаркетинга в публичном управлении способствует достижение указанных целей.

Ключевые слова: публичное управление, аграрная политика, государственное регулирование, меры поддержки, аграрный сектор экономики.

Аграрная политика является составной частью общей экономической политики любой страны, а сама отрасль сельского хозяйства для большинства стран является стратегической отраслью экономики [1]. Учитывая особую значимость агропромышленного производства, правительство развитых стран при разработке общей экономической политики особое значение придает регулированию аграрного сектора производства [2].

В последнее время происходит переориентация политики развитых стран на самофинансирование аграрной сферы, в связи с чем существенно сокращается государственная поддержка фермеров, снижаются размеры прямых субсидий, понижаются компенсационные платежи, таможенные пошлины и т.д. Однако остается и большая часть развитых стран, в которых продолжает осуществляться серьезная поддержка аграрной отрасли со стороны государства путем льготного кредитования, выдачи долгосрочных ссуд на укрепление и перепланировку хозяйства, на изменение структуры и специализацию производства и т.д.

Государственная финансовая поддержка сельского хозяйства в странах Европейского союза осуществляется в рамках Единой сельскохозяйственной политики (ЕСП), в качестве целей которой обозначено:

- повышение эффективности производства в сельскохозяйственной отрасли;
- достижения стабильности цен на рынке сельскохозяйственной продукции;
- достижение продовольственной безопасности;
- создания благоприятных условий жизни в сельских регионах.

В качестве приоритетных направлений развития сельскохозяйственной отрасли, на сегодняшний момент, можно выделить три направления: хозяйственное - интеграция сельскохозяйственных связей между странами-членами интеграционных группировок, кооперирование производителей, внедрение достижений научно-технического прогресса в производство, в частности, информационных технологий, поддержка внедрения на рынок новых видов продукции. Экологическое направление включает применение мер, направленных на защиту окружающей среды в сельской местности, а именно стимулирование использования энергосберегающих технологий; защита водных земельных и биологических ресурсов; минимизация воздействия сельского хозяйства на климат. В рамках социального направления предусмотрено повышение уровня жизни населения сельскохозяйственных регионов, стимулирование занятости в данной отрасли.

В рамках ЕСП применяется как прямая форма поддержки - субсидии в расчете на

единицу земли, установление минимального уровня цен, так и косвенная - таможенное регулирование, квотирование импорта сельскохозяйственной продукции (в отношении стран, не входящих в ЕС).

В качестве инструментов государственной финансовой поддержки выступают:

- ценовое регулирование рынка сельскохозяйственной продукции;
- целевое субсидирование;
- льготное кредитование;
- компенсационные выплаты;
- выплаты в зависимости от размера посевных площадей.

Главным отличием кредитования сельхозтоваропроизводителей выступает широкое применение кредитования под залог земли - земельно-ипотечного кредитования. Главным преимуществом такого вида кредитования является доступность для заёмщиков, гибкие условия кредитов делают их доступными для мелких сельхозтоваропроизводителей.

В Германии наиболее распространено льготное кредитование на цели внедрения специализированных технологий в производство. Среди мелких фермеров распространена кооперация. В целях стимулирования развития кооперации, государством предусмотрено предоставление им финансовой помощи и налоговых льгот, также проводятся косвенные меры по распространению кооперирования в сельскохозяйственной отрасли.

Для Австрии характерны аграрный инвестиционный кредит и специальный сельскохозяйственный кредит. Во Франции так же широко используется льготное кредитование на техническую модернизацию, а также для целей повышения плодородности почв. В Великобритании отсутствует какой-либо сельскохозяйственный банк, получение льгот и субсидий происходит через коммерческие банки.

Некоторые страны ЕС активно применяют налоговые льготы для сельхозтоваропроизводителей. К примеру, в Австрии и Швеции отменен земельный налог на земли сельскохозяйственной отрасли. К тому же, налоговым законодательством стран предусмотрены налоговые льготы при исчислении подоходного налога, а также установлены льготы на прирост инвестиций.

К тому же стоит отметить, что в рамках ЕСП предусмотрены штрафы и санкции к сельхозтоваропроизводителям, не соблюдающим экологическое законодательство при осуществлении деятельности.

Характерной особенностью механизма государственной поддержки в ЕС является интегрирование государственных и коммерческих структур при ее осуществлении, сочетание рыночных инструментов и инструментов государственной финансовой поддержки. Иными словами, государственные органы напрямую взаимодействуют с банками, страховыми организациями и лизинговыми компаниями, делая доступными их услуги всем товаропроизводителям. Такая система взаимодействия позволяет отойти от прямого компенсационного финансирования и предоставляет широкий спектр помощи сельхозтоваропроизводителям.

Высокие темпы индустриализации США повлияли и на характер ведения сельского хозяйства в стране, а соответственно и на виды государственной финансовой поддержки данной отрасли. Для сельского хозяйства США характерен высокий уровень технической оснащенности производства и быстрые темпы внедрения инновационных продуктов в отрасль и это напрямую повлияло на его лидирующие позиции. Еще одним явным преимуществом развития отрасли стало наличие развитой инфраструктурной сети в АПК, что проявляется в организованной системе доставки, переработки, хранения и сбыта продукции, а также развитой контрактной системе закупок.

Именно поэтому сельское хозяйство остается востребованной отраслью деятельности для населения. Теперь рассмотрим, какова же в этом роль государства. В США на федеральном уровне действует закон о предоставлении финансовой поддержки сельскохозяйственной отрасли. В рамках данного закона предусмотрены следующие меры поддержки:

- прямое финансирование производства наиболее необходимой и значимой сельскохозяйственной продукции;

- льготное целевое кредитование деятельности субъектов отрасли. Как и в странах ЕС, в США особое место занимает земельно-ипотечное кредитование, которое включает ипотечное страхование невозврата кредита и покупку земельных ипотечных ценных бумаг, которые выпускают банки.

- установление антицикличных целевых цен, которые рассчитываются ежегодно и устанавливаются с целью регулирования рынка продукции и непрямого страхования производителей от недополучения доходов;

- субсидирование экспорта сельскохозяйственной продукции [3].

Данные меры, главным образом, направлены на повышение инвестиционной привлекательности отрасли, к тому же ее стабильное развитие во многом определяет стабильность жизни общества.

Немаловажную роль в сельском хозяйстве страны играют кооперации. В США существует Система кредитования фермеров, которая является источником кредитования фермеров. СКФ является частной кооперацией банков и сельскохозяйственных ассоциаций, членами которой являются кооперации сельхозтоваропроизводителей. Руководство СКФ осуществляет выбираемый Совет директоров. В состав СКФ входят семь кооперативных банков, которые предоставляют средства ассоциациям заемщиков и размещают кредиты среди фермеров, а также кооперативный банк, обслуживающий сельскохозяйственные кооперативы. На долю СКФ приходится 25 % кредитов сельхозтоваропроизводителям.

К тому же в стране действуют локальные ассоциации, осуществляющие как краткосрочное, так и долгосрочное кредитование.

Немаловажную роль в развитии сельскохозяйственной кооперации играет государственная финансовая поддержка, осуществляемая путем предоставления сельхозтоваропроизводителям долгосрочных кредитов на льготных условиях и применением к их деятельности льготного налогообложения (денежные средства, привлекаемые кооперацией, не относятся к ее доходам и не подлежат налогообложению).

В качестве основных целей аграрной политики США обозначено стимулирование производства высококачественной сельскохозяйственной продукции, защита интересов сельхозтоваропроизводителей на внешнем рынке, модернизация и повышение технической оснащенности производства.

В исследовании зарубежного опыта государственной поддержки сельскохозяйственного комплекса представляет значительный интерес опыт Канады, которая занимает третью позицию в мире по экспорту сельскохозяйственной продукции. Пропорциональный вклад сельского хозяйства в общий объем ВВП Канады в течение последних десятилетий значительно снизился и сейчас достиг 1,7%. При этом аграрный сектор до сих пор обеспечивает работой более 2 миллионов канадцев и ежегодно вносит более 100 млрд долл. США в ВВП страны.

Сельское хозяйство Канады получает значительную государственную поддержку (ежегодно варьируется в пределах 6-8 млрд долл. США), хотя она в разы меньше, чем в странах ЕС. Впрочем, такие низкие показатели объясняются уникальной канадской системой государственной монополии на закупку молока, сыра, яиц и птицы под названием «управление поставками». Специально созданные государственные компании регулируют предложение этих товаров на рынке, контролируя внутреннее производство и ограничивая импорт с помощью высоких пошлин, которые могут достигать 200%.

Такая система, с одной стороны, позволяет Канаде избежать прямого субсидирования аграрного сектора, а с другой - вредит потребителям, ведь из-за государственного регулирования, цены на конечный продукт в Канаде от 30 до 300% выше, чем в других странах. Таким образом, покупатели из собственного кармана высокими ценами поддерживают национального производителя.

Сбыт других канадских продуктов агропродовольственного рынка (зерно, свинина,

телятина и др.) происходит в целом на рыночных условиях, хотя для фермеров создано специальное кредитное учреждение Farm Credit Canada [4]. Кроме того, в стране действует около десяти провинциальных и федеральных программ поддержки производителей сельскохозяйственной продукции, среди которых: краткосрочные кредиты до 400 тыс. долл. США под низкий процент с частичным покрытием; государственные кредитные гарантии на покупку земли сельскохозяйственного назначения; добровольный механизм гарантированных цен закупки; льготное страхование урожая от природных катаклизмов и погодных условий; финансовая поддержка продвижения продукции за рубежом (до 50 тыс. долл. США на одно предприятие в год); экстренная финансовая поддержка во время чрезвычайных ситуаций; субсидирование транспортировки зерна через порт на севере страны (9.20 долл. США/тонн).

В рамках государственной поддержки агропромышленного комплекса, значительное внимание в Канаде уделяется финансированию НИОКР, поэтому ежегодно государство инвестирует сотни миллионов долларов США в различные научные исследования и разработки в области развития сельского хозяйства. Кроме этого, новый федеральный бюджет содержит обещание вложить в течение 2016-2021 гг. 500 млн долл. США в расширение доступа к скоростному доступу к сети Интернет в отдаленных регионах страны, что необходимо для стабильного функционирования современной сельхозтехники.

Принимая во внимание зарубежный опыт, для России возможно внедрение следующих программ стимулирования спроса на сельскохозяйственную продукцию:

- бюджетное финансирование продовольственной помощи малоимущим гражданам по группам мясомолочной и овощной продукции;
- программа школьных завтраков, основанная на медицинский обоснованных рационах питания детей и подростков;
- проведение аукционов на закупку продовольствия для государственных нужд. Механизм административно-правового регулирования.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Калошина Т.Ю., Ковалева О.С., Макурина Ю.А., Печин Ю.В., Севостьянов Д.А., Соколов С.Л., Толстова И.Э., Фрилинг А.А., Черепанов А.В., Шарыбар С.В. Потенциал сельских территорий Новосибирской области Том. 1. Ретроспектива развития агропромышленного комплекса (1940-2018 гг.). Новосибирск, Новосибирский аграрный университет, 2020. – 400 с.
2. Жахов Н.В. Почему слабый рубль не поможет аграриям / Н.В. Жахов// Актуальные проблемы и инновационная деятельность в агропромышленном производстве. И.И. Иванова. - 2015. - 437с.
3. Прокофьев М.Н., Сибиряев А.С. Мировой опыт государственной финансовой поддержки сельского хозяйства// Вестник НГИЭИ. 2019. № 2 (93). С. 119-125.
4. Морковкин Д.Е. Анализ зарубежного опыта государственной поддержки агропромышленного комплекса и возможности его использования в России в условиях импортозамещения // Сельское хозяйство. – 2018. – URL: https://nbpublish.com/ library_read_article . (дата обращения: 22.10.2021).

УДК 657(470-571)

Реформирование бухгалтерского учета в Российской Федерации

Е.Р. Майзингер, студент
Научный руководитель: Е.Ю. Давыдова, старший преподаватель
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Бухгалтерский учет – это неотъемлемый механизм управления компанией в любой стране. Реформирование заключается в разработке ключевых правил, норм постановки и ведения бухгалтерского учета организациями, соотносимых с требованиями современной экономики. В статье рассмотрены причины реформирования бухгалтерского учета в РФ. А также основные этапы реформирования с момента принятия программы реформирования до настоящего времени.

Ключевые слова: реформирование бухгалтерского учета, постановления о реформе, современный бухгалтер.

Реформирование бухгалтерского учета в России в первую очередь связано с приведением национальной системы бухучета к мировым стандартам финансовой отчетности (МСФО).

Система бухгалтерского учета, существовавшая в условиях планового управления экономикой, была ориентирована на информационные потребности Советского государства. Изменение экономической ситуации в стране привело к тому, что нашей Российской отчетности требовались глобальные реформы. Важно было сделать так, чтобы РФ могла выходить на мировой уровень. Для этого требовалось подвести нашу отчетность под мировые стандарты. В то время как, сложившаяся же в итоге система регулирования бухгалтерского учета не была направлена и не способствовала переходу РФ к МСФО.

В Постановление Правительства РФ от 06.03.1998 № 283 «Об утверждении Программы реформирования бухгалтерского учета в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности» можно выделить следующие задачи, которые реформа должна решить:

1. Сформировать систему стандартов учета и отчетности, обеспечивающих полезной информацией пользователей, в первую очередь инвесторов.
2. Обеспечить увязку реформы бухгалтерского учета в России с основными тенденциями гармонизации стандартов на международном уровне.
3. Оказать методическую помощь организациям в понимании и внедрении реформированной модели бухгалтерского учета.

Все эти задачи должны быть решены для того, чтобы поднять уровень Российской экономики в целом, а также в глазах других развитых стран. Позволить нашим предпринимателям в полной мере показать то, на что они способны на мировом рынке.

Этапы реформирования. Первое постановление о реформе в учете было принято в 1998 году. С того момент изменения приходили постепенно, неспешно.

За основу при проведении работы по реорганизации бухгалтерского учета, были взяты МСФО, которые содержат минимальный перечень требований к организации бухгалтерского дела и согласие национальных систем учета. Главным образом они регламентируют общие принципы ведения бухгалтерского учета, состав и содержание финансовой отчетности, а также общие правила учета отдельных объектов (товарно-материальных запасов, денежных средств, инвестиций, налоговых и пенсионных обязательств, правительственных субсидий и т.д.).

МСФО легли в основу:

1. При создании концепции бухгалтерского учета в рыночной экономике России. Это обеспечит сопоставимости бухгалтерской информации, формируемой российскими и западными компаниями.

2. В процессе разработки национальных положений (стандартов). В качестве образца и критерия соответствия принятой международной практики.

На основании программы реформирования бухгалтерского учета в 2004 году Минфин России издал приказ от 01.07.2004 № 180 «Об одобрении Концепции развития бухгалтерского учета в РФ на среднесрочную перспективу». План состоял из трех этапов и охватывал период до 2010 г., в нем были определены цели развития бухгалтерского учета и мероприятия, направленные на создание системы бухгалтерского учета, совместимой с МСФО. В плане были определены сроки осуществления мероприятий по совершенствованию бухгалтерского учета.

Окончание срока действия «Концепции развития бухгалтерского учета и отчетности» ознаменовалось принятием нового Федерального закона №208-ФЗ «О консолидированной финансовой отчетности» от 27.07.2010 и Федерального закона №402-ФЗ «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011, который вступил в действие 1 января 2013 года. Следует обратить внимание на то, что новый Закон не предполагает каких-либо революций в бухгалтерском учете.

Следующий этап развития бухгалтерского (финансового) учета и отчетности начинается с утверждения Приказом Минфина России от 30.11.2011 г. №440 Плана Министерства финансов РФ на 2012–2015 гг. по развитию бухгалтерского учета и отчетности в РФ на основе Международных стандартов финансовой отчетности. В качестве главных направлений были выделены:

– повышение качества и доступности информации, формируемой в бухгалтерском учете и отчетности;

– совершенствование системы регулирования бухгалтерского учета и контроля качества бухгалтерской (финансовой) отчетности;

– развитие профессии;

– международное сотрудничество.

В следствии всего произошедшего, на сегодняшний день утверждено 24 положения по бухгалтерскому учету и 5 Федеральных стандартов бухгалтерского учета (ФСБУ).

Бухгалтер – человек, который учится всю жизнь. Современный российский бухгалтер привык работать в постоянно изменяющихся потоках информации о бухгалтерском учете. Его совершенно не пугают изменения в нормативно-правовых актах.

Реформа бухгалтерского учёта в стране продолжается уже больше двадцати лет. За это время введен в действие ряд новых бухгалтерских стандартов, в большей или меньшей степени соответствующих Международным стандартам финансовой отчетности (МСФО).

При этом частота принятия новых нормативных документов и внесения изменений в старые была не очень большой, что позволяло бухгалтерам относительно неспешно адаптироваться к изменениям. Из-за этого складывается впечатление, что решать проблемы можно по мере их поступления. В области именно бухгалтерского учёта меняются в основном формы документов, создаваемых для надзорных органов.

Глобальные же изменения в методологию бухгалтерского учёта, заставляющие в корне изменить привычный уклад работы, вносились не так часто. Но в ближайшие годы всё сильно изменится. И эти изменения будут вноситься очень быстро.

По планам Минфина до 2023 года в силу должны вступить 12 федеральных стандартов бухгалтерского учета (ФСБУ). Половина заменит привычные российскому бухгалтеру положения по бухгалтерскому учёту (ПБУ). Вторая половина не имеет аналогов в действующем законодательстве. Чтобы проиллюстрировать масштаб изменений: в настоящее время действует 24 ПБУ, которые были приняты за 14 лет (с 1998 г. по 2011 г.). А учитывая планы Минфина за 3 года нормативное регулирование бухгалтерского учёта обновится наполовину.

Новые стандарты будут сложнее существующих. Они предполагают широкое использование профессионального суждения, которого у большинства отечественных бухгалтеров нет. Среднестатистический российский бухгалтер привык к тому, что за него

кто-то уже всё решил: будь то государство, установившее унифицированные формы бухгалтерской отчётности, или фирма 1С. Это не вина бухгалтеров, а следствие многих лет жесткой регламентации каждого их действия со стороны государства.

Большая часть компетенций современных российских бухгалтеров лежит в плоскости налогового, а не бухгалтерского учёта. Реформа приведет к тому, что бухгалтерские правила станут ещё дальше от налоговых. Это хорошо. Потому что в бухгалтериях малых и средних компаний сейчас повсеместно живет страшный монстр под названием «Налоговый учёт ведется на основе бухгалтерского». Это привело к тому, что бухгалтерская отчётность не информирует внешнего пользователя о том, как идут дела у компании. А собственники и менеджмент не могут почерпнуть из бухгалтерских регистров информации для управления бизнесом.

В результате в России имеем:

– налоговый учёт – для государства;

– управленческий учёт – для менеджмента, собственников, потенциальных инвесторов и кредиторов;

– бухгалтерский учёт – непонятно для кого.

Идея реформы – сделать бухгалтерский учёт полезным.

Основным же преимуществом реформирования системы бухгалтерского учета и сближения российских стандартов учета с международными, становится увеличение притока в стану инвестиций. Это обеспечило доступность для инвесторов большего объема информации об объектах потенциальных вложений и снижения рисков инвестирования.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Блохина О.А. Реформирование бухгалтерского учета в России [Электронный ресурс]. URL: https://spravochnick.ru.

2. Зачем нужна реформа в бухгалтерском учете [Электронный ресурс]. URL: https://www.klerk.ru.

3. Новое в бухгалтерском законодательстве: факты и комментарии [Электронный ресурс]. URL: https://minfin.gov.ru.

4. Об утверждении Программы реформирования бухгалтерского учета в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности: Постановление Правительства РФ от 06.03.1998 № 283 [Электронный ресурс] // Консультант Плюс. URL: http://www.consultant.ru.

УДК 336.711

Обеспечение требований банка России по качеству кредитного портфеля юридических лиц коммерческих банков

А.Г. Марков, студент
Г.В. Исаева, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Для обеспечения финансовой стабильности любого хозяйствующего субъекта необходимо эффективное государственное управление, через банковское регулирование и надзор со стороны Центрального банка РФ для обеспечения устойчивости всей банковской сферы в целях сохранения стабильности финансовой системы страны, в т.ч. представительств на местах – а именно Сибирское ГУ Банка России.

Ключевые слова: кредитование, кредитный портфель, юридические лица, кредитные риски, резервирование.

Контроль и надзор за деятельностью финансовых институтов по предоставлению кредитов осуществляется Банком России на основании Федерального закона от 10.07.2002 №86-ФЗ «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» [1].

Ключевой задачей Банка России является обеспечение надёжности и поддержание стабильности банковской системы [6, с. 157]. Важнейшей контрольной и надзорной функцией ЦБР является отслеживание процентных ставок, которые устанавливаются различными банками в разных регионах России. Основополагающей задачей в данном случае является, недопущение наличия ставок, которые превышают или занижают уровень, установленных Банком России [10, с. 640]. Кроме того, приоритетными задачами банковского надзора остаются повышение устойчивости кредитных организаций, определение активов и капитала кредитных организаций. Центральный банк РФ, в лице своих главных управлений, регулирует организацию работы банков и иных кредитных организаций, выявляет риски их деятельности, определяет нормативы и требования к данным учреждениям, устанавливает правила оценки качества кредитного портфеля и залогового обеспечения, устанавливает требования к отчетности [8, с.143].

В соответствии с Положением Банка России от 29.07.1998 №46-П «О территориальных учреждениях Банка России» [2], на территории Сибирского федерального округа контроль за деятельностью кредитных организаций осуществляется со стороны Сибирского ГУ Банка России, которое непосредственно расположено в Новосибирске. Его территориальные отделения работают в крупных городах СФО: Барнаул, Иркутск, Кемерово, Красноярск, Омск, Томск, Чита; в республиках Алтай, Бурятия, Тыва и Хакасия.

Сибирский ГУ Банка России включает 84 кредитные организации, действует 6 НКО, которые относятся и подлежат контролированию.

Выполняя свои функции, Сибирское ГУ Банка России формирует правовую основу по регулированию деятельности кредитных организаций, занимается ведением государственного реестра, запрашивает необходимую информацию о деятельности финансовых институтов на территории своего присутствия. Проверки организуются согласно Инструкции ЦБ РФ от 05.12.2013 №147-И, инспекционные проверки кредитных организаций проводятся не реже одного раза в 24 месяца. Основная цель данных проверок, является оценка состояния кредитной организации и осуществления ее деятельности [5]. Если при осуществлении надзора за выполнением требований законодательства выявлены нарушения, Банка России устанавливает порядок и сроки их устранения.

Непосредственный надзор деятельности со стороны Сибирского ГУ Банка России оказывается на региональных участников. Таких игроков рынка – 15. В их состав входят: Банк Левобережный (ПАО), АО Банк Акцепт, АКБ Ланта-Банк (АО), ООО Хакасский муниципальный банк, АО Кузнецкбизнесбанк и др.

Исходя из существования вероятности возможной потери части финансовых активов, банкам по рекомендациям регулятора необходимо обратить внимание на деятельность по созданию системы управления кредитным риском, что даст возможность организовать банковскую деятельность таким образом, чтобы вовремя предупреждать нежелательные последствия и обеспечивать эффективность деятельности. В соответствии с указанием Банка России от 15.04.2015 №3624-У «О требованиях к системе управления рисками и капиталом кредитной организации и банковской группы» [4] процедуры по управлению кредитным риском должны включать:

– порядок предоставления ссуд и принятия решений о них;

– методики определения и порядок установления лимитов;

– требования к обеспечению исполнения обязательств заемщиков.

Оставляя кредитный риск на собственном удержании, банки в соответствии с нормативными документами Центрального банка Российской Федерации применяют метод резервирования. Он является индикатором уровня кредитного риска и выступает базой для оценки качества кредитного портфеля коммерческого банка. Данная процедура является обязательной для каждого банка и проводится с целью возмещения финансовых потерь

банка в случае проявления риска. Указанное направление деятельности осуществляется в соответствии с Положением Банка России от 28.06.2017 №590-П «О порядке формирования кредитными организациями резервов на возможные потери по ссудам, ссудной и приравненной к ней задолженности» [3]. В рамках данного положения на коммерческие банки возложена обязанность по оценке степени кредитного риска каждого элемента, входящего в кредитный портфель банка, а на ЦБР в лице ГУ контроль формирования этих резервов с целью поддержания стабильности банковской системы в целом. Коммерческий банк на основании профессионального суждения, и, принимая во внимание действие факторов кредитного риска, может быть связан как с деятельностью банка, так и с деятельностью самого кредитополучателя (таблица 1).

Таблица 1 – Факторы кредитного риска

Внутренние факторы	Характеристика факторов кредитного риска
Факторы, связанные с деятельностью банка-кредитора	- кредитная политика банка; - стратегия банка; - квалификация персонала; - структура кредитного портфеля; - способность адаптации к изменениям рынка; - точность расчетов при проведении кредитного анализа.
Факторы, связанные с деятельностью заемщика	- условия осуществления деятельности; - кредитоспособность; - деловая репутация; - мошенничество со стороны заемщика.

Центробанк, также адекватно оценивает финансовое положение заемщика и качество обслуживания долга, классифицирует ссуду в одну из пяти категорий качества по критериям, представленным в таблице 2.

Таблица 2 – Определение категории качества ссуды юридического лица с учетом его финансового положения и качества обслуживания долга

Обслуживание долга Финансовое положение	Хорошее	Среднее	Неудовлетворительное
Хорошее	Стандартные (I категория качества)	Нестандартные (II категория качества)	Сомнительные (III категория качества)
Среднее	Нестандартные (II категория качества)	Сомнительные (III категория качества)	Проблемные (IV категория качества)
Плохое	Сомнительные (III категория качества)	Проблемные (IV категория качества)	Безнадежные (V категория качества)

Размер расчетного резерва на возможные потери по ссуде определяется в зависимости от категории качества той или иной ссуды, выдаваемой банком (таблице 3).

Таблица 3 – Величина расчетного резерва по классификационным ссудам

Категория качества	Наименование	Размер расчетного резерва от суммы основного долга по ссуде, %
I категория качества (высшая)	Стандартные	0
II категория качества	Нестандартные	от 1 до 20
III категория качества	Сомнительные	от 21 до 50
IV категория качества	Проблемные	от 51 до 100
V категория качества (низшая)	Безнадежные	100

Ссуды, отнесенные ко II-V категориям качества, являются обесцененными, поэтому риск финансовых потерь по ним выше [9, с. 23].

Создание резервов по ссудам, с одной стороны, снижает уровень кредитных рисков, а

с другой – уменьшает кредитный потенциал банка, сокращая величину его собственного капитала и возможность расширения активных операций. Для эффективного управления рисками недостаточно создать резервы на начальном этапе, т.к. необходимо проводить постоянный мониторинг резерва на возможные потери по ссудам, в связи с тем, что платежеспособность заемщиков может изменяться в период действия кредитного договора [9, с. 22].

В случае нарушения организации бизнес-процессов, которые не отвечают требованиям положений и инструкций, касающихся кредитования юридических лиц, Сибирское ГУ Банка России вправе применять к финансовым структурам предупредительные и принудительные меры воздействия. Стоит отметить, что если в ходе проверки Сибирского ГУ Банка России любой кредитной организации, находящейся на подведомственной территории будет выявлено, что ссуда классифицирована не по той категории качества, к банку могут быть предъявлены предписания, о досоздании резерва на возможные потери по ссуде. При игнорировании данного замечания, Сибирское ГУ Банка России может инициировать предложение по отзыву лицензии у коммерческого банка, ввиду невыполнения требований ЦБР.

Таким образом, роль Центрального банка, всецело проявляется в осуществлении контрольной функции за кредитованием юридических лиц и формирования качественного кредитного портфеля.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. О Центральном банке Российской Федерации (Банке России): Федеральный закон от 10.07.2002 № 86-ФЗ (ред. от 20.04.2021 №92-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. – Ст. 651.

2. О территориальных учреждениях Банка России: Положение от 29.07.1998 №46-П. // Собрание законодательства РФ. – №39.

3. О порядке формирования кредитными организациями резервов на возможные потери по ссудам, ссудной и приравненной к ней задолженности: Положение Банка России от 28.06.2017 №590-П (ред. от 18.08.2021 №5889-У) // Вестник Банка России. – № 65-66.

4. О требованиях к системе управления рисками и капиталом кредитной организации и банковской группы: Указание Банка России от 15.04.2015 №3624-У (ред. от 08.04.2020 №5431-У) // Вестник Банка России. – № 51.

5. О порядке проведения проверок кредитных организаций (их филиалов) уполномоченными представителями Центрального банка Российской Федерации (Банка России): Инструкция Банка России от 05.12.2013 №147-И (ред. от 17.10.2019 №5291-У) // Вестник Банка России. – №23-24.

6. Андриянова А.В. Полномочия Центрального Банка Российской Федерации в осуществлении банковского регулирования и надзора / А.В. Андриянова // Молодой ученый. – 2020. – №44(334). – С. 156-158.

7. Галузо В.Н. О правовом регулировании контроля Центрального банка Российской Федерации за деятельностью кредитных организаций в Российской Федерации / В.Н. Галузо // Международный журнал гражданского и торгового права. – 2019. – №3. – С. 10-18.

8. Кинчаров А.В. Правовой режим контроля и надзора за деятельностью по предоставлению кредитов и займов / А.В. Кинчаров, А.Е. Кузнецова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2019. – №5-2. – С. 143-147.

9. Немергалиева Ж.Ж. Понятие кредитного риска и теоретические основы управления им / Ж.Ж Немергалиева, С.Е. Абдыкалык // Вопросы науки и образования. – 2019. – №8. – С.21–24.

10. Нешитой А.С. Финансы, денежное обращение и кредит: учебник / А.С. Нешитой. – М.: Дашков и К, 2015. – 640 с.

УДК 336.711

Роль Центрального банка российской федерации в механизме кредитования юридических лиц

А.Г. Марков, студент
Г.В. Исаева, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Актуальность темы исследования определена тем, что в настоящее время Центральный банк Российской Федерации является ключевым регулятором банковской и денежно-кредитной систем. Выполняемые им функции по развитию денежно-кредитной системы, защите и обеспечению устойчивости рубля являются основой поддержания российской экономики. Однако, несмотря на достаточную очевидность роли Банка России в рыночной экономике, до сих пор остаются спорными вопросы определения его роли и влияния на процесс кредитования юридических лиц в коммерческих банках.

Ключевые слова: кредитование, кредитные операции, кредитный портфель, юридические лица, качество, кредитные риски, регулирование, контроль, надзор, регулятор.

Кредитные операции коммерческих банков являются одним из важнейших направлений банковской деятельности. На финансовом рынке именно кредитование составляет наиболее доходную статью активов банковских учреждений. При этом, учитывая то, что кредитный портфель является основным источником доходов банка, предполагается и высокая вероятность возникновения риска, при размещении таких активов как кредиты. В связи с этим данная сфера подлежит тщательному контролю со стороны регулятора – Центрального банка Российской Федерации (далее – ЦБР или Банк России), т.к. наличие некачественного портфеля любой кредитной организации может существенно повлиять не только на финансовое состояние самого банка, но и «подорвать» финансовую устойчивость банковской системы страны в целом.

Внутрисистемное государственное регулирование деятельности субъектов финансового рынка, включая кредитные организации, Банк России осуществляет на основании Федерального закона от 10.07.2002 №86-ФЗ «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» [3]. Ключевой задачей Банка России как регулятора денежно-кредитных отношений является обеспечение надёжности и поддержание стабильности банковской системы [6, с. 157]. В общем виде, к нормативно-правовым документам, регулирующим вопросы кредитования в коммерческих банках и других финансовых институтах, относят:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 №14-ФЗ [1].
2. Федеральный закон от 02.12.1990 №395-1 «О банках и банковской деятельности» [2].
3. Положение Банка России от 28.06.2017 №590-П «О порядке формирования кредитными организациями резервов на возможные потери по ссудам, ссудной и приравненной к ней задолженности» [4].

Учитывая данный аспект, Банк России в своих нормативных документах определяет оптимальную структуру кредитного портфеля финансового института, которая включает в себя: выданные ссуды, все размещенные депозиты, межбанковские кредиты, требования по ценным бумагам, факторинг, требования по приобретенным правам, по оплаченным аккредитивам и по операциям лизинга. В свою очередь, в рамках формирования сбалансированной структуры кредитного портфеля, рекомендуемой ЦБР, коммерческие банки определяют условия кредитования юридических лиц. В частности, здесь же имеются отдельные программы предоставления кредитов корпоративному, среднему и малому

бизнесу, условия микрокредитования и т.п. [7, с. 77]. К кредитным продуктам для юридических лиц, предлагаемых кредитными организациями, следует отнести: кредитование на основе открытия кредитной линии; кредитование по овердрафту; кредитование по контокорренту; разовое целевое кредитование; кредитование инвестиционных проектов; кредитование на синдицированной основе; коммерческая ипотека [11, с. 147].

В зависимости от целей, банковские кредиты для юридических лиц могут выдаваться на текущую производственную или инвестиционную деятельность и на коммерческую ипотеку. Особыми видами кредитования при этом являются лизинговые, аккредитивные и факторинговые сделки. Способом предоставления кредита для предприятий является открытие кредитной линии с допуском овердрафта (превышения расходного лимита в пределах, предусмотренных договором) или классический кредит – с возможностью единовременной оплаты или рассрочкой платежа [13, с. 245].

Организация самого процесса кредитования юридических лиц конкретного банка определяется в рамках кредитной политики, которая в обязательном порядке формируется в соответствие с требованиями ЦБР и должна учитывать цели и реализацию способов предоставления кредитов клиентам банка. Все это должно служить повышению ликвидности банка, минимизации рисков его деятельности. Если у кредитной организации возникают убытки из-за несвоевременного или неполного исполнения заемщиков своих обязательств, а также в случае отказа от выплаты кредита, это является следствием недостаточно точного прогнозирования.

Таким образом, кредитная политика банка – это организация процесса кредитования, основанная на определенных принципах и средствах, которые используются для повышения доходности организации. При этом кредитная деятельность банка подразумевает определенные риски, которые должна минимизировать каждая банковская организация. Оставляя кредитный риск на собственном удержании, банки в соответствии с нормативными документами Центрального банка Российской Федерации применяют такой метод, как резервирование. Оно же является индикатором уровня кредитного риска, поскольку выступает базой для расчета некоторых показателей оценки качества кредитного портфеля коммерческого банка. Данная процедура является обязательной для каждого банка и проводится с целью возмещения финансовых потерь банка в случае проявления риска. Указанное направление деятельности осуществляется в соответствии с Положением Банка России от 28.06.2017 №590-П «О порядке формирования кредитными организациями резервов на возможные потери по ссудам, ссудной и приравненной к ней задолженности». В рамках данного положения на коммерческие банки возложена обязанность по оценке степени кредитного риска каждого элемента, входящего в кредитный портфель банка, а на ЦБР контроль формирования этих резервов с целью поддержания стабильности банковской системы в целом.

Риски должны прогнозироваться в соответствии с внешнеэкономическими факторами и состоянием дел в самом банке [9, с. 4]. Кредитная организация, действующая на территории РФ, обязана обеспечивать выполнение поставленных задач согласно установленными правовыми нормами. Если они вступают в противоречие с требованиями ЦБ РФ, то со стороны государства могут последовать значительные штрафные санкции вплоть до отзыва лицензии у банка-нарушителя. Поэтому, в отношении организации работы кредитной организации как важным способом контроля и надзора за их деятельностью, со стороны Банка России являются проверки. Согласно Инструкции ЦБ РФ от 05.12.2013 №147-И «О порядке проведения проверок кредитных организаций (их филиалов) уполномоченными представителями Центрального банка Российской Федерации (Банка России)», инспекционные проверки кредитных организаций проводятся не реже одного раза в 24 месяца. Основная цель данных проверок, является оценка состояния кредитной организации и осуществления ее деятельности, включая кредитную работу [5]. Важно отметить, что ЦБР предъявляет ряд требований к обеспечительному механизму кредитных

продуктов, поэтому осуществляет контроль за деятельностью коммерческих банков и в этой части [10, с. 105].

Несмотря на то, что Центральный банк РФ осуществляет контроль и банковский надзор организации кредитного процесса, стоит все же отметить, что действующее законодательство не предоставляет Банку России права вмешиваться в оперативную деятельность кредитных организаций, к которой, в частности, относятся вопросы взаимодействия с клиентами по осуществлению операций по банковским счетам клиентов. Заключение кредитными организациям договоров с клиентами осуществляется в рамках гражданско-правового регулирования и относится именно к оперативной деятельности кредитных организаций [12, с. 29]. Банк России не имеет правовых полномочий оказывать клиентам кредитных организаций содействия в разрешении спорных ситуаций, связанных с исполнением заключенных с ними договоров. Все вытекающие из гражданско-правовых отношений и неурегулированные сторонами споры подлежат разрешению согласно норм гражданского законодательства – в досудебном и судебном порядке. В свою очередь, объектом надзора и регулирования со стороны Банка России выступает финансовая деятельность кредитных организаций, а также других финансовых (некредитных) организаций. В случае нарушения организации бизнес-процессов, которые не отвечают требованиям положений и инструкций, в частности вопросы, касающихся кредитования юридических лиц, ЦБ РФ вправе применять к финансовым структурам предупредительные и принудительные меры воздействия. Предупредительные меры используются, когда наличие недостатков в деятельности кредитных организаций не влечет за собой больших последствий для вкладчиков и кредиторов. Использование только предупредительных мер не может способствовать эффективной корректировке деятельности кредитных организаций, поэтому регулятор применяет принудительные меры воздействия в тех случаях, когда нарушения неоднократные и могут повлечь за собой неблагоприятные последствия для клиентов [8, с. 10].

Таким образом, от грамотно выстроенной структуры и правильного управления качеством кредитного портфеля зависит устойчивость банка, его финансовые результаты, что в конечном итоге влияет на стабильность всей банковской системы страны. Поэтому каждая кредитная организация должна управлять качеством своего кредитного портфеля создавая за свой счет резервы и осуществляя их контроль. Однако, в современных условиях развития банковского сектора, следует признать, что величина сформированных банками резервов является недостаточной для покрытия возможных финансовых потерь в случае неблагоприятных событий, связанных с обслуживанием кредитов, выданных юридическими лицами, поэтому Банку России вменена функция контроля над деятельностью коммерческих банков в части процедур кредитования. Проблематика оценки и исчисления кредитных потерь в настоящее время находится в центре внимания научного и бизнес-сообщества, что обусловлено сменой парадигмы кредитного риск-менеджмента и переходом к новой концепции управления кредитным риском на основе модели ожидаемых потерь. Стоит также отметить, что в ходе реализации кредитной политики должны учитываться актуальные внешнеэкономические факторы функционирования всего банковского сектора, деятельность которого регламентируется правилами Центрального банка Российской Федерации. Уровень развития экономики страны влияет на объем выдаваемых займов, величину кредитной ставки, формы и виды предоставляемых кредитов. Кроме реализации поставленных задач по этому направлению должно осуществляться прогнозирование изменений на кредитно-финансовом рынке. Именно в применении тех или иных инструментов денежно-кредитной политики проявляется место и роль Центробанка в кредитовании всех категорий заемщиков. В нашем случае – юридических лиц. Отсюда следует, что тема статьи о роли Банка России в улучшении системы управления кредитным портфелем коммерческих банков в целях предотвращения и минимизации его рисков, получила особое внимание и значимость. Однако, несмотря на то, роль ЦБР в кредитном процессе очевидна, поскольку коммерческие банки подчиняются правилам, устанавливаемым ЦБР, все же стоит отметить, что

действующее законодательство Российской Федерации не предоставляет Банку России права вмешиваться в оперативную деятельность кредитных организаций, к которой, в частности, относятся вопросы взаимодействия с клиентами.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 №14-ФЗ (ред. от 01.07.2021 №295-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. – Ст. 410.
2. О банках и банковской деятельности: Федеральный закон РФ от 02.12.1990 №395-1 (ред. от 02.07.2021 №353-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. – Ст. 3451.
3. О Центральном банке Российской Федерации (Банке России): Федеральный закон от 10.07.2002 №86-ФЗ (ред. от 20.04.2021 №92-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. – Ст. 651.
4. О порядке формирования кредитными организациями резервов на возможные потери по ссудам, ссудной и приравненной к ней задолженности: Положение Банка России от 28.06.2017 №590-П (ред. от 18.08.2021 №5889-У) // Вестник Банка России. – №65-66.
5. О порядке проведения проверок кредитных организаций (их филиалов) уполномоченными представителями Центрального банка Российской Федерации (Банка России): Инструкция Банка России от 05.12.2013 №147-И (ред. от 17.10.2019 №5291-У) // Вестник Банка России. – №23-24.
6. Андриянова А.В. Полномочия Центрального Банка Российской Федерации в осуществлении банковского регулирования и надзора / А.В. Андриянова // Молодой ученый. – 2020. – №44(334). – С. 156-158.
7. Васильева Л.С. Финансовый анализ: учебник / Л.С. Васильева, М.В. Петровская. – Москва: КНОССРТ, 2019. – 544 с.
8. Галузо В.Н. О правовом регулировании контроля Центрального банка Российской Федерации за деятельностью кредитных организаций в Российской Федерации / В.Н. Галузо // Международный журнал гражданского и торгового права. – 2019. №3. С. 10-18.
9. Долгова С.А. Центральный банк России: цена «независимости» / С.А. Долгова // Российский экономический журнал. – 2020. № 5/6. С. 3-8.
10. Жарковская Е.П. Банковское дело / Е.П. Жарковская. Изд.2-е, исправленное и дополненное. – М.: Омега – Л, 2019. 440 с.
11. Жуков Е.Ф. Банковское дело: учебник / Е.Ф. Жуков, Н.Д. Эриашвили. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 575 с.
12. Ишмухаметова А.Р. Правовой режим контроля и надзора за деятельностью по предоставлению кредитов и займов / А.Р. Ишмухаметова // Перо науки. – 2020. №28. С. 26-29.
13. Шадрин В.О. Основные направления кредитования юридических лиц / В.О. Шадрин, И.А. Севастеева // Современные аспекты экономики и управления. Материалы вузовской науч.-практ. конф. выпускников и магистрантов факультета экономики и управления Новосибирского ГАУ, Новосибирск. – 2021. С. 244–246.

УДК 796.078

Теоретические вопросы управления массовым спортом

Е.А. Маслова, студент
А.А. Козьмина, студент
Научный руководитель: И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье будет затронута тема спорта, если быть точнее, то управления массовым спортом, теоретические вопросы и аспекты данной области. Также, для полного понимания, будет разобрано, что из себя представляет спорт, кто занимается управлением массовым спортом, какие есть особенности функционирования, базовые элементы, которые образуют систему управления массовым спортом.

Ключевые слова: массовый спорт, Министерство спорта Российской Федерации, система управления, пропаганда массового спорта, методы.

Спорт стал играть заметную роль социально-политического фактора в современном мире. Доказательство жизнеспособности и духовной силы любой нации и свидетельство экономического и оборонного могущества государства – привлечение широких масс населения к занятиям спорта, а также спортивные успехи на международных соревнованиях.

Успешность развития физической культуры и спорта в России во многом определяется тем, насколько эффективно работают все элементы системы управления. Точнее, речь идет о целях и задачах, которые решают различные организации и ведомства, составляющие организационно-управленческую структуру управления физической культурой и спортом.

Система государственного управления физической культурой и спортом в Российской Федерации включает в себя три уровня – федеральный, региональный и местный.

Массовый спорт представляет собой регулярные занятия и участие в соревнованиях представителей различных возрастных групп в доступных им видах спорта с целью укрепления здоровья, коррекции физического развития и телосложения, повышения общей и специальной работоспособности, овладения отдельными жизненно необходимыми умениями и навыками, активного отдыха, достижения физического совершенства [1].

Сфера спорта должна решать две основные задачи:

1. Обеспечение подготовки высококвалифицированных спортсменов, представляющих страну на международных соревнованиях.
2. Достижение массовости спорта среди населения в рамках единой системы.

В практическом и организационном плане развития спорта для всех сегодня Россия отстает от Канады, США, Норвегии, Финляндии, Швеции и некоторых других стран. Доказательства: данные о числе занимающихся, количестве спортивных клубов и сооружений, расходах на спортивно-оздоровительные услуги на душ населения.

Управление массовым спортом осуществляет Департамент физической культуры и массового спорта, которое является структурным подразделением Министерства спорта Российской Федерации, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики в сфере физической культуры и массового спорта [2].

Органы управления обязаны:

1) учитывать в земельной политике льготные условия передачи земли под спортивные площадки и сооружения для спортивных организаций, которые находятся в разных формах собственности;

2) обеспечивать возмещение затрат, которые пошли на постройку спортивных сооружений, организацию спортивного профиля, независимо от ведомственной принадлежности и собственности по коммунальным платежам;

3) создавать и реализовывать лицензирование и сертификацию деятельности спортивных организаций, которые включают положения о качестве:

- инвентаря;
- методического обеспечения;
- кадрового обеспечения;
- других качественных аспектов предоставляемых услуг массового спорта;

4) выделять деньги из целевых бюджетных фондов развития территорий районов муниципального образования на оказание поддержки:

- спортивным организациям и коллективам;
- детско-юношеским спортивным учреждениям;
- работу с детьми и молодежью.

Система управления массовым спортом предусматривает возможность поддержки проектов по развитию ресурсной базы массового спорта, предпринимателями или же некоммерческими организациями [3].

Есть несколько особенностей функционирования массового спорта, ими являются:

- адаптация спорта в сферу услуг, в целях физического воспитания населения и популяризации спорта;
- децентрализация управления отраслью массового спорта;
- появление множества организационно – правовых форм мероприятий массового спорта;
- нормативное закрепление официального статуса массового спорта и его развития в Российской Федерации;
- возникновение конкуренции спортивных организаций, свободное ценообразование на услуги массового спорта;
- рост экономического значения массового спорта, развивающегося на основе коммерческого хозяйственного расчета.

Рост массового спорта на современном этапе развития обусловлен тем, чтобы удовлетворять потребности людей в: ведении здорового образа жизни; самореализации человека; саморазвитии личности как важной социальной ценности [4].

Управление физической культурой и спортом представляет собой систему конкретных форм и методов деятельности, направленной на обеспечение эффективного функционирования и развития отрасли физической культуры и спорта в целях наиболее полного удовлетворении людей в физическом совершенствовании. Ниже будут представлены сами методы управления.

Методы управления:

1. Организационно-стабилизирующего воздействия.
2. Распорядительного воздействия.
3. Дисциплинарного воздействия.

Первый метод используется при взаимоотношениях работников внутри спортивной организации.

Второй метод используют для решения текущих задач и корректировки деятельности, учитывая изменения ситуации. Формы этого метода: приказы, распоряжения и т.п.

Административный метод связан с государственным управлением, которое проявляется в различных ситуациях. Данные методы являются обычными для взаимоотношений организаций, которые находятся в административном подчинении на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

Методы правового регулирования являются средствами правового воздействия на общественные отношения государством. Основные способы правового регулирования: авторитарные и автономные.

Базовый принцип формирования системы государственного регулирования массовым спортом - ресурсное обеспечение массового спорта, так как данный вопрос является решающим при расширении сети спортивных организаций.

Базовыми элементами, которые образуют систему управления массовым спортом являются создание:

1. политики развития сферы массового спорта;
2. стратегии развития сферы массового спорта;
3. концепции развития сферы массового спорта;
4. программы развития сферы массового спорта;
5. тактических планов развития сферы массового спорта.

Формирование ролей и задач субъектов сферы массового спорта по вопросам финансирования; строительства; поддержания спортивных сооружений и спортивного инвентаря; создание рабочих мест; научно-информационной поддержки.

Формирование информационной среды, что подразумевает создание:

1. информационной инфраструктуры;
2. сети;
3. средства массовой информации;
4. спортивных организаций разных форм собственности.

Создается нормативно – законодательная база развития ресурсов массового спорта:

1. уточняются требования к строящимся спортивным сооружениям;
2. определяются критерии строительства;
3. устанавливается величина прямой и косвенной финансовой помощи. [3]

Физическая культура и спорт играют достаточно значимую роль в современном мире. И не только в современном, спорт был значим всегда, начиная от гладиаторских боев и заканчивая олимпийскими играми. Спорт объединяет людей как внутри страны, так и среди всех стран мира. Но любая сфера деятельности нуждается в контроле, то есть обязательно должны быть те, кто будет управлять. В данной статье как раз и были подробно рассмотрены теоретические вопросы управления массовым спортом.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Управление развитием массового спорта на муниципальном уровне https://infourok.ru/nauchnaya-rabota-po-teme-upravlenie-razvitiem-massovogo-sporta-na-municipalnom-urovne-3640317.html

2. Министерство спорта Российской Федерации https://minsport.gov.ru/ministry/structure/departamenty-ministe/1477/

3. Толмачев С.А. Спортивная политика на муниципальном уровне / С.А. Толмачев. - М: ЭКСМО – пресс, 2014. – 60 с.

4. Михайлова Т.В. Менеджмент в спорте / Т.В. Михайлова. – М: Дрофа, 2015. – 104 с.

УДК 334.012.6:332.1

Роль поддержки малого и среднего бизнеса в развитии экономики региона (на примере Новосибирской области)

М.М. Морозов, студент
Научный руководитель: Ю.А. Макурина, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Малый и средний бизнес значим как для экономики государства в целом, так и для входящих в его состав субъектов: это и рост экономики региона за счет налоговых отчислений в бюджет и занятость граждан, а также конкурентоспособность региона. В этом направлении большую роль играет государственная поддержка. В статье рассматриваются особенности поддержки малого бизнеса со стороны властей Новосибирской области.

Ключевые слова: малый бизнес, предпринимательство, средний бизнес, государство, поддержка, программа, развитие, экономика, эффективность.

Малое и среднее предпринимательство играет значительную роль в развитии экономики Новосибирской области. Создаются новые рабочие места, внедряются новые формы обслуживания, совершенствуется материально-техническая база, улучшается ассортимент реализуемых товаров, тем самым повышается качество жизни жителей города. Малое и среднее предпринимательство области охватывает практически все основные виды экономической деятельности, и в его сферу прямо или косвенно вовлечены все социальные группы жителей.

Кроме того, малое и среднее предпринимательство способствует формированию среднего класса и смягчает социальную нагрузку на бюджет области.

Роль малого, среднего и крупного бизнеса сложно переоценить. Ведь именно предприниматели создают новые рабочие места, внедряют новые технологии, что способствует повышению экономической эффективности любого региона и страны в целом. Развитие предпринимательства оказывает положительное влияние на экономику отдельных регионов, т.к. влияет на состояние рынка труда в результате создания новых рабочих мест, тем самым увеличивая спрос на рабочую силу.

В мировой экономике длительное время накапливались проблемы. Это растущие долги, безработица, увеличивающееся социальное неравенство, отрыв финансовой сферы от реального сектора и многие другие. Вспышка эпидемии коронавируса, быстро переросшая в пандемию, крайне негативно повлияла на экономики большинства развитых стран и мировую экономику в целом. К имеющимся рискам добавились новые, в частности, разрушение традиционных экономических связей, закрытие национальных границ, вводимые правительствами большинства стран ограничения и карантинные меры. Противостояние кризису усложнилось тем, что произошедшая дезинтеграция социума, спасительная для борьбы с вирусом, резко снизила деловую активность и усугубила экономические трудности. Из-за пандемии COVID-19 многим государствам пришлось пойти на крайне жесткие меры: закрывать ряд предприятий, останавливать работу производства, в том числе и товаров первой необходимости.

В этой кризисной ситуации были приняты и реализованы ряд государственных мер, направленных на поддержку малого и среднего бизнеса, отдельных категорий граждан и экономики в целом. Для поддержания экономики правительством были введены следующие виды государственной поддержки:

- кредиты на льготных условиях, в том числе на выплату зарплат сотрудникам;
- кредитные каникулы;
- предоставление налоговых льгот (например, были отменены основные налоговые выплаты, кроме НДС, и страховые взносы за II квартал 2020 г., а также предоставлены налоговые льготы для туроператоров и авиакомпаний);
- льготы по оплате арендных платежей;
- предоставление субсидий для частичной компенсации потерь предприятий, работающих в определенных отраслях;
- другие виды поддержки федерального и регионального уровней.

К проблемам, сдерживающих развитие субъектов малого и среднего предпринимательства относятся:

1. Неопределенность экономической ситуации.
2. Высокий уровень налогообложения.
3. Снижающийся спрос на внутреннем рынке.
4. Острая конкуренция на рынке.
5. Недостаток финансовых ресурсов.

По данным Новосибирской торгово-промышленной палаты, сегодня около 60 % малого и среднего бизнеса региона заняты в сфере услуг и торговли. В нестабильной

экономической ситуации предприниматели идут в сферу услуг, чтобы быстрее окупить инвестиции и получить прибыль, поскольку окупаемость проектов в промышленности для малого и среднего бизнеса начинается с пяти лет. Для активного развития этого направления предприниматели должны быть уверены, что, по крайней мере, в пятилетней перспективе условия инвестиционного соглашения и рынок существенно не изменятся [7, с.124].

Малое и среднее предпринимательство, как правило, не составляют долгосрочных планов из-за нестабильной экономики чаще всего, наблюдаются ограничения в целях, задачах и продолжительности, что также ограничивает и финансовую составляющую фирм.

В Новосибирской области малый и средний бизнес (МСП) на протяжении длительного периода ощущает поддержку со стороны властей, что позволяет ему четко реагировать на экономические вызовы страны и возможные изменения в развитии предприятия.

Также важно отметить, что в этом сегменте создается много рабочих мест: регион занимает десятое место по количеству занятых в малом и среднем бизнесе. Объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг по основным видам экономической деятельности в промышленности Новосибирской области за 2020 год составил 689,5 млрд. рублей, индекс промышленного производства по основным видам деятельности к 2019 году – 99,5%. Регион активно сотрудничает с различными федеральными фондами – Фондом Бортника, Корпорацией малого и среднего предпринимательства и др. [2, с.54].

Уровень благосостояния Новосибирской области напрямую зависит от государственной и общественной активности в сфере поддержки малого и среднего бизнеса. Для этого создаются специализированные структуры:

а) бизнес-инкубатор «Академпарк»;

б) бизнес-инкубатор «Центр развития предпринимательства»;

в) центр поддержки бизнеса.

Они оказывают всестороннюю поддержку юридическим и физическим лицам:

1) юридическая помощь во внедрении новых идей;

2) экспертиза проекта, оценка рынка;

3) помощь в налоговых расчетах, бухгалтерском учете и аудите.

Государственная поддержка малого предпринимательства заключается в следующем:

– создание основ функционирования механизмов поддержки малого предпринимательства;

– обеспечение благоприятных условий использования представителям малого бизнеса государственными финансовыми, материально-техническими, информационными и другими ресурсами, в том числе научно-техническими разработками и технологиями;

– упрощение регистрации субъектов малого предпринимательства, получения лицензии в деятельности, сертификатов продукции;

– упрощенное представление статистической, бухгалтерской и налоговой отчетностей;

– поддержка в развитии внешнеэкономической деятельности субъектов малого предпринимательства, а именно, торговых, научно-технических производственных и информационных связей с другими городами, зарубежными странами;

– помощь в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров малых предприятий.

– Разработка программ поддержки малого и среднего бизнеса позволяет решить важную социальную задачу: обеспечить занятость жителей города и области, которые в силу различных экономических причин остались без работы. Были разработаны проекты, которые помогают таким новичкам создать свой собственный бизнес.

Следует отметить успешный опыт Правительства Новосибирской области в реализации региональной инновационной политики, которая заключается в реализации региональных целевых программ и совместной деятельности бизнеса, и власти.

В последние годы многие предприниматели получили финансирование через различные программы поддержки. Конечно, помощь не всегда существенна и не всегда объективна, но то, что такая работа ведется, несомненно, является положительным фактом. Так, на примере Новосибирской области можно наглядно увидеть положительное влияние предпринимательства на экономику региона.

Руководство Новосибирской области предпринимает шаги по более активному развитию инновационных производств в сегменте малых и средних предприятий. В регионе есть центры поддержки такого бизнеса: Технопарк, который уже вносит около пяти миллиардов рублей в областной бюджет; Биотехнопарк; частные индустриальные парки на базе бывших крупных производственных предприятий (Луч, Сибсельмаш).

Малый и средний бизнес Новосибирской области имеет положительное влияние на социально-экономическое развитие общества, занятость населения и создание конкурентной среды на рынке товаров и услуг.

Правительство системно помогает развитию предпринимательства в регионе, а именно проводится очень много обучающих мероприятий, направленных на получение новых знаний и улучшение навыков в ведении бизнеса [5, с.92].

Подводя итоги, важно отметить, что региональным властям необходимо понимать, что при поддержке предпринимательства в своём регионе они самостоятельно привлекают капитал в бюджет. К сожалению, не все регионы страны это осознают так, как правительство Новосибирской области. Всем регионам страны нужно прийти к тому, чтобы поддерживать те местные предприятия, которые действительно работают в регионе, пополняют его бюджет, снижают социальную напряжённость и т.д. А это в первую очередь малый и средний бизнес.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Малый бизнес генератор больших возможностей [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.ksonline.ru/233315/malyj-biznes-generator-bolshih-vozmozhnostej/ (дата обращения 25.10.2021).

2. Малый бизнес в Новосибирске [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://nsk.dk.ru/wiki/malyy-biznes (дата обращения: 25.10.2021).

3. Опыт инновационного развития региона (на примере Новосибирской области) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://arbir.ru/articles/a_2928.htm (дата обращения 25.10.2021)

4. Экономика [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://expert.ru/siberia/2018/14/povernutsya-litsom/ (дата обращения 25.10.2021).

5. Маклярский Б.М. Экономика России: учебное пособие / Б.М. Маклярский. – М.: Международные отношения, 2018. 304 с.

6. Никитина Л.Н. Становление малого бизнеса в России / Л.Н. Никитина, М.И. Худилайнен // Инновации. – 2021. № 9. С. 63 – 67

7. Архипов А.И. Экономика / А.И. Архипов, А.К. Большаков. – М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2019. 840 с.

УДК 664.6/ 664.87

Участие населения в местном самоуправлении на примере города Новосибирска

М.М. Морозов, магистрант
Научный руководитель: В.А. Южаков, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Целью исследования является анализ потенциала самоуправления населения в муниципальном образовании (на примере г. Новосибирска).

Ключевые слова: местное самоуправление в России, гражданское и политическое участие, потенциал местного самоуправления, ограничения участия граждан в местном самоуправлении.

Актуальность статьи определяется тем, что исследование участия граждан в местном самоуправлении является важной задачей современного российского общества. Известно, что существует взаимосвязь гражданского общества, демократии и процессов развития местного самоуправления. Местное самоуправление - это элемент демократического государства и важный институт гражданского общества, позволяющий гражданам участвовать в управлении своей жизнью. Уровень зрелости местного самоуправления можно рассматривать как показатель уровня самоуправления граждан и развития сообществ. Проблема особенно актуальна в контексте сложившейся сложной геополитической ситуации.

В настоящее время Россия сосредоточена на формировании гражданского общества и демократической политической системы, пытаясь создать условия для развития местного самоуправления. Российское законодательство о местном самоуправлении основано на идеях и положениях Европейской хартии местного самоуправления, ратифицированной Россией в 1998 году [2]. Конституция Российской Федерации определяет местное самоуправление как один из основных элементов конституционного строя. Принятый в 2003 году Федеральный закон № 131-ФЗ «Об общих принципах местного самоуправления в Российской Федерации» установил принципы формирования и функционирования местного самоуправления, определил их структуру и компетенцию, установил формы участия граждан в местном самоуправлении [1].

Участие общественности может быть любым процессом, который напрямую вовлекает общественность в процесс принятия решений и полностью учитывает вклад общественности при принятии этого решения [8].

Участие общественности - это процесс, а не разовое мероприятие. Он состоит из серии мероприятий и действий спонсируемого агентства на протяжении всего срока реализации проекта, направленных как на информирование общественности, так и на получение информации от нее. Участие общественности дает заинтересованным сторонам (тем, кто заинтересован в какой-либо проблеме, например, отдельным лицам, группам интересов, сообществам) возможность влиять на решения, влияющие на их жизнь.

Участие общественности способствует принятию более эффективных решений, поскольку лица, принимающие решения, имеют более полную информацию - в форме дополнительных фактов, ценностей и точек зрения, полученных в результате участия общественности - для использования в процессе принятия решений. Затем они могут использовать лучшую информацию и опыт всех заинтересованных сторон. Решения более осуществимы и устойчивы, потому что решение учитывает потребности и интересы всех заинтересованных сторон, включая уязвимые группы населения, а заинтересованные стороны лучше понимают результаты и больше инвестируют в них.

В результате решения, основанные на процессах участия общественности, рассматриваются как более законные и менее подвержены оспариванию [4]. Лица,

принимающие решения, которые полностью понимают интересы заинтересованных сторон, также становятся лучшими коммуникаторами, способными объяснять решения и их обоснование в терминах, понятных заинтересованным сторонам, и способами, которые связаны с ценностями и проблемами заинтересованных сторон.

В соответствии с федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» предусмотрены следующие формы участия граждан в местном самоуправлении:

- местный референдум;
- муниципальные выборы;
- сход граждан, осуществляющий полномочия представительного органа;
- правотворческая инициатива граждан;
- территориальное общественное самоуправление;
- публичные слушания, общественные обсуждения;
- собрания граждан;
- конференция граждан (собрание делегатов);
- опрос граждан;
- обращения граждан в органы местного самоуправления.

Итак, одна из значимых форм вовлечения людей в местное самоуправление - это их участие в выборах. По результатам исследования около половины респондентов указали что за последние пять лет они участвовали в выборах Президента РФ (с 41,6% в 2012 г. до 46% в 2018 г.), около четверти из них участвовали в выборах в Государственную Думу РФ (с 21% в 2016 г. до 21,1% в 2021 г.), и только около 1/10 приняли участие в муниципальных выборах (с 13,9% в 2019 г. до 11,4% в 2021 г.). В то же время уровень электоральной активности в старшей возрастной группе выше чем в группах молодежи и граждан среднего возраста [7].

Помимо участия в местных выборах, граждане России в основном участвуют в следующих формах местного самоуправления: благоустройство городов, сел, улиц, дворов и др. (37,3% в 2020), сотрудничество на сходах, митингах и собрания (с 21,1% в 2019 г. до 21,7% в 2020 г.), помощь в организации общественных фестивалей и других мероприятий (19,9% в 2020 г.), объединение жителей в домкомы, комитеты, направленные на решение бытовых и муниципальных проблем (15,6% в 2018-2020 гг.), ремонтные работы в домах (14,9% в 2020). Лишь около десятой части граждан осознают столь важные права при обращении в органы местного самоуправления (предложения, жалобы, ходатайства по различным местным вопросам), участвуя в муниципальных референдумах в повседневной жизни города (села)сообщества, строительство детских площадок и организация молодежного досуга [6].

Исследование показывает довольно низкий уровень доверия людей к местным властям (им не доверяют в той или иной степени из 67,6% респондентов в 2019 г. до 54,6% в 2020 г.). Но к 2021 году доверие жителей Новосибирска к системе местного самоуправления увеличилось почти вдвое (с 17,8% в 2018 г. до 36% в 2020 г.). Следует отметить, что наибольшая кредитоспособность респондентов принадлежит Президенту Российской Федерации, в то время как представительные органы региональных и местных властей (Законодательное Собрание, представительный орган поселения) пользуются наименьшим доверием. В то же время рост доверия к руководству органов регионального и муниципального уровня наблюдается в последнее время, но уровень кредитоспособности представительным органам остается чрезвычайно низким, как и раньше [5].

Вероятен рост доверия к муниципальным властям от постепенного снижения негативных оценок местной власти, которую мы обозначили в ходе социологического исследования. Была замечена тенденция роста положительного отношения к работе органов государственной власти различного уровня, в том числе муниципального. Эта тенденция, вероятно, связана с постепенным формированием оптимистичного социального самочувствия жителей региона. Несомненно, это сказывается на социальной активности населения.

Таким образом, результаты социологического мониторинга констатируют многослойное сознание граждан России, это сочетание ценностей разных типов политических культур. Доминирующими ценностями являются ценности подчиненной политической культуры, но в то же время активистские цели по-прежнему характерны большой части населения. Местные сообщества неоднородны; в их окружении есть группы граждан, которые способны стать социальной базой местного самоуправления. При определенных условиях некоторые из этих активных граждан способны организоваться, стать инициативными группами местного самоуправления, чтобы направлять деятельность активных людей и вовлечь потенциально активных граждан в местные решения проблем [3].

Основными направлениями дальнейших исследований являются: Анализ социально-демографических, ценностных и поведенческих характеристик различных групп местных сообществ; глубокое и всестороннее изучение как ограничивающих, так и мотивирующих факторов гражданского участия; определение условий, механизмов и инструментов, которые будут активизировать граждан, формировать местные сообщества как менеджмент субъектов, а также совершенствовать систему местного самоуправления в России.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru (дата обращения: 17.10.2021).

2. Европейская хартия местного самоуправления ETS N 122 (Страсбург, 15 октября 1985 г.) [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://base.garant.ru (дата обращения 17.10.2021)

3. Алиев Т. (2019), Местное самоуправление как демократический институт. Власть (Власть), 8, 27-29.

4. Бутитова Д. (2020), Местное самоуправление как элемент системы взаимодействия государства и общества. Власть, 4,51-53.

5. Григорьев Л.Г. (2020), Общественная палата региона: Проблемы иперспективы развития. Власть, 12, 71-75.

6. Зинченко Г.П. (2020), Сельская власть 20 лет спустя. [Социологические исследования], 7, 104-109.

7. Лыска А.Г. (2021), Концепция общественного строительства в разработке зарубежных ученых. [Социологические исследования. Исследования], 7, 99-103.

8. Балашов А.П. Основы менеджмента: учебное пособие / Москва, 2014. (2-е издание, переработанное и дополненное).

УДК 657

Современный бухгалтерский учет для бизнеса

В.А. Назарина, студент
Научный руководитель: Е.Ю. Давыдова, старший преподаватель
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Бухгалтерский учет является информационной базой для принятия управленческих решений, от которых в итоге зависит успешность ведения бизнеса. В статье рассмотрена необходимость ведения бухгалтерского учета компаний. Какие варианты форм ведения бухгалтерского учета можно применять, и какой вариант ведения учета наиболее предпочтителен.

***Ключевые слова*:** бухгалтерский учет, бухгалтерская отчетность, формы ведения

учета, аутсорсинг.

При создании своего бизнеса, любой руководитель считает, что ведение бухгалтерского учета необходимо только потому, что данное требование установлено законом. Действительно, закон 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» обязывает все организации вести бухгалтерский учет и сдавать отчетность в налоговый орган, органы статистики. А кодексы: Уголовный, Налоговый и КоАП предусматривают соответствующие штрафы за нарушения.

Все же, рассуждение о ведении бухгалтерского учета ради закона весьма ошибочно. Потому что, без него нельзя выплатить дивиденды, т.к. они выплачиваются из чистой прибыли, а она должна быть подтверждена бухгалтерской отчетностью. Так же нельзя получить кредит в банке в связи с тем, что отчетность является обязательным документом из перечня предоставляемых и не удастся привлечь инвесторов, потому что им тоже нужны данные бухгалтерской отчетности для анализа финансового положения компании.

Пока бизнес некрупный, кажется, что всю информацию о денежных потоках и обязательствах возможно удержать в голове или достаточно записывать самое важное в блокнот, а вести бухучёт бессмысленно и необязательно. Это в какой-то мере действительно может так показаться: чем меньше бизнес и количество сделок, тем проще отслеживать операции. Но грамотный бухгалтерский учёт позволяет не только фиксировать факты хозяйственной жизни. Благодаря ему можно:

- оценить реальное финансовое положение компании;
- контролировать работу компании и выявлять расхождения с планами;
- находить резервы;
- определять выгодные и убыточные операции;
- следить за соответствием деятельности нормам законодательства;
- вовремя сдавать отчётность, соблюдая установленные сроки.

Предприниматели начинают понимать необходимость ведения учета, начинают его вести, но делают это не всегда правильно. Управленческий и налоговый учет ведется разрознено, документооборот не упорядочен, тратится много времени и сил, а данные используют не правильно. Если предприниматели будут уметь правильно использовать учетные данные, то управление бизнесом будет эффективнее, ведь бухгалтерский учет позволяет владеть информацией о финансовом положении компании и ее возможностях.

В настоящее время для субъектов малого бизнеса есть две формы ведения бухгалтерского учета: упрощенная и автоматизированная. Упрощенная делится в свою очередь на 3 варианта: полная форма, сокращённая и самая простая.

Полный вариант упрощённого учёта рекомендован компаниям, которые сталкиваются с большим количеством разноплановых хозяйственных операций. Он предполагает использование сокращённого плана бухгалтерских счетов, в котором родственные счета объединены в один. А также этот способ позволяет исправлять ошибки в текущем периоде отчётности.

Сокращённая форма упрощённого учёта предполагает всё то же, что и полная, но также позволяет вести вместо нескольких регистров всего один — журнал учёта фактов хозяйственной жизни. Данная форма подходит для некрупных компаний, отражающих небольшое количество фактов хозяйственной жизни в месяц. На основании данной книги можно определить наличие имущества компании на определенную дату и составить бухгалтерскую отчетность. Так же помимо книги компания должна вести ведомость учета заработной платы, в которой будут отражаться все расчеты с персоналом по оплате труда и расчет по НДФЛ.

Самая простая форма упрощённого учёта рекомендована только микропредприятиям – компаниям, у которых не более 15 работников, а годовой доход – не более 120 млн рублей. Этот способ ведения бухучёта позволяет отказаться от двойной записи с указанием дебета и

кредита. И вести только книгу учёта фактов хозяйственной жизни по группам статей документов отчётности.

С автоматизированной формой учета все проще, она ведется на основании первичных документов, отражаемых в базе, а программа все рассчитывает самостоятельно и формирует бухгалтерский баланс и отчетность. На современном рынке есть достаточно большое количество как платных, так и бесплатных бухгалтерских программ. Наибольшую популярность, согласно проведенного анализа получила программа 1С Бухгалтерия. Кроме того, все большее развитие получает такая услуга, как ведение учета обслуживающим банком, что значительно упрощает ведение бизнеса для мелких и начинающих компаний.

Грамотно выбранная форма, является одним из условий успешного ведения учета в компании и способствует дальнейшему ее развитию.

После того, как компания определится с формой ведения бухгалтерского учета, нужно решить, кто будет вести бухгалтерский учет. Существует два варианта, либо его ведет бухгалтер, либо привлекается аутсорсинговая компания. Какой вариант более выгодный и надежный? Рассмотрим все «за» и «против».

Безусловно иметь собственного бухгалтера в штате удобно, прежде всего потому, что находится в шаговой доступности от самого руководителя, вызывает больше доверия, чем представитель другой фирмы и считается что он не передаст какую-либо коммерческую информацию третьим лицам. Но есть и свои минусы, одним из которых является потребность работника в рабочем месте и оснащении его компьютерной техники, выплате заработной платы. Руководителю придется часто контактировать с бухгалтером, искать замену в случае его увольнения и главным минусом является то, что работник не несет финансовой ответственности за ошибки в работе, в следствии чего компания будет платить штрафы и пени. Таким образом, количество минусов достаточно большое. Может быть лучше использовать услуги аутсорсинговой формы? Преимуществами аутсорсинга является освобождение руководителя от всех кадровых и организационных забот по управлению бухгалтерией, не придется беспокоиться об ошибках в составлении баланса и отчетности, потому что работу выполняет не один человек, а целая команда. Профессионализм бухгалтера на аутсорсинге гарантирован, т.к. туда принимаются только квалифицированные сотрудники. Недостатком являет только то, что руководителю придется привыкнуть, что бухгалтерия работает удаленно и для решения какого-либо вопроса он не сможет вызвать бухгалтера в кабинет.

Подробно рассмотрев все преимущества и недостатки, видно, что иметь бухгалтера в штате для небольшой компании затратно и не выгодно, в таком случае эффективнее обратиться в аутсорсинг. Если компания прогрессивная, развивается большими темпами, то безусловно иметь бухгалтера рядом будет более экономически оправдано.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru.

2. Приказ Минфина России от 29.07.1998 № 34н «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте России 27.08.1998 № 1598) [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru.

3. Информация Минфина России № ПЗ-3/2015 «Об упрощенной системе бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru.

4. Ведение бухгалтерского учета для бизнеса [Электронный ресурс]. URL: https://www.klerk.ru.

5. Бухгалтерский учет в организации [Электронный ресурс]. URL: https://kontur.ru.

УДК 351/354

Public Administration: Principles, Methods, Legal Fundamentals

Государственное управление: принципы, методы, правовые основы

A.Y. Naimushina, student / А.Ю. Наймушина, студент
E.Y. Sementovskaya, senior lecturer / Е.Ю. Сементовская, старший преподаватель
Novosibirsk State Agrarian University
Новосибирский государственный аграрный университет

Abstract. The paper deals with the principles, methods and legal fundamentals of public administration. The authors substantiate the opinion that the state remains the only institution that is able to ensure the safe development for the society and individuals. The term of public administration is defined as the public authorities and their officials' activities in practical implementation of the developed plan in order to advance the society and strengthen the state. The principles, methods and legal fundamentals of public administration are described. The paper focuses both on special principles and general ones. Such general principles of public administration as legality, separation of powers, democracy, humanism, professionalism and responsibility are under in-depth study. Special attention is given to such main methods of public administration as coercion, persuasion and encouragement. The authors of this paper come to the conclusion that the principles, methods and legal foundations are mandatory components of the state functioning. We believe that each of them performs a certain function without which the state could not function properly. To sum up, it is important to say that public administration is the activity of the state aimed at streamlining and transforming public life to the better. Consequently, all the citizens of the country are obliged to know not only the machinery of their state and the mechanism of government but also their rights and freedoms and the way they can participate in the government of the state. We hope the findings of present research might have considerable implications in public administration.

Key words: public administration, principles, methods, legal fundamentals.

It is common knowledge that the word public administration consists of two words – public and administration. To define the term public administration it would be worth trying to find out what the definition of administration is and how it can be related to public. A great deal is being written and said about administration. The term administration is applied in various spheres of social, political and economical life and it means that any organization or institution, including government, needs a proper management in order to function successfully. Consequently, talking about the public administration most authors agree that this term represents government management and policies that are carried out in public interests.

Within the framework of this paper, the term public administration will mean the public authorities and their officials' activities in practical implementation of the developed plan in order to advance the society and strengthen the state [1].

I fully support the opinion that when studying public administration, it is necessary to know the principles of public administration that determine the management tactics and strategy.

Now let's start with the principles of public administration. They are divided into general and special ones. The general principles include legality, separation of powers, democracy, humanism, professionalism and responsibility. Let's take a close look at them.

As to legality, I fully agree that in any democratic state the state, municipal structures and officials would fail to function without the principle of legality. In the management sphere, each subject of public administration is obliged to make decisions based on the law. In other words, legality is a legal guideline for public administration.

Regarding separation of powers, it is worth mentioning that the principle of separation of powers is used in most democratic states. This model of the governance of the state regulates the

legislative, executive and judicial authorities' functionality with the help of constitutional and legal norms and institutions.

Concerning democracy in public administration, it is manifested in the endowment of citizens with rights and freedoms, and the recognition of the people as the bearer of rights and power. It should be noted that people's affirmation and guarantee of this right allow them to take part in state and municipal government activities. It can be realized in various ways, for instance, as participation in the administration of justice, volunteering, etc.

Talking about the principle of humanism, it can be noted that it is closely related to the principle of democracy. This principle obliges to respect the citizens' rights and freedom. This principle is fixed in Article 18 of the Constitution of the Russian Federation: 'The rights and freedoms of man and citizen are directly applicable. They determine the meaning, content and application of laws, the activities of the legislative and executive authorities, local self-government and are provided with justice' [3].

And last but not least, let's consider the principle of professionalism and responsibility. I would like to pay your attention to the fact that the work of the state power subjects must be professional. They bear a heavy responsibility for the assigned cases and place increased demands on civil servants, depending on the public administration specific factors. The principle of professionalism and responsibility is based on the regulatory requirements for the state and municipal employees.

Let's turn our attention to special principles. It should be noted that special principles mostly have an impact on sector types of public administration. Moreover, the special principles are guided by the principles of managerial activity and express its specifics in various spheres of public relations. Moreover, special principles occupy a whole section and parts in regulatory legal acts.

Now let's move on to the public administration methods. The methods of public administration have a great influence on the management mechanism. With the help of public administration methods, it is possible to come up with various ways and means of solving problems and implementing goals in management, as well as properly organize public relations. There is also an opinion that methods are ways of influencing the state on the life of people. The ways of state influence are diverse:

1. Environmental impacts, for example, changes in working conditions;
2. Impact through needs – stimulation of desired behavior and activity;
3. Impact through a system of values – education, upbringing;
4. Influence based on the authority of the subject of power [2, pp. 38-39].

In a generalized form, management methods in public administration are presented as administrative and legal. Effective, rational management is impossible without legal regulation and legal form.

The main methods of public administration are coercion, persuasion and encouragement. Coercion helps to solve the problems of various spheres of public life. Restrictive measures, protective measures, legal liability and procedural measures are referred to as methods of coercion. When the method of persuasion does not give any results, the method of encouragement is used as an auxiliary influence. Disciplinary or administrative liability is applied in case of violation of the requirements of administrative and legal norms. If necessary, in order to ensure public safety, there is a special set of coercive measures, in combination with legal responsibility, referred to as administrative.

The method of persuasion is considered as a method that affects consciousness, will, emotions, directed the need for making and executing managerial decisions, calls for their execution as well as material and ideological stimulation of legitimate behavior. These methods include such methods of public administration established by administrative legislation as explanations, recommendations, the use of incentives, etc.

The method of encouragement directs the will of people to perform useful actions from the point of view of managing subjects. There are moral, material and mixed types of incentive measures. We can observe moral encouragement when we are presented with diplomas, awards,

thanks are announced, various badges are awarded, titles are awarded, for example, a Hero of Labor, a Hero of Russia, an Honored Artist, a teacher, a Master of Sports, hang our photos on the Honor Board.

We also know that there are material incentive measures. They are expressed in allowances (for example, for knowledge of foreign languages, for an academic degree, for years of service, for special conditions of public service, for professional skills, etc.), awards (for good work, for winning a competition, for achievements in the field of labor, etc.) and valuable gifts.

Often incentive measures are of a mixed nature (for example, the assignment of another special rank one step higher than the special rank provided for by the position in the internal affairs bodies, as well as the entry of the employee's name on the board or in the book of honor). Laws, presidential decrees, acts of executive authorities, administrations of state and non-state organizations, establish the types of legal incentives [4].

Finally, we'll consider legal fundamentals of public administration. The role of legal principles in the life of society is becoming more and more important every day and we can observe this in public administration as well. Nowadays, we can make any decision and implement state goals only on the basis of the law. Generally accepted rules of conduct must be developed in accordance with the law. Only in this case it will be possible to talk about strict enforcement of the existing rules and laws.

Legal norms define and normalize the municipal and city bodies' activities, consolidate the rights, direct duties of municipal, city employees, and the managerial influences they produce.

The regulatory and legal bases of the state and municipal regulate the public administration entities' activities. The system of normative legal acts is based on the Constitution of the Russian Federation. The Constitution of the Russian Federation contains the foundations of the organization of public power and management (institutions, principles, goals, resources, methods, consistency). The constitutional strengthening of the foundations of public administration guarantees its legality, legitimate character and legitimacy [2, pp. 39-40].

The analysis of the general and special principles, main methods and legal fundamentals of public administration leads to the following conclusion. The principles, methods and legal fundamentals of public administration form the basis of the management activities of the state. We are of the opinion that each of them performs a certain function without which the state could not function properly.

To sum up, it is important to say that public administration is the activity of the state aimed at streamlining and transforming public life to the better. In this regard, all the citizens of the country are obliged to know the machinery of their state and the mechanism of government in the area of public administration. In addition, they must know their rights and freedoms and the way any of them can participate in the government of the state.

The findings of this study might have a great practical value and could be useful for solving problems in the area of public administration. In addition, we believe the present paper provides a good starting point for discussion and further research.

LIST OF REFERENCES / СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Public administration. − [Electronic resource]. - Access mode: https://ru.wikipedia.org/wiki/Государственное_управление (date of application: 10/21/2021)

2. Pozharsky D.V., Andreeva I.A. [et al.] Legal support of state and municipal administration. − [Electronic resource]. - Access mode: https://vk.com/doc168504793_617712043?hash=805facb93a565e8f55&dl=6d26ed446d1f829be (date of application: 10/21/2021).

3. Kudryashova L.V. Fundamentals of state and municipal management [Electronic resource]. Access mode:https://aoi.tusur.ru/upload/methodical_materials/Osnovy_gosudarstvennogo_i_municipalnogo_upravlenija_CHast_1_file__690_9509.pdf (date of application: 10/21/2021).

4. Makareiko N. V. State coercion: problems of theory and practice of implementation. − [Electronic resource]. - Access mode: https://elibrary.ru/item.asp?id=23156366 (date of application: 10/21/2021).

УДК 35.08

Портрет идеального государственного служащего Министерства науки и инновационной политики Новосибирской области

Н.Н. Новицкая, студент
М.М. Арсентьева, студент
Научный руководитель: И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье представлена характеристика идеального портрета государственного служащего Министерства науки и инновационной политики Новосибирской области, с подробным описанием полномочий, качеств и навыков, которыми должен обладать государственный служащий. Помимо этого, был проведен анализ справки о данном исполнительном органе власти.

Ключевые слова: государственный служащий, Министерство науки, инновационная политика, Новосибирская область, качество, навык.

Актуальность данной темы объясняется тем, что необходимость составления портрета идеального сотрудника той или иной организации существовала во все времена, так как именно она позволяет подобрать наиболее подходящего и грамотного сотрудника.

В данной статье будет составлен портрет такого идеального сотрудника как государственный служащий Министерства науки и инновационной политики Новосибирской области. Но перед тем, как приступить к рассмотрению качеств, навыков и умений, которыми должен обладать данный сотрудник, рассмотрим общее понятие государственного служащего.

Государственный служащий – это гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности федеральной государственной службы или же на должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации и получающий денежное содержание за счет средств федерального бюджета в первом случае и за счет средств бюджета соответствующего субъекта РФ во втором случае [1, с. 12].

Данная профессия начала свое зарождение еще в XV-XVII веках, именно в тот момент времени произошло нормативное определение особой категории подданных, которые именовались как «служивые люди». Это послужило началу развития и становления такого понятия как государственный служащий. Дальнейшее его развитие продолжалось еще около века и достигла своего наибольшего развития в период правления Петра I в XVIII веке после принятия последним Генерального регламента 1720 г., Указа от 17 марта 1714 г. «О фискалах и о их должностях» и Табеля о рангах 1722 г., который впервые оформил в России единую государственную службу. Но первые шаги именно в сторону создания профессиональной государственной службы связаны с именем реформатора М. М. Сперанского, который впервые указал на проблему образования подготовки служащих государственного аппарата [2, с. 1].

Если провести анализ и исследование качеств и обязанностей, которыми должны были обладать государственные служащие, то можно сделать вывод, что большую степень изменений претерпевали обязанности служащего, в отличие от качеств, которые находились в состоянии некого постоянства, отсюда следует, что у всех государственных служащих существуют базовые качества и навыки, которыми они должны обладать, а разница в их толковании зависит от места работы государственного сотрудника, то есть навыки и обязанности госслужащих видоизменяются в зависимости от органа власти, в котором они осуществляют деятельность.

Таким образом, для того, чтобы понять, какими качествами и навыками должен обладать государственный служащий Министерства науки и инновационной политики

Новосибирской области, а также с целью изучения обязанностей, входящих в его полномочия, предоставим информационную справку о данном исполнительном органе власти.

Министерство науки и инновационной политики Новосибирской области является областным исполнительным органом государственной власти Новосибирской области, осуществляющим государственное управление и нормативное правовое регулирование в сферах науки и инноваций в пределах, установленных федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области полномочий.

В установленных сферах деятельности министерство осуществляет следующие государственные полномочия:

1) формирует и реализует на территории Новосибирской области региональную политику в сфере науки и инноваций, обеспечивающую устойчивое стратегическое развитие Новосибирской области;

2) актуализирует приоритеты развития отраслей экономики Новосибирской области с учетом научного и инновационного потенциала региона и подготавливает соответствующие предложения для Губернатора Новосибирской области;

3) создает условия для развития и эффективного использования научного, научно-технического и образовательного потенциала Новосибирской области в целях устойчивого и динамичного обеспечения стратегии социально-экономического развития Новосибирской области;

4) разрабатывает, сопровождает и реализует стратегические программы и проекты в научной, образовательной и инновационно-технологической сфере;

5) содействует созданию и развитию инновационной инфраструктуры;

6) содействует эффективному использованию и развитию научно-технического потенциала Новосибирской области и т.д. [3].

После анализа справки можно сделать вывод, что Министерство науки и инновационной политики НСО является очень важным областным исполнительным органом власти, так как занимается формированием, развитием и усовершенствованием такой важной сферы человеческой жизни как наука, потому что именно по ее показателям можно судить о развитости определенного региона или страны, о научном потенциале данного субъекта и о об эффективности и результативности какой-либо местности.

Исходя из этого, можно определить, что государственный служащий Министерства науки и инновационной политики НСО должен обладать следующими качествами:

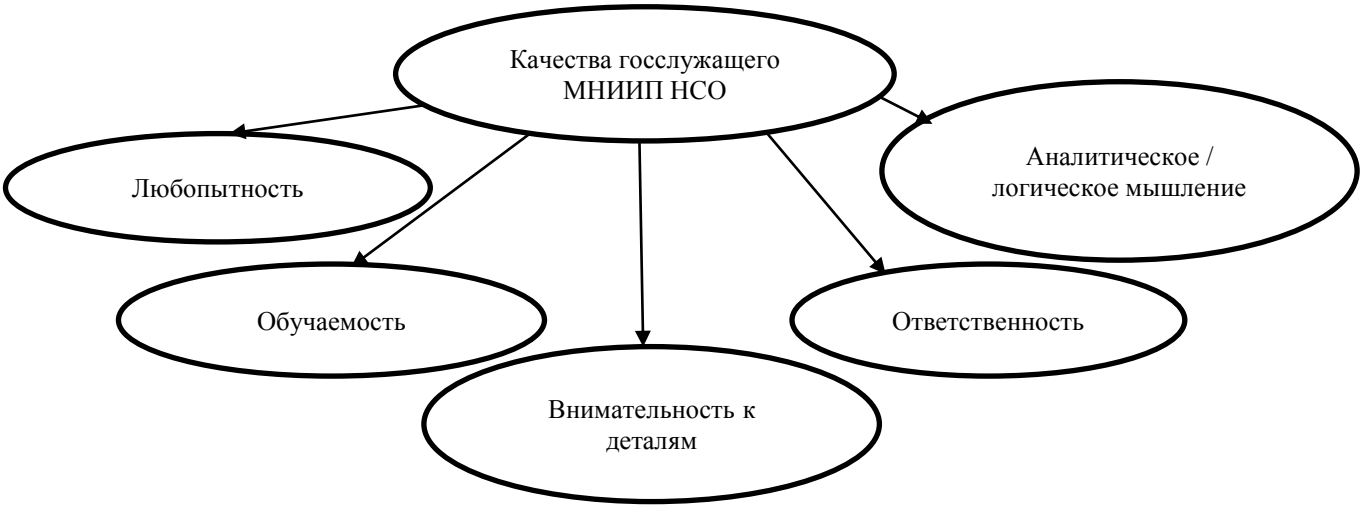


Рисунок 1 – Качества государственного служащего МНИИП НСО

1. Любопытностью, потому что именно это качество позволяет подогревать интерес к своей профессии и позволяет созерцать то, на защиту и поддержку чего направлена твоя деятельность.

2. Обучаемостью, так как сотрудник будет постоянно взаимодействовать с новейшими научными открытиями, разрабатывать программу для их поддержки, финансирования и т.д.

3. Вниманием к деталям, если брать во внимания пример про составление программы государственной поддержки науки инновационной деятельности, то в данном случае при ее составлении государственный служащий должен обязательно обратить свое внимание на все тонкости и нюансы работы и реализации данной программы, так как от этого зависит ее эффективность.

4. Ответственностью, так как от добросовестности выполнения своей работы государственным служащим зависит степень развитости поддержки науки и инновационной политики города или страны.

5. Аналитическое/логическое мышление. Сущность данного качества заключается в способности человека выделять в анализируемом объекте существенные для него детали, незамеченные для поверхностного взгляда, находить его скрытые причинно-следственные связи; проявлять практический интеллект, логически рассуждать и т.д., что в общей сложности позволяет выполнить сотруднику свою работу наивысшим образом.

Далее рассмотрим навыки, которые необходимы государственному служащему для работы в Министерстве науки и инновационной политики НСО, среди них находятся:

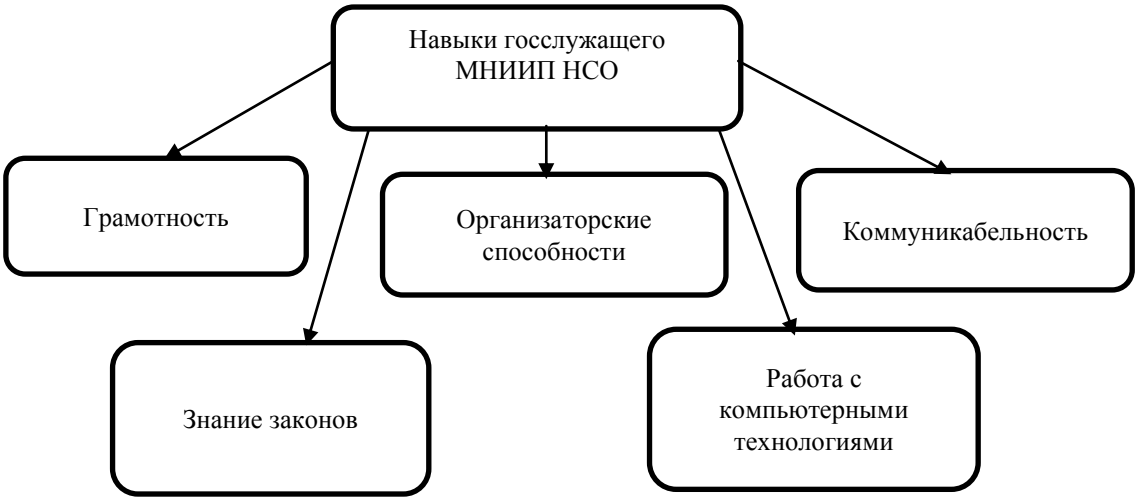


Рисунок 2 – Навыки государственного служащего МНИИП НСО

1. Грамотность. Государственный служащий, как и любой другой сотрудник, должен обладать навыками грамотного письма и чтения, так как он имеет дело с составлением и написанием особо важных документов.

2. Организаторские способности. Данный навык касается как организации собственного рабочего процесса, рабочего процесса других людей, организации различных собраний, деловых встреч и т.д.

3. Коммуникабельность. Один из самых важных навыков, так как имея способности к конструктивному диалогу и открытость для него, человек получает необходимую ему информацию или же передает ее назначенному собеседнику намного быстрее и точнее, чем другие, что значительно экономит их время.

4. Знание и умение работать с нормативно-правовыми актами. Данный навык является ведущим среди государственных служащих, так как они ежедневно имеют дело с такими актами и документами, основывающихся на общепринятых законах.

5. Работа с компьютерными технологиями. В современном мире навык работы с высокими технологиями необходимы сотрудникам многих фирм и организаций, в том числе

государственным служащим, так как работа на компьютере позволяет автоматизировать многие действия и обработать большое количество информации, сэкономив при этом значительное количество времени.

Подводя итоги, можно сказать, что государственный служащий – это очень древняя и ответственная профессия, у работников которой существовал необходимый набор навыков и знаний, имеющий способность видоизменяться и редактироваться в зависимости от органа власти, в котором служащий осуществлял свою деятельность. Но так как в данной работе рассматривался портрет идеального государственного служащего МНИИП НСО, можно сделать вывод, что этим сотрудником может стать человек, обладающий такими качествами как ответственность, внимательность, логическое мышление, обучаемость, и любопытность, а также следующими навыкам: грамотностью, организаторскими способностями, коммуникабельностью, знанием нормативно-правовых актов, умением применять их на практике и работой на компьютерных технологиях.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Резер Т.М. Правовое обеспечение государственной гражданской службы: учеб.-метод. пособие / Т.М. Резер. - М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. – 184 с.

2. Комков Д.Е. Эволюция государственной службы России / Д.Е. Комков / Новый университет. Серия «Экономика и право». – 2012 – № 201. – 4 с.

3. Министерство науки и инновационной политики Новосибирской области [Электронный ресурс] / Сайт nauka.nso.ru, 2018: Режим доступа: http://nauka.nso.ru/

УДК 364.662-54(470-571)

Charity in Russia

Благотворительность в России

Y.A. Perminova, student / Я.А. Перминова, студент
Z.M. Alishova, senior teacher / З.М. Алишова, старший преподаватель
Novosibirsk State Agrarian University
Новосибирский государственный аграрный университет

Annotation. This article reviews such a phenomenon as charity, its history, the main motives that encourage people to donate money and the directions of its use. Also, the article provides fresh world and Russian statistics and presents graphs. At the same time, charitable funds in Russia and the main directions of their activities are presented.

Keywords: charity, philanthropy, volunteering, charitable funds, charitable organizations.

According to the CAF WORLD GIVING INDEX 2021 in 2020, almost 3 billion people around the world said they helped strangers, nearly 55% of the world's population. This figure has reached an all-time high in the history of statistics. Also, along with the number of people who have helped strangers, the number of people who have donated money to charities has also increased, with more than 31% [1].

According to the above data, Russia is 67th in the last five years, moving up from 124th place. This was due to an improvement in three main indicators: cash donations, volunteering, and helping strangers. The index was 33 percent, an increase of 8 percent over 2018. According to Maria Chertok, director of CAF Foundation: «The surge in mutual aid in Russia reflects the maturity of the culture of charity in Russia».

However, charity was almost never heard of in Russia, more was known about Western and European countries, with the U.S. being particularly prominent, but the pandemic has made its differences. The U.S., Canada, Ireland, Great Britain and the Netherlands have fallen from their leading positions.

Now it is necessary to understand what is meant by the concept of charity?

Sometimes not the market, not even the state itself, is unable to meet all the needs of society, so it is with the failure to meet such needs that the phenomenon of charity arises.

According to D. Burlingame's definition, charity is an activity by which private resources are voluntarily distributed by their owners in order to help needy people to solve public problems, as well as to improve the conditions of public life [2].

In other words, it is voluntary, disinterested and gratuitous actions aimed at helping people and animals in need.

There is such a thing as "philanthropy". From the Greek it translates as «love for people», so many consider it synonymous with the word charity. However, as mentioned above, charity is not just about people.

Charity has its origins in ancient times, when only its simplest forms existed, such as compassion for the poor and injured people, which are associated with Christianity. During the rule of Peter the Great, charity was one of the most important activities of the fraternities. Catherine II did not ignore voluntary and selfless activities, and under her reign, for example, the first pension fund was created. Already by the end of the 19th century, the number of organizations engaged in charity had grown considerably, and already in the 20th century there were private individuals donating their money to the needy.

At first, only those who could afford it, who had a lot of money, went to charity, and everyone had different motives for doing it. Mainly large companies invested in charity to reduce or not pay taxes at all. Though, even now, the main contributors of money are shareholders of big multinational companies. And for someone donations were a way to "cleanse" themselves and their lives. It turns out that in Russia charity was a forced way to atone for sins, a way to cheat and make a profit, but I want to believe that most of the people who donate money do it from the heart, because they want to be needed, and maybe they even want to save someone's life.

Based on the research of the portal "If You're Exact" conducted in 2020, there is a chart that shows the percentage of responses to the question about the motive for participation in charity. From the results of the survey it became clear that at present the most part of people donate money because of the feeling of compassion, sympathy to those in need. The next most popular answer was the desire to change the world for the better, to influence the solution of social problems. The third largest group answered that they are used to helping others and it is their norm of life [3].

It is the reason for the lack of transparency and secrecy that people do not trust funds that are willing to become intermediaries in transferring donated money to those in need. According to Rosstat, less than 10% of Russians trust charitable funds. And this is understandable, because only 40% of Russian foundations publish annual reports, which clearly indicate where and for what the charity money went [4].

Most of Russia's major benefactors wish to remain in the shadows and not reveal their names, while the opposite is true in the United States. The names of important benefactors are used to name funds and even objects for which the funds have gone, such as benches in the garden of a university. This is due to the fact that the Russian state does not really want to be neighborly to charity.

If we consider the target groups in Russia that are the most popular in terms of donations, the following three can be identified in 2020: children with disabilities and children in need of treatment, help for homeless animals and animal shelters, and the poor, people and families in a difficult life situation. And least of all Russians donate money to migrants and refugees, victims of violence, people with human immunodeficiency virus [3].

Also, we can trace the statistics on the scale of participation of Russian citizens in charity from 2017 to 2020 thanks to the research of the portal «If You're Exact». (Picture 1, 2) [3].

Participated in the practice of charity that supports the organization at least once a year

Picture 1. Scale of Russians' involvement in charity

Picture 1: Scale of Russians' participation in charity between the ages of 25-34

As for the ways of donating to charitable organizations, the most popular and bringing more money: donation boxes in stores, money transfer through the bank, sms donation by phone number [3].

Despite the fact that in Russia people prefer to donate anonymously, there are many charitable funds and non-profit organizations, some of which bear the names of their founders. For example, the Roizman Fund, the Angela Vavilova Fund, the Konstantin Khabensky Fund, etc.

Many different funds and organizations have been created in Russia that provide assistance to various categories of people and animals. There are funds to help the elderly, the disabled, orphans, the homeless, the abused, migrants, homeless animals, and many others.

There are also Nobel laureates who receive awards for outstanding achievements in the field of charity. In 2020, such an award was given to Faina Zakharova, president of the Life Line Fund.

So, summing up all of the above, we can confidently say that charity gives faith in the best. All of us understand that it is important and necessary to help others, that it is necessary to keep the

right attitude to the world, to remain a man in any situation. Also you should understand that you can help not only with money, but with different things, food and toys. Everyone can make a gesture of help and bring a drop of good to our world.

LIST OF REFERENCES / СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Caf world giving index 2021. A global pandemic special report. [Electronic resource] – URL: https://www.cafonline.org/docs.pdf (circulation date: 26.10.21).
2. The basic concepts of charitable activity. [Electronic resource] – URL: https:// blagosfera.ru (circulation date: 27.10.2021).
3. Professional charity in development: public participation. [Electronic resource] - URL: https://tochno.st.2020 (circulation date: 28.10.2021).
4. Why people don't donate to charity. [Electronic resource] – URL: https://vc.ru (circulation date: 26.10.2021).

УДК 334.021

Управление агропромышленными кластерами

Я.А. Перминова, студент
Научный руководитель: И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье рассмотрено такое понятие, как кластер, и производная от него профессия – кластерный менеджер. Изучены агропромышленный кластер и его ключевые факторы признаков. В виде таблиц рассмотрены существующие требования к профилю компетенций кластерного менеджера в Германии, Чешкой Республике, а также представлен примерный профиль компетенций кластерного менеджера для России.

Ключевые слова: кластер, кластерный менеджмент, кластерный менеджер, агропромышленный кластер, профессионально-квалификационные характеристики, профессиональный стандарт, талант-менеджмент.

Сельскохозяйственное производство является важнейшим источником доходов практически для всех его производителей. Именно сельскохозяйственная продукция – большая доля сырья предприятий перерабатывающей промышленности.

Современное состояние экономики России в условиях жестких санкций и усиливающейся конкуренции требует внедрения инновационных технологий управления и взаимодействия. Наиболее подходящим из всех возможных вариантов направления развития считается создание долгосрочных партнерских отношений поставщиков и потребителей ресурсов, благодаря которому возможно снизить издержки предприятий и повысить их конкурентоспособность. Это можно реализовать при помощи привлечения капитала государства, и это может привести к возникновению государственно-частного партнерства. Поэтому, мы можем утверждать, что работа властей в таких партнерских отношениях позволяет говорить о кластерах, которые как раз и будут повышать конкурентоспособность его участников.

В настоящее время актуальной задачей современной экономики является создание и активное развитие агропромышленных кластеров. Это обусловлено необходимостью сформировать конкурентные преимущества в сфере отечественного АПК и гарантировать продовольственную безопасность, укрепить человеческий капитал.

Сам термин «кластер» появился лишь в конце XIX века, и зарубежные и отечественные ученые давали ему разные определения. На сегодняшний день большая часть

ученых согласны с таким определением кластера: добровольно-сконцентрированная на определенной территории группа организаций, сотрудничающая друг с другом, и их непосредственная географическая близость подразумевает, что они могут пользоваться одними и теми же ресурсами, быстро обмениваться сырьем или продукцией, знаниями. Компании, в ходящие в эту группу, могут быть конкурентами друг другу, но при этом они все вместе кооперируются в созданном кластере [1].

Стоит также сказать, что практически вместе с развитием термина «кластер» появился термин «кластерный менеджмент». Некоторые авторы, такие как Г.А. Оспанова, Ж.Н. Ерниязова, Г.Е. Талапбаева, А.Д. Аймагамбетова определили управление развитием кластера в качестве особого вида специального менеджмента. Он представляет из себя совокупность форм, средств, методов и принципов влияния на кластерном уровне на деятельность социальную и экономическую, для того чтобы решить экономико-организационные задачи [1].

Иными словами, кластерный менеджмент является значительным инструментом регулирования всего механизма, находящегося внутри кластера, и вместе с этим он быстро реагирует на постоянно изменяющиеся запросы внешней среды.

Выделяют ключевые факторы признаков агропромышленных кластеров, одним из таких факторов становится – тесное взаимодействие участников подобных кластеров.

Если же рассматривать агропромышленные кластеры в России, то в них можно выделить иную особенность – создание кластеров чаще всего происходит по предложению власти, а, например, институт развития региона становится управленцем такого кластера. Получается, что управление агропромышленными кластерами в России определено для плоскости государственного и муниципального управления.

На рынке труда в России уже существует спрос на менеджеров кластеров, и он быстрыми темпами набирает актуальность, однако так сильно, как это необходимо, подобная практика не распространена.

В России Высшей школой экономики реализуется специальная программа «Менеджмент кластера», которая предназначена для повышения квалификации управленцев, хотя в большинстве зарубежных стран такие программы стали осуществляться намного раньше. Иностранные программы предназначены не только для подготовки менеджеров кластеров, но и для создания специализированных клубов, ассоциаций, сетей, например, Cluster managers club, TCI network [2].

Во многом развитие кластеров и качественное достижение целей, поставленных компаниями, зависят от членов команды, их профессиональных и личностных компетенций. Европейский Секретариат Кластерного Анализа (European Secretariat for Cluster Analysis) оценил существующие кластеры и, подведя итоги, разработал определенные требования к профессионально-квалификационным характеристикам управленцев различных специализированных организаций. Среди них можно выделить следующие [3]:

1. Наличие опыта практической работы в сфера, связанных с кластерной тематикой.
2. Знание лучших практик в области развития кластеров и умение применять их в своей профессиональной деятельности.
3. Наличие аналитических способностей и коммуникативных навыков.
4. Способность формировать долгосрочные и доверительные взаимоотношения с людьми.
5. Гибкость, адаптивность, открытость к новым знаниям.
6. Знание отраслей специализации кластера.

На сегодняшний день лишь отдельные страны пытались стандартизировать и формировать требования к профессионально-квалификационным характеристикам менеджерам кластеров. Например, в Германии Агентством по техническому сотрудничеству (GTZ) были созданы и представлены методические материалы управления кластерами, в которых существует раздел «Требования к профилю компетенций менеджера

специализированной организации кластера» (Таблица 1 – Требования к профилю компетенций менеджера специализированной организации кластера в Германии) [3].

Таблица 1 – Требования к профилю компетенций менеджера специализированной организации кластера в Германии

Блок требований	**Содержание требований**
Функциональные требования	1. разработка ежегодного плана деятельности; 2. составление бюджета; 3. развитие персонала; 4. взаимодействие с внешними контрагентами; 5. реализация текущих проектов в соответствии со стратегией развития кластера; 6. разработка пакета сервисов; 7. сопровождение совместных проектов участников кластера, включая поддержку участия в конкурсах на получение государственных субсидий; 8. разработка и внедрение образовательных программ для компаний – участников кластера; 9. поддержка связей с общественностью; 10. ведение системы управления знаниями; контроль финансовых операций и операций с материальными активами; 11. позиционирование кластера внутри страны и за рубежом
Квалификационные требования	1. знание техник фасилитации; 2. наличие опыта управленческой деятельности
Требования к деловым качествам	1. наличие лидерских качеств

Если рассмотреть другую страну, например, Чешскую Республику, то там Национальной ассоциацией кластеров были сформулированы собственные требования к профессионально-квалификационным характеристикам управленца кластерами (Таблица 2 – Требования к профилю компетенций менеджера специализированной организации кластера в Чешской Республике) [3].

В России же до 2017 года подобных исследований профессионально-квалификационных характеристик менеджеров кластеров не проводилось и стандартные требования к составу их компетенций тоже не сформированы. Поэтому компетенции кластерных менеджеров прописаны в профессиональном стандарте для менеджеров.

В 2016 году кластерной обсерваторией Высшей школы экономики в России было проведено исследование «Практики финансирования управляющих компаний кластеров», в котором внимание также уделялось вопросам для выявления профессионального портрета менеджера кластера. Из результатов опроса стало понятно, что больше 30% участников имеют 2 или 3 высших образования, свыше 25% респондентов – кандидаты наук, и 10% - доктора наук [3].

Таблица 2 – Требования к профилю компетенций менеджера специализированной организации кластера в Чешской Республике

Блок требований	Содержание требований
Функциональные требования	1. формирование доверительных отношений, 2. объединяющей и вдохновляющей творческой 3. атмосферы внутри кластера; 4. участие в развитии отраслей специализации кластера; 5. осуществление коммуникации
Квалификационные требования	1. знание специфики региона базирования кластера, внешней среды; 2. навыки в области делового администрирования, проектного, стратегического и инновационного менеджмента
Предпосылки достижения высокого профессионального уровня	1. прохождение дополнительного обучения; 2. участие в международных конференциях; 3. долгосрочная вовлеченность в деятельность 4. организации; 5. открытость к новым идеям и возможностям; 6. наличие харизмы.

Несмотря на то, что в России не проводилось большого количества исследований в области управления кластерами, был составлен предполагаемый профиль компетенций кластерного менеджера любой сферы деятельности. В нем представлены требования к уровню образования, наличию опыта, объему знаний, навыков и умений, которыми должен обладать сотрудник (Таблица 3 – Профиль компетенций кластерных менеджеров).

Таблица 3 – Профиль компетенций кластерных менеджеров

Требования	Расшифровка требований
К уровню образования и опыту профессиональной деятельности	
Наличие высшего профессионального образования	1. по специальности «менеджмент»; 2. по экономическим или техническим специальностям
Наличие релевантного опыта профессиональной деятельности	1. на предприятии в отрасли специализации кластера; 2. в специализированной организации кластера 3. (на любой должности); 4. на руководящей должности (в частном или государственном секторах); 5. в органах государственной власти (местного самоуправления), уполномоченных в сфере реализации кластерной политики; 6. в секторе экономики знаний

1	2
К уровню квалификации и профессионализма	
1. Общекультурные компетенции	
Способность к коммуникации (в том числе межкультурной) в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач развития кластера	1. знание минимум одного иностранного языка, этики делового общения; 2. умение грамотно позиционировать потенциал кластера (региона, отрасли) с учётом запросов внешних контрагентов 3. (в том числе международных)
Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала в интересах развития кластера	1. гибкость, адаптивность, открытость к новым знаниям; 2. знание российского и зарубежного рынков образовательных услуг в области профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации по кластерной тематике; 3. регулярное участие в образовательных и коммуникативных мероприятиях по кластерной тематики
Аналитические способности и системное мышление	1. умение структурировать информацию, полученную из разных источников; 2. умение представлять результаты аналитической работы в виде текстов, инфографики
2. Общепрофессиональные компетенции	
Способность оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование кластера	1. знание глобальных трендов кластерного развития, специфики региона базирования кластера, внешнего контекста отрасли (отраслей) специализации кластера, национальной кластерной (инновационной, промышленной) политики; 2. умение обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления кластерами, полученные отечественными и зарубежными специалистами; 3. навыки использования лучших российских и зарубежных практик управления развитием кластеров
Способность обосновывать актуальность и практическую значимость проектов кластера	1. знание отраслевой и научно-технологической специализации кластера
3. Профессиональные компетенции	
Способность эффективно организовать взаимодействие между участниками кластера, формировать долгосрочные и доверительные взаимоотношения	1. умение проявлять лидерские качества; 2. умение толерантно воспринимать социальные и культурные различия участников кластеров; 3. навыки владения современными методами фасилитации; 4. готовность нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

1	2
Способность разрабатывать стратегию, программы развития кластера как единого целого и обеспечивать их реализацию	1. знание методов и технологий стратегического менеджмента; 2. умение при разработке стратегии кластера учитывать интересы большинства его участников; 3. навыки разработки ежегодных планов деятельности кластерной организации, стратегии и программы развития кластера
Способность организовать связи с деловыми партнерами, систему сбора необходимой информации для расширения внешних связей, обмена опытом в интересах развития кластера	1. навыки взаимодействия: со СМИ и общественностью; с потенциальными партнерами и клиентами;с органами власти и местного самоуправления; с другими кластерами (межкластерное взаимодействие)
Способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для обеспечения финансовой устойчивости специализированной организации кластера	1. базовые знания в области финансового менеджмента, лучших практик финансирования кластерных организаций (с точки зрения диверсификации источников финансирования, повышения доли средств из внебюджетных источников); 2. навыки разработки сервисов (в том числе платных) и эффективной системы самофинансирования специализированной организации кластера
Способность управлять портфелем кластерных проектов	1. знания в области проектного, инновационного менеджмента; 2. навыки сопровождения совместных проектов в соответствии со стратегией развития кластера, включая поддержку при подготовке заявок на участие в программах с бюджетным финансированием

Таким образом, можно сделать вывод о том, что человеческий капитал – это главные фактор развития любого кластера. Соответственно, привлечение в агропромышленный кластер менеджера, профессионала своего дела, позволит этому кластеру долго и устойчиво развиваться и длительное время оставаться конкурентоспособным.

В настоящее время, при существующем мировом экономическом положении, в систему управления кластером необходимо внедрить систему талант-менеджмента. Ее помощь будет заключаться в быстром достижении множества стратегических целей участников данного кластера. Например, укрепление компетенций работника, конкурентоспособности и др.

В агропромышленном кластере талант-менеджмент является системой, управляющей кадрами, которая позволяет привлекать талантливых людей в кластер и эффективно использовать их потенциал для дальнейшего развития. Такие агропромышленные компании, в которых есть система талант-менеджмента показывают более высокие результаты и являются более успешными и эффективными в отличие от своих конкурентов.

Получается, что кластеры способны привлекать к себе талантливых сотрудников и помогать им развиваться, а соответственно и развивать компанию. И дальнейшему развитию

данной практики может помочь создание учебной программы в различных университетах, в том числе и аграрных. На сегодняшний день признана необходимость в развитии и внедрении принципов эффективного менеджмента в систему управления агропромышленных кластеров. Можно предположить, что с ростом числа агропромышленных кластеров, такими же темпами будет расти спрос на менеджеров, а соответственно и на образовательные программы для них.

Подводя итог всему выше сказанному, можно сказать, что профессия кластерного менеджера достаточно редкая и сильно специфичная для нашей страны. Нет специальных образовательных программ, разработанных профессиональных стандартов, точного перечня компетенций. Очевидно, что агропромышленные кластеры оказывают серьезное и значимое воздействие на развитие регионов России, поэтому для их успешного существования необходимо создать специальные условия, чтобы привлекать и в дальнейшем развивать талантливых людей, в виде привлекательной инфраструктуры и системы управления. Именно поэтому продолжительное поддержание конкурентоспособности агропромышленных кластеров достижимо только через непрерывный инновационный процесс.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Менеджмент агропромышленного кластера: тенденции и перспективы развития в России. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://1economic.ru/lib/113497 (дата обращения: 07.11.2021).
2. Управление кластером как профессия. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cluster.hse.ru/mirror/pubs/share/216157624 (дата обращения: 08.11.2021).
3. Инновационные кластеры – лидеры инвестиционной привлекательности мирового уровня. Научно методические материалы. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cluster.hse.ru/mirror/pubs/share/212389364 (дата обращения: 07.11.2021).
4. Балашов А.П. Руководитель сельскохозяйственной организации как источник её конкурентного преимущества / Балашоа А.П. // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2014. № 10. С. 18-21.

УДК 316.334:321:2

Проблемы взаимодействия органов местного самоуправления с русской православной церковью

А.Е. Плахова, студент
Научный руководитель: И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье раскрываются проблемы взаимодействия русской православной церкви и современных российских представителей власти. Религия – один из факторов нравственно-этнического характера, который влияет на межнациональные и межконфессиальные отношения, способствует формированию нравственных ценностей членов общества. Работа имеет междисциплинарный характер, написана на стыке политологии и социологии.

Ключевые слова: Русская православная церковь, государство, политология, социология, религия.

Актуальность темы обусловлена тем, что на сегодняшний день взаимоотношения церкви и государства закреплены в Конституции Российской Федерации [1]. Дело в том, что

Россия считается светским государством, которое не закрепляет за собой ни одну религию в качестве государственной. Данный подход ложится в основу более взвешенной, предсказуемой и оправданной государственной политики в этой области. Среди религиозных организаций самая крупная в нашей стране – это Русская православная церковь (далее РПЦ). Руководство церкви на разных уровнях поддерживает активные контакты с органами власти, принимает участие в социальных и благотворительных проектах, осуществляет помощь соотечественникам за рубежом, оказавшихся в сложных ситуациях. Существуют некоторые положительные моменты, но есть и проблемы, которые связаны с характером сложившихся отношений между церковью и государством за последнее столетие. Целью статьи является анализ проблем взаимодействия органов власти на уровне местного самоуправления с РПЦ.

«Церковь не должна брать на себя функции, принадлежащие государству... В то же время Церковь может обращаться к государственной власти с просьбой или призывом употребить власть в тех или иных случаях, однако право решения этого вопроса остается за государством», – слова Патриарха Московского и Всея Руси Кирилла [5]. Социальное взаимодействие описывают различные авторы, обратимся к работам Питирима Сорокина.

Характер социального взаимодействия, по П. Сорокину, во многом определяется эмоциональными переживаниями, которые испытывают участники процесса. Положительные или отрицательные эмоции возникают от степени схожести действий, которые осуществляют субъекты политики. Чем больше наблюдается расхождений в действиях, соответственно в поведении участников взаимодействия, тем более напряженными будут отношения. Чем больше действия, а также ценности и нормы поведения взаимодействующих членов группы или групп совпадают, тем в большей степени будут солидарными, лояльными или партнерскими отношения. Без этой осязаемой взаимосвязи поведения и эмоциональных переживаний ее членов подлинная социальная группа существовать не может [7].

Также изучением взаимодействия индивидов, социальных групп и государства, занимается известный протодиакон, специалист в области христианской философии и церковный учёный Андрей Кураев. Протодиакон констатирует: Церковь не занимается назначением чиновников и контролем за ними, церковь не цензурирует законы, не занимается формированием и распределением бюджета, не формирует внешнюю и внутреннюю политику государства. Церковь находится «вне политики по своей сути, и она соприкасается с политикой на своей периферии» [6]. Т. е. христианин не должен участвовать в политике, но он может участвовать в политике. Наиболее приемлемая форма политического присутствия Церкви в светском обществе – это, по выражению А. Кураева, «тактичное социальное партнерство».

В данное время взаимодействие РПЦ и современных российских представителей власти прошло процесс становления, что привело к стабильным отношениям. Стоит заметить, что за последние сто лет отношения у РПЦ и российской власти были разными: если в начале века лояльными, то уже в советский период они переросли в антагонистический.

Сейчас же взаимоотношения государства и церкви напрямую зависят от ценностных установок, мировоззрения власти и их отношения к нормам поведения. Ценностные установки руководителей органов власти отражают общее духовное состояние в стране. В настоящее время духовное состояние общества деградирует, что подтверждается усилием нетерпимости к жестокости и насилию, а также преобладанием во власти чиновников и политиков, которых выбрали по техническим навыкам, а не гуманистическим.

В тоже время в современном обществе, в котором преобладают правовые отношения, сформировался нормативно-правовой подход. В настоящее время взаимодействие РПЦ и осуществляется на основании Конституции Российской Федерации [2] и федеральных законов [3]. Русская православная церковь зарегистрирована в качестве юридического лица в РФ, и как централизованная религиозная организация имеет свой устав. Миссией церкви является удовлетворение интересов и потребностей граждан в

духовной сфере, мировоззренческой и духовной поддержке.

Главным моментом является то, что Русская православная церковь вносит в свою деятельность как соблюдение государственных законов, так и собственные принципы. Русская православная церковь (другое официальное наименование – Московский Патриархат) имеет иерархическую структуру управления. Высшими органами церковной власти и управления являются Поместный Собор, Архиерейский Собор и Священный Синод во главе с Патриархом Московским и всея Руси.

Высшая власть в области вероучения и канонического устроения Церкви принадлежит Поместному Собору, состоящему из епархиальных и викарных архиереев, представителей клира, монашествующих, а также мирян. Решения на Соборе принимаются большинством голосов. Его прерогативой является избрание Предстоятеля Церкви. Помимо решения внутрицерковных вопросов, Поместный Собор определяет и корректирует принципы отношений между Церковью и государством. В исключительных случаях такой Собор может быть созван Патриархом Московским и всея Руси (или Местоблюстителем) и Священным Синодом, однако обычно сроки его созыва определяются Архиерейским Собором [4]. В небольших городах или районах действуют приходы. Прослеживается, что обе стороны, как церковь, так и органы местного самоуправления приближены в гражданам и вся их деятельность должна быть направлена на благо граждан.

На примере рассмотрим особенности взаимодействия администрации дачного посёлка Кудряшовский и руководителя храма во имя святых первоверховных апостолов Петра и Павла. Руководитель церкви и его помощники осуществляют взаимодействие как с главой администрации органа местного самоуправления, так и с представителями разных управлений. Направления взаимодействия охватывают практически всю социальную сферу: патриотическое воспитание подростков; образование; здравоохранение; воспитание у граждан толерантности; нравственно – этическое воспитание; борьба с курением и алкоголизмом. При главе администрации города создан общественный совет, который позволяет расширять взаимодействие и развивать направления. Но пока взаимодействие не имеет устойчивого характера по ряду причин. В органе местного самоуправления нет ни одного подразделения или должностного лица, с участием которых такое взаимодействие могло бы осуществляться.

Соответственно у сторон нет четко сформулированных целей и задач относительно взаимодействия и его направлений. Не определены границы взаимодействия, не разграничены предметы совместного сотрудничества, в том числе материальных и финансовых вложений. Существуют и иные проблемы, также влияющие на неустойчивость, локальность взаимодействия местной власти и прихода. По нашему мнению, это отсутствие подготовленных кадров, способных организовать эффективное взаимодействие. Со стороны священнослужителей нет понимания особенностей системы государственного и муниципального управления. Также священнослужители не понимают, по каким вопросам и каким образом можно организовать сотрудничество, и где можно проявить инициативу. Есть предвзятое отношение к представителям власти: заранее существуют установки на ожидание провала переговоров. Аналогичные проблемы существуют и в отношениях представителей власти со священнослужителями.

Возможно, для решения указанных проблем нужен проект, направленный на развитие отношений, в основе которых понимание общих целей и способов их достижения. Частью проекта может быть подготовка муниципальных служащих, в функции которых входит работа с общественными организациями, в том числе и с церковью. Также в проекте должна быть предусмотрена подготовка священнослужителей для взаимодействия с органами власти по социальным направлениям. Для решения коммуникативных задач может быть организован постоянный семинар, основными формами которого будут дискуссии, совместная разработка мини-проектов. Реализация проекта позволит прийти к пониманию друг друга, осознанию способов решения проблем и к обоюдной выгоды во имя граждан, прихожан и в конечном итоге страны. Считаем, что аналогичный проект может быть

реализован и в других органах местного самоуправления, потому что проблемы взаимодействия местной власти и местной церкви в настоящее время общие.

Также возможное решение для данной проблемы лежит в социальных сетях и программах. Сейчас многие священнослужители имеют свои аккаунты в instagram, каналы на YouTube и Telegram, через которые они транслируют свою жизнь, отвечают на интересующие вопросы граждан, снимают интервью с гостями разных возрастов, что помогает узнать изнутри Русскую православную церковь. Интересным и современным решением было бы создать цифровой проект, в котором взаимодействовали представители РПЦ и современной власти. Это привлекло бы большую аудиторию, что способствовало его дальнейшему развитию.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 01.07.2020 №1-ФЗ) // Собрание законодательства РФ, 03.07.2020, № 31, ст. 67.
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 01.07.2020 №1-ФЗ) // Собрание законодательства РФ, 03.07.2020, № 31, ст. 14
3. Об общественных объединениях: Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1995. №21. ст. 1930; О свободе совести и религиозных объединениях: Федеральный закон от 26.09.1997 №125-ФЗ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://pravo.roskultura.ru (дата обращения: 09.11.2021).
4. АзбукаВеры «Административно – территориальное устройство Русской православной церкви» [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://azbyka.ru/otechnik/Spravochniki/tserkovnyj-protokol/4.
5. Официальный сайт Русской православной церкви. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.patriarchia.ru/db/text/422562.html.
6. Предание.ру Кураев. А «Церковь в жизни людей». [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://predanie.ru/book/71823-cerkov-v-mire-lyudey/
7. Президенсткая библиотека им. Б. Н. Ельцина
8. Сорокин П.А. «Преступление и кара, подвиг и награда: социологический этюд об основных формах общественного поведения и морали». [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.prlib.ru/item/718395.

УДК 368.9.06

Фонд обязательного медицинского страхования

А.Р. Побызакова, студент
А.А. Брышкакова, студент
Научный руководитель: О.С. Шинделова, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной работе проведен анализ основ организации фонда обязательного медицинского страхования, формирования и исполнения бюджета фонда ОМС, а также определены основные проблемы.

Ключевые слова: фонд обязательного медицинского страхования (ФОМС), внебюджетный фонд, здравоохранение, бюджет.

Внебюджетные фонды государства являются важной частью финансовой системы государства. Они представляют собой форму распределения национального дохода социальных группам, нуждающимся в финансировании, с целью построения стабильности в обществе и благоприятных условий развития

Обязательное медицинское страхование (ОМС) – это часть государственного социального страхования, дающее гражданам РФ равноправные возможности в получении медицинской помощи, предоставляемой из средств ОМС. Задачей медицинского страхования является гарантия гражданам при возникновении определенного случая, предусмотренного ФОМС, получение медицинской помощи за счёт накопленных средств и проводить профилактические мероприятия.

В 2018 году финансовая деятельность Федерального фонда обязательного медицинского страхования осуществлялась в соответствии с Федеральным законом от 5 декабря 2017 г. № 368-ФЗ «О бюджете Федерального фонда обязательного медицинского страхования на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов». [2, с.5]

Рассмотрев отчёт о деятельности ФОМС за 2018 год, рассмотрены фактические данные об исполненном бюджете. Бюджет Федерального фонда по доходам исполнен в сумме 1 895 924 306,3 тыс. рублей, которая сформирована в основном за счет страховых взносов на ОМС в сумме 1 862 204 873,8 тыс. рублей (98,2% в общем объеме поступивших доходов Федерального фонда), в том числе:

1. страховых взносов на ОМС работающего населения - в сумме 1 200 574 923,3 тыс. рублей (63,3%);

2. страховых взносов на ОМС неработающего населения - в сумме 661 629 950,5 тыс. рублей (34,9%);

3. межбюджетных трансфертов из федерального бюджета - в сумме 32 193 705,1 тыс. рублей (1,7%);

4. прочих доходов в сумме 1 525 727,4 тыс. рублей (0,1%). [2, с.6]

Данные представлены на рисунке 1.

Рисунок 1 – Структура доходов бюджета Федерального фонда в 2018 году.

Расходы бюджета Федерального фонда утверждены в сумме 1 994 095 111,7 тыс. рублей (диаграмма 2). Исполнение составило 1 988 542 191,1 тыс. рублей или 99,7% от размера, утвержденного Федеральным законом № 368-ФЗ. (Рисунок 2 – Структура расходов бюджета Федерального фонда).

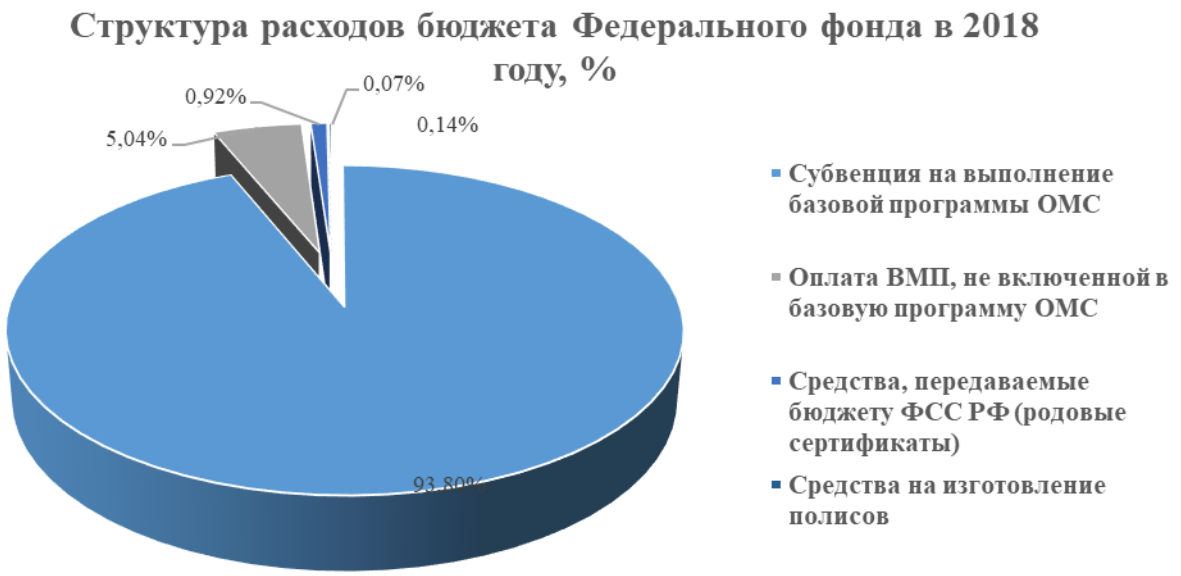


Рисунок 2 – Структура расходов бюджета Федерального фонда

Также стоит обратит внимание на профили медицинской помощи, оказываемые медицинскими учреждениями. В структуре выполненных объемов ВМП наибольшее количество госпитализаций оказано по профилям медицинской помощи (Рисунок 3 – Структура объёмов ВМП, оказанной в рамках базовой программы ОМС в 2018 году, в разрезе профилей медицинской помощи).

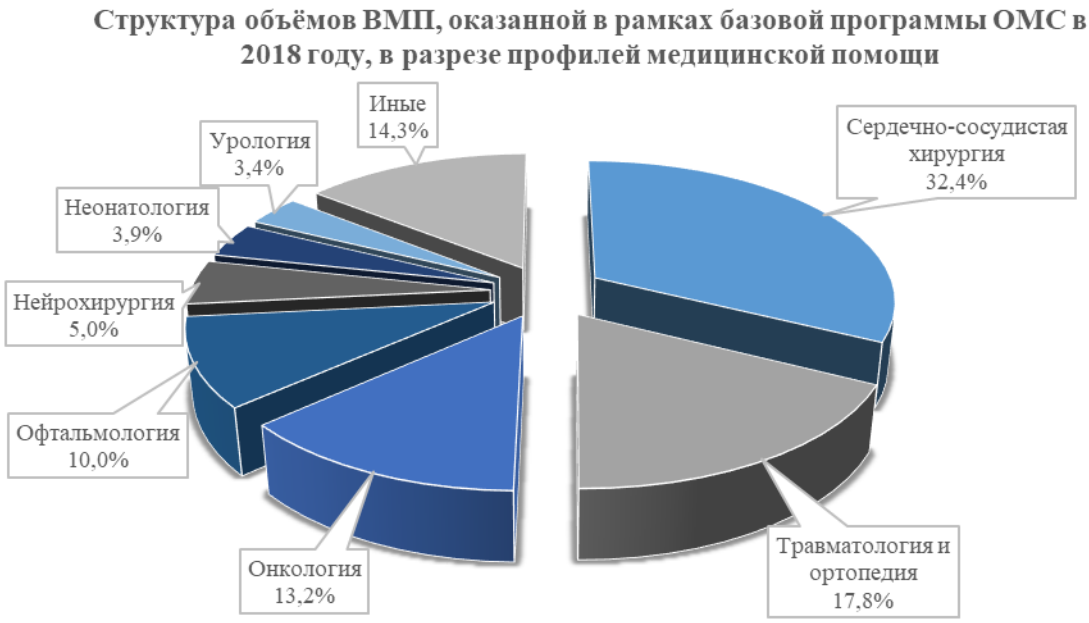


Рисунок 3 – Структура объёмов ВМП, оказанной в рамках базовой программы ОМС в 2018 году, в разрезе профилей медицинской помощи

Стоит обратить внимание на данные показатели, так как данная структура показывает, какие заболевания чаще всего встречаются у граждан РФ, как они покрываются средствами ФОМС.

Отчёт на 2019 год

Бюджет Федерального фонда по доходам исполнен в сумме 2 123 987 879,5 тыс. рублей (101,2% от утвержденного объема), который сформирован в основном за счет страховых взносов на ОМС в сумме 2 042 974 860,3 тыс. рублей (96,2% от общего объема доходов), в том числе

1. страховых взносов на ОМС работающего населения – 1 322 864 824,4 тыс. рублей (62,3%);
2. страховых взносов на ОМС неработающего населения – 720 110 035,9 тыс. рублей (33,9%);
3. межбюджетных трансфертов из федерального бюджета – 78 981 778,9 тыс. рублей (3,7%);
4. прочих налоговых и неналоговых доходов – 2 031 240,3 тыс. рублей (0,1%) [3, с.9].

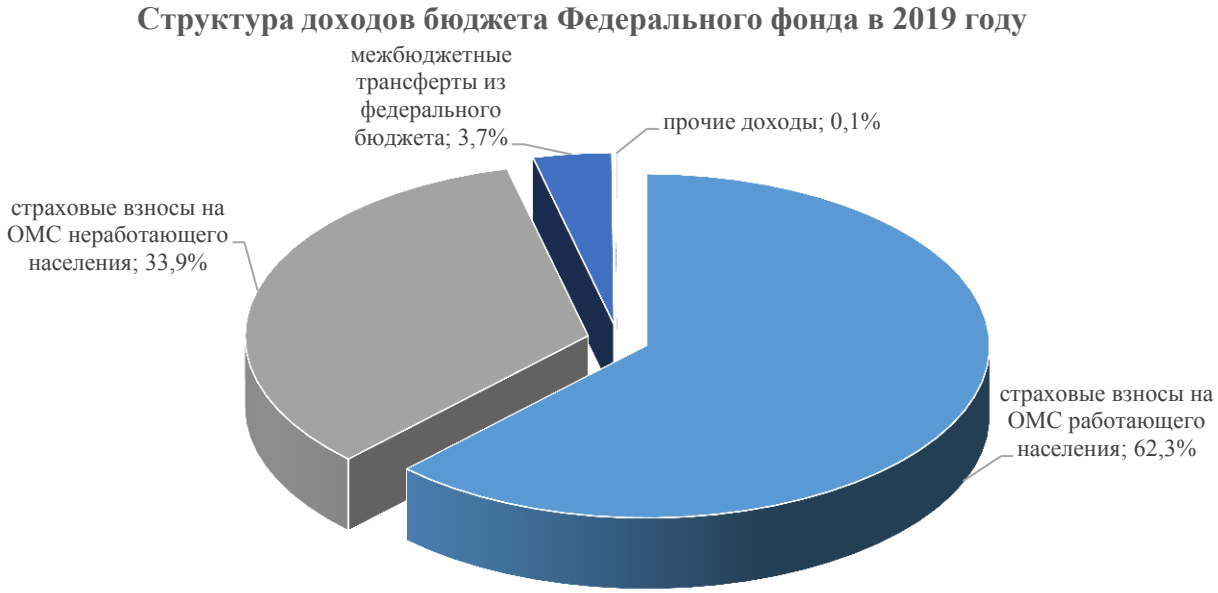


Рисунок 4 – Структура расходов бюджета Федерального бюджета в 2019 году

Проанализировав показатели 2018 и 2019 годов, можно увидеть, что большую часть доходов составляют страховые взносы на ОМС работающего и неработающего населения. Основные показатели доходов в 2019 году отличаются от предыдущих на 1-2 %, тем не менее межбюджетные трансферты из федерального бюджета увеличились практически в 2 раза. Это означает, что государство увеличивает финансирование в медицинскую область развития.

Расходы бюджета Федерального фонда в 2019 году составили 2 186 737 787,1 тыс. рублей. Подробные данные о структуре доходов представлены в таблице 1.

Данные по расходам за 2019 год идентичны расходам за 2018 год. Также большую часть расходов составляют Субвенции на выполнение территориальной программы ОМС, оплата ВМП, не включенной в базовую программу ОМС, и др.

Из этого можно сделать вывод, что все средства бюджета ФОМС направлены на реализацию программ по здравоохранению, т.е. оказание медицинской помощи населению.

Анализируя плановый бюджет ФОМС на 2020-2022 гг. выявили то, что для бюджета ФОМС характерно явление дефицита, означающее недостаточность финансирования бюджета обязательного медицинского страхования. Рассмотрели основные проблемы, возникающие из-за дефицита бюджета.

Таблица 1 – Фактическое исполнение бюджета Федерального фонда по расходам в 2019 году

Наименование показателя	Бюджет Федеральный закон №433-ФЗ	Кассовое исполнение	% исполнения
ВСЕГО РАСХОДОВ	2 190,2	2 186,7	99,8%
из них:			
Субвенция на выполнение территориальной программы ОМС	2 068,3	2,069,9	100,1%
Оплата высокотехнологичной медицинской помощи, не включенной в базовую программу ОМС	100,8	100,8	100,0%
Родовой сертификат	15,9	14,0	88,2%
Изготовление полисов ОМС	1,3	1,2	91,0%
Финансовое и материально-техническое обеспечение Фонда	0,8	0,8	98,2%

Особенностью бюджета фонда является то, что все нестраховые расходы осуществляются софинансированием за счет федерального бюджета. Это и высокотехнологичная медицинская помощь, не входящая в базовую программу обязательного медицинского страхования, и родовые сертификаты. Документ предусматривает утверждение бюджета фонда на 2021 год по доходам в объеме 2 триллиона 533,8 миллиарда рублей, расходам - 2 триллиона 545,4 миллиарда рублей, на 2022 год - 2 триллиона 656,5 миллиарда и 2,658 триллиона рублей соответственно. На 2020 год доходы прогнозировались в сумме 2, 367 трлн руб., расходы – 2, 369 трлн руб. [4]

Согласно проекту, бюджет фонда сформирован на все 3 года с дефицитом: 11, 6 миллиарда рублей – в 2021 году, в 2022 году – 1,5 миллиарда рублей. Сбалансированность бюджета ФОМС будет достигнута за счет переходящих остатков средств на конец соответствующего финансового года. (Рисунок 5 – Плановый бюджет ФОМС на 2020-2022 гг.).

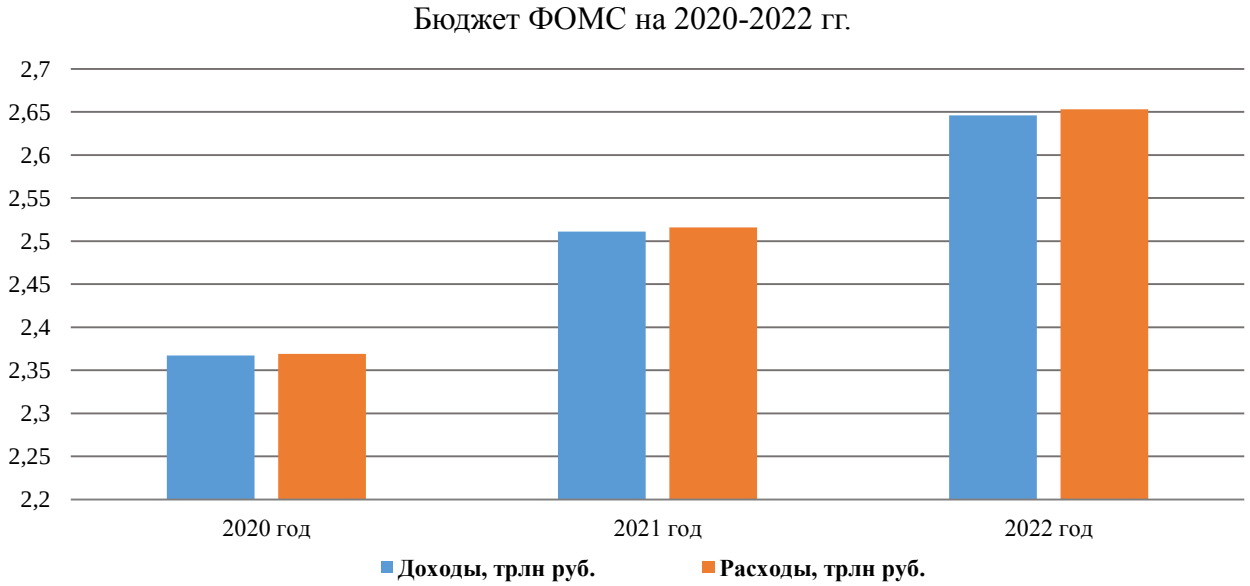


Рисунок 5 – Плановый бюджет ФОМС на 2020-2022 гг.

Рассмотрев данные показатели, мы выяснили, что среди основных проблем страхования в Российской Федерации экономическая проблема, т.е. то, что сфера медицинского страхования не получает достаточное финансирование занимает особое место.

Среди финансовых проблем выделяют: отсутствие баланса между возможностями финансовой системы ОМС и объемом медицинской помощи, отставание по подушевым показателям на здравоохранение от развитых стран, коррупция, растрата бюджетных средств фонда, неэффективное использование и плохой контроль над целевыми финансовыми потоками и др.

Проблема социальная – следует, непосредственно, из проблемы экономической: нехватка финансирования подразумевает под собой ухудшение качества предоставляемых медицинских услуг, т.е. дефицит врачей, снижение качества получаемого медицинского образования, выпуск неквалифицированных специалистов, уменьшение числа медицинских учреждений и др. [1]

Рассмотрев основные показатели деятельности Фонда обязательного медицинского страхования, можно сделать вывод, что бюджет ФОМС с каждым годом увеличивает свои доходы, но, тем не менее, увеличивает расходы. ФОМС значим для нашего государства, напрямую влияя на благосостояние населения. Обеспечение гарантированной бесплатной медицинской помощи населению, финансируемой из бюджетов ФОМС, является важнейшей задачей государства.

В целом, ФОМС справляется со своими функциями и реализует поставленные задачи. Однако дальнейшее развитие системы ОМС должно основываться на обеспечении устойчивого финансирования медицинских учреждений, которое может достигаться путем привлечения дополнительных источников финансирования.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Кононенко Д.С. Финансовые и организационные проблемы фонда обязательного медицинского страхования в России / Д. С. Кононенко // Аллея науки. – 2019. – Т. 1. – № 8(35). – С. 348-351.

2. Отчет о результатах деятельности Федерального фонда обязательного медицинского страхования в 2018 году. [Электронный ресурс] – М.: Федеральный фонд ОМС, 2019 г. – 90 стр. Режим доступа: http://ffoms.ru/upload/medialibrary/6a0/6a027028c1820b87bc18a3f8d280b029.pdf

3. Отчет о результатах деятельности Федерального фонда обязательного медицинского страхования в 2019 году. [Электронный ресурс] – М.: Федеральный фонд ОМС, 2019 г. – 90 стр. Режим доступа: http://www.ffoms.gov.ru/upload/iblock/3c0/3c0366b4c5a490209ba93c22922c8701.pdf

4. Скребец Д.М. Анализ бюджета федерального фонда обязательного медицинского страхования / Д.М. Скребец, Э. А. Калафатов // Форум молодых ученых. – 2020. – № 2(42). – С. 340-344.

5. Федеральный закон от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/

6. Фонд обязательного медицинского страхования [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.ffoms.gov.ru/

УДК 664.6/664.87

Совершенствование организации оценки деятельности персонала

В.С. Погонцева, студент
Л.А. Сорокина, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье представлены теоретические и практические основы оценки деятельности персонала – весьма сложного и многоаспектного процесса. Она занимает одно из главных мест в работе с сотрудниками организации, позволяет измерить результаты труда и уровень профессиональной компетентности, а также получить наиболее точные сведения о слабых и сильных сторонах работника. Предложены рекомендации по совершенствованию процесса оценки персонала в компаниях.

Ключевые слова: управление персоналом, оценка персонала, методы оценки, организация.

Сегодня оценка персонала, – это один из необходимых инструментов управления важнейшим ресурсом организации – человеческим. В зависимости от того, насколько руководство современных компаний будет грамотно и компетентно управлять данным ресурсом, будет зависеть и содержание действий персонала, а значит и конкурентоспособность организации на рынке труда. На основании того, что роль персонала и его оценка стали главными факторами в обеспечении конкурентоспособности компании, оценка персонала является основным инструментом контроля в регулировании как управленческих и экономических, а также прочих процессов, которые протекают в организации и влияют тем самым на уровень ее развития.

Современные реалии таковы, что далеко не се предприятия реализуют оценку деятельности персонала, на практике, что является существенным минусом в работе. В связи с чем ниже мной будут приведены основные пути совершенствования оценки персонала в компаниях.

Универсальные пути совершенствования оценки персонала в организациях:

Процесс 1 – внедрение информационного контроля исполнения распоряжений и плановых задач персонала с помощью серверного вебприложения «Redmine» для оценки трудовой деятельности персонала.

Процесс 2 – внедрение метода оценки персонала «Профессиограмма» для оценки профессионального уровня персонала.

Процесс 3 – разработка регламентирующего документационного обеспечения оценки персонала в организации - введение «Положения об оценке персонала».

Рассмотрим предложенные мероприятия более подробно.

Процесс 1. Внедрение информационного контроля исполнения распоряжений и плановых задач персонала с помощью серверного вебприложения для управления проектами «Redmine» Веб-приложение «Redmine» находится по адресу: https://www.redmine.org/. «Redmine» представляет собойсерверное вебприложение для эффективного управления проектами и задачами для малого и крупного бизнеса (в том числе и для отслеживания ошибок) [5]. «Redmine» распространяется по лицензии GNU, то есть продукт бесплатен даже для коммерческого использования и не накладывает никаких ограничений на количество пользователей. Это весомый аргумент для многих клиентов, так как лицензирование является существенной статьей бюджета для многих компаний [5]. Чтобы реализовать данный процесс программистам компании потребуется установить вебприложение «Redmine» на виртуальном хостинге, совместно с отделом по управлению персоналом создать пользователей (аккаунты всех специалистов компании), разделить пользователей на группы (отделы организации), обозначив их роли (должности в отделах) и проекты

(должностные обязанности сотрудников). После этого каждый сотрудник выполняет вход в свой аккаунт на виртуальном хостинге и приступает к фиксированию, планированию действующих задач в организации.

Возможности «Redmine»:

— создавать задачи с назначением исполнителя,

— вести работнику одновременно несколько проектов,

— назначать наблюдателей к задачам,

— отслеживать активность по проектам,

— вести учет затраченного на проект времени,

— ставить % выполнения задач,

— устанавливать дату начала и окончания задачи,

— наличие истории действий в проекте,

— уведомления о новых комментариях в задачах по электронной почте,

— документирование процесса проектирования,

— планирование задач и этапов,

— контроль достижения результатов [4].

Для эффективной оценки трудовой деятельности персонала необходимо на виртуальном хостинге «Redmine» ввести планирование задач специалистов на текущую неделю и сдачу отчетности руководителям отделов о выполненных задач за этот же период. С помощью диаграммы Ганта на виртуальном хостинге руководители отделов могут отследить активность по проектам и сроки выполнения задач каждого специалиста. Помимо этого, генеральный директор сможет отследить трудовую деятельность руководителя каждого отдела в организации.

Процесс 2. Внедрение метода оценки персонала «Профессиограмма» для оценки профессионального уровня персонала. Профессиограмма – это метод оценки персонала, позволяющий оценивать уровень профессиональных знаний и умений, личностных качеств работника и определять направление его профессионального роста [2]. Любая компания, которая хочет быть конкурентноспособной, должна разработать универсальную профессиограмму для оценки профессионального уровня персонала в организации. Пример такой профессиограммы представлен на рисунке 1.

В организациях предлагается руководителям отделов совместно с менеджерами по персоналу ежеквартально проводить оценку специалистов в своих отделах согласно универсальной професиограмме. При оценке персонала главным действующим лицом будет являться линейный руководитель. В его работу входит ответственность за объективность, полноту информационной базы, необходимой для оценки [3]. По результатам оценки выявляются критерии с плохими показателями, требующие внимания и развития, в связи, с чем в дальнейшем менеджеры по персоналу создают индивидуальный план развития каждого работника. Индивидуальный план развития составляется с учетом перспективы дальнейшего карьерного роста сотрудника внутри организации. Пример плана развития представлен в таблице 1.

Рассмотрим основные шаги по разработке индивидуального плана развития работника:

– подготовка. Разрабатываются рекомендации по развитию, а затем они изучаются сотрудником. Работник формирует приоритеты развития;

– составление плана. Составляется таблица, в которой указываются приоритеты, развивающие мероприятия.

– согласование плана. Сформированный план нужно согласовать с руководителем. Если нужно, вносятся коррективы.

утверждение плана. Утверждением плана также занимается руководитель [1].

№	Критерий	Плохо			Удовлетворительно			Хорошо		
1 Подготовленность к профессии										
1.1	Знание специальности									
1.2	Профессиональные навыки									
1.3	Умение планировать свою работу									
2 Способности										
2.1	Принимать стратегическое решение									
2.2	Способность к обучаемости									
2.3	Умение вести переговоры									
2.4	Умение координировать несколько проектов одновременно									
2.5	Умение работать в команде									
3 Личностные качества										
3.1	Ответственность									
3.2	Организованность									
3.3	Целеустремленность									
3.4	Коммуникабельность									
3.5	Стрессоустойчивость									
3.6	Инициативность									

Рисунок 1 - Пример создания и использования универсальной профессиограммы для оценки персонала в компании [3, 4]

Таблица 1– Пример плана развития работника

Задачи	План развития
Рекомендации	Сотруднику следует: Развить аналитическое мышление. Особое внимание обратить на планирование. Совершенствовать навыки управления. При постановке задач ориентироваться на анализ экономической составляющей. Развивать большую инициативность
Цели развития	Приобретение навыка распределения ответственности
Методы развития	В рамках плана используются следующие методы: Самостоятельное обучение (прочитать не менее 3 глав из книги «Искусство менеджмента». Составление конспекта по самым значимым моментам. Тренинги и семинары. Запись и принятие участия в семинаре «Как повысить эффективность работы».
Дата создания плана	
Подписи (сотрудника и руководителя)	

Процесс 3. Разработка регламентирующего документационного обеспечения оценки персонала в организации.

Мероприятия по оценке персонала в организации должны быть оформлены в виде локальных нормативных актов. Таким документом внутри компании может быть

«Положение об оценке персонала», где должны быть определены порядок, принципы и критерии оценки персонала для обеспечения соответствия профессионального и личностного уровня сотрудников производственным задачам и миссии, реализуемыми организацией. Типовой формы документа законодательство не предусматривает, поэтому «Положение об оценке персонала» может быть составлено руководителем отдела по управлению персоналом компании в произвольной форме. Положение может содержать следующую информацию:

– общие положения (назначение, в отношении каких сотрудников применяется, цели и задачи оценки персонала);
– порядок и сроки подготовки и проведения оценки персонала;
– критерии оценки, используемые при проведении оценки, и описание оценок;
– правила оформления и хранения заключения о результатах оценки сотрудников;
– мероприятия, которые проводят на основании заключения об оценке;
– порядок информирования сотрудников о результате оценки и правила подачи апелляций;
– конфиденциальность оценки персонала и перечень лиц, имеющих доступ к результатам оценки;
– заключительные положения (сроки действия Положения и правила его изменения) [5].

Положение об оценке персонала вводится в действие приказом руководителя организации. Все сотрудники организации должны быть ознакомлены с Положением под подпись, в том числе новые сотрудники в момент приема на работу.

Вывод. Таким образом, если систему оценки деятельности персонала в организации не регламентируют должным образом, рано или поздно руководству компании придется решать проблемы, связанные с предвзятым отношением к оценке как рядовых работников, так и линейных руководителей, а иногда и с серьезными претензиями с их стороны [5].

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Романадзе Е.Л., Семина А.П. Обзор методов оценки персонала в современных организациях // Московский экономический журнал. 2019. №1. С. 72–81.
2. Саенко И.И., Мкртычева М.Г., Демидова А.С. Пути совершенствования системы оценки персонала на предприятии // Вектор экономики. 2019. №6(36). С. 172–190.
3. Самофалова А.С. Оценка персонала как основа принятия экономических и управленческих решений // Вопросы науки и образования. 2018. №7(19). С. 123–126.
4. Шамшетдинов Р.Р. Методы оценки эффективности деятельности персонала // Бюллетень науки и практики. 2019. Том 5. №4. С. 338–341.
5. Официальный сайт Redmine.URL: https://www.redmine.org/ (дата обращения: 04.10.2021).

УДК 664.6/664.87

Роль городов - миллионников в развитии страны (на примере городов Сибирского Федерального округа)

К.О. Прокопьев, магистрант
Научный руководитель: В.А. Южаков, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье рассматривается актуальная роль городов-миллионников в сибирском федеральном округе и их перспективы развития. Города-миллионники в современной системе расселения России занимают особое место, сосредоточив на своей территории около четверти населения РФ, почти половину всех предприятий и организаций, и как следствие, мест приложения труда и основных фондов. Это объясняет не только общепризнанная стадиальная концепция урбанизации, но и современные теории разных направлений науки. На текущем этапе развития мировой экономики крупнейшие города с пригородами становятся центрами инновационного развития: обладают наилучшими условиями для формирования кластеров, превращения в глобальные города, развития креативного класса, передаче неявных знаний.

Ключевые слова: город-миллионник, городское население, роль города, потенциал города, государственное управление, перспективы развития города.

Всего в России по данным Росстата можно выделить более 170 городов, с населением более 100000 человек. Среди них и есть города, где численность населения в пределах городской черты превышает 1000000 человек – это города миллионники. На сегодняшний день список состоит из 15 городов-миллионников: Москва, Санкт-Петербург, Новосибирск, Екатеринбург, Казань, Нижний Новгород, Челябинск, Самара, Омск, Ростов-на-Дону, Уфа, Красноярск, Воронеж, Пермь и Волгоград. Из них 3 города-миллионника находятся в Сибирском федеральном округе [1].

Территория Сибирского федерального округа составляет 25,47% территории Российской Федерации, население на 1 января 2021 года – 17009,2 тыс. человек. На территории Сибири сосредоточены: 96% общероссийских запасов платины, 80% угля, 73% никеля, 51% марганцевых руд, 43% меди, 40% свинца, 40% золота, 17% молибдена, 17% серебра, 16% цинка. На долю округа приходится 9,6% ВРП регионов страны (данные 2019 года). Доля округа в общем объеме отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами в РФ в 2019 году составила 12,06%, произведенной продукции сельского хозяйства – 10%, инвестиции в основной капитал – 9,26%. Доля сибирского федерального округа в общей протяженности железных дорог России – 17,5% [2].

В состав Сибирского федерального округа входят 10 субъектов Российской Федерации, в том числе: 3 республики (Алтай, Тыва, Хакасия); 2 края (Алтайский, Красноярский); 5 областей (Иркутская, Кемеровская, Новосибирская, Омская, Томская) [3].

В большей части российских регионов имеется потребность в выделении городов-миллионников в отдельный класс не только в рамках статистических исследований, но и относительно государственного управления и именно к этой категории относится Новосибирск, являющийся крупным промышленным центром, который является также и административным центром.

Административно-территориальное деление СФО составляет 3217 муниципальных образований (на 01.01.2020), из них: муниципальных районов – 253, муниципальных округов – 13, городских округов – 71, городских поселений – 164, сельских поселений – 2717. Общая площадь территории равна 4361,8 тыс. км^2 (25,5% территории России) [4].

Численность населения СФО на 1 января 2021 г. – 17,0 млн. чел. (11,63% от

численности населения России). Плотность населения на 1 января 2021 г. – 3,9 чел. на 1 км^2. Доля городского населения на 1 января 2021 г. – 74,3%, сельского – 25,7% [5].

В Сибирском федеральном округе три города с численностью населения более 1 млн. человек (данные на 1.01.2021): Новосибирск - 1,62 млн чел., Омск – 1,34 млн. чел., Красноярск – 1,09 млн чел.. Рассмотрим в таб.1 динамику изменения доли городов – миллионников в населении СФО. Доля в данном случае характеризует значимость, вес города [6].

Таблица 1 – Изменение доли городов-миллионников в численности населения Сибирского Федерального округа

Годы	Динамика доли городов - миллионников в населении Сибирского федерального округа, %		
	Новосибирск	Омск	Красноярск
2000	6,84	5,61	4,28
2003	7,11	5,64	4,53
2005	7,10	5,77	4,63
2007	7,11	5,79	4,73
2010	7,65	5,99	5,06
2012	7,78	6,00	5,18
2015	8,12	6,08	5,45
2017	8,29	6,10	5,60
2019	9,44	6,80	6,39
2021	9,53	6,70	6,43

Анализ таблицы 1 показывает в динамике за ряд лет увеличение доли городов - миллионников в населении в СФО, причем для Новосибирска эти показатели наиболее высокие.

Сопоставим показатели социально-экономического развития городов-миллионников и прилегающих к ним территорий для того, чтобы оценить роль и место этих городов в социально-экономическом пространстве региональных систем [10].

Осуществление данного анализа, а также сравнения показателей социально-экономического развития потребовало отбора наиболее репрезентативных показателей (индикаторов), способных четко охарактеризовать ситуацию в городе и в соответствующем регионе. Очевидно, что не все индикаторы, используемые для оценки социально-экономического состояния региона, можно сопоставить с индикаторами для городов, хотя бы потому, что наборы учитываемых в том и в другом случае показателей не совпадают. Одним из специальных индикаторов является, например, валовой региональный продукт (ВРП), который представляет собой обобщающий показатель экономической деятельности региона, характеризующий процесс производства товаров и услуг. Следовательно, если в качестве основного показателя, отражающего результаты экономической деятельности региона в целом, выступает ВРП, то в качестве индикатора экономического развития его районов и городов рассматривается валовой территориальный продукт (ВТП), который не рассчитывается для регионов.

Таким образом, в качестве основных индикаторов были использованы следующие показатели:

1) численность населения;

2) среднемесячная номинальная начисленная заработная плата;

3) инвестиции в основной капитал;

4) Объем отгруженных товаров, выполненных работ и услуг в сфере обрабатывающего производства;

5) общая площадь жилых помещений на душу населения;

6) наличие основных фондов организаций (на конец года);

7) оборот розничной торговли (в фактически действовавших ценах).

Обоснуем выбор именно этих индикаторов для анализа. Численность населения традиционно используется в качестве основного индикатора благополучия территории. Динамика численности населения служит показателем настоящего и перспективного потенциала трудовой силы региона или города. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата и общая площадь жилых помещений на душу населения также являются важными индикаторами благополучия территории, отражающими состояние ее экономики. Кроме того, существенным показателем экономического развития как города, так и региона выступает объем инвестиций в основной капитал. Это можно объяснить следующим: эффективное инвестирование, обеспечивая накопление материальных и финансовых ресурсов хозяйствующих субъектов, ведет к стабильному долгосрочному экономическому росту. Обрабатывающая промышленность – основа материального производства любой экономики. Именно уровень развития обрабатывающего производства определяет истинное экономическое положение в городе и регионе. В качестве показателей социальной заботы о населении города и региона, его социальной защищенности были использованы показатели расходов бюджета на общее образование и здравоохранение на душу населения.

Из таблицы 2 видно, что концентрация человеческих ресурсов в городах-миллионниках СФО сравнительно высокая. Это свидетельствует о том, что рассматриваемые города, будучи административными центрами регионов, притягивают значительную часть их населения на свою территорию. И чем больше доля города, тем сильнее «гравитационное» притяжение. Следовательно, население в трех исследуемых регионах размещено неравномерно и имеет тенденцию концентрации к центрам притяжения.

По показателю обеспеченности жильем жителей в крупных городах выявляется не самая благоприятная ситуация. Например, жилая площадь, приходящаяся на одного жителя крупного города, лишь в г. Новосибирске на 1,5% больше, чем на одного жителя остальной территории Новосибирской области. Близкие значения по данному индикатору демонстрируют Красноярск и Омск – 99,6% и 99,2% соответственно [7].

Одной из наиболее показательных характеристик является объем инвестиций в регионе. По доли инвестиций лидирует Омск, на которую приходится 51% от общего объема инвестиций, поступающих в Омскую область из всех источников (бюджетные, частные, иностранные инвестиции). За ней следуют Новосибирск (37%) и Красноярск (21%) [8].

Что касается показателя «Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата», имеющиеся данные позволяют констатировать, что размер заработной платы в рассматриваемых городах находится примерно на одном уровне, а в некоторых городах и вовсе ниже аналогичного показателя для регионов. Так, в Новосибирске он выше на 3,7%, в Красноярске и Омске меньше на 5,8% и 8,0% соответственно [9].

Разработка в России Стратегии пространственного развития страны резко активизировала дискуссию о необходимой стране системе расселения и роли в ней городов-миллионников. Хорошо известно, что в России не прекращается миграция населения в центры субъектов РФ, в том числе и в города Новосибирск, Красноярск и Омск. Эту тенденцию принято объяснять преимущественно российской спецификой: с теоретической точки зрения – отставанием от экономически развитых стран в развитии урбанизации, с практической – в основном недостатками федеральной политики регионального развития, прежде всего, чрезмерной централизацией полномочий и несправедливой концентрацией финансовых ресурсов в столице.

Правда, статистические данные по роли городов-миллионников в системе расселения нуждаются в дополнительных уточнениях, поскольку данные статистики в немалой степени зависят от того, как проведены официальные границы городов. Например, в России есть примеры появления городов-миллионников именно благодаря изменению границ – включения в городскую черту бывших пригородов. Например, поселок Пашино в 6 километрах от Новосибирска, административно входит в состав Калининского района – является микрорайоном города. К тому же анализ системы расселения по населенным пунктам в их формальных границах дает весьма искаженные представления о предпочтениях

населения в части выбора типа населенного пункта как места жительства. Ведь одно дело небольшой город или даже сельское поселение в пригороде крупнейшего города, имеющее с ним хорошее транспортное сообщение (дающее возможность каждый день ездить в город на работу, не говоря уже о поставках продукции на его емкий рынок), и город/село на периферии, не имеющие возможностей для развития сколько-нибудь тесных связей с крупнейшими городами.

Таблица 2 – Соотношения показателей крупного города и аналогичных показателей соответствующего региона

Название региона и города	Численность населения, тыс. человек	Среднемесячная заработная плата, руб.	Инвестиции в основной капитал, млн. руб.	Объем отгруженных товаров, выполненных работ и услуг в сфере обрабатывающего производства, млн. руб.	Общая площадь жилых помещений на душу населения, кв. м	Наличие основных фондов организаций (на конец года), млн руб.	Оборот розничной торговли (в фактически действовавших ценах), млн руб.
Новосибирская область	2785,8	41015	263884	548433,2	26,5	1708564	535148,3
г. Новосибирск	1620,2	42537	97757.5	236472,9	26,9	1212509	227628,9
Отношение показателей*, %	58,2	103,7	37	43,1	101,5	71,1	42,5
Красноярский край	2855,9	49495	478575	1569813,5	25,9	3776075	578805,8
г. Красноярск	1093,6	46632	100502.5	375971,4	25,8	1544688	142323,7
Отношение показателей*, %	38,3	94,2	21	24,1	99,6	41	24,6
Омская область	1903,7	43032	210477	964219,8	25,9	974993	356465,0
г. Омск	1139,9	39868	107409.1	883392,9	25,7	759218	130906,2
Отношение показателей*, %	60	92	51	91,6	99,2	77,8	36,7

* Отношение показателей города к показателям соответствующего региона.

В целом результаты проведенного анализа указывают на существование диспропорций между крупными городами и теми регионами, в которых они расположены, по большинству аспектов социально-экономического развития.

Для городов-миллионников характерны высокий уровень и качество жизни, существенный приток инвестиций. Следует также отметить, что рассматриваемые города, несомненно, привлекательны для населения высоким уровнем заработной платы. Однако важным сдерживающим приток граждан фактором может выступать ограниченный жилой фонд и, как следствие, высокая стоимость квартирной платы.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Мельникова Л. В. Размеры городов, эффективность и экономический рост //ЭКО. 2017. № 7. С. 5–19;
2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] – URL: https://rosstat.gov.ru/;
3. Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области [Электронный ресурс] – URL://novosibstat.gks.ru/;
4. Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю [Электронный ресурс] – URL: https://krasstat.gks.ru/;
5. Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю [Электронный ресурс] – URL: https://omsk.gks.ru/;
6. Официальный сайт полномочного представителя Президента России в Сибирском Федеральном округе [Электронный ресурс] – URL: http://sfo.gov.ru/okrug//.
7. Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области [Электронный ресурс] – URL://novosibstat.gks.ru/
8. Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю [Электронный ресурс] – URL: https://omsk.gks.ru/
9. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] – URL: https://rosstat.gov.ru/
10. Роль Сибири в обеспечении продовольственной безопасности страна и предпосылки перехода агропромышленного комплекса на инновационный путь развития. Щетинина И.В., Балашов А.П. // Сибирская финансовая школа. 2014. № 4 (105). С. 3-10.

УДК 332.87:352

Особенности жилищной политики на муниципальном уровне

А.А. Риккерт, студент
Научный руководитель: Г.А. Рехтина, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Данная статья посвящена особенностям и направлениям развития жилищной политики в Российской Федерации на муниципальном уровне. Проведен анализ особенностей правового регулирования муниципальной жилищной политики по сравнению с государственной.

Ключевые слова: жилищная политика, жилище, органы местного самоуправления, муниципальное образование, потребности населения.

Одной из важнейших задач социальной политики государства является реализация жилищной политики, как одного из ее направлений.

Рассмотрим содержание определения понятия «жилищная политика». Все словари сходятся на одном: это действия органов власти – государственных, либо муниципальных, – направленные на выработку и реализацию определенных решений, способствующих развитию жилищного строительства и обеспечению жильем нуждающихся, а значит на разрешение проблемы жилищной нужды, существующей на всех уровнях власти по причине

непрекращающегося роста урбанизации.

К фундаментальным основам правового регулирования жилищной политики относятся следующие федеральные законы и подзаконные акты:

– Конституция Российской Федерации, в частности статья 40, которая закрепляет право гражданина на жилище и запрещает произвольное лишение человека жилого помещения, а также задает направления жилищной политики для органов государственной власти и местного самоуправления [1].

– Гражданский кодекс Российской Федерации, в частности, часть вторая, раздел IV, главы 30-35, регулирующие куплю-продажу, аренду и наем жилых помещений между гражданами России [2].

– Жилищный кодекс Российской Федерации, информирующий о том, что жилищные права человека могут быть ограничены на основании федерального закона и только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства [3].

Согласно Конституции, главная цель жилищной политики государства заключается в осуществлении права на жилище для всех граждан страны при помощи различных мер и способов. К факторам, влияющим на реализацию жилищной политики, можно отнести:

– специфику территориального расположения населенного пункта: ландшафт, климатические условия и прочее;

– социальные особенности: национальные традиции, политическая ситуация, криминогенная обстановка;

– особенности спроса и предложения, такие, как платежеспособность покупателей и величина и разнообразие предложения;

– сформированность и масштаб различных частей инфраструктуры жилищного рынка: различные нотариальные конторы, агентства недвижимости и прочее;

– характер жилищной политики на государственном и муниципальном уровне, выражающийся в регулировке вопросов по обеспечению бесплатным жильем некоторых категорий граждан, установленных решением Правительства и федеральным законодательством, а также в предоставлении налоговых льгот и приемлемых для большинства населения условий ипотеки и кредита на жилье.

Таким образом, доступность жилья как цель государственной политики выражается в обеспечении достаточного предложения подходящего жилья в целевых районах, качество и цена которого соответствует потребностям населения [4].

На уровне государства следует отметить наличие различных проектов, направленных на реализацию жилищной политики. К таким можно отнести, например, федеральный проект «Жилье», приоритетной целью которого является улучшение жилищных условий граждан России при помощи стимулирования спроса через ипотечное кредитование и создания высоких темпов ввода в эксплуатацию жилых помещений. Ключевыми способами достижения целей проекта являются:

– обеспечение высоких темпов строительства качественного, комфортного и доступного жилья, в том числе за счет вовлечения в жилищное строительство неэффективно используемых федеральных, региональных и муниципальных земель в городах, включая промышленные зоны, а также финансирования строительства объектов инфраструктуры в рамках реализации проектов комплексного освоения территории;

– повышение доступности ипотечных кредитов для граждан и снижение финансовых рисков путем формирования ликвидного рынка ипотечных ценных бумаг, внедрения электронных закладных, лучших мировых практик по раскрытию информации и иных мер;

– реализация «пилотных» проектов по строительству специализированного арендного жилья, в том числе с использованием механизмов коллективных инвестиций и выработке на этой основе предложений по дальнейшему развитию рынка арендного жилья [5].

В 2020 году результатом действий проекта «Жилье» стал ввод в эксплуатацию 100

млн кв. метров жилых помещений и выдача 1,2 млн ипотечных кредитов.

На муниципальном уровне жилищная политика осуществляется при помощи стимулирования двух основополагающих аспектов рыночной экономики любого вида: спроса и предложения. Стимуляция спроса наиболее часто осуществляется при помощи различных выплат, льгот и пособий нуждающимся гражданам. Воздействия на рынок со стороны предложения можно условно разделить на два направления: строительство жилья за счет государства либо муниципалитета; и субсидирование частных строительных фирм.

Особенностью именно муниципальной жилищной политики является сосредоточенность на обеспечении жилыми помещениями населения, нуждающегося в жилье. Также немаловажным на муниципальном уровне является создание социально-экономических, правовых и организационно-технических условий для реализации жилищных прав граждан [6].

Реализуя свои полномочия по предоставлению гражданам жилых помещений из муниципального жилищного фонда, органы местного самоуправления, во-первых, обеспечивают ведение учёта нуждающихся в жилых помещениях граждан, отвечающих требованиям жилищного законодательства. В этих целях органы местного самоуправления, основываясь на федеральном и региональном законодательстве:

1. Принимают положения о порядке ведения учёта граждан, нуждающихся в жилых помещениях, предоставляемых по договорам социального найма.
2. Утверждают учётную норму площади жилого помещения в общей площади жилого помещения на одного члена семьи, нормы предоставления площади жилого помещения по договорам социального найма.
3. Устанавливают величину порогового значения доходов и стоимости имущества граждан в целях признания их малоимущими и предоставления им по договорам социального найма жилых помещений муниципального жилищного фонда.

На основе этих нормативных актов органы местного самоуправления ведут учёт граждан, имеющих право на получение жилого помещения по договору социального найма.

Стоит отметить, что помимо обеспечения жилыми помещениями нуждающихся, в ведении органов муниципального самоуправления находятся и другие аспекты жилищной политики, направленные на обеспечение комфортного проживания граждан в этих жилых помещениях. К ним относятся:

– создание и поддержание жилищных коммуникаций, таких как водоснабжение, водоотведение, электро- и газификация жилых помещений;

– благоустройство территории населенного пункта, включающее в себя такие пункты, как освещение улиц, установка указателей номеров домов и названий улиц, организация сбора и вывоза мусора, озеленение территории и т.п.

– утверждение правил и планов по благоустройству населенных территорий, включающие в себя список требований к содержанию различных зданий и помещений – в том числе жилых, – а также планы, включающие в себя очередность и периодичность благоустройства различных сооружений и прилегающих к ним территорий;

– утверждение правил и нормативов землепользования на основе генеральных планов застройки территории поселения, а также выдача разрешений на строительство или реконструкцию здания в пределах подведомственной территории.

Привести полный список направлений реализации жилищной политики на муниципальном уровне достаточно сложно, так как жилищная политика включает в себя множество неразрывно связанных факторов – правовых, политических, экономических и социальных. В области жилищных правоотношений также представляется достаточно широкой, а тенденции законодательного развития свидетельствуют об углублении роли муниципальных образований в сфере регулирования жилищных правоотношений [7].

Помимо вышеперечисленного хотелось бы отметить также не очевидную, но, не менее важную обязанность органов муниципального самоуправления в реализации жилищной политики, а именно участие в предупреждении и ликвидации последствий

различных чрезвычайных ситуаций в пределах населенного пункта (к примеру, сезонного половодья). В условиях, когда по причине воздействия различных природных и техногенных факторов на определенной территории люди утрачивают свои дома, эта задача, несомненно, становится весьма важной. Для граждан, вынужденных в этой ситуации самостоятельно решать вопросы с местом жительства, государственная поддержка имеет огромное значение.

В качестве итога можно отметить, что в жилищном законодательстве подробно освещены нормы, регламентирующие самые важные аспекты жилищной политики на государственном уровне, однако правовое регулирование жилищной политики на муниципальном уровне все больше набирает актуальность.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 225-ФЗ (ред. от 28.06.2021).

3. Жилищный кодекс Российской Федерации от 29.12.2004 № 188-ФЗ (ред. от 28.06.2021).

4. Государственное регулирование социальной жилищной политики в России / Безуглая Н.С., Запевалов А.А., Малышевская М.А., Яковенко Ю.С. // Сфера услуг: инновации и качество. 2020. № 48. С. 23-33.

5. Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.minstroyrf.gov.ru/trades/zhilishnaya-politika/ (дата обращения: 26.11.2021).

6. Термелева А.Е. Экономика, управление, право: теория и практика. Межвузовский сборник. Под общей редакцией А.Г. Плеханова. – Самара: ООО «Научно-технический центр», 2021. – 118 с.

7. Кусенкова В.А. Правовое регулирование жилищной политики // E-Scio. 2019. №4 (31). С. 533-541.

УДК 657

Денежные средства как объект бухгалтерского учета

Л.А. Рудель, студент
Е.Ю. Давыдова, старший преподаватель
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Организация и ведение бизнеса любого экономического субъекта связано с необходимостью управления денежными средствами, наличием необходимого размера денег в составе оборотного капитала. Денежные средства обслуживают операционную, инвестиционную и финансовую деятельность организации. Учет движения денежных средств и расчетов, связанных с ними, является одной из главных задач для экономических субъектов. В данной статье денежные средства рассматриваются с позиции их бухгалтерского учета.

Ключевые слова: бухгалтерский учет, денежные средства, касса, расчетные счета, принципы, расчеты, наличные, безналичные.

Операции с денежными средствами свойственны абсолютно для всех организаций вне зависимости от организационной формы. Важная роль денежных средств заключается в обеспечении экономической деятельности обуславливает необходимость организации

непрерывного и своевременного учета денежных средств и операций по их движению, контроля наличия, сохранности и целевого использования денежных средств и валютных документов, также контроля за выполнением кассовой дисциплины.

Денежные средства представляют собой наиболее ликвидный вид активов организации, эталон ликвидности. Ликвидность всех других активов измеряется именно их скоростью конвертации в денежные средства.

Как отмечают Е.Ю. Давыдова, К.В. Минх: «бухгалтерский учет денежных средств имеет важное значение в организации денежного обращения, для эффективного применения финансовых ресурсов. Правильное распределение денежных средств дает организации дополнительный доход» [4, с. 221].

Целью бухгалтерского учета денежных средств является формирование полной и достоверной информации о деятельности коммерческой организации, ее денежных потоках, необходимой внутренним и внешним пользователям бухгалтерской (финансовой) отчетности [3, с. 211].

Задачами бухгалтерского учета денежных средств являются:

- полное и современное отражение операций, связанных с движением денежных средств в кассе организации и на счетах в банках;
- осуществление контроля за наличием, движением, сохранностью и целевым использованием денежных средств экономического субъекта;
- четкое отражение в учетных регистрах текущих операций по поступлению и выбытию денежных средств;
- соблюдение расчетно-платежной дисциплины;
- своевременность возврата в банковские учреждения неиспользованных по назначению денежных сумм;
- регулярное проведение инвентаризации кассы, а также операций по счетам в банках и отражение результатов инвентаризации в учете [5, с. 89].

Реализация данных задач зависит от эффективности соблюдения принципов учета денежных средств, а именно:

- денежные средства сверх установленных лимитов хранятся на счетах в банке, и их выдача и использование производится только по целевому назначению;
- платежи совершаются вслед за отгрузкой товарно-материальных ценностей, выполнения работ и оказания услуг или одновременно с ними в форме безналичных расчетов. Предварительная оплата допускается в случаях, допускаемых законодательством и учетной политикой хозяйствующего субъекта;
- все платежи осуществляются за счет собственных средств плательщика и с его согласия;
- списание со счета денежных средств со счета организации проводится в соответствии с распоряжениями клиента, а также документов на списание.

Недостаток денежных средств на счете хозяйствующего субъекта определяет применение установленной очередности платежей.

Полнота информационных данных может быть обеспечена путем сплошного, непрерывного и документального учета всех хозяйственных фактов, что необходимо для ее получения в целях управления денежными средствами [7, с. 568].

В учете и отчетности должны отражаться более подробные данные о поступлении и выбытии денежных средств, которые отражены в первичных документах [3, с. 211].

При подтверждении движения денежных средств в организациях используют расчетные документы. К ним относятся приходные и расходные кассовые ордера, платежные поручения, выписки банка, чеки, инкассовые поручения и т.д.

Денежные средства учитываются на таких активных счетах учета, как 50 «Касса», 51 «Расчетные счета», 52 «Валютные счета», 55 «Специальные счета», 57 «Переводы в пути».

Осуществление кассовых операций является обязанностью кассира, который несет

полную индивидуальную материальную ответственность за сохранность принимаемых в кассу ценностей. В кассе хранят денежные средства в пределах лимита, установленного организацией [6, с. 589].

Допускается превышение лимита кассы в дни, определенные Указанием Банка России от 11.03.2014 №3210-У [1]. Это, например, дни выплаты заработной платы сотрудникам.

Следует отметить, что в последние годы объемы расчетов наличными денежными средствами снижаются в пользу безналичных расчетов. В настоящее время не у всех организаций имеется касса. Кроме того, набирают популярность расчеты с применением электронных платежных средств.

Основными документами по операциям на расчетных счетах являются платежные поручения, платежные требования, инкассовые поручения, выписки по открытым счетам в банке.

Новые правила переводов денежных средств, вступившие в силу с сентября 2021 г., в связи с утверждением нового Положения «О правилах осуществления перевода денежных средств» от 29.06.2021 № 762-П взамен ранее действовавшего аналогичного регламента из Положения ЦБ от 19.06.2012 № 383-П, вводят в оборот новый документ (платежное распоряжение), необходимость в котором продиктована внедрением в национальную платежную систему международного стандарта финансовых сообщений ISO 20022 [2].

Тем не менее, наиболее распространенным расчетным документом является платежное поручение, которое характеризуется как форма безналичных расчетов, при которой плательщик дает распоряжение уполномоченному банку перевести конкретную сумму на счет получателя денежных средств.

Таким образом, денежные средства организации находятся в постоянном движении: ими рассчитываются с поставщиками и подрядчиками, с клиентами, с бюджетными и внебюджетными фондами, с банками, с сотрудниками, с различными юридическими и физическими лицами. Денежные средства – это единственный вид оборотного капитала, который обладает абсолютной ликвидностью. Эффективное управление движением денежных средств имеет большое значение для всей предпринимательской деятельности организации. Соответственно, движение денежных средств – это очень важный и значимый участок бухгалтерского учета. Точное и грамотное ведение учета денежных средств оказывает влияние на бухгалтерскую отчетность организации, а также на оценку поступления и расходования средств в организации. Учетные данные аккумулируются в специальных регистрах и группируются в отчетности, которую руководство экономического субъекта использует для планирования денежных потоков и принятия управленческих решений.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Указание Банка России от 11.03.2014 №3210-У (ред. от 05.10.2020) «О порядке ведения кассовых операций юридическими лицами и упрощенном порядке ведения кассовых операций индивидуальными предпринимателями и субъектами малого предпринимательства».

2. Положение Банка России от 29.06.2021 №762-П «О правилах осуществления перевода денежных средств».

3. Бабаева, Б.Б. Документирование в учете операций с денежными средствами / Б.Б. Бабаева // Функции учета, анализа и аудита в принятии управленческих решений: сборник научных трудов международного экономического форума. – Орел: Орловский государственный университет экономики и торговли, 2020. С. 211–214.

4. Давыдова Е.Ю. Использование автоматизированных средств обработки информации для учета денежных средств организации / Е.Ю. Давыдова, К.В. Минх // Актуальные проблемы агропромышленного комплекса Сборник трудов научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов Новосибирского ГАУ. – Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2018. С. 218–221.

5. Пьяник, К.А. Теоретические основы бухгалтерского учета денежных средств / К.А. Пьяник, Е.Ю. Давыдова // Молодежная наука об актуальных проблемах и перспективах развития отраслей народного хозяйства: сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции обучающихся. – Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2021. С. 89–93.

6. Чухно А.В. Особенности учета кассовых операций / А.В. Чухно, И.Г. Целуйко, Б.З. Мусаева // Роль аграрной науки в устойчивом развитии сельских территорий: сборник IV Всероссийской (национальной) научной конференции. – Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2019. С. 588–590.

7. Шелковников С.А. К вопросу о методике бухгалтерского учета денежных средств аграрных организаций / С.А. Шелковников, И.Г. Целуйко, А. Ургац // Теория и практика современной аграрной науки: сборник II Национальной (всероссийской) конференции. – Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2019. С. 567–573.

УДК 351.855.3

Современное состояние и тенденции развития физической культуры и спорта в Новосибирской области

К.С. Рудь, студент
Научный руководитель: Ю.А. Макурина, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматривается современное положение физической культуры и спорта в Новосибирской области. Приведены статистические данные по спортивным объектам Новосибирской области. Рассмотрены проекты по внедрению физической культуры и спорта в массы.

Ключевые слова: физическая культура и спорт, здоровый образ жизни, физическое развитие, объекты спорта, задачи физической культуры и спорта.

Одним из приоритетных направлений развития демографической (социальной) политики государства в целом и его отдельных регионов является физическая культура и спорт.

Физическая культура – часть культуры, представляющая собой совокупность ценностей, норм и знаний, создаваемых и используемых обществом в целях физического и интеллектуального развития способностей человека, совершенствования его двигательной активности и формирования здорового образа жизни, социальной адаптации путем физического воспитания, физической подготовки и физического развития [1].

Здоровый образ жизни и вследствие этого здоровое население – один из приоритетов любого государства.

В рамках развития проектов по внедрению физической культуры в массы, проводятся массовые спортивные мероприятия, создаются и реализуются целевые программы по поддержанию здорового образа жизни среди населения.

Основная цель политики государства в области физической культуры и спорта - эффективное использование их возможностей в оздоровлении нации, воспитании молодежи, формировании здорового образа жизни населения и достойное выступление российских спортсменов на крупнейших международных соревнованиях.

Основные задачи в развитии физической культуры и спорта:

- обеспечение гражданам равных возможностей заниматься физической культурой и спортом независимо от их доходов и благосостояния;

- реализация федеральных и территориальных целевых программ, федеральных и региональных законов и иных правовых и нормативных актов, направленных на создание условий для развития физической культуры и спорта;

- улучшение качества процесса физического воспитания и образования населения, особенно детей и молодежи;

- формирование у населения, особенно у детей и подростков, устойчивого интереса и потребности в регулярных занятиях физической культурой и спортом и навыков здорового образа жизни, повышение уровня образованности в области физической культуры, спорта и здорового образа жизни;

- создание эффективной системы подготовки спортсменов высокого класса;

- укрепление материально-технической спортивной базы для занятий физической культурой и спортом [2].

Невозможно переоценить значимость спорта в жизни человека, ведь один из основных аспектов спорта – оздоровительный. Регулярные физические тренировки резко снижают заболеваемость населения, благотворно влияют на психику человека – на его внимание, память, мышление, способствуют эффективному воспитанию ценных личностных качеств – настойчивости, воли, трудолюбия, целенаправленности, коммуникабельности, вырабатывают активную жизненную позицию.

Кроме того, занятия физкультурой помогают людям всех возрастов более эффективно использовать свое свободное время, а также способствуют отвыканию от таких социально и биологически вредных привычек, как употребление спиртных напитков и курение[3].

Одной из главных причин заболеваемости современного человека является малая подвижность и отсутствие физической активности. В современном мире с развитием технологий все меньше профессий связанных с физическим трудом, автоматизация производств, увеличение личного транспорта, все это сказывается и на здоровье людей.

В Новосибирской области реализуется национальный проект «Демография», в рамках которого идет реализация регионального проекта «Спорт – норма жизни». Федеральный проект «Спорт – норма жизни» стартовал 1 января 2019 года.

Увеличение до 70% доли граждан, систематически занимающихся физической культурой и спортом, - цель проекта «Спорт - норма жизни». В настоящее время в регионе систематически физической культурой и спортом занимаются 815 тыс. человек, к 2024 году в дополнение к имеющимся предстоит вовлечь не менее 300 тыс. человек. Для этого необходимо сформировать у большинства населения активно деятельностные установки на занятия физической культурой и спортом.

Благодаря популяризации физической культуры и активного образа жизни с каждым годом растет количество граждан, регулярно занимающихся спортом, – сегодня их уже более 40%. К 2024 году это число должно вырасти до 55%, а к 2030 – до 70%. Задача вполне осуществимая, учитывая, что работа в этом направлении ведется на федеральном и региональном уровнях [4].

В рамках проекта создаются и улучшаются условия для занятий спортом, открываются новые спортивные объекты, привлекаются люди для занятий спортом. Организовываются массовые соревнования, например «Лыжня России», «Кросс нации», «полумарафон А. Раевича» [5].

По состоянию на 24.09.2021 согласно Всероссийскому реестру объектов спорта, на территории Новосибирской области функционируют 116 объектов физической культуры и спорта. Из них 55 объектов находятся в самом городе Новосибирске, остальные 61 объект распределены по всей Новосибирской области [6].

Это можно объяснить тем, что спорт высших достижений приоритетен только в г. Новосибирске, в районах области он практически невозможен из-за отсутствия спортивных сооружений, высококвалифицированных тренеров и финансовых возможностей.

Спорт высших достижений предполагает регулярные и длительный физические нагрузки. Многолетние подготовки к соревнованиям для достижения наилучших

результатов. Безусловно это требует много затрат как финансовых, так и моральных, физических. Развитие спорта высших достижений способствует привлечению молодежи не только для занятий спортом, но и для дальнейшего развития в тренерской профессии. Хорошие, квалифицированные специалисты - залог будущего успеха страны на спортивной арене. Грамотно выстроенная работа органов власти в области спорта и физической культуры играет ключевую роль в развитии спорта в целом. Без финансовой поддержки не будет спорта.

Спортсмены своими выступлениями повышают спортивный авторитет города, области и страны в целом во всем мире.

Спорт высоких достижений – значимое социальное явление, которое в той или иной степени имеет значение для каждого члена общества. Соревнования по различным видам спорта проводятся ежедневно и беспрерывно, тем самым они являются постоянным социальным фактором, который оказывает прямое воздействие на общество.

Высокие показатели спортсмена имеют значение в масштабах не только его окружения, но и региона или страны, которые он представляет. Победы на мировых аренах вносят значительный вклад в укрепление статуса государства в мире, поэтому крупнейшие спортивные форумы привлекают миллионные или даже миллиардные аудитории. Необходимо отметить значение большого спорта как единственной наглядной модели деятельности, позволяющей отслеживать и анализировать способности человека, пределы его физического и психического здоровья. Это позволяет специалистам оценить возможности человеческого организма, рационализировать деятельность людей, правильно использовать полученные от природы возможности [7].

Спорт способствует улучшению качества жизни населения, так же он способствует:

- социализации ребенка;
- укреплению здоровья;
- улучшению ментального здоровья и самооценки;
- помогает снижению стресса;
- развитию выносливости;
- более быстрому избавлению от вредных привычек;
- объединению людей в группы по интересам;
- поддержанию мирной обстановки в стране и мире.

Физическая культура и спорт является важным и самым эффективным средством поддержания физического здоровья людей, особенно в современном мире. Поэтому так необходимо прививать привычку с детства занятием физической культурой. Развивать массовый и профессиональный спорт, ведь это улучшает все общество в целом.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» [Электронный ресурс] / Справочная правовая система КонсультантПлюс // Режим доступа: http://www.consultant.ru.

2. Щедрин Ю.Н. Основные положения концепции физической культуры и спорта в России [Электронный ресурс] / Ю.Н. Щедрин // Научно-технический вестник информационных технологий, механики и оптики. – 2003. – С. 218-228.

3. Красс А.Л. Физическая культура в современном обществе [Электронный ресурс] / А.Л. Красс // Здоровье – основа человеческого потенциала, 2010. – С. 235-236.

4. Спорт - норма жизни [Электронный ресурс] / Официальный сайт // Режим доступа: norma.sport.

5. Доклад на коллегию 2020 «Об итогах развития физической культуры и спорта в Новосибирской области за 2019 год. Проблемы. Перспективы» от 29.01.2020 [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://sport.nso.ru/page/9486 (дата обращения: 15.10.2021).

6. Всероссийский реестр объектов спорта [Электронный ресурс] // Режим доступа: //minsport.gov.ru/activities/vros/ (дата обращения: 15.10.2021).

7. Попков В.И. Спорт высших достижений: проблемы, задачи, особенности и личность спортсмена [Электронный ресурс] / В.И. Попков // Физическая культура. Спорт. Туризм. Двигательная рекреация. – 2018. – С. 117-120.

УДК 338.24

Социально-экономическое развитие муниципального образования (на примере деятельности администрации Болотнинского района Новосибирской области)

М.В. Рыжанкова, магистрант
Научный руководитель: Ю.А. Макурина, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

***Аннотация*.** Рост качества и уровня жизни населения определенного муниципального образования является главной целью органов муниципального управления, в связи с этим, перед муниципальным управлением стоит несколько задач: управление текущими делами для достижения оперативных целей и управление развитием муниципального образования для достижения стратегических целей. С помощью применения технологий управления комплексным социально-экономическим развитием муниципального образования, которые будут включать в себя разработку и реализацию концепции социально-экономического развития муниципального образования, будет возможно решение данных задач.

***Ключевые слова*:** социально-экономическое развитие, муниципальное образование, экономика, развитие территории, показатели развития, местное самоуправление, субъекты социально-экономического развития.

На современном этапе развития экономических отношений особое внимание следует уделить социально-экономическому развитию территориальной единицы. Развитие муниципального образования является неотъемлемой задачей любого региона. В процессе планирования обеспечения развития муниципальных образований важнейшей задачей является разработка стратегии социально-экономического развития. Интегральная система мер, положенная в основы этих стратегий, дает возможность поэтапного и сбалансированного развития всех муниципальных образований.

Муниципальное образование – это территория, осуществляющая местное самоуправление и решающая преимущественно проблемы местного значения. Развитие муниципалитета является важнейшей задачей любого региона.

В законе «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» также дано понятие муниципального образования. Оно представляет собой городское или сельское поселение, либо общность поселений, объединенных одной территорией. Муниципальное образование, кроме того, может представлять собой иную населенную территорию, предусмотренную Федеральным законом, где функционирует местное самоуправление, располагается муниципальная собственность, а равным образом располагает местным бюджетом и выборными органами местного самоуправления [1].

Основные элементы муниципального отображены на рисунке 1.

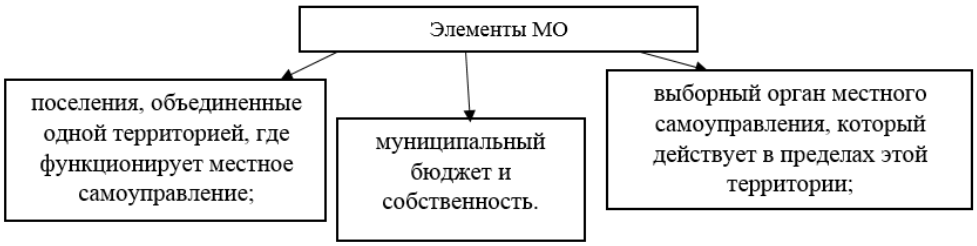


Рисунок 1 – Элементы муниципального образования

Потенциал и перспективы развития муниципального образования находятся в прямой зависимости от внутренних и внешних факторов. К внешним факторам можно отнести историю территории, географическое и геополитическое положение, климат, макроэкономическую ситуацию в стране, тенденции мировой экономики и особенности внешней торговли государства. К внутренним факторам относятся: состояние ресурсов (включая население и его квалификацию, оборудование и технологии, недвижимость), наличие финансовых ресурсов, состояние производственного и непроизводственного секторов и т.п.

Понятие социально-экономического развития муниципального образования в большинстве источников имеет разную трактовку, но в своею очередь содержание единое и отражает результат взаимодействия местных органов власти, предпринимательских структур, общественности с целью повышения качества жизни населения на определенной территории. В данном направлении осуществляются следующие действия:

– утверждаются и реализуются местные целевые программы;

– даются муниципальные заказы;

– согласовываются формы участия предприятий и организаций в развитии муниципального образования;

– заключаются договоры и т.д.

Субъект социально-экономического развития муниципального образования – органы местного самоуправления, имеющие право принимать решений по определенным вопросам, которые связанны с реализацией программ и проектов, определяющих дальнейшее развитие территории.

Комплексное социально-экономическое развитие муниципального образования – это управляемый процесс изменений в различных сферах его жизни, направленный на достижение определенного уровня развития его социальной и экономической сфер с наименьшим ущербом для природных ресурсов и наибольшим уровнем удовлетворения коллективных потребностей населения и интересов государства.

Болотнинский район Новосибирской области состоит из 15 муниципальных образований и 57 населенных пунктов. Численность населения Болотнинского района на 01.08.2020 года составила 26,72 тыс. человек. Административный центр района – г. Болотное с населением 17,0 тыс. человек.

Ведущими отраслями, обеспечивающими основной объем ВРП Болотнинского района, являются сельское хозяйство, торговля, промышленность, на долю которых приходится около 90% произведенного валового регионального продукта.

Промышленный комплекс занимает ведущее положение в экономике Болотнинского района. На долю промышленности приходится 40% валового регионального продукта.

Удельный вес Болотнинского района в объеме отгруженной продукции Новосибирской области составляет 0,97%. Выпуском промышленной продукции в районе занимаются 25 предприятий и индивидуальных предпринимателей.

Основная специализация хозяйств района: производство растениеводческой продукции, в основном зерновых культур, и мясомолочное скотоводство. В этой отрасли трудится 35% населения района, занятого в экономике, включая личные подсобные хозяйства.

Сельскохозяйственным производством в районе занимаются 11 сельхозпредприятий. На их долю приходится 67% объема сельскохозяйственного производства. Малые формы в сельском хозяйстве района представляют 22 крестьянских (фермерских) хозяйства, 3400 личных подсобных хозяйств, в этой отрасли трудится 33% населения района, занятого в экономике, включая личные подсобные хозяйства.

Привлечение инвестиций в экономику района является одной из важных задач социально-экономического развития. Рост инвестиций напрямую влияет не только на увеличение налоговых поступлений в бюджет, создание новых рабочих мест, но и на уровень и качество жизни населения.

За период с 2012 по 2017 год в район привлечено 2776,2 млн. рублей инвестиций в основной капитал. Наиболее крупные проекты в период с 2012 по 2017 год были реализованы в сфере строительства- 66,2%, 20 % приходится на приобретение техники, машин и оборудования.

В целях повышения эффективности деятельности органов местного самоуправления по привлечению инвестиций и создания благоприятных условий для осуществления инвестиционной деятельности, в Болотнинском районе в 2017 году внедрен муниципальный инвестиционный стандарт Новосибирской области, который представляет собой комплекс мероприятий по повышению информационной открытости органов местного самоуправления, разработке нормативной базы, сокращению сроков административных процедур и т.д.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [Электронный ресурс] / СПС КонсультантПлюс. - Режим доступа: http://www.consultant.ru (дата обращения: 25.09.2021)

2. Антропова Т.Г. Экономическое развитие территорий: монография [Текст]/ Антропова Т.Г., Быстрицкая А.Ю., Бычкова Л.В., Горобец Ж.А. и др. – Курск, 2018. – 57с.

3. Борисов, Е. Ф. Экономическая теория: учеб. пособие / Е. Ф. Борисов. - М.: Юрайт, 2019. - 384 с.

4. Белоусова Ю.А. Концепция развития муниципального образования как инструмент стратегического планирования [Электронный ресурс] / Ю.А. Белоусова, Т.П. Королева. - Режим доступа: http://sisupr.mrsu.ru/2009-2/pdf/24_Belousova.pdf (дата обращения: 25.09.2021).

5. Рагулина Ю.В. Экономика муниципальных образований: учебник / Ю.В. Рагулина, Т.В. Бутова, А.В. Боговиз. – М.: КНОРУС, 2019. - 232 с.

6. Официальный сайт Администрации Болотнинского район Новосибирской области [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://bolotnoe.nso.ru/page/7435 (дата обращения: 25.09.2020).

7. Устав Администрации Болотнинского района Новосибирской области [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://bolotnoe.nso.ru/page/21 (дата обращения: 25.09.2020).

УДК 664.6/664.87

Мероприятия по совершенствованию системы обучения персонала

М.Ю. Рябчиков, студент
Л.А. Сорокина, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье рассмотрено обучение персонала как - организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов и руководителей [3]. Прежде, чем строить план по обучению и совершенствованию обучения персонала в компании, нужно определиться с тем, каких целей хочет добиться компания. В наше время требования к квалификации персонала становятся все выше и выше. Следовательно, знания, компетенции и профессиональные навыки требуют постоянного обновления и расширения знаний сотрудников и руководителей всех уровней.

Ключевые слова: дистанционное обучение, повышение квалификации, обучение сотрудников, система обучения, профессиональное обучение.

Организация обучения сотрудников на данный момент - это основная функция специалистов кадрового отдела, а бюджет – является наибольшей статьей расходов компании. Организации считают хорошим вложением денег в обучение персонала, считают это вкладом в будущее своей компании. С каждым годом все больше и больше компаний, делают акцент на повышении профессионального обучения сотрудника, так как это является своеобразной гонкой конкурентоспособности на рынке труда. Так же это является одной из главных форм роста организации. Повышение квалификации благоприятно влияет на финансовую составляющую компании, а также на корпоративную культуру организации, мотивацию сотрудников и преданность сотрудников компании, в которой они работают.

Актуальность этой проблемы заключается в том, что в наше время само слово «обучение» приобретает совершенно новый смысл и становится гораздо обновленным понятием. Повышение квалификации в наше время переходит все рамки понятий, имеющих быть ранее. Сейчас обучение нельзя навязывать сотруднику, его нужно вовлекать в этот процесс. Единственное, что можно предложить сейчас, это сделать обучение частью работы или если сказать по-другому, организационной нормой, потребностью. В наше время существует огромное количество вариаций обучения. Выбор того или иногда метода, индивидуален. Каждая компания подбирает его самостоятельно или при помощи специалистов со стороны.

Далее будет представлена разработка модели повышения эффективности системы обучения персонала.

На основе анализа было установлено, что главными проблемами компаний является то, что они не уделяют времени на определение необходимости обучения сотрудников. Организация тренингов будет достаточно уместной идеей для предприятия, так как это не отрывает сотрудников от рабочего места и не затрагивает покупку и продажу оборудования и т.д.

Чтобы разрешить эти проблемы, рекомендуем сконцентрироваться на онлайн-тренингах, курсах и лекциях. Поручить данные функции можно управляющему, HP службе и т.д.

Основными задачами управляющего, сотрудника HR, занимающегося данной проблемой будут:

– обеспечить компанию учебно-методическим руководством по обучению работников;

– увеличить навыки сотрудников, а также создание тренировочных программ в онлайн-режиме;

– определение необходимостей в обучении персонала;

– организация занятий по подготовке тренировочных программ и другой учебно-методической документации по обучению персонала;

– подбор онлайн-курсов и сотрудников, которые будут в качестве преподавателей персонала (главных дизайнеров, высококвалифицированных сотрудников);

– предоставление учебных материалов и методических пособий для преподавателей.

Структура обучения персонала представлена на рисунке 1. После того как проект будет реализован, произойдут изменения в процессе обучения персонала, управляющий определяет надобность в обучении сотрудников, разрабатывает онлайн-программы обучения, которые не отвлекают работников от работы.

Этот проект, схематично отраженный на рисунке 1, позволит решить проблему подготовки кадров, которая привела, к примеру, к увеличению брака продукции, сокращению объемов производства и, следовательно, потере части прибыли компании. План разработки и реализации проекта должен быть разработан накануне старта проекта.

Рисунок 1 Модель обучения персонала организации (после реализации проекта)

Разработка обучающих мероприятий и этапы реализации обучения персонала.

Необходимо установить сроки реализации и определить ключевые этапы развития проекта. Этапы разработки плана показаны ниже.

Этап 1 – «Планирование».

– Анализ имеющейся системы изучения и образования на предприятии и уровня подготовки персонала.

– Обоснование необходимости создания онлайн-тренингов на основе разбора имеющейся системы изучения и обучения персонала.

– Описание вероятных итогов онлайн-тренингов.

– Расчет физических и временных затрат для онлайн-поиска и подготовку персонала.

Этап 2 «Организационная работа».

– Разработка онлайн-проекта обучения сотрудников.

– Расчет стоимости оплаты тренеров, учителей и стоимости самих тренингов.

– Разработка и обоснование системы управления документами

Этап 3 – «Обучение сотрудников».

– Разработка должностных инструкций.

– Разработка анкет для выявления изъянов в познаниях в обучении работников.

Этап 4 – «Программы и методы».

– Разработка системы изучения на основании разбора систем бизнес-коммуникаций компании.

– Разработка программ изначального обучения и программ увеличения квалификации с помощью онлайн-систем обучения.

– Все программы должны иметь внутренние учебные материалы.

Этап 5 – Изменения в процессе обучения персонала и одобрение онлайн-учебного проекта.

Этап 6 – Введение новоиспеченного обучения сотрудников.

Следовательно, исполнение проекта, то есть улучшение системы обучения персонала, будет содействовать достижению стратегических целей. Онлайн – обучение использует возможности Интернета для создания учебных порталов. У каждого сотрудника есть свой пароль и логин к учебному заведению организации, где можно скачать библиотеку учебных материалов, книг, лекций, презентаций, видеоуроков и электронных курсов. [4]. Чтобы структурировать проект, можно создать «Дерево целей».

Предполагается, что после внедрения планирования обучения компания дойдет до своей главной цели – увеличение прибыли и сокращение бракованной продукции. Так же, прогнозируется, что такое повышение социальной эффективности персонала поможет сотрудникам лучше осваивать навыки, следовательно зарплаты начнут поднимать, а увольнение сотрудником сократиться к минимуму. Компания перестанет испытывать такую большую нужду в новых кадрах.

Выводы. Обзор существующей системы подготовки персонала в компаниях выявил слабые места. Согласно анализу, основными проблемами практически любой фирмы являются недостаточное выявление потребности в обучении персонала и отсутствие обучении без отрыва от производства. Описанные выше предложения - заманчивы. Так как организация тренинга не включает в себя планы расширения производства или установки нового оборудования, а реализация этих мероприятий не требует большого количества новых сотрудников, которые должны быть обучены.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Блинкова В. А. Совершенствование системы обучения персонала / В. А. Блинкова. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2020. – № 15 (305). – С. 311-315. – URL: https://moluch.ru/archive/305/68661/ (дата обращения: 05.10.2021).
2. Воротынцева Т. А. Строим систему обучения персонала / Т. Воротынцева, Е. Неделин. – М.: Речь, 2017. – 128 с.
3. Дуракова И.Б. Теория управления персоналом: традиционные и новые подходы к планированию, обучению персонала и формированию кадровых служб: учебное пособие / И.Б. Дуракова, О. А. Родин, С. М. Талтынов. – Воронеж: Изд-во ВГУ, 2019. – 103 с.
4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 401 с.
5. Колесниченко Е.А., Иванова Е.Ю., Выжимова Н.Г. Совершенствование методов обучения персонала в организации // Бюллетень науки и практики. 2018. №5. С. 474-484.
6. Система обучения персонала в организации // Инновации в науке. 2018. № 4(80).
7. Темнова И.О. Методы обучения работников в современных организациях // Проблемы науки. 2018. №9 (33). С. 50-60.

УДК 331

Проблемы формирования кадрового потенциала государственной и муниципальной службы

В.О. Савицкий, студент
Научный руководитель: И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы формирования кадрового потенциала в системе государственной службы. Автор анализирует современные проблемы развития кадрового потенциала государственной службы, и, опираясь на мнение российских учёных и собственное исследование, предлагает пути решения обозначенных проблем.

Ключевые слова: кадровый потенциал, государственная служба, кадровый потенциал, государственное и муниципальное управление, кадровая политика.

Российская государственная гражданская служба как самостоятельный институт насчитывает всего чуть более 30 лет, что делает её одной из самых молодых госслужб в мире. Однако за этот период она уже накопила ряд хронических проблем, которые влияют на качество государственного управления. Консервация малоэффективных подходов и практик, недостаточный приток специалистов из частного и некоммерческого сектора, противоречивые ожидания относительно работы госслужащих снижают эффективность работы ведомств и увеличивают риски недостижения целей, установленных в различных стратегических документах, в том числе в Указе Президента о национальных целях развития до 2030 г. Кроме того, названные проблемы приводят к несоответствию качества компетенций госслужащих тому уровню, который требуется для достижения актуальных целей и выполнения задач системы госуправления.

Попытки реформирования российской государственной службы предпринимаются регулярно. Серьезной заявкой на преобразования в системе управления кадрами на госслужбе стал Указ Президента от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления», в котором, помимо прочего, предусматривалось внедрение некоторых инструментов, направленных на оценку, развитие и управление сотрудниками на госслужбе. Спустя почти 10 лет, в 2021 г., премьер-министр РФ Михаил Мишустин инициировал новую реформу госслужбы, ключевой мерой которой должно стать сокращение численности госслужащих из-за их недостаточной эффективности. Кроме подобных масштабных преобразований «сверху» различные руководители и эксперты регулярно озвучивают точечные предложения по реформированию тех или иных элементов государственной службы.

Существующее законодательство в сфере организации и прохождения гражданской государственной службы закрепляет чрезмерно объёмные и несодержательные критерии отбора и оценки кадров, устаревшие правила организации работы, неэффективную систему карьерного развития и отстающую от реальных потребностей систему повышения квалификации государственных служащих. Вместе с неконкурентным уровнем оплаты труда и строгими ограничениями, накладываемыми на увольнение сотрудников, они делают невозможным качественное развитие кадров на государственной службе, удержание компетентных работников и привлечение новых высококонкурентных специалистов. Всё это противоречит задачам развития государственного управления и глобальным задачам, стоящим перед системой государственной службы и государственного управления в России.

Пересмотр нормативно-правовых актов в части управления, найма, продвижения и образования сотрудников, а также организации и оценки работы служащих является базовой необходимой мерой, которая обеспечила бы возможности для реализации последующих шагов, направленных на оптимизацию системы государственной службы.

На государственной службе существует высокая неопределённость и недостаточная прозрачность схемы формирования заработной платы, а её объем зачастую неконкурентоспособен на рынке. При этом данные проблемы были характерны для государственной службы на протяжении последних 10 лет. Тем не менее, до сих пор не существует единой политики оплаты труда и гарантированного уровня заработной платы, соотносимого с предложением на коммерческом рынке труда. Всё это приводит к поддержанию существования низкопроизводительных мест с низким удельным финансированием при значительных общих расходах, а также к тому, что на подведомственные учреждения перекладывается значительная нагрузка по реализации функций федеральных органов исполнительной власти. Эти недостатки противоречат образу государственной службы как института, обеспечивающего прозрачность и справедливость.

Увеличение заработной платы служащих и её привязка к компетенциям и результативности работы в рамках единой системы для всех федеральных органов исполнительной власти сделает её менее зависимой от стажа на госслужбе, а саму госслужбу – более открытой для специалистов извне, тем самым будет обеспечен обмен кадрами между государственным и частным сектором. Увеличение уровня зарплат станет возможным благодаря снижению общей численности сотрудников и за счёт сохранения и финансовой поддержки наиболее производительных рабочих мест.

Устаревшие инструменты отбора кандидатов, неэффективная система обучения и отсутствие прозрачных инструментов карьерного развития при преобладании патронажной системы затрудняют развитие потенциала сотрудников. А при недостатке мотивации, квалификации и профессионализма кадрового состава на госслужбе невозможно интенсивное развитие и достижение целевых изменений, проводимых в системе госуправления.

Построение работы с кадрами как целостной взаимосвязанной системы возможно при обновлении кадровой политики и методологии работы с сотрудниками на госслужбе в рамках полного цикла, создания централизованной службы работы с кадрами и привлечения высококвалифицированных специалистов, применяющих современные инструменты работы с кадрами.

Из-за того что организационная среда на госслужбе противоречит современным требованиям к организации работы, невозможно ощутимо повысить эффективность организационных процессов (внушительный документооборот, «функциональные колодцы»). Коридорно-кабинетная система поддерживает слабую коммуникацию внутри одного ведомства и между ведомствами, межведомственную конкуренцию, культуру ограниченного доверия и закрытости. Несоответствие условий работы в государственном секторе стандартам, существующим в бизнес-среде, ограничивает привлекательность государственной службы для талантливых и молодых сотрудников.

Для поддержания трансформационных процессов на государственной службе необходима реорганизация пространственных условий труда государственных служащих с учётом новых запросов к рабочему месту, централизации и цифровизации государственной службы; а также разработка и внедрение гибкого режима работы при помощи частичного или полного перевода рабочего функционала в удалённый формат. Внедрение на государственную службу современных рабочих пространств и предоставление государственным служащим гибкости в формировании собственного режима работы будет способствовать удержанию наиболее ценных специалистов, привлечению молодых кадров и фокусированию внимания государственных служащих на достигаемых результатах работы вместо процессных показателей.

Нынешняя система должностей на государственной службе не отвечает актуальному разделению и организации труда, задачам проектной деятельности, выделению управленческих и содержательных задач. Такое несоответствие порождает дисбаланс в существующих должностях и закреплённых за ними задачах, требованиях и объёмах оплаты труда.

Необходимо завершить формирование системы профессионально-функциональных групп должностей государственной службы для создания условий увязки потребности в кадрах с объёмом и сложностью полномочий и функций органов власти, а также для обеспечения равенства сотрудников и соотнесения кадровой политики на государственной службе с рынком труда. Данная система сделает возможным установление адекватной и справедливой оплаты труда и приведёт в соответствие уровень содержания государственного служащего с его профессиональными и личностными компетенциями и значимостью его должности для организации. В долгосрочной перспективе такая модернизированная система должностей обеспечит лучшее управление кадровой политикой на государственной службе и создаст основание для горизонтальной мобильности работников как внутри государственной службы, так и между государственной службой и внешним рынком труда.

В данный момент на государственной службе использование срочных контрактов допустимо только в ситуациях временного замещения должностей, перечень которых ограничен. Из-за этого государственные ведомства почти не имеют возможности прибегать к таким контрактам даже при необходимости. Срочные контракты требуются как инструмент для проведения более гибкой кадровой политики, более лёгкого обновления кадрового состава, возможности найма специалистов на фиксированный срок, привлечения высококонкурентных специалистов, которые не готовы проходить длительные конкурсы.

Предлагается расширить список ситуаций, в которых возможно прибегать к срочным контрактам, и разработать более гибкую систему условий работы для них. Возможность заключения срочного контракта по соглашению сторон позволит государственным ведомствам активнее привлекать новые кадры извне и за счёт более активной циркуляции сотрудников – наиболее способных и мотивированных по результатам их работы. Срочные контракты, направленные на привлечение специалистов в целях участия в государственных проектах, создадут условия, способствующие появлению на госслужбе лучших экспертов. Для работников срочные контракты означают более лёгкий вход на государственную службу, получение опыта работы с меньшими рисками и более гибкое индивидуальное карьерное планирование. В результате больше как начинающих, так и состоявшихся специалистов будут готовы попробовать свои силы на государственной службе, а у ведомств увеличится пул потенциальных постоянных сотрудников.

Предложенная система трансформации государственной гражданской службы позволит добиться качественного сдвига в развитии кадрового потенциала, а закрепление новых стандартов работы с кадрами приблизит систему государственного управления к лучшим практикам при сохранении прежнего или близкого к прежнему уровня затрат.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Байтеряков С.В., Барышникова А.В., Копыток В.К., Филиппова А., Шубина Д.О. Кадровая политика на госслужбе: текущие проблемы и необходимые изменения / под ред. М.С. Шклярук; М.: Счетная палата Российской Федерации, Центр перспективных управленческих решений, 2021 – 118 с.

2. Олейкин С.С. Кадровый потенциал государственной службы в современных условиях / С.С. Олейкин // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2018. – №1. – с. 37-41

3. Слепцова Е.В. Пути решения проблем развития кадрового потенциала государственной службы / Е.В. Слепцова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – №10. – С. 103-106.

4. Указ Президента от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития России до 2030 года». URL: http://www.kremlin.ru/catalog/keywords/80/events/63728

5. Оперативное совещание с вице-премьерами // Правительство России. URL: http://government.ru/ news/40862.

УДК 331.1

Деловая переписка в цифре

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

Аннотация. В данной статье описываются принципы деловой переписки, каких правил нужно придерживаться при общении с работодателем или работником. А также то, для чего и из-за чего возникла потребность в деловой переписке.

Ключевые слова: деловая переписка, электронное письмо, сообщение, работник, работодатель, принципы деловой переписки, правила деловой переписки, этикет.

В современных условиях деловая переписка уже давно стала важнейшей составляющих любых бизнес-процессов. Понятие деловой переписки можно охарактеризовать как письменная форма делового взаимодействия, которая включает любой вид корреспонденции (письмо, сообщение и т. д.), которая направляется любым официальным лицом от его имени и в силу занимаемой им должности. Деловые переписки чаще всего проводят по электронной почте и в социальных сетях [1].

Важным аспектом является соблюдение определенных норм этикета. В противном случае, установившиеся связи могут оборваться, а клиент или деловой партнер будут потеряны. Грамотно оформленная деловая переписка способствует максимально благоприятному впечатлению о вас или компании. Владение магией букв актуально для каждого человека. Допустим, при поиске новой работы: составлению и отправлению резюме, тестовых заданий, сопроводительных писем, дополнительных данных о себе, согласования времени встречи.

На первый взгляд, электронная деловая корреспонденция практически не отличается от традиционной, представленной в бумажном варианте. Однако отличия всё-таки есть. Например, в электронных письмах отсутствуют некоторые привычные реквизиты (дата, время, отправитель, получатель), поскольку выставляются автоматически. Кроме того, электронная коммуникация способствует снижению формальности общения: оно приобретает полуофициальный характер. Это происходит за счёт снижения количества канцеляризмов, шаблонных фраз, повторов слов, что не может не сказаться на стилистических характеристиках деловых текстов [2]. Допускается некоторая эмоциональная окрашенность делового письма и выражение личного отношения к адресату. Следовательно, на практике постепенно вырабатываются нормы ведения и оформления электронной деловой переписки. К числу правил можно отнести:

1. При отправке электронных писем нужно обязательно заполнять поля: «Кому», «Тема» и поле размещения текста. Начинать любое электронное письмо нужно с приветствия. Для этого лучше использовать фразы: «Здравствуйте», «Добрый день / вечер».
2. Деловое письмо должно быть точным и лаконичным. Под точностью подразумевается четкое указание данных, на которые ссылается отправитель (дата, место, время, и т. д.), а также отсутствие лексических и грамматических ошибок, поскольку точность напрямую связана с грамотностью и умением подобрать нужные слова в соответствии с их лексическим значением. Лаконичность заключается в умении передать максимум информации при минимуме используемых языковых средств. Избыточность информации приводит к тому, что суть письма затуманивается, его становится тяжело читать и воспринимать.
3. Текст должен быть предельно понятным. Без сложных аббревиатур, сленга. Также не рекомендуется использовать смайлики и выделение текста каким-либо цветом.
4. Вложенные файлы нужно называть по содержанию в нем информации, для

легкости восприятия собеседником.

5. При ответах на деловые письма рекомендуется оставлять (не удалять) всю предыдущую цепочку сообщений. История переписки поможет обеим сторонам легко вспомнить перечень обсуждаемых вопросов и решения, принятые по ним.

6. Заканчивают письмо, используя формулы прощания: «С уважением…», «Искренне Ваш(а)…». «С наилучшими пожеланиями, …» и т. п. Подпись в конце письма позволит понять, кто конкретно является отправителем письма. При этом отправителю желательно указать свою должность и контактный телефон, чтобы получатель имел возможность связаться с отправителем для выяснения возникших вопросов [3].

Очень важно в деловой переписке не забывать про субординацию как со стороны работника, так и со стороны начальника.

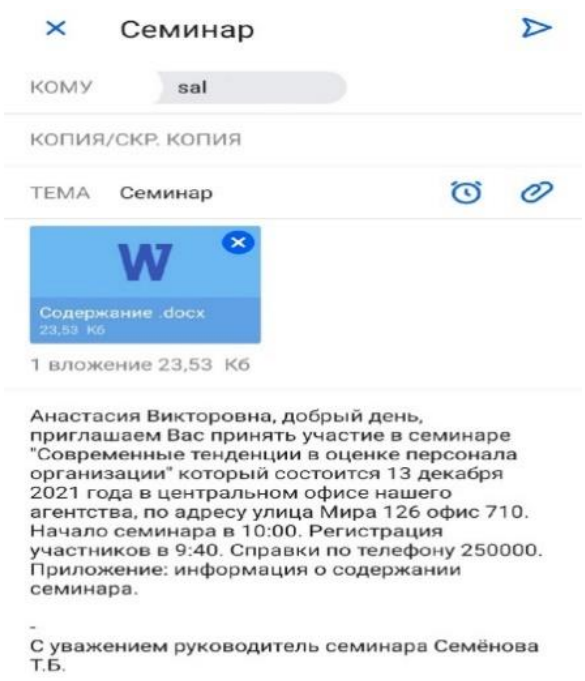


Рисунок 1 – Пример делового письма

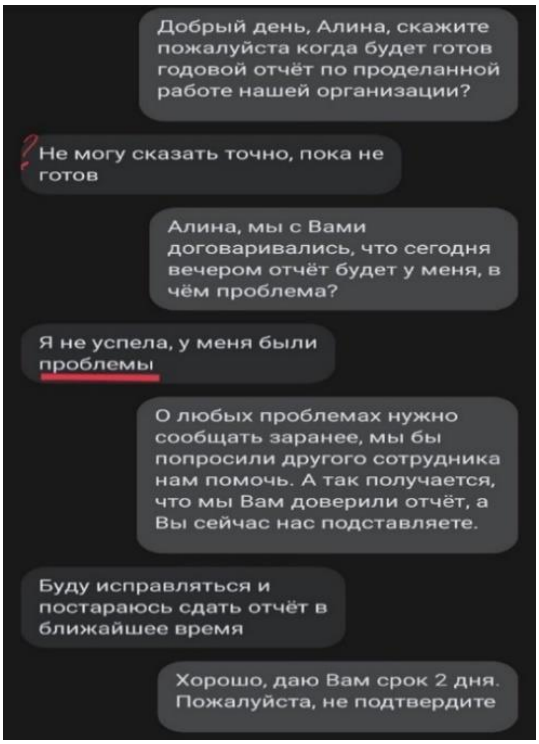


Рисунок 2 – Пример неправильной деловой переписки

В представленной переписке (Рисунок 2 – Пример неправильной деловой переписки) ярко видны ошибки работника. Первая ошибка – отсутствие приветствия в ответе сотрудницы Алины. Именно приветствием мы показываем свое отношение к человеку. Вторая ошибка была в том, что Алина говорит о своих проблемах, которые не должны мешать рабочему процессу. Правильнее было бы написать в ответе: «Извините за задержку, сдам в ближайшее время».

Правила деловой переписки важны, потому что любое отправленное письмо – визитная карточка, отображение выбранной нами деловой позиции. Чтобы она выглядела достойно, вселяла уважение и доверие, а переговорам сопутствовал комфорт и эффективность решения задач, знание правил хорошего тона и их постоянное соблюдение – непоколебимый залог успеха.

Касательно любой переписки, в интернете или в письмах, действуют такие же строгие нормы, как и при общении по телефону, личных переговорах. Принципы, на которых построено взаимодействие:

- взаимоуважение оппонентов к личности и деловой позиции другого человека;
- внимание к деловым интересам оппонента;
- соблюдение конфиденциальности;
- пунктуальность в решении важных задач [4].

Умение вести себя должным образом, т.е. соблюдение этикета, стало ныне одним из важнейших условий и способов вырваться вперед и сохранить лидерство в бизнесе. Иными словами, соблюдение делового этикета - один из элементов вашей профессиональной стратегии. Деловая переписка является основой делового и конструктивного общения и правильное ведение деловой переписки способствует установлению связей, улучшает взаимные отношения, сдвигает с мертвой точки не решаемые проблемы и вопросы.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Что такое деловое письмо? [Электроный источник]. URL: https://www.kadrof.ru/articles/66778 (дата обращения: 23.10.2021).

2. Зверева Е.Б. Электронная деловая переписка: правила ведения и особенности оформления / Е.Б. Зверева. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2020. – № 45 (335). – С. 211-212. – URL: https://moluch.ru/archive/335/74788/ (дата обращения: 16.10.2021).

3. Деловая переписка [Электроный источник] Режим доступа: https://www.sostav.ru/publication/bonton-moveton-delovaya-perepiska-36871.html (дата обращения: 23.10.2021).

4. Важность делового письма [Электроный источник] Режим доступа: https://headlife.ru/delovaya-perepiska/ (дата обращения: 23.10.2021).

УДК 331

Оценка персонала: актуальные HR-тренды

Т.А. Сальникова, студент
Научный руководитель: Т.Ю. Калошина, канд. соц. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматриваются HR-тренды в оценке персонала, используемые в практике современной организации. В частности, автор останавливается на таких инструментах как геймификация, аналитика в социальных сетях, непрерывное управление эффективностью, метод управления целями, методика управления результативностью, техника «360 градусов».

Ключевые слова: оценка персонала, HR-тренды, инструменты оценки персонала, современная организация, геймификация, аналитика в социальных сетях, непрерывное управление эффективностью, метод управления целями, методика управления результативностью, техника «360 градусов».

Оценка персонала организации современной организации включает в себя совокупность различных взаимосвязанных методик, направленных на изучение эффективности деятельности сотрудников в рамках конкретной должности в компании, и подразумевает под собой проведение с равномерным акцентом анализа сотрудника как индивида, обладающего определенным багажом профессиональных и личностных качеств, необходимых ему для осуществления своих прямых трудовых обязанностей [1].

Как правило, HR-специалисты осуществляют оценку персонала с определенной регулярностью, руководствуясь при этом целями по реализации отслеживания и контроля уровня мотивации сотрудников организации, мониторинга и коррекции уровня

организационной культуры компании, расчета уровня компетенции коллектива организации, и выявления необходимости в совершении действий по перестановке и доборе персонала организации. Данная оценка осуществляется на различных уровнях, включая и классическую воронку рекрутинга, и затрагивает такие сферы ответственности службы управления персонала организации, как кадровое планирование, подбор и обучение персонала, а также формирование кадрового резерва, анализ работы персонала и развитие сотрудников при поддержке системы материального стимулирования в рамках конкретной компании.

Сейчас можно выделить следующие актуальные HR-тренды в практике оценки персонала как: геймификация, аналитика в социальных сетях, непрерывное управление эффективностью, метод управления целями, методика управления результативностью, техника «360 градусов». Рассмотрим более подробно каждый.

1. Геймификация. Она подразумевает под собой внедрение игры в неигровой контент, например в образование и работу. Это очень эффективный метод в оценке персонала, он развивает лидерские качества и стремление быть эффективным. Компания получает эффективных заинтересованных работников, и выходит на лидерские позиции. Чтобы геймифицировать процесс важно учитывать мотивацию всех сотрудников компании, их статус и что они получат от проделанной работы, то есть вознаграждение. Можно выделить такие преимущества геймификации: приносит удовольствие, снимает напряжение, позволяет работать в группе, обеспечивает беспроблемное усвоение материала [3]. По мнению Калошиной Т.Ю. «часто встречающимися примерами использования геймификации в качестве инструмента развития мотивации являются платформы, которые начисляют сотрудникам компании баллы за выполненные ими задачи. Затем эти баллы могут быть обменяны работниками на установленные руководством награды, в число которых могут входить различные подарки или бонусы» [5]. Автор считает, что платформы с начислением бонусов можно использовать и при проведении оценки персонала.

2. Аналитика в социальных сетях. Социальные сети с корнями поселились в нашу повседневную жизнь. HR-специалистов не обошли стороной. Социальные сети помогают в подборе персонала организации и могут выстроить полную картину личности. Иногда социальные сети могут навредить нам при устройстве на работу, если человек плохо их ведет или выставляет не то, что было бы интересно работодателю [4].

3.Непрерывное управление эффективностью. Это современный подход, который способствует непрерывному диалогу между руководителями, их прямыми подчиненными и командами о целях, ходе работы и результатах на сегодняшний день. Данную тенденцию отмечают следующие признаки: пересмотр процесса и его упрощение, а именно сокращение административной нагрузки, изменение процесса постановки целей, регулярный мониторинг результатов работы сотрудников, изменение тем обсуждений и частоты проведения мониторинга, стимулирование взаимодействия руководителей со своими сотрудниками, тестирование и пилотирование. Безусловно, реализация современных систем невозможна без применения цифровых и мобильных решений. Процесс непрерывного управления эффективностью персонала поддерживается простым в использовании инструментом проведения регулярных обзоров эффективности. Итоговая оценка результативности сотрудников основывается на показателях автоматизированной аналитики HR-данных, что позволяет повысить объективность годовой оценки и значительно упростить процесс подведения итогов [9].

4.Метод управления целями. Это процесс согласования целей внутри организации таким образом, чтобы руководство компании и ее сотрудники разделяли цели и понимали, что они означают для организации. Суть метода заключается в кооперативном процессе определения целей, выбора направления действий и принятии решений. Важной частью управления по целям является измерение и сравнение текущей эффективности деятельности сотрудников между собой и с набором установленных стандартов.

Метод управления по целям позволяет представлять систему управления персоналом в виде одного из бизнес-процессов внутри общей цепи поставок и дает возможность

научиться управлять персоналом при помощи стандартных инструментов [6].

5.Методика управления результативностью. Это превращение планов в конкретные результаты. Управление результативностью можно представить как концепцию, объединяющую известные методологии улучшения бизнеса и технологии. Методологии уже не обязательно использовать по отдельности – их можно гармонично сочетать. Эта концепция охватывает все уровни, начиная от руководителей компаний, и процессы. Суммируя достоинства концепции, можно сказать, что она позволяет принимать решения и рассчитывать риск с учетом широкого спектра функций, обеспечивая большую прозрачность благодаря точности, надежности и существенности предоставляемой информации, заставляя все элементы работать на реализацию стратегии организации [7].

6.Техника «360 градусов». Это способ оценки персонала, он помогает определить, насколько сотрудник соответствует занимаемой должности через опрос руководителей и коллег. Если к оценке привлечь клиентов или подрядчиков, то получится уже оценка «540 градусов». По итогам можно сформировать объективную картину того, насколько сотрудник соответствует тем или иным компетенциям. Эту технику можно использовать, когда нужно понять кто готов к повышению, если нужно спланировать обучение, если нужно оценить управленческие качества руководителей, если нужно сформировать обратную связь для сотрудника. Минусами данного метода являются не соблюдение анонимности и возможность потери доверенности сотрудников друг другу, а также большие затраты времени на обработку данных. Чтобы провести оценку достаточно бумажного опросника, либо через онлайн опросники, это будет быстрее и меньше ручной работы [8]. По мнению Поповой Е.А. и Ибрагимовой М.Х. «выбор того или иного метода оценки также зависит от этапа работы персонала. Например, некорректно и невозможно применить метод «360 градусов» при отборе кандидата на вакантную должность» [10].

В заключении автор отмечает делает акцент на том, что в настоящее время HR-специалисты многих компаний не станут использовать обычный метод опроса, а более интересно узнает о способностях своих сотрудников и по достоинству оценят уровень их профессиональной подготовки. Из всех представленных HR-трендов, автор наиболее перспективными считает способ геймификации и технику «360 градусов». Потому что, когда человек попадает в нестандартную для себя ситуацию он раскрывает свой потенциал и возможности. Именно этого и добиваются компании и HR-специалисты, разрабатывая и внедряя различные инструменты оценки персонала.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала: Учебник и практикум. Базовый курс / М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. – М.: Юрайт, 2017. – 378 с.

2. Вучкович-Стадник, А.А. Оценка персонала. Четкий алгоритм действий и качественные практические решения / А.А. Вучкович-Стадник. – М.: Эксмо, 2017. – 531 с.

3. Геймификация как игровой подход помогает в обучении и работе [Электронный источник] Режим доступа: https://trends.rbc.ru/trends/education/605c6f2f9a79473a61646994 (дата обращения 13.10.2021).

4. 35 инструментов аналитики социальных сетей. [Электронный источник] Режим доступа: https://popsters.ru/blog/post/35-instrumentov-dlya-analitiki-socsetey (дата обращения 13.10.2021).

5. Калошина Т.Ю. Геймификация как кадровая технология развития мотивации персонала / Т.Ю. Калошина. – ПРЕПОДАВАТЕЛЬ ГОДА 2020: сборник статей Международного профессионально-исследовательского конкурса (17 декабря 2020 г.). В 6-ти частях. Часть 6. – Петрозаводск: МЦНП «Новая наука», 2020. – С. 9-15. DOI 10.46916/12012021-3-978-5-00174-096-4

6. MBO - управление целями. [Электронный источник] Режим доступа: https://auditfin.ru/journal/predprinimatelju-rukovoditelju-juristu/formalizacija-biznesa-chast-2-mvo/ (дата обращения: 13.10.2021).

7. Методы управления результативностью. [Электронный источник] Режим доступа: https://delovoymir.biz/metody_upravleniya_rezultativnostyu.html (дата обращения: 13.10.2021).

8. Метод оценки: 360 градусов как применять и как правильно составить опросник. [Электронный источник] Режим доступа: https://www.ispring.ru/elearning-insights/metod-otsenki-360-gradusov (дата обращения: 13.10.2021).

9. Непрерывное управление эффективностью деятельности для современного производства. [Электронный источник] Режим доступа: https://www.toptrening.ru/trainings/27154/(дата обращения: 13.10.2021).

10. Попова, Е.А. Оценка персонала как необходимый элемент системы стратегического управления университетом / Е.А. Попова, М.Х. Ибрагимова – Университетское управление: практика и анализ. Том 21, № 2, 2017. – С. 53-64. DOI: 10.15826/umpa.2017.02.020.

УДК 332.85 (470+574)

Сравнительный анализ рынка недвижимости в России и Казахстане

Т.А. Сальникова, студент
О.Г. Кабакова, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье сравниваются две страны в рамках одного рынка- рынка недвижимости. Сравниваются цены на недвижимость обеих стран. Рассматриваются ведущие компании России и Казахстана на данном рынке, статистика предпочтений граждан в жилье, программы государственного регулирования на данном рынке.

Ключевые слова: рынок недвижимости, ценообразование, ипотека, конкуренция, рынок Казахстана, спрос и предложение.

Рынок недвижимости представляет собой особую экономическую сферу деятельности, в которой вкладывают денежные средства в объекты недвижимости. Рынок недвижимости подразделяется на первичный и вторичный рынок. На первичном рынке, недвижимость как товар представляется впервые, на вторичном рынке продается недвижимость, уже принадлежащая физическому или юридическому лицу.

На сегодняшний день мы замечаем тенденцию к развитию первичного рынка недвижимости. Так как в странах есть множество программ по строительству и предоставлению жилья населению.

Если мы посмотрим тенденцию повышения цен на жилье в России и в Казахстане, то увидим резкое повышение цен на рынке обеих стран.

В 2020 году в России цены на недвижимость выросли из-за сильного падения курса рубля. По оценке Knight Frank в 2020 году цены на первичное жилье в Москве выросли на 16,2%. Для сравнения в 2019 году рост составил 11%, в 2018 году - 8%. Этому способствовала программа льготной ипотеки, снижение доходности депозитов и изменчивость курса рубля – все эти факторы сказались на повышении спроса и стали причиной повышения цен. По данным ЦИАН на 1 апреля 1 квадратный метр вторичного жилья в Москве в среднем стоил 247,215 руб. (год назад 211,7 тыс. руб.) Первичное жилье подорожало еще больше до 243,5 тыс. за 1 кв. м. (год назад 199,2 тыс. руб.). В 2021 году цены также продолжают расти, причинами этого становится огромный спрос на жилье, повышение стоимости стройматериалов (в декабре 2020 рост 6,3%), программа льготной ипотеки (6,5%), нехватка иностранных рабочих из-за пандемии.

По прогнозам, в России наступил период многолетнего повышения цен на

недвижимость. Ценность недвижимости вернулась и люди готовы вкладывать свои деньги в данную отрасль. Жилье покупают не только для проживания, но и для инвестиций, так как растет стоимость нефти и наблюдается нестабильная ситуация с курсом рубля [1].

Самые популярные агенства по недвижимости в России: Петербургская недвижимость, Центральное Агентство Недвижимости, Итака, Александр Недвижимость, Русский Фонд Недвижимости, Азбука жилья, Каян и др.

Рассмотрим ситуацию на рынке недвижимости в республике Казахстан. Самым главным событием 2021 года стала возможность казахстанцев использовать часть своих пенсионных накоплений для улучшения жилищных условий. От казахстанцев поступило более 200 тысяч заявлений на единовременные выплаты. Средняя сумма выплат, поступившая на специальные счета вкладчиков, превышала 5,3 млн тенге. Такая активность привела к росту цен на недвижимость. За первый месяц текущего года средняя стоимость квадратного метра жилья на вторичном рынке составила 244,7 тысячи тенге, увеличившись за месяц сразу на 7,2%. Это самый большой ежемесячный прирост за последние пять лет. Максимальным за пятилетнюю историю наблюдений стал и годовой прирост цен на вторичное жилье – 20,5%. Средняя стоимость квадрата в новостройках выросла до 319,3 тысячи тенге, увеличившись к январю 2020 года на 8,2% [2].

По прогнозам экспертов, в Казахстане существует вероятность снижения цен на недвижимость, в связи с повышением массового спроса на жилье и разрешением использования пенсионных отчислений. Доступ к данным накоплениям могут получить только 6% казахстанцев (700 тыс. человек). За изменениями цен на рынке недвижимости следит государственная власть. Касым Жомарт Токаев дал поручение ограничивать спекулятивные операции на рынке недвижимости.

Самые популярные агентства по недвижимости в Казахстане: Витрина недвижимости, Индустрия недвижимости, Титан, Этажи, Вышка, Метры и др.

Рассмотрим предпочтения граждан в видах жилья. Согласно проведенному опросу проекта «Дом Mail.ru», около 60% россиян живут в собственной недвижимости; снимают квартиру – 15% респондентов. По данным ВЦИОМ, при выборе жилья в многоквартирных домах 84% россиян прежде всего обращают внимание на инфраструктуру района: наличие детских площадок, парковок, магазинов и пр. Стоит сказать, что только треть опрошенных довольны состоянием многоквартирных домов, остальные хотели бы улучшить жилищные условия или построить/купить частный дом. Всероссийский опрос ВЦИОМ выявил, что подавляющее большинство россиян – 66% – хотели бы жить в частном доме. Однако большая часть проживает в квартирах. Фактически в частном доме и загородных домах живет около 34% россиян. Так же важно отметить, что россияне отдают предпочтение строительству дома, а не покупке готового дома. На это влияет планировка готовых домов, внешний вид, и появляющиеся после покупки дефекты.

Жилье в многоквартирных домах – наиболее распространенный вариант у россиян. Аналитики ВЦИОМ сообщают, что более 65% граждан живут в квартирах, из них 11% арендуют жилплощадь. Большая часть опрошенных живут и хотят жить в кирпичных зданиях; в панельных и монолитных домах живут 18% и 11% соответственно.

В тройку обязательных требований к инфраструктуре входят: детские площадки (отметили 84% граждан); парковки (71%); продуктовые магазины (66%).

Ипотека давно и плотно вошла в жизнь общества, и для многих покупка жилья без нее практически невозможна. Решить квартирный вопрос с помощью займа смогли тысячи российских семей: ежегодно одобряется более 300 тыс. заявок на кредитование. На сегодняшний день 30% кредитов выдается на квартиры в новостройках, 70% – на вторичное жилье. Существенным минусом ипотеки является наличие переплат и большой срок выплат [3].

Свою недвижимость в Казахстане имеет только 1/3 часть населения (67%). Из этих 67% проживают в квартирах 60%, а в частных домах 40%. Так же большое количество граждан Казахстана снимаю жилье в аренду, их количество примерно составляет 20% от

всего населения Казахстана. 30% граждан выплачивают ипотеку. Больше людей проживает в кирпичных зданиях 16% и в панельных зданиях 15%. Обязательными требованиями к инфраструктуре относят близость детских площадок 81%, парковочных мест 62%, продуктовых магазинов 72% [4].

Таким образом, рынки недвижимости в Казахстане и в России схожи по предпочтениям населения и требованиям к инфраструктуре. Но есть огромная разница в цене на данном рынке. Разница на первичном рынке составляет 189 тыс. руб. А на вторичном рынке 206 тыс. руб. Так же есть различия в ожиданиях изменения цен, если в Казахстане есть вероятность снижения цен на рынке недвижимости, то в Росси период многолетнего повышения цен.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Сайт компании Росбизнесконсалтинг. Глеб Каланов. Когда покупать жилье в 2021 году: что важно знать. [Электронный источник]. URL: https://quote.rbc.ru/news/article/606725c99a794770fdb487a3

2. Сайт Юрий Масанов. Эксперты опасаются «пузыря» на рынке недвижимости в Казахстане [Электронный источник] URL: https://kursiv.kz/news/otraslevye-temy/2021-02/eksperty-opasayutsya-puzyrya-na-rynke-nedvizhimosti-v-kazakhstane

3. Сайт страховой компании Ингосстрах. Какие виды жилья предпочитают россияне? [Электронный источник] URL: https://www.ingos.ru/company/blog/2021/estate/

4. Сайт государственной службы статистики Казахстана. [Электронный источник] URL: https://stat.gov.kz/

УДК: 336.67

Анализ актива баланса ПАО «Банк ВТБ»

С.Г. Сапожникова, студент
С.Н. Матвиенко, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматривается характеристика банка ВТБ (ПАО); представлены активы банка ВТБ (ПАО); анализируются статьи по активам банка ВТБ (ПАО).

Ключевые слова: Банк ВТБ (ПАО), общая стоимость активов, вертикальный анализ актива баланса банка, денежные средства, чистая ссудная задолженность, финансовые активы.

Банк ВТБ в Новосибирске – публичное акционерное общество, которое сотрудничает и с физическими (гражданами) и с юридическими (предприятия, организации, фирмы и т.д.) лицами.

Кредитная организация была учреждена в 1990 году под наименованием «Банк внешней торговли РФ» (позднее – Внешторгбанк, ныне – ВТБ).

Деятельность Банка ВТБ (ПАО) за последние несколько лет обеспечила повышение конкурентоспособности поосновным направлениям бизнеса, усилила позиции Банка в большинстве сегментов российского рынка банковских услуг, что свидетельствует об успешной реализации стратегических задач, поставленных акционерами. Темпы роста бизнеса Банка ВТБ (ПАО) по всем основным параметрам – активы, кредиты реальному сектору национальной экономики, трансграничное привлечение ресурсов – были одними из самых высоких среди двадцати крупнейших банков, что является индикатором надежности и

высокой деловой репутации Банка.

Наибольшее влияние на изменение финансового результата Банка за 2020 год оказали:

- операции с иностранной валютой и драгоценными металлами;
- кредитование юридических и физических лиц;
- операции с ценными бумагами, а также доходы от их участия;
- привлечение средств юридических и физических лиц;
- расчетно-кассовое обслуживание.

В таблице 1 указаны основные показатели деятельности Банка ВТБ (ПАО) за 2018-2020 гг.

Таблица 1 - Основные показатели деятельности Банка ВТБ (ПАО)

Показатель	2018г. (тыс. руб.)	2019г. (тыс. руб.)	2020г. (тыс. руб.)	Изменение 2018-2020 гг. (тыс. руб.)
1	2	3	4	5
Процентные доходы	1 034 000 000	1 107 000 000	1 056 000 000	22 000 000
Чистые процентные доходы	468 600 000	440 600 000	531 700 000	63 100 000
Чистые непроцентные доходы	166 200 000	- 284 200 000	136 800 000	-29 400 000
Процентные расходы	- 542 600 000	- 636 500 000	- 501 600 000	41 000 000
Операционные расходы	- 291 307 393	- 164 188 695	-270 000 000	21 307 393
Чистый доход от операций и переоценки ин. Валюты и драг.металлов	-105 679 275	131 684 102	-182 495 213	-76 815 938
Чистый доход от операций с ценными бумагами оцениваемыми по справедливой стоимости через прибыль или убыток	75 417 961	-150 335 444	101 259 963	25 842 002
Чистый доход от операций с ценными бумагами удерживаемыми до погашения	0	10 057 611	19 358	19 358
Чистые доходы от операций с ценными бумагами, имеющимися в наличии для продажи	6 345 472	-1 049 549	713 745	-5 631 727

1	2	3	4	5
Доходы от участия в капитале других юр. лиц	101 487 743	16 088 529	20 878 179	-80 609 564
Чистая прибыль	178 800 000	201 200 000	75 300 000	-103500000
Чистая ссудная задолженность	6 541 830 546	10 249 750 236	10 059 922 105	3518091559
Инвестиции в дочерние и зависимые организации	889 028 225	660 806 148	577 307 827	-311 720 398

Чистые процентные доходы за 2020 год составили 531 700 000 тыс. рублей, увеличившись на 63 100 100 по сравнению с 2018 годом в результате роста объемов процентных активов и увеличения чистой процентной маржи.

На уровень чистой процентной маржи в течение года положительно влияло смягчение денежно-кредитной политики и снижение стоимости обязательств, опережающее снижение доходности активов [1, 2].

В 2020 году процентные расходы снизились на 41 000 000 тыс. руб. к 2018 году на фоне снижения стоимости фондирования на 150 б. п. по сравнению с 2018 годом до 3,7%. При этом процентные доходы снижались более медленными темпами – на 4,6% год к году. Доходность активов, генерирующих процентный доход, по итогам года сократилась на 90 б. п. и составила 7,5% [3].

Чистая прибыль за 2020 год составила 75 300 000 тыс. руб., снизившись на 103 500 000 тыс. руб. по сравнению с 2018 годом в связи с ростом расходов на создание резервов и отрицательной переоценкой нефинансовых активов на фоне пандемии COVID-19.

Общая стоимость активов Банка ВТБ (ПАО) за период 2017-2019 гг. увеличилась на 4 386 247 278 тыс. руб., что в относительном выражении составляет 46,52%, при этом прирост за 2017 г. составил 2,14%, прирост за 2018 г. – 41,65%, прирост за 2019 г. – 1,27% (Рисунок 1 – Динамика общей стоимости активов ПАО «Банк ВТБ» за 2017-2020гг. (тыс. руб.)

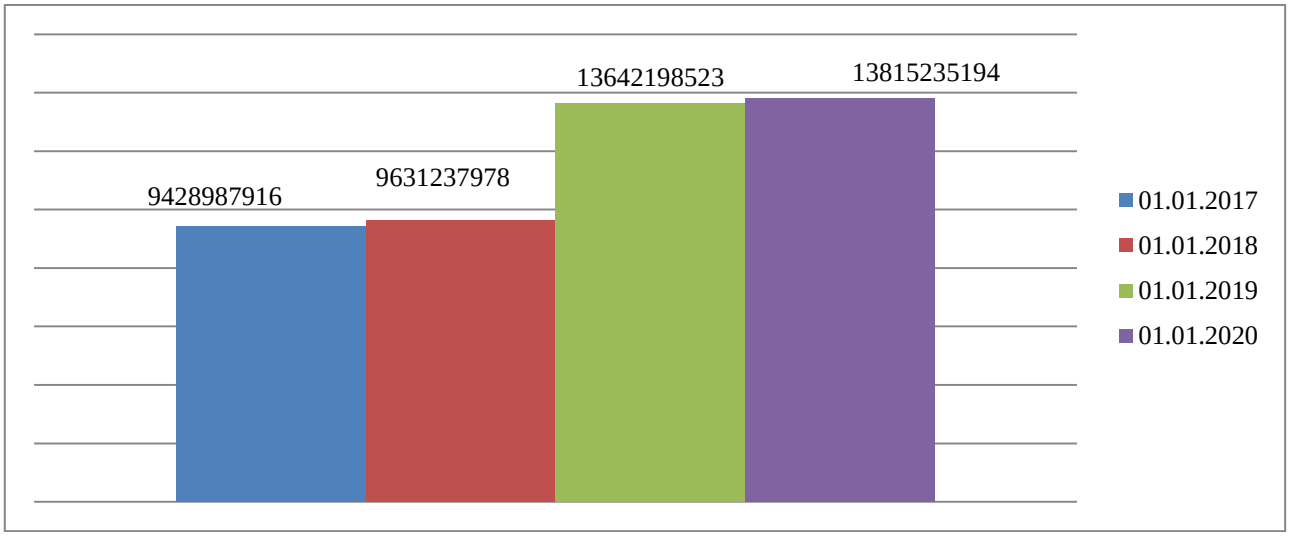


Рисунок 1 – Динамика общей стоимости активов
ПАО «Банк ВТБ» за 2017-2020 гг. (тыс. руб.)

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Батракова Л.Г. Экономический анализ деятельности коммерческого банка; Логос - К., 2016. - 245 с.

2. Бернстайн Л.А. Анализ финансовой отчетности. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 297 с.

3. Войтов В.А. Основные направления и принципы кредитной политики и операций коммерческого банка / В.А. Войтов, С.Н. Матвиенко // Современные проблемы и перспективы развития агропромышленного комплекса региона: сборник трудов научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов. – 2019. – С. 117-118.

УДК 336.67

Разработка и реализация финансовой стратегии предприятия

С.Г. Сапожникова, студент
С.Н. Матвиенко, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматривается механизм разработки и реализации финансовой стратегии; характеризуются виды финансовой стратегии; выделяются этапы формирования финансовой стратегии предприятия.

Ключевые слова: финансовая стратегия, финансовые ресурсы, финансовая устойчивость организации, финансовая политика, анализ финансового состояния предприятия, цель финансовой деятельности предприятия, разработка плана действий по достижению целей.

Финансовая стратегия предполагает формирование и использование финансовых ресурсов для реализации базовой стратегии. Она дает возможность экономическим службам организации создавать финансовые ресурсы и определять их оптимальное использование для достижения целей функционирования и успешного развития организации [1].

Главная задача финансовой стратегии – это получить полную самоокупаемость и независимость компании.

В финансовую стратегию включается ряд методов и практик в формировании финансов, а также разработка по планированию и обеспечению финансовой устойчивости организации. При всестороннем учете финансовых возможностей компании, объективной оценке характера фактора внешней и внутренней среды, финансовой стратегией обеспечивается возможность соответствовать финансово-экономических факторов предприятия условиям рыночным.

В финансовой стратегии предусматривается выявление целей на долгий срок деятельности финансов, и выбрать более эффективные способы их достижения. Максимизировать прибыль и рыночную стоимость компании возможно при подчинении целей финансовой стратегии целям общей стратегии экономики предприятия.

Различают 3 основных вида финансовой стратегии:

1) генеральная;

2) оперативная;

3) стратегия выполнения отдельных стратегических задач.

Генеральная финансовая стратегия компании разрабатывается на основе требований рынка, учитывая возможности предприятия и риски. При разработке необходимо решить задачи формирования финансов и распределить по исполнителям и направлениям работы.

Срок действия разработанной финансовой стратегии – один год.

В работах И. А. Бланка выделяются подвиды генеральной финансовой стратегии предприятия:

– стратегия финансовой поддержки ускоренного роста предприятия. (Применяется при быстром росте потенциала формирования финансовых ресурсов компании);

– стратегия финансового обеспечения ограниченного роста предприятия. (Используется для обеспечения эффективного распределения и использования ресурсов);

– антикризисная финансовая стратегия предприятия. (Осуществляется при достаточном уровне безопасности предприятия).

Оперативная финансовая стратегия – это стратегия текущего маневрирования финансовыми ресурсами. Подразумевает контроль за рациональным расходованием средств и использование внутренних резервов, особенно в нынешних условиях нестабильной экономики. Оперативная финансовая стратегия включает в себя валовые доходы и поступления средств (расчеты с покупателями, поступления по кредитным операциям, доходы от ценных бумаг) и валовые расходы (расчеты с поставщиками, заработная плата, погашение обязательств). Эта стратегия предусматривает все будущие обороты по денежным доходам и расходам. Лучшим положением считается равенство доходов и расходов или превышение доходов. Оперативная стратегия разрабатывается в рамках генеральной финансовой стратегии, детализирует ее на конкретном промежутке времени. Рассчитывается на короткий срок действия.

Стратегия выполнения отдельных стратегических задач заключается в умелом исполнении финансовых операций, направленных на обеспечение реализации главной стратегической цели. Не имеет временных ограничений.

Значительно в формировании финансовой стратегии учесть факторы рисков. Финансовую стратегию разрабатывают, учитывая риски неплатежей, инфляционного колебания на финансовом рынке.

Разработка финансовой стратегии является необходимым условием успешного развития предприятия в долгосрочной перспективе. Это трудоемкая процедура. Однако значимость для предприятия этого процесса намного превосходит затраты на его реализацию.

Процесс разработки финансовой стратегии должен отвечать ряду требований [2].

1. Последовательность разработки. Финансовая стратегия не должна быть непредсказуемой суммой изолированных решений.

2. Перманентность разработки. Стратегия есть эволюционирующий вместе с системой элемент.

3. Соответствие генеральной стратегии. Финансовая стратегия должна вписываться в общую стратегию компании, быть адекватной ей.

4. Соответствие внешней и внутренней среде. Стратегические решения должны приниматься на основе сопоставления имеющихся ресурсов предприятия, его потенциала роста с возможностями и угрозами среды.

Процесс формирования финансовой стратегии предприятия осуществляется по следующим этапам:

1. Анализ финансового состояния предприятия;
2. Определение срока, на который формируется финансовая стратегия;
3. Определение целей финансовой деятельности предприятия;
4. Разработка плана действий по достижению этих целей;
5. Разработка финансовой политики по отдельным аспектам финансовой деятельности;
6. Разработка системы организационно-экономических мероприятий по обеспечению реализации финансовой стратегии;
7. Оценка эффективности разработанной финансовой стратегии.

Этап 1. Анализ финансового состояния предприятия. Финансовое состояние – это наличие финансовых источников и резервов, которые позволяют осуществлять деятельность предприятия за счет собственных средств. Предприятие имеет достаточное количество финансовых ресурсов, эффективно использует их в своей деятельности, обеспечивает нормальные взаимосвязи с партнерами, имеет удовлетворительный платежный баланс и финансово устойчиво.

Анализ финансового состояния предприятия предполагает анализ бухгалтерского баланса и отчета о прибылях и убытках, которые анализируются за прошедшие периоды с целью определения тенденций его деятельности и основных финансовых показателей.

Анализ финансового состояния предприятия имеет следующие этапы:

- анализ имущественного положения;
- анализ финансового состояния.

Этап 2. Определение срока, на который формируется финансовая стратегия предприятия. Цели и задачи финансовой стратегии, а так же расчеты финансовых показателей зависят от срока, на который устанавливается стратегия финансов. Долгосрочная стратегия финансов определяет валовые доходы и расходы, источники формирования доходов, и их потребности. Краткосрочная стратегия финансов является частью долгосрочной, которая более детально планирует финансовые показатели и определяет текущее финансовое планирование ресурсов на ближайшую перспективу. Долгосрочные и среднесрочные финансовые планы разрабатываются на 3-5 лет. Они формируют общие финансовые показатели, а краткосрочные финансовые планы детально разрабатываются на один год [3].

Этап 3. Определение целей финансовой деятельности предприятия. Финансовая стратегия является частью функциональной стратегии предприятия, поэтому она включается в структуру его общих целей. Основной финансовой целью предприятия является увеличение рыночной стоимости с учетом максимального уменьшения рисков. Данную цель можно представить в относительных и абсолютных показателях. Эта цель достигнута в том случае, если предприятие имеет необходимое количество ресурсов, рентабелен и сбалансирован собственный капитал, заемный капитал соответствует нормативам.

Так же планируются подцели финансов:

- прибыль;
- уровень и рентабельность собственного капитала;
- структура активов;
- финансовые риски.

Каждая цель видоизменена в конкретный числовой и процентный показатели:

- рентабельность продаж;
- финансовый рычаг (отношение собственного капитала к заемному);
- уровень платежеспособности;
- уровень ликвидности.

Этап 4. Разработка плана действий по достижению этих целей. Управление предприятия контролирует текущее положение предприятия и корректирует его в соответствии с целями финансовой стратегии. Для того, чтобы проконтролировать выполнение основных стратегических целей, осуществляется разбивка этих целей на стратегические задачи, которые должны реализоваться в конкретный промежуток времени. Так же финансовые цели должны группироваться по направлениям, которые и составляют единую финансовую политику предприятия.

Этап 5. Разработка финансовой политики по отдельным аспектам финансовой деятельности. Отличие финансовой политики предприятия от финансовой стратегии заключается в том, что финансовая политика определяет укрупненные показатели и направления деятельности предприятия. Финансовая политика регулирует оптимальное управление предприятием и обеспечивает достижение его стратегических целей.

Этап 6. Разработка системы организационно-экономических мероприятий по

обеспечению реализации финансовой стратегии предполагает создание на предприятии «центров ответственности» различных типов; установление прав, обязанностей и ответственности руководства за результаты финансовой деятельности; разработка стимулов сотрудников за эффективную работу и увеличение доходов предприятия и др.

Этап 7. Оценка эффективности разработанной финансовой стратегии осуществляется после проведения все этапов финансовой стратегии предприятия. Она является заключительным этапом разработки финансовой стратегии предприятия и проводится по следующим основным параметрам [4]:

– согласованность финансовой стратегии предприятия с общей стратегией его развития. В процессе такой оценки выявляется степень согласованности целей, направлений и этапов в реализации этих стратегий;

– согласованность финансовой стратегии предприятия с предполагаемыми изменениями внешней финансовой среды. В процессе этой оценки определяется насколько разработанная финансовая стратегия соответствует прогнозируемому развитию экономики страны и изменениям конъюнктуры финансового рынка в разрезе отдельных его сегментов;

– внутренняя сбалансированность финансовой стратегии. При проведении такой оценки определяется насколько согласуются между собой отдельные цели и целевые стратегические нормативы предстоящей финансовой деятельности; насколько эти цели и нормативы корреспондируют с содержанием финансовой политики по отдельным аспектам финансовой деятельности; насколько согласованы между собой по направлениям и во времени мероприятия по обеспечению ее реализации.

– реализуемость финансовой стратегии. В процессе такой оценки в первую очередь рассматриваются потенциальные возможности предприятия в формировании собственных финансовых ресурсов. Кроме того, оценивается уровень квалификации финансовых менеджеров и их технической оснащенности с позиций задач реализации финансовой стратегии;

– приемлемость уровня рисков, связанных с реализацией финансовой стратегии. В процессе такой оценки необходимо определить, насколько уровень прогнозируемых финансовых рисков, связанных с деятельностью предприятия, обеспечивает достаточное финансовое равновесие в процессе его развития и соответствует финансовому менталитету его собственников и ответственных финансовых менеджеров. Кроме того, необходимо оценить, насколько уровень этих рисков допустим для финансовой деятельности данного предприятия с позиций возможного размера финансовых потерь и генерирования угрозы его банкротства;

– результативность разработанной финансовой стратегии. Оценка результативности финансовой стратегии может быть оценена, прежде всего, на основе прогнозных расчетов ранее рассмотренной системы основных финансовых коэффициентов. Наряду с этим могут быть оценены и нефинансовые результаты реализации разработанной стратегии;

– рост деловой репутации предприятия; повышение уровня управляемости финансовой деятельностью структурных его подразделений (при создании «центров ответственности»); повышение уровня материальной и социальной удовлетворенности финансовых менеджеров (за счет эффективной системы их материального стимулирования за результаты финансовой деятельности; более высокого уровня технического оснащения их рабочих мест и т.п.).

Разработка финансовой стратегии и финансовой политики по наиболее важным аспектам финансовой деятельности позволяет принимать эффективные управленческие решения, связанные с финансовым развитием предприятия.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Зуева А.Е. Теоретические основы формирования финансовой стратегии / А.Е. Зуева, С.Н. Матвиенко // Основные тенденции развития агропромышленного комплекса региона на современном этапе: сборник трудов научной студенческой конференции.

Новосибирск, 2020. С. 81-82.
2. Незамайкин В. Н. Финансовый менеджмент: учебник для бакалавров / В. Н. Незамайкин, И. Л. Юрзинова. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 467 с. [Электронный ресурс] URL: https://urait.ru/bcode/425835 (дата обращения: 15.09.2020).
3. Теплова Т. В. Корпоративные финансы в 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. В. Теплова. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 390 с. [Электронный ресурс] URL: https://urait.ru/bcode/434550 (дата обращения: 25.109.2020).
4. Шамиев В.Г. Сущность финансовой стратегии организации / В.Г. Шамиев, С.Н. Матвиенко // Современные проблемы и перспективы развития агропромышленного комплекса региона: сборник трудов научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов экономического факультета Новосибирского ГАУ. 2018. С. 368-370.

УДК 331

Управление персоналом как ведущий фактор управления качеством обслуживания клиентов в МФЦ

Д.К. Семенец, студент
Е.М. Долгова, преподаватель
Научный руководитель: И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматривается предназначение и функции многофункциональных центров оказания государственных и муниципальных услуг, а так же приемы эффективности управления кадрами и их обучения с целью повышения качества предоставления государственных и муниципальных услуг населению.

Ключевые слова: МФЦ, персонал, управление, кадровая политика, профессионализм, компетенции.

Актуальность выбранной темы объясняется тем, что одним из основных индикаторов деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления является степень удовлетворенности населения порядком предоставления государственных и муниципальных услуг. В рамках получения государственных и муниципальных услуг граждане и юридические лица наиболее часто сталкиваются с чиновником и по его работе судят о деятельности власти в целом.

Наверное, каждый человек хотя бы раз сталкивался с проблемами при получении тех или иных государственных или муниципальных услуг. Замена паспорта, регистрация имущества, получение разного рода прав – даже небольшая процедура порой превращалась в бюрократическую волокиту. Мы тратили ценнейший ресурс – время – на очереди. Задача развития системы предоставления государственных и муниципальных услуг предполагает улучшение взаимодействия с гражданами или организациями, а также повышение эффективности и результативности деятельности государственных органов и органов местного самоуправления. Начиная с 2008 года, в России появились так называемые многофункциональные центры, работающие по принципу одного окна. Основная цель работы МФЦ заключается в повышении качества государственных и муниципальных услуг за счет сокращения сроков получения услуги и уменьшения финансовых и временных затрат. В этой связи немаловажными аспектами являются обеспечение доступности информации о предоставляемых услугах и повышение комфортности процесса получения услуг. Принцип «одного окна» предусматривает освобождение заявителей от участия в процессе сбора и

предоставления в инстанции различных документов и справок, требующихся для получения государственной или муниципальной услуги: клиент обращается в МФЦ только два раза – при предоставлении первичного комплекта документов и при получении конечного документа.

Что же является важным для успешного управления персоналом, какими компетенциями должен обладать сотрудник МФЦ? На эти и другие вопросы мы попытаемся ответить, анализируя современные рациональные методы управления.

Основным фактором, мобилизующим функционирование системы МФЦ, является фактор человеческих ресурсов. Большое значение имеет проблема грамотного и эффективного управления персоналом предприятия с использованием рациональных методов управления. Конкурентоспособность определяется уровнем соответствия личностных характеристик, специальных знаний, навыков сотрудника конкретным требованиям профессиональной деятельности и социально экономическим условиям. Наличие подобных преимуществ позволяет их обладателям достигать более высокого уровня профессионального и индивидуального развития, значительно легче адаптироваться к стремительно меняющимся требованиям социальной среды.

Сотрудники – основной ресурс организации. Именно поэтому система должна способствовать поддержанию здоровой атмосферы в коллективе. Грамотная организация труда позволяет добиваться быстрых темпов роста, удерживать лидирующие позиции, достигать поставленных целей.

МФЦ – организация с линейно – функциональной структурой управления, т.е. имеет несколько уровней управления. Организационная структура, показывает область ответственности каждого отдельного сотрудника и его взаимоотношения с другими сотрудниками, если все взаимосвязи организационной структуры применены правильно, то они ведут к гармоничному сотрудничеству и общему стремлению выполнить поставленные перед организацией цели и задачи. Структура предприятия «МФЦ» - это деление организации на отдельные элементы, каждый из которых имеет свою четко определенную, конкретную задачу и обязанности, т.е. модель, предусматривает деление персонала на группы, в зависимости от конкретных задач, которые выполняют сотрудники.

Какими же основными компетенциями должен обладать сотрудник МФЦ? Сотрудник МФЦ должен быть профессионалом высокого уровня. У него в голове – знание законодательства, серьезной нормативной базы. На сегодняшний день в каждом таком центре оказывается более 200 услуг. Это достаточно большой перечень, хотя это только государственные и муниципальные услуги. Но ведь центры оказывают и сопутствующие юридические и финансовые услуги.

Прежде всего, специалист должен быть универсальным, то есть знать не только свою узкую тему, но и весь круг вопросов социальной тематики. К тому же требования высоки и к его психологическим качествам: умению общаться с людьми, терпению, выдержке, тактичности и доброжелательному отношению к людям. Поэтому многими коллективами многофункциональных центров был разработан корпоративный этический кодекс. Роль личности специалиста трудно переоценить. Для работника МФЦ должны быть присущи следующие личностные и профессиональные качества: эффективность по делам, доброжелательность, отзывчивость, способность сопереживать, терпеливость, воспитанность, образованность, ответственность, уважение к индивидуальному своеобразию клиента, аккуратность. Работа специалиста МФЦ требует глубоких и разнообразных специальных знаний, но не менее важны личностные качества сотрудника Основным качеством, характеризующим современную модель компетенций сотрудника многофункционального центра, является ее лабильность.

Какие формы контроля позволяют делать выводы о профессионализме сотрудника? Руководитель для оценки профессиональных и личностных качеств сотрудников использует следующие методы контроля: индивидуальное собеседование, тестирование, проведение

групповых дискуссий. Для проведения тестирования, как правило, приглашается работник кадровой службы МФЦ.

Невысокий уровень профессионализма у сотрудников можно связать со следующими причинами:

– незнание законодательных актов, руководящих и нормативных документов (постоянные изменения);

– негибкость профессионального мышления; узко прагматичное мышление, направленное только на ликвидацию «узких мест», устранение уже возникших неблагополучий;

– обширный поток информации (большое количество оказываемых услуг);

– отсутствие творческого начала в решении поставленных задач (отсутствие стимула);

– неспособность работать в экстремальных условиях.

Одним из способов совершенствования кадровой политики управления является обучение персонала. Обучение не должно быть оторвано от стратегического развития организации, носить бессистемный или стихийный характер. Обучение должно охватывать все уровни должностей, органично вливаться в основную деятельность организации и быть одним из ключевых элементов развития. Только при таком подходе можно говорить о развитии человеческих ресурсов организации, компетентности персонала, его мобильности и эффективном развитии организации в целом.

Нужно отметить, что специалистов МФЦ не готовит ни один вуз России. Необходимо обучать не только специальным услугам и юридическим знаниям, но и умению работать с конкретным заявителем. Специалисты МФЦ должны уметь общаться с разными категориями населения. Сотрудникам необходимо также освоить огромное количество информации, ориентироваться в жизненных ситуациях, потому что на данный момент не существует такой автоматизированной информационной системы, которая бы переключала от одной ситуации к другой. Эта способность может появиться у специалиста лишь в результате приобретения личного опыта, навыков и развития индивидуальных способностей. В связи с необходимостью решения данных задач целесообразным является создание учебного центра на базе МФЦ и внедрение системы наставничества. Средний возраст сотрудников МФЦ составляет 23–35 лет, то есть это люди, прошедшие основной цикл непрерывного образования и зачастую подверженные профессиональной деформации. Поэтому обучение персонала имеет ряд отличительных особенностей. Взрослые люди желают учиться, если видят необходимость обучения и возможность применения результатов для улучшения деятельности. Кроме того, они стремятся активно участвовать в процессе, привносят в обучающие ситуации собственный опыт и свои жизненные ценности, стараются соотнести обучающую ситуацию со своими целями и задачами. Зрелый человек имеет множество семейных и социальных обязательств, поэтому учится без отрыва от работы. Взрослые осваивают новые знания и навыки с разной скоростью, поэтому нуждаются в индивидуализации обучения, повышении самооценки и развитии чувства собственного достоинства. В то же время многие взрослые в процессе обучения действительно испытывают трудности. В большинстве случаев это связано с их неготовностью к изменениям и вызвано психологическими причинами, такими как беспокойство о своем авторитете, боязнь выглядеть некомпетентным в глазах окружающих, несоответствие собственного образа «солидного человека» и традиционно понимаемой роли ученика. Сегодня сложность обучения взрослых усугубляется еще и тем, что они испытывали на себе воздействие старой педагогической парадигмы со всеми присущими ей недостатками: догматический тип обучения, лекционная форма проведения занятий, отрыв теории от жизни, преобладание технократического мышления, ориентация на усвоение готовых знаний. Система обучения – это система развития навыков и компетенции сотрудников, которая позволит быстро и эффективно выйти на необходимый профессиональный уровень. Для систематизации процесса обучения стоит выделить три профессиональных уровня сотрудников:

− уровень «Стандарт»: обладание знаниями и навыками, необходимыми для решения 60% стандартных задач для данной должности (количество понятных навыков – 5–9);

−уровень «Профессионал»: обладание знаниями и навыками, необходимыми для решения 30% более сложных задач (по отношению к уровню «Стандарт») для данной должности (количество понятных навыков – 2– 3);

− уровень «Мастер»: обладание знаниями и навыками, необходимыми для решения 10% самых сложных задач для данной должности (количество понятных навыков – 1–2).

Выбор между собственными учебными программами, подготовленными и разработанными в самой организации, и внешними программами не всегда прост. Компания гораздо лучше контролирует содержание и формат собственных программ, в случае необходимости они легче могут вносить изменения, добавления в программы, разработанные своими силами. Такие программы позволяют более тесно увязать процесс и результаты обучения с интересами организации, ее целями и стратегией. Для проведения учебного процесса необходимо сделать выбор из двух альтернатив: искать преподавателей «на стороне» либо привлекать к обучению персонала собственных преподавателей. Прежде чем строить какую-либо обучающую систему, необходимо выявить потребности компании. Как правило, они вытекают из ее стратегии и должны быть подчинены целям и задачам, которые она решает на данном этапе. Развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации. Это особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно убыстряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков. Несоответствие квалификации персонала потребностям компании отрицательно сказывается на результатах ее деятельности.

Цель обучения для руководителя - повышение результативности работы персонала Компании для достижения коммерческих целей, посредством повышения уровня профессиональной квалификации сотрудников.

Цель обучения для сотрудника - приобретение знаний и навыков по профессии для обеспечения перспективы профессионального и карьерного роста

Чтобы каждый сотрудник четко знал, что именно ожидают от его деятельности, а качество предоставляемых услуг было одинаково высоким по услугам всех ведомств, необходимо уделить особое внимание созданию и распространению стандартов работы. Разработка стандартов и обучение их соблюдению – важная задача развития персонала.

Таким образом, от четкой разработки эффективной системы управления трудовыми ресурсами зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретного работника (менеджера, рабочего), но и конечные результаты деятельности предприятий.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1.Федеральный закон «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» от 27 июля 2010 г. № 210-ФЗ [Электронный ресурс] // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». – Режим доступа: http:// www.consultant.ru.

2. Постановление Правительства РФ от 22 декабря 2012 г. № 1376 «Об утверждении Правил организации деятельности многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг» [Электронный ресурс] // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». – Режим доступа: http:// www.consultant.ru.

3. О некоторых мерах по повышению качества предоставления государственных (муниципальных) услуг на базе многофункциональных центров предоставления государственных (муниципальных) услуг: постановление Правительства Российской Федерации от 03.10.2009 г. № 796 [Электронный ресурс]. Дата обновления: 27.12.2012. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант» – 2021.

4. Цветкова И.И., Хибер Ю.В. Внешние факторы, оказывающие влияние на оценку компетенций персонала организации // Материалы XVIII региональной научно-практической конференции, посвященной 25-летию кафедры менеджмента. – Евпатория: Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского, 2017.

УДК 336.7

Оценка кредитоспособности сельскохозяйственных организаций (на примере ЗАО «Крутишинское» Черепановского района Новосибирской области)

А.Л. Сосковец, студент
Г.В. Исаева, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье представлена усовершенствованная методика оценки кредитоспособности сельскохозяйственных организаций, позволяющая оценить их финансовые возможности.

Ключевые слова: кредитоспособность, балльная система, конкуренция, кредитная история, финансовое положение.

В АО «Россельхозбанк» оценка кредитоспособности организаций не проводится путем анализа их делового риска на основе скоринга. Осуществляется лишь на основе анализа системы финансовых коэффициентов. Соответственно, для более детального изучения финансового положения сельскохозяйственных организаций необходимо разработать новую методику оценки кредитоспособности.

Обычно оценка кредитоспособности сельскохозяйственных организаций проводится одним из методов. Мы предлагаем комплексную оценку на примере ЗАО «Крутишинское» с помощью балльно рейтинговой оценки и по формуле 1.

Правильная и комплексная оценка кредитоспособности заемщика позволит АО «Россельхозбанк» сократить уровень кредитного риска и, соответственно, избежать потерь при осуществлении кредитования.

Важность анализа делового риска обусловлена тем, что кругооборот фондов организации не всегда завершается в срок и с ожидаемым эффектом. В момент осуществления кредитования анализ делового риска значительно дополняет оценку кредитоспособности заемщика за счет тех факторов, которые определяются на базе данных прошедших периодов.

Оценка делового риска проводится на основе балльно рейтинговой оценки, где каждый фактор оценивается по балльной системе:

1) количество пользователей сельскохозяйственной продукции (6-20 баллов)
2) уровень конкуренции (3-10 баллов)
3) кредитная история (0-20 баллов)
4) финансовое положение организации (7-20 баллов)
5) оценка результативности деятельности (2-10 баллов)
6) деловая репутация (0-20 баллов)

Баллы определяются по всем вышеуказанным критериям и суммируются. Чем выше итоговая сумма баллов, тем ниже риск и выше вероятность завершения сделки с ожидаемым эффектом.

Если заемщик набрал от 30 до 59 баллов, то считать его кредитоспособным нельзя. Если итоговый балл колеблется в районе 60-79 баллов, то кредитоспособность оценивается как средняя, так как у таких организаций может наблюдаться постоянно изменяющееся финансовое положение. В случае если сумма балов 80-100, организация считается кредитоспособной и может в полной мере пользоваться кредитными продуктами АО «Россельхозбанк».

Оценим кредитоспособность клиента АО «Россельхозбанк» закрытого акционерного общества «Крутишинское», по разработанной выше методике (Таблица 1 – Оценка кредитоспособности ЗАО «Крутишинское»).

Таблица 1 – Оценка кредитоспособности ЗАО «Крутишинское»

Наименование	Количество баллов
Количество пользователей сельскохозяйственной продукции	20
Уровень конкуренции организации	3
Кредитная история организации	20
Финансовое положение организации	20
Оценка результативности деятельности организации	10
Деловая репутация организации	20
∑	93

Исходя из данных, представленных в таблице выше, итоговая сумма ЗАО «Крутишинское» составляет 93 балла. Уровень кредитоспособности организации высокий. Таким образом, ЗАО «Крутишинское» имеет высокую кредитоспособность, а значит, может кредитоваться в АО «Россельхозбанк».

Далее оценим кредитоспособность (Z) организации по формуле [1]:

$$Z = 0{,}1 \times К1 + 0{,}1 \times К2 + 0{,}4 \times К3 + 0{,}2 \times К4 + 0{,}15 \times К5 + 0{,}1 \times К6, \quad (1)$$

где Z – интегральный показатель степени кредитоспособности;

$К_1$ – коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами;

$К_2$ – коэффициент критической ликвидности;

$К_3$ – коэффициент текущей ликвидности;

$К_4$ – характеризует наличие собственных оборотных средств, необходимых для текущей деятельности;

$К_5$ – рентабельность продаж;

$К_6$ – рентабельность собственного капитала.

Если Z < 1,25 – кредитоспособность организации низкая, риск банкротства высокий. Если 1,25 < Z < 2,35 – кредитоспособность умеренная, риск банкротства умеренный. Если Z > 2,35 – кредитоспособность высокая, риск банкротства низкий (Таблица 2 – Анализ потребности в кредите и кредитоспособности ЗАО «Крутишинское»).

Таблица 2 – Анализ потребности в кредите и кредитоспособности ЗАО «Крутишинское»

Годы	ЗАО «Крутишинское»
Показатель кредитоспособности (Z<1,25 – низкая. 1,25<Z<2,35 – умеренная. Z>2,35 – высокая)	
2016	2,99
2017	1,76
2018	1,81
2019	1,86
2020	1,61
Изменение	-2,38

В период 2016-2020 гг. ЗАО «Крутишинское» является кредитоспособным заемщиком. К 2020 г. показатель кредитоспособности организации снизился на 2,38, но остался на уровне нормативного значения.

Получение достоверных, полных и объективных результатов анализа кредитоспособности заемщика возможно лишь в случае реализации комплексного подхода к исследованию организации.

Таким образом, предлагаемая комплексная методика оценки кредитоспособности позволит учесть все возможности и угрозы, связанные с риском финансовых потерь и наступлением несостоятельности и / или банкротства сельскохозяйственных организаций.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Кредитоспособность [Электронный ресурс]. URL: http://1fin.ru/?id=1322&ht=7722&w=%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D1%83%D0%BB%D0%B0+%D0%BA%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D1%82%D0%BE%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8+%D0%B7%D0%B0%D0%B5%D0%BC%D1%89%D0%B8%D0%BA%D0%B0 (дата обращения: 26.09.2021).

УДК 336.7

Система кредитования сельскохозяйственных организаций

А.Л. Сосковец, студент
Г.В. Исаева, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье представлена система кредитования сельскохозяйственных организаций, позволяющая учесть специфику отрасли и степень рискованности для кредитора и заемщика в части более детального изучения и оценки кредитоспособности заемщика, а также использования системы льготного кредитования, в т.ч. с применением программ господдержки.

Ключевые слова: система кредитования, сельскохозяйственные организации, господдержка, кредитоспособность.

Под системой кредитования сельскохозяйственных организаций понимается множество взаимосвязанных элементов, определяющих организацию процесса кредитования и его регулирование в соответствии с принципами законодательной и организационно-методологической базы.

Существует несколько теорий, с позиции которых рассматривается общая система кредитования. По нашему мнению, наиболее полной и применимой является институциональная теория, с позиции которой она обосновывает взаимодействие всех её участников:

1. Кредитные организации, выступающие в качестве кредитора и осуществляющие кредитование.
2. Заемщики, использующие «новые» возможности, получаемые после кредитования.
3. Надзорные органы, осуществляющие контроль над кредитной деятельностью.
4. Институты развития, небанковские организации, банковская инфраструктура, обслуживающие инновационные процессы [1].

На основе данной теории современную систему кредитования сельскохозяйственных организаций представим на рисунке 1.

Главным элементом этой системы выступает кредитная организация, которая заключает кредитный договор с заемщиком (сельскохозяйственная организация), выдает кредит и формирует кредитную историю, содержащуюся в государственном реестре кредитных историй. Между кредитной организацией и поручителем (страховая компания) заключается договор поручительства. В свою очередь, кредитная организация запрашивает кредитные истории заемщика в Бюро кредитных историй и информацию о них в центральном каталоге кредитных историй.

Важным условием является единство всех элементов кредитной системы, что проявляется в виде их двухсторонней взаимосвязи. Все элементы, инструменты и органы представленной системы находятся в непрерывном взаимодействии друг с другом.

Рисунок 1 – Схема системы кредитования [1] *

На сегодняшний день одной из самых эффективных мер господдержки остается льготное кредитование, являющееся основным механизмом государственной поддержки агропромышленного комплекса страны.

В прошлом, 2020 г., наиболее востребованы были «короткие» кредит, выданные в объеме 715 млрд руб. Инвестиционных кредитов было выдано на сумму около 300 млрд руб. [3].

Согласно Плану льготного кредитования заемщиков на 2021 г., общий объем субсидий, предоставляемых уполномоченным банкам по данной программе, составляет 80,2 млрд руб., в т.ч. 15,5 млрд руб. – на выдачу новых кредитов.

Для обеспечения льготного краткосрочного кредитования предусмотрены субсидии в размере 22,5 млрд руб., в том числе 12 млрд руб. – на новые кредиты. Данные средства направляются на поддержку малых форм хозяйствования, развития растениеводства, животноводства и переработки продукции данных отраслей, а также молочного и мясного скотоводства.

На льготные инвестиционные кредиты было заложено 57,7 млрд руб., в т.ч. 3,5 млрд руб. – на выдачу новых кредитов. Данные средства предусмотрены для малых форм хозяйствования, развития растениеводства, животноводства и переработки продукции данных отраслей, молочного скотоводства, на приобретение техники, а также железнодорожного подвижного состава [2].

В 2021 г. данные субсидии предоставляются при соблюдении ряда условий:

1. Получатели субсидий – сельскохозяйственные организации не находятся в процессе реорганизации, ликвидации и банкротства.

2. Отсутствие неисполненной обязанности по уплате налогов, сборов, страховых взносов, пеней, штрафов, процентов, подлежащих уплате в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах.

3. Получатель должен являться сельскохозяйственным товаропроизводителем или организацией, индивидуальным предпринимателем, осуществляющим производство, первичную или последующую переработку сельскохозяйственной продукции и ее реализацию, или относится к малым формам хозяйствования.

4. Получатели льготных кредитных средств не должны являться иностранными юридическими лицами, а также российскими юридическими лицами, в уставном капитале которых доля участия иностранных юридических лиц, местом регистрации которых является государство или территория, включенные в утверждаемый Министерством финансов РФ перечень государств и территорий, представляющих льготный налоговый режим налогообложения и не предусматривающих раскрытия и предоставления информации при проведении финансовых операций (оффшорные зоны) в отношении таких юридических лиц, в совокупности превышает 50 % [4].

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации постоянно совершенствует систему государственной поддержки для стимулирования развития отечественного агропромышленного комплекса, а также дальнейшего роста производства сельскохозяйственной продукции.

Главным участником государственной программы льготного кредитования агропромышленного комплекса РФ считается АО «Россельхозбанк» [5].

В 2020 г. объем средств, выданных АО «Россельхозбанк» аграриям, составил 509,337 млн руб. По сравнению с 2018 г. данный показатель сократился на 94%, что связанно с неблагоприятной экономической ситуацией в стране и мире в целом.

Совершенствование системы господдержки необходимо для стимулирования развития отечественного агропромышленного комплекса.

Льготное кредитование является основным механизмом господдержки.

Важным условием является единство всех элементов кредитной системы.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Землякова С.Н. Совершенствование системы кредитования сельскохозяйственных организаций / С.Н. Землякова, Г.В. Исаева // Вестник Алтайской Академии экономики и права, 2020. – №8-1. С. 61-64 [Электронный ресурс]. – URL: http://vaael.ru/ru/article/view?id=1256 (дата обращения: 30.09.2021).

2. Официальный портал Министерства сельского хозяйства РФ [Электронный ресурс]. – URL: https://mcx.gov.ru/press-service/news/v-2021-godu-obem-subsidiy-na-lgotnoe-kreditovanie-apk-sostavit-bolee-80-mlrd-rubley/ (дата обращения: 30.09.2021).

3. Официальный портал Министерства сельского хозяйства РФ [Электронный ресурс]. – URL: https://mcx.gov.ru/press-service/news/minselkhoz-rossii-prodolzhit-sovershenstvovat-sistemu-gospodderzhki-apk/ (дата обращения: 30.09.2021).

4. Официальный портал правительства Ростовской области [Электронный ресурс]. – URL: http://www.donland.ru/activity/2624/ (дата обращения 30.09.2021).

5. Официальный сайт Центрального банка РФ [Электронный ресурс]. – URL: http://www.cbr.ru/credit/fm135.asp?when=20170101&regn=3349 (дата обращения: 16.09.2021).

УДК 005,32;331,108,27

Analysis of the process of adaptation of employees at work

Анализ процесса адаптации работников на рабочем месте

S.A. Stenina, student / С.А. Стенина, студент
V.V. Kuzmina, senior lecturer / В.В. Кузьмина, старший преподаватель
Novosibirsk State Agrarian University
Новосибирский государственный аграрный университет

Annotation. The article deals with the adaptation of employees to a new workplace. The problems, stages and types of adaptation in the organization are analyzed.

Keywords: Labor adaptation of personnel, personnel management, organization, process, employees.

In this article we will consider the adaptation of employees to a new workplace.

In its most general form, adaptation is the process of adapting an employee to the conditions of the external and internal environment. The term "adaptation" is extremely broad and is used in various fields of science.

Adaptation of personnel in the workplace is a necessary part of personnel management. The importance of measures on vocational guidance and adaptation of employees in our country is not perceived seriously enough by HR services for a long period. Many state enterprises and commercial organizations do not have even basic adaptation programs.

One of the problems of working with personnel in the organization when attracting staff is labor adaptation.

Labor adaptation of personnel is the mutual adaptation of the employee and the organization based on the gradual inclusion of the employee in the production process in new for him professional, psychophysiological, socio-psychological, organizational-administrative, economic, sanitary-hygienic and domestic conditions of work and rest.

The process of adaptation includes several stages:

1) Familiarization, which lasts about a month. During this stage the new employee is introduced to the organization (during this period he/she can demonstrate his/her capabilities). At the same time his readiness for work is evaluated.

2)Entry stage (lasting up to a year), when mastering the system of knowledge and skills necessary to meet professional requirements, mastering in the new team.

3) Integrative, during which there is a gradual acquisition, deepening and improvement of necessary skills and knowledge, formation of their unified complex. The employee acquires qualification of the appropriate level, turns into a specialist who is able to work independently and interested in work, get satisfaction from his work, strive to improve.

A person's ability to adapt is determined by the ability to foresee the main negative factors, which he can face, and the ability to react to them quickly.

It is customary to distinguish between primary (for persons with no work experience), usually associated with great difficulties, and secondary (for experienced workers), usually proceeding faster and requiring no special assistance from the manager.

The role of secondary adaptation is increasing in the conditions of labor market functioning. At that, it is necessary to carefully study experience of foreign firms, which pay increased attention to primary adaptation of young workers. This category of personnel needs special care on the part of the organizations' administration. Most often professional adaptation is considered as a process of a person's introduction to work within a certain profession, including him/her in the production activity, assimilation of conditions and achievement of standards of labor efficiency. However, adaptation cannot be considered only as mastering a specialty. It also provides for the adaptation of a newcomer to the social norms of behavior in force in the team, the establishment of such relations of cooperation between the employee and the team, which to the greatest extent provide effective work, satisfaction of the material, domestic and spiritual needs of both parties.

There are several types of adaptation, the main of which are organizational, professional, socio-psychological and psychophysiological.

Organizational adaptation consists of adaptation to a new place of work, existing rules and procedures, organization of work, ways of action.

Professional adaptation is complete and successful mastering of a new profession, i.e. getting used to it, adapting to the content and nature of work, its conditions and organization. It is expressed in a certain level of mastering of professional knowledge and skills, in the ability, in the correspondence of the character of the person to the nature of the profession.

Socio-psychological adaptation of a person to the production activity is adaptation to the nearest social environment in the team, to the traditions and unwritten norms of the team, to the style of work of managers, to the features of interpersonal relations established in the team. It means the inclusion of the employee in the team as an equal, accepted by all its members.

Psycho-physiological adaptation means adaptation to labor activity at the level of the worker's organism as a whole, which results in less changes in his functional state (less fatigue, adaptation to high physical loads, etc.).

In addition, the ways of inclusion of new employees in the life of the organization can significantly enhance the creative potential of existing employees and strengthen their inclusion in the corporate culture of the organization.

For a manager the information about how the process of adaptation of new employees is organized in his subdivision can tell a lot about the degree of team development, the level of its cohesion and internal integration.

Analysis of the adaptation process of new employees in the organization:

Adaptation of new employees is the most important element in the process of personnel management. Insufficient attention to the adaptation of new employees can negate the efforts of personnel management on personnel selection, if a new employee leaves the company, not being able to learn the new job properly or not fitting into the work collective.

The successful adaptation of a new employee is evidenced by:

1) Absence of a sense of discomfort in the workplace, a sense of uncertainty, and fear of the new job;

2) Mastering the necessary amount of knowledge and skills required for work;

3) Correspondence of labor indicators and behavior of employee to expectations of

management and colleagues.

Personnel adaptation procedures are designed to facilitate the entry of new employees into the life of the organization. Practice shows that 90% of people who quit their jobs within the first year made the decision already on the first day of their stay in the new organization. As a rule, a newcomer to the organization faces a lot of difficulties, most of which arise from the lack of information about the work order, location, characteristics of the colleagues, etc. And a special procedure for introducing a new employee to the organization can help alleviate more of the problems that arise at the beginning of the job.

In addition, ways to include new employees in the life of the organization can significantly enhance the creative potential of existing employees and strengthen their inclusion in the corporate culture of the organization.

In conclusion , we would like to note that the main task of adaptation should be to overcome the imbalance of the need for professional work between the employee and the organization. After all, the organization is interested in increasing the competitiveness of its products, and this requires the selection of both highly effective technologies and techniques, and the most capable employees. The higher the level of development of a worker in terms of the set of his professional knowledge, skills, abilities and motives for work, the faster the improvement and more productive use of the material factor of production.

LIST OF REFERENCES / СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Andrunik A.P., Suglobov A.E., Rudenko M.N. personnel safety. innovative technologies of personnel management. Textbook. 2nd ed. - M.: Dashkov and Co. 2020. 508 p.

2. Kuzina I.G., Panfilova A.O. Sociology of personnel management. Textbook. - Moscow: Prospect. 2020. 160 p.

3. Kartashova L.V. Human Resource Management. - Moscow: INFRA-M, 2005.

4. Samygin S.I.I., Uzunov V.V., Kartashevich E.V. Organization of research and pedagogical activity in the field of personnel management. Textbook for universities. - M.: Yurait. 2019. 283 p.

5. Morgunov E. Personnel management: research, evaluation, training. 2nd ed. - M.: OOO Journal of Personnel Management, 2005.

УДК 351.85

Российский и зарубежный опыт регулирования социально-культурной сферы

Н.И. Степанова, магистрант
Научный руководитель: С.В. Шарыбар, д-р экон. наук, профессор
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Социально-экономические преобразования, происходившие в России в конце XX - начале XXI вв., привели к серьезному социальному напряжению, в результате которого стала все более очевидной необходимость выработки новых инструментов и механизмов государственного регулирования социальных процессов. Последние пятнадцать лет формировалась и формируется система государственного регулирования отраслей экономики, основанная на сочетании взаимодействия государственных и рыночных принципов. На этом этапе одной из актуальных задач является приоритетное развитие отраслей социально-культурной сферы, функционирование которой на протяжении многих лет испытывало недостаток источников развития. Прежде всего, речь идет о социально-культурной сфере. В статье рассмотрен зарубежный и российский опыт публичного

управления данной сферой.

Ключевые слова: модель культурной политики, культурная деятельность, сценарии развития, публичное управление, регулирование социально-культурной сферы.

«Культура представляет собой особый духовный компонент человеческой деятельности, условие всей системы деятельности, которая может обеспечить разные стороны жизни человека» [1].

Кроме того, сфера культуры может быть представлена как сфера деятельности, в рамках которой осуществляется деятельность организаций независимо от их ведомственной и отраслевой принадлежности, а также отдельных творческих личностей, создающих материальные и нематериальные блага, отвечающие определенным духовно-досуговым потребностям человека, как общественным, так и личным. Она характеризуется как сеть различных субъектов, осуществляющих и регулирующих различные культурные мероприятия и реализующих в них свои интересы. Отличительной особенностью деятельности, осуществляемой в области культуры, в первую очередь является свойство непосредственного влияния на духовное состояние человека. Эта область, воспроизводящая качественный человеческий ресурс для общества. Чем выше образовательный и культурный уровень населения, тем выше экономический н, значит, социальный государственный уровень. В контексте современных направлений культуру следует рассматривать как ресурс новой экономики, источник нового мышления.

«Культурная деятельность – деятельность по сохранению, созданию, распространению и освоению культурных ценностей» [2].

Следует отметить, что деятельность в области культуры это широкое понятие по сравнению с экономической деятельностью, и, учитывая возможность его публичного признания, оно имеет не экономический, а социально-экономический характер. Культурная деятельность может осуществляться в процессе социального разделения труда н прямого обмена ее продуктами - это экономический аспект, либо существовать самостоятельно в виде самоцели людей с определенными духовно-эстетическими установками - это социальный аспект.

«Государственная культурная политика – это сознательная целенаправленная деятельность людей, связанная с достижением целей, востребованных обществом, в области культуры, посредством соответствующих мер, механизмов и действий» [3].

Эффективная реализация государственной культурной политики является важным направлением деятельности государства, которое во многом определяет комфортность проживания на определенной территории.

Право на участие в культурной деятельности и пользование учреждениями культуры, а также доступ к культурным ценностям каждого гражданина Российской Федерации гарантированы Конституцией Российской Федерации (статья 44). Закон Российской Федерации «Основы законодательства Российской Федерации о культуре» стал первым «отраслевым» законом и положил основы для формирования законодательства в сфере культуры.

Одним из наиболее эффективных механизмов реализации государственной культурной политики является разработка и последующая реализация целевых программ [4]. Целевые программы являются, в первую очередь, инструментом регулирования и управления стратегией экономического, социального и научно-технического развития, формой хозяйственной деятельности, а также способом концентрации ресурсов для решения неотложных первоочередных проблем и задач. Реализация программ обеспечивает достижение поставленных целей наиболее эффективными способами и в установленные сроки.

Культурная политика должна постоянно совершенствоваться. Однако отметим, что во всех странах она находится на разном уровне. Поэтому каждое государство определяет для себя собственную модель осуществления культурной политики:

На основании распределения денежных средств:

а) Государство – вдохновитель. В рамках данной модели государство не вмешивается в культурную деятельность, но путем предоставления налоговых льгот стимулирует денежное финансирование культуры отдельными лицами и организациями. Государственный бюджет участвует в финансировании культуры не напрямую, получая при этом меньше налоговых средств.

б) Государство – патрон. В рамках данной системы государство финансирует работу организаций, осуществляющих свою деятельность в области культуры путем управления по принципу «на расстоянии вытянутой руки». Государство только устанавливает общий уровень поддержки культурной деятельности посредством выделения соответствующих денежных средств из бюджета. Классическим примером такого государства является Соединенное Королевство Великобритании.

в) Государство – инженер. В рамках данной системы государственное финансирование организаций сферы культуры направлено на образование и эстетическое воспитание населения.

г) Государство – архитектор. Так же, как и государство «инженер», здесь поддерживается культура через специализированные государственные организации – Министерства или отделы культуры. Чиновники принимают решение о денежных субсидиях, их направления и размерах. В рамках данной модели культура финансируется согласно социальным стандартам.

Таким образом, если применять данную типологию для классификации России, то ее можно отнести к модели – государство-инженер. (Постоянная поддержка культуры со стороны государства, государственное финансирование – составляют основу государственных гарантий, направленных на сохранение и развитие культурного наследия страны).

По всему комплексу управленческих, организационных и финансовых мер управления:

а) Либеральная модель, при которой:

- государство не может вторгаться в автономную сферу культуры;
- рынок культурных ценностей выполняет важные задачи;
- система денежного финансирования в основном проводится через специальную систему частных фондов, систему государственного финансирования.

(Пример такой системы – модель «вытянутой руки» в Америки).

б) Частично-государственная модель.

- часть государственных обязанностей делегируется конкретному органу управления (к примеру, коллегиальному или художественному органу;
- демократизация культуры.

(Примером такой модели является культурная политика Ирландии, Великобритании)

в) Бюрократическо-просветительская / социалистическая модель.

Политический, финансовый и идеологический абсолютизм государства над культурой.

(Пример такой модели: культурная политика Советского Союза, в настоящее время - политика Китая и Северной Кореи)

г) Престижно-просветительская / национальная модель.

- На государство возлагается ответственность за развитие в обществе культурных ценностей и повышения их престижа.
- Первоочередным направлением представляется развитие национальной культуры и ограничение воздействия массовой культуры остальных стран.

(Примером такой модели является культурная политика Франции.)

д) Национальная модель эмансипации.

Первоочередное направление – возрождение, сохранение и развитие самобытной культуры, которая в прежние времена стремительно подавлялась (пример национальной

модели эмансипации – бывшие колонии или страны при тоталитарном режиме;

(пример данной модели: культурная политика Африки.)

е) Культурная политика переходного периода.

- создана в обществе, где ранее действовал тоталитарный режим.

- иногда государство целиком снимает с себя ответственность за достижение определенных целей (например, в Санкт-Петербурге приблизительно 50% населения вообще не посещают театр).

Л.Е. Востряков отметил четыре модели культурной политики, которые применяются в разных странах и представляют различные сценарии развития. Важность представляет то, что главным показателем для разделения таких моделей служит принцип денежного финансирования именно культурной сферы, а не политические основания [1].

Рассмотрим эти четыре модели подробнее.

1. Американская модель: роль государства в культурной сфере здесь проявляется крайне слабо. Большая часть финансирования направлена от частных спонсоров, различных фондов, и частных лиц.

2. Модель децентрализации (такая модель сегодня действует в Германии): бюджетное финансирование производится местными и региональными властями. Центр, лишенный министерства, имеет свои ограниченные компетенции в культурной сфере. Политика в культурной сфере поддерживается на законодательном уровне. При этом осуществляется частное финансирование на уровне с общественным и государственным.

3. Модель, действующая в Великобритании, Канаде и скандинавских странах. Данная модель основывается на так называемом принципе «вытянутой руки», в соответствии с которым правительство, устанавливает общий размер дотаций на сферу культуры и не принимает никакого участия в их распределении. Такая функция производится независимыми административными службами, которые отдают правомочия по распределению средств специальным экспертам и комитетам. Данная система предназначена для того, чтобы «держать политиков и бюрократов на расстоянии «длины руки» от работы с денежными средствами, по их распределению, а также ограждать учреждения сферы искусства от цензуры и политического давления.

Также особую важность представляет такой момент, что при полной независимости экспертов от государства для них не предназначается никакого вознаграждения за проделанную работу. Но все же для них данная деятельность и без того представляет почетную миссию. В связи с тем, что позиция каждого члена Совета приобретает публичных характер, исключаются все скрытые махинации: своя репутация всегда дороже. Данная система распределения денежных средств не исключает, а, напротив, предполагает предоставление возможности денежного финансирования культурных проектов, программ и отдельных коллективов организациями и частными лицами, чье решение не может критиковаться, в связи с тем, что здесь речь идет о собственных денежных средствах. Этакая модель лучше всего подходит для России. По крайней мере, в этом убеждены западные эксперты [5].

4. Модель, которая отмечена в докладе Европейской группой экспертов, «основана на действие сильной администрации в сфере культуры на централизованном уровне, администрации, которая помимо своих прямых расходов, направляемых на поддержку культурного развития, имеет и особую мотивирующую роль и направляет силы в работе всех партнеров, принимающих участие в культурной жизни. Данный орган является особым катализатором, он учитывает концепции создателей культурной программы. Распределение денежного финансирования происходит в непроизвольном порядке чиновниками, а на основе мнений, которые представлены специальными экспертами и комиссиями» [5].

Однако данная модель в качестве основы для страны не была выбрана. Также необходимо понимать, что это часто только формально провозглашенные принципы, которые на самом деле в реальной практике сильно корректируются неформальными основами.

Разница в институциональной организации сферы культуры, способах финансирования и целях, которые правительство ставит перед собой в рамках культурной политики, не позволяет однозначно выделить общие тенденции и тренды в культурной политике отдельных национальных государств. Самым ярким примером такой несопоставимости в рамках настоящего обзора является Китай, культурная политика которого в силу политических и исторических причин принципиально отличается от всех остальных представленных здесь стран.

Можно указать, тем не менее, два основных направления, в которых культурная политика Китая соответствует активности и направлениям культурной политики других рассмотренных стран:

- активизация культурной активности в международной сфере, ориентация на международный обмен, сотрудничество и популяризацию своей культуры за рубежом (среди мер, предпринятых Китаем в рамках политики открытости, проводимой руководством страны с 1978 года, можно выделить организацию институтов Конфуция в разных уголках земного шара, основание различных курсов по каллиграфии, китайской живописи и др.);
- экспертная и научно-исследовательская поддержка в разработке культурной политики по двум основным направлениям: анализ международного опыта и анализ состояния сферы культуры внутри страны.

Оба указанных направления китайской культурной политики присутствуют фактически во всех рассмотренных странах. Современная культурная политика стремится быть основанной на знаниях (knowledge-based development of culture politics), что ведет к развитию соответствующей исследовательской инфраструктуры во всех странах. Активизация международной культурной политики является ответом на вызовы глобализации, где культура выступает как проводник «мягкой политической силы» (Soft Power), а государства конкурируют между собой – в том числе силами культурной политики – за распределение инвестиционных, миграционных и туристических потоков.

Таким образом, социально-культурная сфера России должна развиваться по собственным принципам, учитывая положительные стороны зарубежного опыта в реализации культурной политики, формируя собственный опыт реализации социально-культурной политики.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Востряков Л.Е. Культурная политика как научная дисциплина и область практической деятельности // Личность. Культура. Общество. 2004. Вып. 3 (23). С. 240-253.
2. Петрова Л.Е., Ахьямова И.А., Трофимова Е.Е., Егорова А.А. Культура современности, современность в культуре: как реализовать национальную стратегию в условиях глобальных вызовов // Вопросы управления. 2021. № 2 (69). С. 134-145.
3. Жидков В.С., Соколов К.Б. Государственное управление сферой культуры // Ориентиры культурной политики. М., 2002. № 5. С. 34.
4. Шарыбар С.В, Маслова В.С. Состояние планово-прогнозной деятельности на местном уровне/Комплексное развитие сельских территорий и инновационные технологии в агропромышленном комплексе: Сборник IV международной научно-методической и практической конференции. Новосибирский государственный аграрный университет. 2019. С. 116-126.
5. Остудина Т.В., Остудина А.В. Проектный менеджмент как технология управления в сфере искусства и культуры // Scie№ces of Europe. 2021. № 68-2 (68). С. 44-52.

УДК 338.27

Особенности реализации стратегии на уровне муниципального образования

Е.В. Сысоева, магистрант
Научный руководитель: Ю.А. Макурина, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматривается процесс разработки и реализации стратегического планирования, уточнены элементы стратегического плана развития, определены его цели на уровне муниципального образования. Автор исходит из того, что стратегия, если она принята и реализуется, обеспечивает управляемость объекта в долгосрочной перспективе, позволяет обнаружить оптимальные пути и траектории достижения целей, сокращает риски и неопределенность при принятии управленческих решений на уровне муниципального образования.

Ключевые слова: стратегия, стратегическое планирование, муниципальное образование, муниципальная программа, социально-экономическое развитие.

Современная интенсивность изменений внешней среды, интенсификация знаниевых и информационных потоков столько значительны, что выработка и воплощение стратегии развития и управления муниципальным образованием становятся едва ли не единственным средоточием, ресурсом планирования и прогнозирования деятельности муниципального образования и его потенциала.

Стратегическое планирование – это основа системы стратегического управления муниципальным образованием.

В соответствие с тем, что сегодня в науке нет единства в определении понятия «стратегия», проанализируем (Таблица 1 – Альтернативные определения понятия «стратегия» (начало)) выработанные современной управленческой наукой классические, прогрессивные модальности, дефиниции, а также наиболее созвучные позиции автора определения или подтвердившие свою жизнеспособность практикой.

Таблица 1 – Альтернативные определения понятия «стратегия» (начало)

Автор	Определение	Источник
1	2	3
А. Чандлер	Стратегия – это определение основных долгосрочных целей и задач и утверждение курса действий, распределение ресурсов, необходимых для достижения этих целей	Chandler, Alfred D., Jr. Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise. – 1962.
И. Ансофф	Стратегия – это программа (стратегический план) действий, определяющий приоритеты проблем и ресурсы для достижения основной цели	Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. Пер. с англ. – СПб.: Питер. – 1999. – 416 с.
Д.А. Аакер	Стратегия – это система организационно-экономических мер по достижению долгосрочных целей	Аакер Д.А. Бизнес – стратегия. От изучения рыночной среды до выработки беспроигрышных решений. Пер. с англ. – М.: ЭКСМО. – 2007. – 464 с.

1	2	3
Г. Минцберг	Стратегия – это план, интегрирующий главные цели, политику и действия в единое целое	Mintzberg H., Lampel J., Ghoshal S. The Strategy Process: Concepts, Contexts, Cases. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall. – 2002. – 489p.
М. Портер	Стратегия – это план, ловкий маневр, принцип поведения, позиция, перспектива	Портер М. Международная конкуренция: Пер. с англ. / Под ред. В.Д. Щетинина. - М.: Международные отношения. – 1993.
	Стратегия – это способ реакции на внешние возможности и угрозы, внутренние сильные и слабые стороны	Портер М. Конкуренция: учебник. М.: Вильямс. – 2015. – 608 с.
Дж. Траут	Стратегия – это система способов управления деятельностью	Траут Дж. Траут о стратегии. Рынок ошибок не прощает. Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2007. – 176 с.
Б. Карлофф	Стратегия – это исследование будущего, анализ возможных сценариев развития	Карлофф Б. Деловая стратегия: концепция, содержание, символы – М.: Экономика. – 1991. – 239 с.
А. Томпсон, А. Стрикленд	Стратегия – это план, направленный на укрепление позиций и достижение поставленных целей. Стратегия предполагает наличие цели (нестратегической), находящейся рангом выше, над самой стратегией	Thompson A., Strickland A. Strategic Management: Concept and Cases. Boston: McGraw-Hill/Irvin, 2001. – 1079 p.
П.В. Магданов	Стратегия – это совокупность миссии, видения будущего, генеральной цели, стратегических целей и задач, критических факторов успеха и ключевых показателей деятельности, а значит, не только качественных факторов долгосрочной деятельности, но и количественных	Магданов П.В. Современная парадигма стратегического планирования // Ars Administrandi. - № 1. – С. 2014. – С. 5–16.

Как показывает анализ трактовок понятия «стратегия», существуют различные подходы к пониманию сути стратегии, порой противоположные. Однако прослеживается переход от понимания стратегии как некоторого целевого ориентира к набору указаний как действовать, объединенных ключевым показателем [2].

Приходится констатировать, что разработанные стратегии часто носят лишь декларативный характер и не реализуются на практике. В качестве основной проблемы формирования системы стратегического планирования в стране, охватывающей все уровни управления, отмечается также «необязательность разработки стратегической документации на муниципальном уровне» [1, С. 130]. Поэтому особенно актуальна сегодня проблема реализации стратегии муниципального образования в практическом применении.

Для эффективной работы в обеспечении высокого уровня социально-экономического развития территории важно использование программно-целевого метода в процессе планирования и прогнозирования дальнейшего развития территории.

Целью работы стало исследование особенностей реализации стратегии на уровне

муниципального образования.

Стратегическое планирование в Российской Федерации осуществляется на уровне федеральном, субъектов РФ и муниципальных образований. На каждом есть свои преимущества и ограничения. Так, выработка единой стратегии на страновом уровне осложняется рядом факторов. Во-первых, в текущих условиях ограничений на доступ к глобальным финансовым рынкам и ряду ключевых технологий у РФ недостаточно финансовых ресурсов для движения по модели «государства развития», сходной с реализованной в Южной Корее. Во-вторых, при принятии стратегических решений на национальном уровне политика, как правило, превалирует над экономикой [5, С. 177]. В-третьих, имеются явные различия в видении будущего страны у разных групп элит и населения. Наконец, из-за существенных региональных различий сценарии развития разных субъектов РФ с неизбежностью будут сильно отличаться [8].

Разделяя позицию профессора Ю.Н. Лапыгина [3, С. 100], полагаем, что содержание стратегии определяется не только структурной схемой стратегически значимых действий, но также должно быть согласовано с текущими проектами и программами развития муниципального образования (муниципальными программами), проектами и программами развития региона, в котором расположено муниципальное образование.

Муниципальные программы должны обеспечивать структурные преобразования в экономике, решение социальных проблем за счет концентрации экономических и финансовых ресурсов на приоритетных направлениях городского развития. Муниципальные программы – это инструмент, позволяющий увязать программные расходы и ожидаемые результаты социально-экономического развития города, что и составляет основную ценность программ как инструмента реализации стратегии. Важно чтобы цель программы была связана с решаемой проблемой; задачи были связаны с целью, а мероприятия в свою очередь с задачами, а также важно, чтобы задачи и мероприятия не дублировались.

В то же время на региональном уровне, во-первых, в большинстве случаев социально-экономические соображения преобладают над политическими, что сокращает инвестиционные риски для бизнеса. Во-вторых, перспективы для консолидации элит и населения вокруг стратегии развития оказываются шире благодаря меньшей гетерогенности, а также (по крайней мере, для части регионов) в силу исторических факторов, связанных с региональным патриотизмом и накопленным социальным капиталом. В-третьих, на уровне региона в ситуации хорошо подготовленных программ проще поиск дополнительных источников финансирования и привлечение частных инвестиций, в том числе иностранных.

Стратегическое планирование основывается на понимании того, что существует множество идей и проектов, которые могут оказаться эффективными, прибыльными для отдельных секторов экономики, муниципального образования и общества в целом. Но только некоторые из них являются стратегическими в том смысле, что сегодняшние инвестиции могут обеспечить новые возможности в перспективе и связать муниципальное образование с растущими сегментами региональной, национальной и даже мировой экономики.

Социально-экономическое развитие муниципальных образований необходимо осуществлять в комплексе. Традиционный комплексный план рассматривает проблемы и нужды муниципальных образований, определяет взаимосвязи между ними с целью наведения порядка в повседневной деятельности администрации, регулировании и общественных расходах. В отличие от него, стратегическое планирование является селективным, обеспечивает анализ проблем и потребностей, которые заложены в основе экономического развития муниципального образования, выявляет потенциальные «точки роста» и предлагает стратегии, которые наиболее основательно обеспечат поддержку и рост экономической базы и социальной сферы в среднесрочной и долгосрочной перспективе [7].

Внедрение стратегии, разработанной данным образованием, важно проводить, опираясь на собственные ресурсы, с помощью которых, можно определить и реализовать эффективные социально-экономические программы, которые обеспечат приток финансов в муниципальный бюджет [4].

Акцент необходимо делать на постоянном отслеживании качества жизни населения, потому что увеличение данного показателя – это главная задача социально-экономического развития. Поэтому основой для изучения и анализа динамики экономического состояния выступает расчет показателя качества жизни граждан муниципалитета, а также определение динамики, при реализации социальных программ и долгосрочных стратегий развития территории, с целью оценки влияния данных на уровень благосостояния граждан. Расчет ключевых показателей даст возможность скорректировать вовремя реализацию социально-экономического управления.

Ключевой особенностью реализации процесса комплексного социально-экономического развития муниципалитета видится то, что время планирования и периоды корректировки планов развития необходимо согласовать по срокам, с типичными циклами жизни рассматриваемой территории. Это принятие муниципального бюджета, а также период полномочий местных органов управления.

Все этапы реализации стратегического управления муниципальным образованием, которые в совокупности могут быть определены, вслед за Ю.Н. Лапыгиным, как «стратегирование» [3, С. 101], следует выполнять последовательно и скоординировано (рисунок 1). Именно так возможно сформировать логически последовательную, реальную, реализуемую, эффективную и единую стратегию.

Рисунок 1 – Этапы реализации стратегии муниципального образования [3]

В начале анализа исходной ситуации нужно изучить данные социально-экономического развития не только данного муниципального образования, но и России и региона, в общем. Также следует определить роль и место данного муниципалитета в развитии региона и страны в целом [6].

В процессе определения основных направлений стратегических целей определяются стратегические пути дальнейшего развития. В этот период важно выбрать, либо оставить имеющееся направление развития, а именно: инерционную стратегию, или же определить новую инновационную стратегию, в которой будут изменены приоритеты всей экономики данного образования. На практике зачастую реализуется комплекс обеих стратегий. Этот этап представляется наиболее важным в разработке стратегии концепции комплексного социально-экономического развития.

Выполнение задач развития целей, которые обозначены в стратегии, предполагает следующие пункты:

- промышленное развитие муниципального образования;
- инфраструктура муниципалитета;
- социальная, экологическая и кадровая политика, которая реализуется в пределах территории муниципалитета;
- благоустройство территории;
- анализ и усовершенствование деятельности местных органов власти.

При определении программ и подпрограмм органами местного самоуправления принимаются некоторые программные документы, в частности генеральные планы, планы застройки и планировки отдельных населенных пунктов, а также программы приватизации

на территории муниципального образования.

Процесс реализации стратегии развития муниципального образования предполагает определение необходимых форм государственной и муниципальной помощи при осуществлении всех пунктов стратегии, а также пути ее финансового обеспечения.

Таким образом, на современном этапе стратегическое планирование является одним из главных методов управления территорией муниципального образования. Как и в других сферах, реализация стратегии в муниципальном масштабе требует тщательного анализа развития всех сфер жизнедеятельности муниципалитета, принятия эффективных управленческих решений и своевременную корректировку долгосрочных программ и планов в зависимости от внутренних и внешних изменений в политической, экономической и социальной сферах.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Власкина Е.Я. Стратегическое планирование на муниципальном уровне: прихоть или необходимость? / Е.Я. Власкина // ЭКО. - 2016. №11 (509). С. 129-139.

2. Завьялова Е.А. Формат стратегии: практика крупнейших российских предприятий / Е.А. Завьялова, А.А. Кобылко // Стратегические решения и риск-менеджмент. – 2019. Т. 10. № 3. С. 210–219.

3. Лапыгин Ю.Н. Методы разработки стратегий муниципальных образований / Ю.Н. Лапыгин, Д.В. Тулинова // Управленческое консультирование. - 2018. №1 (109). С. 92-104.

4. Лукьяненко З.Б. Программно-целевой метод в государственном управлении бюджетной сферой / З.Б. Лукьяненко, Н.В. Югова // Ars Administrandi. Искусство управления. - 2014. №2. С. 72-78.

5. Макаров С.А. Форсайт и долгосрочная стратегия как инструменты развития региона: опыт Республики Татарстан// ЭКО. - 2020. № 5. С. 175-191.

6. Сурнина Н.М. Развитие методологии регионального стратегического планирования: повышение согласованности и результативности // Научно-аналитический журнал «Управленец». – 2013. – № 1(41). – С. 56-64.

7. Юсупов К.Н. Оценка стратегии социально-экономического развития национальной экономики / К.Н. Юсупов, А.В. Янгиров, Р.Р. Ахунов, Ю.С. Токтамышева // Вестник УГУЭС. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. – 2016. № 1 (15). С. 23–34.

8. Яновский В.В. Введение в специальность «Государственное и муниципальное управление»: учебное пособие / В.В. Яновский, С.А. Кирсанов. - М.: КНОРУС, 2017. 304 с.

УДК 339.138

Проблемы связей с общественностью в сфере государственного и регионального управления и рекомендации по их решению

Е.Д. Терехова, студент
Е.М. Долгова, преподаватель
Научный руководитель: И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье затрагиваются актуальные проблемы взаимодействия органов муниципального управления с общественностью. Проведенный анализ материала характеризует природу и сущность такого социального института, как связи с общественностью, с позиции государственного и муниципального управления.

Ключевые слова: связи с общественностью, государственное и муниципальное

управление, средства массовой информации, местные органы власти.

События последних лет особенно демонстрируют стратегическую для развития общества роль коммуникаций, которая может быть как стабилизирующей, так и дестабилизирующей, ведущей общество к развитию или же к деградации. В коммуникационной среде определяются контуры будущего, самоопределяются и организуются сообщества, рождаются инновации, прирастает человеческий капитал. Фундаментальная задача PR – стратегическое управление этой коммуникационной средой в условиях повышения общественной и информационной прозрачности, организация в ней процессов, которые способствуют общественному изменению и развитию в целом через создание и поддержание:

- репутационного и социального капиталов;
- новых устойчивых общественных связей;
- коллективных ценностей;
- механизмов продуктивной коммуникации (коммуникации, порождающей новые знания, смыслы, идеи, проекты);
- обеспечение доступности и достоверности информации [1].

К наиболее распространенным техническим средствам связей с общественностью относится распространение материалов через каналы коммуникации; предоставление обществу и журналистам исчерпывающей информации; организация и поддержание контактов со СМИ; создание и поддержание позитивного имиджа структуры или организации.

Среди ресурсов взаимодействия власти со СМИ можно выделить:

- административный ресурс, который по-прежнему имеет высокий потенциал;
- информационный ресурс, поскольку органы власти являются важнейшим источником информации для СМИ и общественности как конечного получателя информации;
- организационно-технологический ресурс, куда относятся структуры но связям с общественностью, пресс- службы или специалисты, в сферу обязанностей которых входит организация взаимодействия со СМИ [2].

Таблица 1 – Проблемы государственного PR и рекомендации по их решению

Проблема	Рекомендации	
1	2	3
Проблемы субъектов и инструмента коммуникации	Определение субъекта коммуникации (ЦА)	Выработка новых критериев сегментирования аудитории
Отсутствие единого языка общения власти и общества	Создание адаптированного к целевым аудиториям языка, обучение граждан основам политического процесса, воспитание политико-правовой культуры	
Недостаточность механизмов обратной связи с населением	Создание и внедрение механизмов обратной связи - горячие линии, общественные приемные, открытые форумы и др.	
Определение субъекта власти	Целенаправленная работа по формированию имиджа власти	

1	2	3
Потеряны институты идейного влияния на массы, объектные технологии работают неэффективно	Переориентация государственных каналов коммуникации на субъект-субъектные технологии, признание неэффективности прямого манипулирования общественным сознанием	
Проблемы информационного пространства	Информационно-психологическая безопасность граждан	Законодательная регуляция содержания сообщений СМИ, сокращение демонстрации сцен насилия и т.п.
Координация PR-усилий государственных и частных структур	Обсуждение возможных вариантов взаимодействия (аутсорсинг, интеграция частного консультанта в структуру властного органа), признание на государственном уровне необходимости такого взаимодействия и выработка единой идеологической стратегии	
Низкий уровень развития внутрикорпоративных коммуникаций	Тренинги, подготовка и переподготовка кадров, аудит и оптимизация коммуникативных потоков внутри госструктуры	
Низкий уровень общей культуры и журналистики, развлекательная направленность журналистики	Поощрение наиболее профессиональных журналистов, признание норм этичного профессионального поведения внутри журналистского сообщества, государственная законодательная и содержательная поддержка СМИ	

Как мы видим, некоторые из проблем связаны с несовершенством коммуникативных механизмов и недоопределенностью субъектов коммуникации - власти, общества, средств массовой информации, тогда как другие обусловлены несовершенством информационного пространства, низкой правовой и политической культурой общества.

Существенной проблемой, стоящей перед государством в области связей с общественностью, является определение субъекта коммуникации - иначе, целевой аудитории.

В процессе коммуникации не менее, чем адресат и сообщение, важен код, или язык сообщения. В области государственного PR встает проблема определения базовых политических, экономических и социальных понятий, чтобы на уровне передачи информации не возникало двойственности и иных толкований.

Для выстраивания долгосрочным устойчивых связей с общественностью власти необходим прогноз долгосрочного поведения населения, а не только краткосрочной реакции на те или иные события.

Близко к проблеме долгосрочного прогнозирования подходит и тема обратной связи с общественностью и СМИ. В рамках государственной информационной политики необходимо предусматривать различные механизмы обратной связи, поскольку отсутствие таких механизмов вызывает недоверие, власть начинает работать по принципу одностороннего информирования и влияния, а между тем, как мы помним, наиболее

эффективной признана модель двустороннего симметричного взаимодействия [3].

Проанализировав все проблемы в области связей с общественностью и средствами массовой информации в органах государственного и муниципального управления, можно сделать вывод, что необходима работа со специалистами в данной области и усовершенствование её работы.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Профессиональный стандарт специалиста по связям с общественностью Российская Ассоциация по связям с общественностью [Электронный ресурс] URL: https://www.raso.ru/upload/files/Profstandart_sp.pdf (дата обращения: 02.11.2021).

2. Состояние и перспективы развития связей с общественностью в государственном управлении [Электронный ресурс] URL: https://studme.org/64421/zhurnalistika/sostoyanie_perspektivy_razvitiya_svyazey_obschestvennostyu_gosudarstvennom_upravlenii (дата обращения: 02.11.2021).

3. Проблемы связей с общественностью в сфере государственного и регионального управления и рекомендации по их решению [Электронный ресурс] URL: https://vuzlit.ru/291846/problemy_svyazey_obschestvennostyu_sfere_gosudarstvennogo_regionalnogo_upravleniya_rekomendatsii_resheniyu (дата обращения: 02.11.2021).

УДК 656.132

Развитие мультимодальных транспортировок в условиях интенсификации мировой торговли

А.А. Третьяков, студент
Научный руководитель: О.А. Наконечная, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Данная статья посвящена исследованию развитию мультимодальных транспортировок в условиях интенсификации мировой торговли. Автор полагает, что в следствие применения мультимодальных перевозок перевозка «организованных единиц» продукции выполняется посредством комбинированного использования нескольких видов транспорта по логистической технологии «от двери до двери», позволяя поставщикам и получателям продукции значительно уменьшить расходы на транспортное обслуживание, тем самым снизит себестоимость продукции.

Ключевые слова: мультимодальные перевозки, груз, мировая торговля, конкурентоспособность, интенсификация, особенности, развитие.

Существенную роль, как в обеспечении любой внутрихозяйственной национальной экономики, так и во внешнеэкономической деятельности хозяйствующих субъектов играет транспортно-экспедиторская деятельность. Международное транспортное экспедирование отвечает за организацию и сопутствующее обеспечение перемещения материальных потоков по всему миру. Перспективы развития мультимодальных перевозок в международных перевозках рассматривались на конференции «Мультимодальный транспорт – 2021». В частности, это ключевые мировые тренды и изменения в области развития мультимодальных перевозок, планирование мультимодальных транспортных систем, проектирование инфраструктуры ТПУ и мультимодальных транспортно-логистических центров, архитектура специального финансирования мультимодальных транспортных систем [2, с 21-30].

Отметим, 2020 год выдался непростым и насыщенным: вспышка коронавирусной инфекции и вводимые ограничения, ослабление российской валюты, снижение мирового

спроса на товары и услуги, ограничения на добычу нефти в результате сделки ОПЕК+. Так, по итогам 2020 года внешнеторговый оборот России составил 567,8 млрд долл., что ниже на 15,1% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Экспорт составил 336,4 млрд долл. Кроме того, импорт по итогам 2020 г. составил 231,4 млрд долл., снизившись лишь на 5% относительно 2019 г.

Отметим, что России удалось сохранить положительный баланс (продать больше, чем купить), хотя экспорт упал гораздо сильнее импорта.

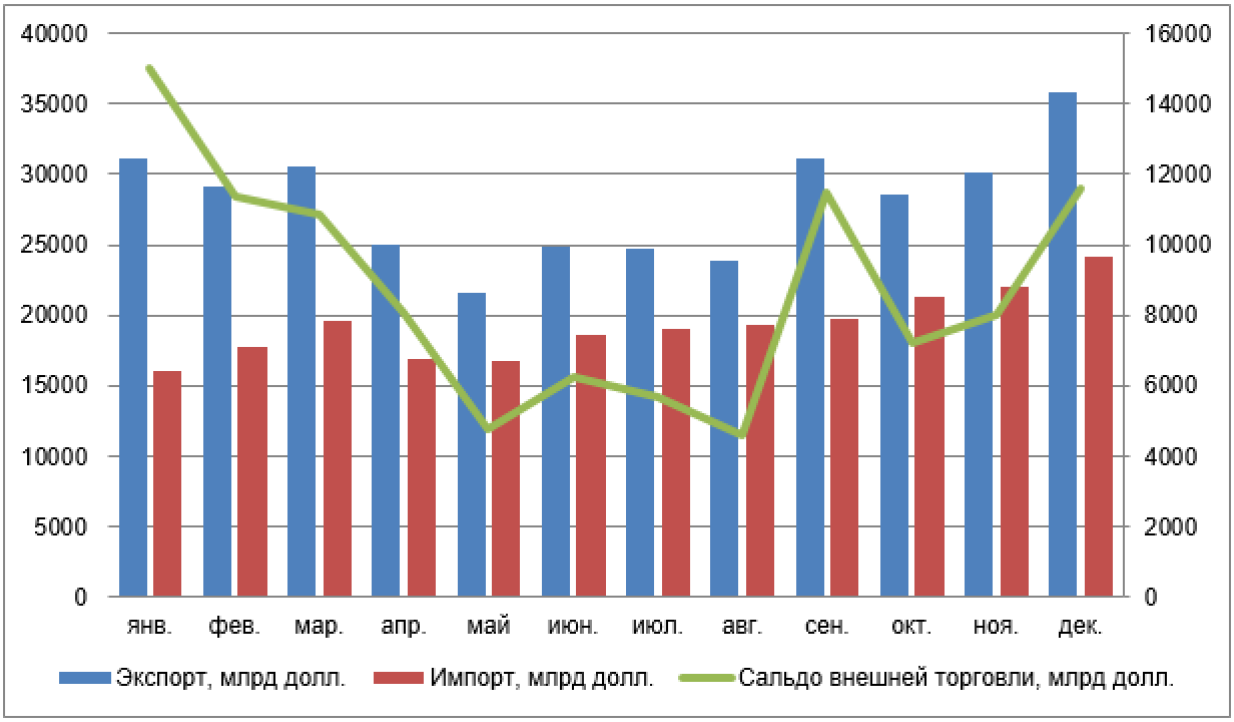


Рисунок 1 – Динамика экспорта и импорта России, 2020 г.

Основной провал товарооборота пришёлся на май–август из-за пандемии COVID-19 и введения ограничительных мер по всему миру. Не успела пойти на спад первая волна коронавируса, как в августе во многих странах стали повторно вводить жёсткие ограничения. Лишь к концу года торговля между странами снова начала оживать. Сумма экспорта товаров в декабре оказалась даже выше, чем была в январе.

Исследования показывают, что в четвертом квартале 2020 года экспорт из стран Восточной Азии вырос на 12 процентов, а импорт – на пять. В Китае уже в третьем квартале 2020 года экспорт увеличился на три процента по сравнению с этим же периодом предыдущего года. В четвертом квартале прошлого года экспорт товаров из Китая увеличился на 17 процентов, а услуг – на 2 процента.

Эксперты ЮНКТАД отмечают, что влияние COVID-19 на мировую торговлю было наиболее серьезным в первой половине 2020 года, когда она сократилась на 15 процентов. Но многие страны не оправились и к концу года . Так, в Бразилии экспорт товаров и услуг в четвертом квартале 2020 года снизился на 4% и 17%, соответственно, в Россия - на 19% и 34%, в Индии - на 5%, и 8% и в США - на 5% и 26% [4].

В России, в 2020-2021гг., несмотря на падение цен на сырьевые товары и слабый внешний спрос, в I квартале было зарегистрировано незначительное снижение ВВП на уровне -0,1%, в частности, благодаря росту потребительского спроса. В России ВВП во II квартале снизился на 5,6 %. Сейчас в мире перевозится более 13 млрд тонн грузов в год на сумму примерно 30 трлн долларов. К 2030 году, по прогнозам Всемирной торговой организации (ВТО), объем мировой торговли вырастет на треть, то есть примерно до 17 млрд тонн грузов в год [1, с 15-18].

На примере компании «Универсальные Грузовые Решения», покажем по каким

направлениям и в какие страны мира осуществляется транспортировка грузов. Компания «Универсальные Грузовые Решения» осуществляет перевозки из России в страны СНГ и обратно (из СНГ в Россию).

Одним из направлений компании «Универсальные Грузовые Решения» являются международные грузоперевозки из стран Азии: Китая, Индии, Японии, Тайваня, Таиланда и др. В сегменте международные перевозки из Китая – это одно из самых популярных направлений, так как выход на один из самых быстрорастущих рынков для компании является одним из важнейших этапов развития.

Международные грузоперевозки из Азии осуществляются преимущественно морским транспортом через порты Санкт-Петербург, Владивосток и другие крупные портовые города России, где груз проходит таможенное оформление.

Автомобильные грузоперевозки из Польши, Германии, Голландии, Франции, Испании, Италии, Бельгии, Англии, Чехии, Финляндии и других стран Европы являются одним из основных направлений в деятельности компании «Универсальные Грузовые Решения». Грузоперевозки из Грузии, Узбекистана, Армении и Молдовы пользуются значительным спросом, но в то же время требует знания особенностей таможенного оформления. Товары из стран СНГ как правило облагаются только НДС без уплат таможенных пошлин [3, с 35-37].

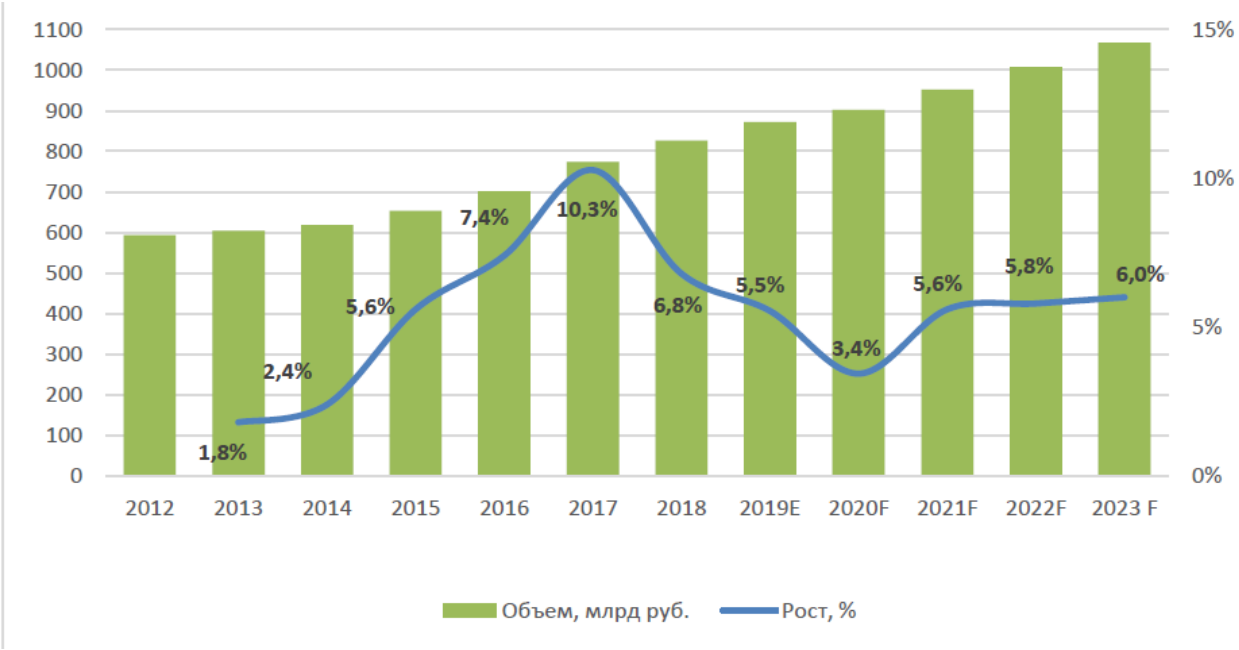


Рисунок 2 – Прогноз динамики стоимостного объёма рынка грузоперевозок компании «Универсальные Грузовые решения»

Несмотря на значительное число конкурентов на рынке («СДЭК», «Байкал Сервис», DPD», «Энергия»), сложившиеся ограничения в работе логистических компаний в период пандемии, транспортная компания увеличивает рыночную долю и повышает уровень логистического сервиса.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Аникина Б.А. Логистика, М.: Инфра - М, 2019 – С. 15-18.
2. Смирнова С.В. Организация взаимодействия различных видов транспорта при осуществлении мультимодальных перевозок / Экономика и менеджмент на транспорте: сб. науч. тр. – СПб., 2018. – С. 21-30.
3. Никифоров Е.С., Латыпова Р.Р. Мультимодальные перевозки: назначение, виды, особенности // Образование, экономика, общество. –2019. –№ 5-6 (45-46).-С. 35-37.

4. Индекс логистических показателей. [Электронный ресурс]. – URL: https://lpi.worldbank.org/international/global (дата обращения: 20.10.2021).
5. Универсальные Грузовые Решения. [Электронный ресурс]. – URL: https://ucsol.ru/ (дата обращения: 09.09.2021).

УДК 352; 338.26; 69.003

Актуальные проблемы территориального планирования и развития капитального строительства (на примере города Купино Новосибирской области)

А.А. Удочкина, магистрант
Научный руководитель: Ю.В. Печин, канд. психол. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассмотрено одно из направлений совершенствования территориального планирования муниципального образования на примере города Купино Новосибирской области. Отмечается недостаточно используемый потенциал реконструкции существующих территорий, находящихся в границах поселения, но пришедших в упадок.

Ключевые слова: территориальное планирование, управление территориальным развитием, муниципальное управление, капитальное строительство, реконструкция.

Актуальность темы исследования в том, что территориальное планирование, определяя направленность мер и характер пространственной организации обустройства территории на достаточно отдаленный срок, устанавливает рамки, в которых осуществляется градостроительное проектирование. В силу этого территориальное планирование является ключевой составляющей градостроительной политики. От качества решений, принятых в утвержденных документах территориальное планирование, во многом зависит будущее территорий, для которых они разработаны, в конечном счете, будущее страны.

Управление территориальным развитием – это специально организуемые системные действия, направленные на обеспечение устойчивого и сбалансированного воспроизводства социального, хозяйственного и природного потенциалов территории при позитивной динамике параметров уровня и качества жизни населения.

Такие действия могут осуществляться на общегосударственном уровне (правительством и Федеральным собранием) и регионально (органами власти и управления субъектов федерации и их ассоциациями), и локально (органами местного самоуправления).

Важнейшими признаками территориального развития являются [5]:

– устойчивость, длительное сохранение условий воспроизводства потенциала территории (его социальной, природно-ресурсной, хозяйственной среды);

– сбалансированность территориального развития, то есть соблюдение для каждой региональной системы определенных пропорций основных составляющих ее потенциала (например, между численностью населения и развитием дорожной сети, между развитием дорожной сети и площадью лесопарковых зон и т. п.).

Сегодня все полномочия по управлению городским развитием в регионах в соответствии с Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» переданы непосредственно территориальным организациям местного самоуправления – уполномоченным структурным подразделениям муниципальных образований. Основным нормативно правовым актом территориального планирования является Генеральный план, который в целях обеспечения устойчивого развития территории, развития инженерной, транспортной и социальной инфраструктур, и обеспечения учета интересов граждан и их объединений, субъектов, в соответствии с Градостроительным

кодексом РФ, определяет стратегию градостроительного развития муниципального образования.

В настоящее время, возникает ряд проблем, оказывающих влияние на организацию осуществления территориальное планирование на уровне муниципальных образований. Наиболее остро проблемы территориального планирования проявляются в сфере капитального строительства.

Нами было проведено исследования процессов управления капитальным строительством (на примере Купинского района Новосибирской области). В процессе исследования мы выяснили, что настоящее время сложилась не вполне рациональная практика размещения новых объектов строительства на новых территориях, как правило, за чертой сложившихся микрорайонов. Это на первый взгляд проще и выгоднее, чем приводить в порядок, рекультивировать заброшенные и лишенные внимания площадки, например в границах поселения. И если для крупных объектов это может быть оправданно (требуется большие площади), то для жилищного строительства и небольших коммерческих объектов это неочевидно.

Так, согласно Генерального плана городское поселение Купино планируется расширять за счет приращения прилегающих площадей. Однако расширение города за счет создания новых жилых микрорайонов может тормозить процесс развития территории, так как потребует больших инвестиций в капитальную инфраструктуру (подвод электроснабжения, водоснабжения, дорог, строительство котельных и т.п.). По нашему мнению наиболее целесообразно обратить внимание на уже освоенные территории города Купино, но находящиеся в полуразрушенном состоянии и обладающие хорошими перспективами для реконструкции [4].

Наиболее интересным вариантом может стать реконструкция микрорайона «Закаменка». В соответствии с Генеральным планом, разработанном на 2012-2032 гг., в Закаменке фактически отсутствуют планы нового строительства. Между тем данный микрорайон имеет добротные коммуникации: он электрифицирован, имеет центральный водопровод, 40% улиц покрыты твердым покрытием. Общая площадь жилой застройки микрорайона Закаменка составляет 28,7 га. На территории микрорайона «Закаменка» проживает 1496 человек, что составляет 12,5 % от всех жителей города.

На сегодняшний день на его территории имеются следующие объекты:

- Вагоно-ремонтное предприятие
- Электроподстанция
- средняя школа № 148 (на 350 детей)
- детский сад «Березка» (150 мест)
- интернат для одиноких ветеранов труда
- 8 магазинов (универсальных)
- 1 мебельный магазин
- 3 котельных

Район Закаменка может стать подходящей площадкой для строительства как социального, так и коммерческого жилья.

Однако на территории Закаменки имеется большое количество земельных участков, которые не имеет официального оформления, также в микрорайоне существуют целые улицы ветхого жилья. По данным главного архитектора города Купино общая площадь неоформленных участков составляет 17,22 га, что составляет 60 % от общей площади микрорайона. Износ большинства жилых строений составляет более 85%.

На первом шаге потребуется ревизия состояния жилых построек на предмет их технического состояния (это входит в полномочия отдела капитального строительства и архитектуры), а затем будет необходима терпеливая, непростая совместная работа с другими структурными подразделениями администрации Купинского района – юридическим отделом, отделом имуществ, земельных отношений и охраны окружающей среды – по выявлению бесхозяйных жилых объектов, их инвентаризации, определению собственников

и, в случае отсутствия последних, началу процедуры приобретения права муниципальной собственности.

Выявление бесхозяйного и бесхозяйственно содержимого имущества, а также проведение с ним работы, в том числе по оформлению прав и приведению его в надлежащий вид, в соответствии с нормами Земельного кодекса РФ и иными нормативными правовыми актами являются прямыми полномочиями органов местного самоуправления [1, 2, 3].

Ответственность за работу с бесхозяйным и бесхозяйственно содержимым имуществом возложена на Главу администрации муниципального образования города Купино.

Таким образом, упорядоченные действия позволят муниципальному образованию выявить неиспользуемые (заброшенные, бесхозяйно содержащиеся) объекты недвижимого имущества на территории микрорайона Закаменка с целью вовлечения неиспользуемых объектов в хозяйственный оборот и повышения эффективности использования указанного имущества.

Администрация Купинского района, не имея существенных бюджетных ресурсов для инвестиций в капитальное строительство (лишь 0,7 % от всех инвестиций), может влиять на процесс территориального планирования, стимулирования капитального строительства за счет грамотного комплексного подхода к оценке всех факторов строительства, за счет рационального использования имеющихся заделов, за счет создания благоприятных условий для строительства в целом. Поэтому важно использовать не только новые земли за границами жилых микрорайонов, но и рачительно распоряжаться ранее освоенными землями. Если муниципалитет проведет предпродажную подготовку территории микрорайона Закаменка и предложат инвесторам выгодные условия, то это даст хороший толчок к развитию капитального строительства в Купино.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Земельный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 25 октября 2001 г. № 136-ФЗ (в ред. от 3 июля 2016 г.) // Российская газета. – 2001. – 30 окт. – № 211-212 [Электронный ресурс]: – Режим доступа: https://constitution.garant.ru/ (дата обращения: 09.09.2021).

2. Градостроительный кодекс Российской Федерации от 29.12.2004 № 190-ФЗ (ред. от 27.12.2019) // Российская газета. – 2004. – 30 дек. – № 290[Электронный ресурс]: – Режим доступа: https://constitution.garant.ru/ (дата обращения: 05.10.2021).

3. Федеральный закон от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» (в ред. Федерального закона от 28 декабря 2016 г. № 465-ФЗ) // Российская газета. – 1999. – 19 окт. – № 206 [Электронный ресурс]: – Режим доступа: https://constitution.garant.ru/ (дата обращения: 04.10.2021).

4. Амельченко М. В. Муниципальное управление сферой строительства в современных условиях // Современный взгляд на будущее управленческой науки: сборник трудов сборник трудов Всероссийской (национальной) студенческой научно-практической конференции [Текст] / М. В. Амельченко. – Новосибирск, 2019. – С. 8-11.

5. Олюха В.Г. Оптимизация капитального строительства: государственно-правовые проблемы. – Одесса: ЦУР, 2015. – 302 с.

УДК 351/354

Цифровая трансформация государственного управления

В.С. Федоряк, магистрант
Научный руководитель: И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Статья посвящена исследованию влияния цифровой трансформации на систему государственного управления и государства в целом.

Ключевые слова: цифровая трансформация, государственное управление, услуги, государство как платформа, сервис, цифровая платформа, автоматизация, цифровизация, данные.

Цифровая трансформация с каждым днём стремительно меняет жизнь человека. Развитые государства уделяют пристальное внимание различным аспектам цифровой трансформации и их интеграции в свою экономическую систему, что в свою очередь ведёт к переходу к цифровой экономике и становлению цифрового государства.

Цифровая экономика представляет собой новый экономический уклад, основанный на знаниях и цифровых технологиях, которые формируют у людей новые навыки и открывают новые возможности для общества, бизнеса и государства.

Процесс перехода к цифровой экономике требует развития и внедрения новых технологий, перестройки рынка труда, изменения принципов работы государственных и муниципальных органов власти, изменение существующих и разработка новых законов для регулирования цифровой среды.

Так, с момента внедрения цифровых технологий, ряд задач и процессов, которыми ранее занимался человек, перешёл в управление цифровых технологий и основанным на них механизмам автоматизации.

Автоматизация является основополагающим этапом на пути перехода к цифровой экономике и сопровождается внедрением ИТ-решений, которые повторяют уже существующие процессы.

Следующим этапом выступает цифровизация. В процессе цифровизации происходит улучшение рабочих процессов за счёт уже внедрённых информационных технологий, что открывает возможность применять улучшенные lean-методы оптимизации процессов (бережливое производство), реинжиниринг процессов (радикальное перепроектирование рабочего процесса) и анализ данных для принятия решений.

Завершающий процесс, который включает в себя переход к новым технологиям и постепенную перестройку привычных принципов управления, изменения подходов к управлению человеческими ресурсами называется цифровой трансформацией. Цифровая трансформация сопровождается снижением транзакционных издержек за счёт внедрения цифровых платформ, переходу к новым моделям деятельности, а также соединением возможностей технологий и традиционной сферы деятельности организаций, что приводит к появлению новых продуктов и процессов с принципиально иными качествами.

Жизни людей также меняется: населению доступны новые сервисы, а вместе с ними повысилось качество, скорость и удобство государственных услуг. Федеральный проект «Цифровое государственное управление» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» определяет ряд мероприятий, направленных на реализацию трёх ключевых направлений:

1. Цифровизация процессов предоставления государственных услуг и исполнение государственных функций государственными органами власти;

2. Повышение удовлетворённости граждан качеством массовых социально значимых государственных и муниципальных услуг, оказываемых в электронном виде посредством

Единого портала государственных и муниципальных услуг;

3. Стимулирование граждан к получению государственных и муниципальных услуг в электронном виде с использованием Единого портала государственных и муниципальных услуг.

Важнейшим шагом в становлении цифрового государства стал запуск в 15 декабря 2009 года Портала государственных услуг Российской Федерации (Портал «Госуслуги»). Портал обеспечивает для физических и юридических лиц доступ к сведениям о наличии услуг, предоставляемых органами государственной и муниципальной власти, и возможности их получения.

В связи с переходом ряда функций государства в цифровой формат, немаловажной является задача обеспечения всех граждан равным доступом к электронным услугам. В раках федерального проекта «Информационная инфраструктура» к 2024 году планируется предоставить бесплатный доступ к сети «Интернет» жителям всех посёлков с населением от 100 до 500 человек.

Для граждан цифровой формат открывает ряд преимуществ:

1. Экономия времени – отправить запрос на получение необходимых документов можно из любой удобной точки, где есть интернет;

2. Автоматизация очереди – возможность выбора удобного времени для посещения государственного или муниципального учреждения, предоставляющего услуги;

3. Автоматизация контроля – электронный формат предоставления услуг позволяет в автоматическом режиме осуществлять верификацию заполнения форм подачи заявки, своевременно направлять уведомление гражданам о допущенных ошибках в процессе заполнения формы заявки и о выполнении услуги.

Благодаря цифровому взаимодействию с гражданами государственные и муниципальные служащие снижают свою рабочую нагрузку, высвобождают время на аналитическую работу, а также сокращают количеству рутинных действий.

С целью повышения эффективности предоставления государственных услуг в цифровом формате с 2010 года функционирует Система межведомственного электронного взаимодействия (СМЭВ). Основная задача СМЭВ заключается в передачи данных между органами государственной власти во всех субъектах Российской Федерации по принципу одного окна. Информационное поле, в рамках которого действуют все участники системы, позволяет гражданам и организациям не только получать государственные или муниципальные услуги в независимости от места официального или фактического местонахождения, но и сократить перечень документов, которые необходимо прилагать к заявлению, так как если ранее документ уже попал в базу данных того или иного органа власти, его можно извлечь из базы без повторного запроса от заявителя.

Вместе с тем существует ряд определённых сложностей:

1. Система не всегда способна стабильно и корректно функционировать;

2. В ряде задач служащим приходится одновременно работать с разными версиями системы;

3. Пользователь системы не всегда способен оформить запрос без помощи технического специалиста;

4. В технологических картах межведомственного взаимодействия не всегда представлена актуальная информация;

5. Ограничен объем данных, которые можно передать за один раз;

6. Можно отследить только факт передачи данных, но не их качество;

7. Отсутствие единого формата передачи данных.

Однако при текущих сложностях в работе системы есть преимущества:

1. Все данные предаются по защищённым каналам связи, что исключает возможность их передачи третьим лицам;

2. Возможность направить оперативный запрос в ведомство без необходимости письменного заявления или личного посещения;

3. Возможность отслеживать этапы процесса обработки документа;

4. Оперативный доступ к необходимым документам и данным.

Кроме того, цифровая трансформация затронула и документооборот организаций.

Госпредприятия и госучреждения внедряют в свою работу системы электронного документооборота и делопроизводства (СЭДД). Электронный документооборот – это система процессов по обработке документов в электронном виде, исключающая их физический аналог.

В модели цифровой трансформации государственного управления государство становится большой цифровой платформой, выступая посредником между гражданами и внутренней административной системой государства.

Цифровая платформа – это интегрированная информационная система, обеспечивающая многостороннее взаимодействие пользователей в процессе обмена информацией с целью снижения общих транзакционных издержек, оптимизации бизнес-процессов и повышения эффективности цепочки поставок товаров и услуг.

В рамках взаимодействия внутри цифровой платформы поставщики продуктов и услуг могу безопасно и комфортно заключать сделки с клиентами, получая такие преимущества как: снижение стоимости и времени операций и получение дополнительной информации о продуктах, услугах и клиентах.

Если говорить о цифровой платформе с точки зрения государства, то в данном случае такое государство выступает посредником между гражданами, бизнесом и государственными служащими, что повышает комфорт и снижает издержки при взаимодействии.

Целью «Государства как платформы» («ГКП»), как уже говорилось выше, является обеспечение комфортного взаимодействия с гражданами, снижение роли человеческого фактора и исключение шаблонных действий в процессе оказания услуг, максимальная клиентоориентированность и снижение нагрузки государственных и муниципальных служащих.

Теперь перейдём к выгодам, которые получают стороны взаимодействия.

Граждане:

1. Снижение стоимости государственных услуг;

2. Повышение спектра и качества услуг;

3. Снижение субъективизма при получении услуг;

4. Повышение безопасности и стабильности среды для жизни.

Бизнес:

1. Благоприятное законодательства для создания бизнеса;

2. Является поставщиком данных для «ГКП»;

3. Потребление сервисов «ГКП».

Государство:

1. Повышение конкурентоспособности страны на зарубежном рынке;

2. Адаптация к новым вызовам технологического уклада;

3. Сохранение человеческого и технологического капитала внутри страны;

4. Повышение удовлетворённости государственными серифами для граждан и бизнеса;

5. Повышение скорости и качества государственных стратегических решений.

Основой «ГКП» является решение жизненных ситуаций граждан. Необходимо выстроить определённую структуру, основанную на данных и обладающую инструментами взаимодействия с гражданами. Так, Аналитическим центром Правительстве Российской Федерации разработана платформенная архитектура государства, основными элементами которой являются:

1. Инфраструктура – представляет собой набор элементов, которые обеспечивают функционирование цифровой платформы и средств информационного взаимодействия.

2. Данные – инструменты управления данными (сбор, обработка и анализ);

3. Ядро – базовые системные инструменты и сервисы, которые переиспользуются на других уровнях платформы.

4. Прикладные сервисы – набор ключевых универсальных сервисов (услуг);

5. Каналы – механизмы и интерфейсы взаимодействия с гражданами;

6. Жизненные ситуации – удовлетворение потребностей граждан и бизнеса посредством оказания государственных услуг.

Из вышеуказанного следует, что для полноценного перехода к цифровой модели управления требуется создание единой технической основы и единой базы данных о пользователях (граждане, бизнес и служащие), разработка единых стандартов оформления сервисов, ориентированных на реальные жизненные ситуации.

Планомерным итогом развития цифрового государства является переход к преактивному оказанию услуг, когда государство на основании анализа собранных данных может предвидеть какие услуги будут востребованы гражданами в различные периоды их жизни.

Исходя из задач, обозначенных национальной программой «Цифровая экономика Российской Федерации», к 2024 году планируется создание гибкой, адаптивной высокотехнологичной системы государственного управления, которая целиком основана на данных и способна оптимизировать структуру существующего государственного аппарата, процессы взаимодействия с потребителями государственных услуг и рутинные вспомогательные процессы.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Цифровое государственное управление. [Электронный ресурс]: – Режим доступа: https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/882/ (дата обращения: 22.10.2021).

2. Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации. НСУД в цифровом госуправлении. [Электронный ресурс]: – Режим доступа: https://storage.myseldon.com/ news_pict_8F/8F84B661D00304CF8CC50A427E0876E0 (дата обращения: 22.10.2021).

3. Зайченко И.М., Горшечникова П.Д., Лёвина А.И. Цифровая трансформация бизнеса: подходы и определение / И.М. Зайченко, П.Д. Горшечникова, А.И. Лёвина //. Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». 2020. № 2. С. 205-212.

4. Государство как платформа: Люди и технологии / под ред. Шклярук М.С., – М: РАНХиГС, 2019 – с. 111.

5. Петров М.В., М.С. Шклярук, В.В. Буров, А.В. Шаров Государство как платформа [Электронный ресурс]: – Режим доступа: https://www.csr.ru/upload/iblock/ 313/3132b2de9ccef0db1eecd56071b98f5f.pdf. (дата обращения 26.10.2021).

УДК 331.108:37

Профессиональная компетентность молодого специалиста в сфере управления образованием

Е.В. Хатеева, студент
А.Ю. Наймушина, студент
Научный руководитель: И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматривается профессиональная компетентность молодого специалиста в сфере управления образованием. Авторы обосновывают мнение о том, что управление образованием означает процесс, который регулирует достижение целей образовательной политики, повышение эффективности образования, достижение целей и определение задач управления, мониторинг деятельности субъектов. Образование представляет собой огромную систему, во главе которой должен стоять человек с высокими профессиональными ценностями, глубокими знаниями в сфере управления. Авторы данной статьи приходят к выводу о том, что знания, умение анализировать, а также прогнозировать, стрессоустойчивость, подчинение своему начальству и служение делу - всё это является профессионально-личностными требованиями, которые следует предъявить к молодому специалисту в сфере управления образованием. В каждом чиновнике должна оставаться, наряду с долгом службы, высокая доля человечности, которая и определяет основные качества успешного руководителя и специалиста.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, управление образованием, специалист, образование, профессиональные качества, профессиональные требования.

Общеизвестно, что управление образованием представляет собой деятельность органов власти и негосударственных организаций, направленную на повышение эффективности образования. Очень много пишется и говорится об управлении. Термин «управление» применяется в различных сферах социальной, политической и экономической жизни и означает, что любая организация или учреждение, включая правительство, нуждается в надлежащем управлении для успешного функционирования. Следовательно, говоря о управлении образованием, большинство авторов сходятся во мнении, что во главе отдела управления образованием должен стоять человек с высокими профессиональными ценностями.

В рамках данной статьи термин «управление образованием» будет означать процесс, регулирующий достижение целей образовательной политики, определение задач управления, планирование мероприятий, необходимых для реализации этих задач, организация скоординированной деятельности субъектов, мониторинг [2].

Образование в Российской Федерации представляет собой громадную систему, насчитывающую тысячи организаций, в которых учатся и работают миллионы людей. Такая большая сфера деятельности не может существовать сама по себе без взаимодействия с другими сферами деятельности и с государством в лице государственных институтов. Проблемы в системе образования затрагивают практически всех членов нашего общества – всех родителей, учащихся (иногда одновременно), работников системы образования, бабушек и дедушек и т.д. Следовательно, интересы многих субъектов пересекаются в сфере образования, что, безусловно, требует координации и реализации этих интересов. Сфера образования - это не просто множество организаций. Законом Российской Федерации «Об образовании» (статья 8) введено понятие системы образования. Система образования в Российской Федерации представляет собой совокупность взаимодействующих:

1. программы непрерывного образования, государственные образовательные стандарты различных уровней и направлений;

2. сети, организационно-правовые формы, типы и виды образовательных учреждений, реализующих их;

3. органы управления образованием и подведомственные им учреждения и организации.

Взаимодействие этих элементов создает способность системы предоставлять образовательные услуги приемлемого уровня и содержания, признанные государством и обществом.

Для того чтобы система образования функционировала "в одном направлении", осуществляла необходимую для общества, государства и личности образовательную деятельность, необходимо, чтобы ею кто-то управлял. Поскольку в образовании никогда не было недостатка в инициативе и инновациях, как в других областях (в этом сила системы).

Управление осуществляется одним субъектом - лицом или группой лиц, которые объединены каким-либо организованным образом [1].

В статье 9 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» записано, что для замещения вакантной должности, наряду со стажем и профессиональным образованием, претендент должен обладать профессиональными знаниями и навыками, необходимыми для исполнения должностных обязанностей. В должностных инструкциях своим подчинённым начальники называют самые общие требования к знаниям [3].

Например, специалист должен знать Конституцию Российской Федерации, действующее законодательство в области образования, местного самоуправления и регионального законодательства, которое регулирует вопросы образования, основы социального планирования, теорию разработки и принятия управленческих решений, определение целевых показателей и т.д. Конечно, необходимо глубоко разбираться в «объектах управления»: для чиновников это образовательные и инновационные процессы, национальные и авторские проекты в области образования, которые опубликованы в литературе и в нормативных документах. Объем знаний обширен и имеет свойство меняться на постоянной основе. Основой для управления как небольшой организацией, так и социальной сферой должны стать обязательные знания в сфере менеджмента.

Для всех специалистов руководитель создает специальные знания, которыми они должны обладать на высоком уровне. Эти знания должны соответствовать профилю деятельности. Развивая функциональный подход к построению деятельности, в аппаратах управления начали появляться специалисты в сферах «строительство», «питание», «лицензирование», «защита прав детей на образование» и т.д. Все эти сферы, несомненно, ставит перед сотрудником задачу «обладания знаниями» и позволяет им качественно выполнять определенные функции. Но образовательный процесс, для которого существуют все структуры управления, гораздо богаче и сложнее. Любой сотрудник образовательного органа должен разбираться в важнейших «производственных» науках: детской педагогике, психологии, философии образования. Наивысшую похвалу можно получить за знания и методы преподавания. Это минимум, который, как правило, не пропустит в должностную инструкцию «специалист по кадрам», но без этого орган управления образования со временем перестанет быть нужным системе, которой призван служить.

Умение анализировать и проектировать является особенно важным требованием. Сотрудник управления образованием ценен, если он способен взять на себя ответственность за управление частью общего процесса, будь то право детей на образование или состояние зданий образовательных учреждений. При необходимости он должен взять на себя функции мониторинга состояния, анализировать происходящее, планировать будущее.

Стрессоустойчивость – это качество, которое необходимо каждому специалисту. Всем известно, что сотрудники руководящих органов часто сталкиваются с критикой как со стороны посетителей, так и со стороны менеджеров. Всё это - стрессовые факторы, после которых ухудшается состояние здоровья, может возникнуть отчаяние, депрессия, может развиться болезненная мнительность; в конце концов, постоянный стресс может перерасти в болезни. Поэтому устойчивость к критике, неприятным разговорам с клиентами, коллегами и

руководством, а также умение разрешать конфликты должны быть у сотрудника аппарата управления.

Повседневная работа аппарата связана с необходимостью быстрого выполнения ряда команд: задержки в исполнении приказов и решений, протокольные инструкции усложняют работу руководителя и других специалистов. Поэтому способность выполнить срочную команду или, как выразились современные чиновники, «устранить проблему» следует отнести к профессиональным требованиям. У некоторых сотрудников болезненное душевное состояние из-за постоянной борьбы с собой и с их руководством: «Я не могу этого сделать, а делать это противно». Что нужно посоветовать в такой ситуации? Конечно, вы не должны становиться исполнителем по принципу «я выполняю приказ, а там хоть трава не расти». В некоторых случаях вы можете попытаться повлиять на содержание приказа: ведь кто, как ни специалисты органа управления, готовят планы, управленческие решения, распоряжения. Многое происходит в спешке, поэтому один приказ похож на другой и усиливает принцип реактивного управления. Но есть много случаев, когда даже в совершенно безнадежной ситуации подчиненные изменили мнение своих собственных руководителей, что очень важно, существенно и необходимо для принятия решений. Однако повседневная жизнь руководства не может быть превращена в бесконечные дебаты; обсуждение любого управленческого решения. Умение подчиняться, но при этом хорошо справляться с ситуацией, можно отнести к высокой технике общения между людьми, независимо от служебного положения.

Стандартные должностные инструкции, которые можно найти в любом справочном издании, включают клише о навыках муниципальных служащих в число требований к профессиональным качествам сотрудников управления образования. Например, в подготовке проектов правовых актов, в планировании и организации работы команды, в организации контроля, в ведении деловых переговоров, в консультировании, в управлении конфликтами и т.д. Все перечисленное в этом пункте, скорее всего, следует отнести к основным управленческим функциям, которыми должен обладать человек, если он хочет быть профессиональным сотрудником в управлении образованием. Тем не менее, эти навыки и умения могут быть использованы в любой организации.

Среди принципов муниципальной службы (статья 4 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации») первым является принцип приоритета прав и свобод человека и гражданина. Этот принцип должен отражать готовность муниципального служащего нести свою службу в городе (районе), администрация которого по тому же закону (пункт 2 статьи 2) является для него нанимателем [3]. Это буквально означает, что все проекты программ, приказов или других документов должны готовиться только исходя из интересов широкой общественности. Собственно служение связано, скорее, с отношением к делу, с ответственностью за предпринятые меры и даже с жертвенностью. Неслучайно как обременительные, так и компенсационные меры возлагаются на муниципальных и государственных служащих на уровне закона.

Подводя итог, можно сделать вывод, что знания, умение анализировать, а также прогнозировать, стрессоустойчивость, подчинение своему начальству и служение делу - всё это является профессионально-личностными требованиями, которые следует предъявить к молодому специалисту в сфере управления образованием. Всё легко запоминается. Есть ли что-нибудь еще, что можно добавить? Конечно: ценности и идеалы, морально-этические качества, патриотизм, правосознание, финансово-экономическая компетентность; не лишним будет вспомнить о здоровом образе жизни, отношении к семейным ценностям. При определении характеристик, требований авторы всегда стремятся добавить, уточнить, усилить, выразить по-другому. В результате мы получаем параллельный список, частично повторяющий первый, затем третий и т.д. В таких случаях следует принять решение о разработке интегрирующего качества, которое поглощает то, что не принято во внимание, не сказано, не представлено. Такое интегрирующее качество можно было бы назвать доверием тех, кому обязаны служить сотрудники местных органов власти в сфере образования. Это

доверие детей, родителей, простых граждан. В каждом чиновнике должна оставаться, наряду с долгом службы, высокая доля человечности, которая и определяет основные качества успешного руководителя и специалиста.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Коротков Э.М. Управление качеством образования: учебное пособие / Э.М. Коротков. – 2-е изд. – Москва: Академический Проект, 2020. – 320 с. – ISBN 978-5-8291-2740-4. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/132377 (дата обращения: 03.11.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Цибульникова В.Е. Управление качеством образования: учебно-методическое пособие / В.Е. Цибульникова. – Москва: МПГУ, 2016. – 64 с. – ISBN 978-5-4263-0401-7. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/112543 (дата обращения: 03.11.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Соложнин А.В. Специалист управления образования – это ведь тоже призвание! − [Электронный ресурс]. − Режим доступа: https://www.elibrary.ru/ item.asp?id=19021409 (дата обращения: 03.11.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

УДК 005.95:331.108.3

Recruitment

Подбор персонала

V.M. Khokholkin, student / В.М. Хохолкин, студент
V.V. Kuzmina, senior lecturer / В.В. Кузьмина, старший преподаватель
Novosibirsk State Agrarian University
Новосибирский государственный аграрный университет

Annotation. This article deals with the problems of recruitment in the organization. The authors tried to find out the main stages of recruitment and define this notion. Different types of problems in recruitment and ways to manage them are considered, as well as recruitment trends.

Keywords: Recruitment, recruiter, placement of personnel, recruitment sequence, stages of recruitment process, problems of recruitment, recruitment trends.

We consider recruitment from the point of view of personnel management, so we can equate recruitment and recruiting.

Recruitment is known as the business process of personnel management of the organization which includes a set of organizational arrangements for the search, selection and choice of candidates with the aim of their subsequent hiring for vacant jobs of the organization [1].

Recruitment will always be relevant because any organization requires staff. Recruitment can affect the success of the company. Your approach to recruitment will determine the future of the company, that's why learning recruitment is vital. Successful recruitment also helps to create an atmosphere in which individuals can learn from others, develop their talents and think creatively.

Every recruiter should understand that recruitment is a constant process that develops every year, and develops the skills of recruitment. It is also worth considering that over time, generations change, and the approach of the staff should adapt to the new generation.

In this article we will analyze stages, different types and problems of recruitment, their ways

of solving.

To start with, the authors will try to show what recruitment is and why it is important. When selecting personnel, the business and personal qualities of the employee are analyzed for compliance with the requirements of the workplace.

The economic efficiency of an organization is directly dependent on the quality of recruitment and rational placement of personnel. The arrangement is based on the principles of conformity, perspective and changeability.

The principle of conformity implies the proportionality of the applicants' moral and business qualities to the requirements of the positions being filled.

The principle of perspective is based on taking into account the following conditions:

– Setting the age limit for various categories of positions;

– Determination of the duration of the period of work in the same position and in the same area of work;

– The possibility of changing the profession or specialty, the organization of systematic professional development;

– Health status [2].

We'd like to briefly mention recruitment sequence. It consists of 6 stages:

1. Analysis of the personnel requirements plan;
2. Receiving a recruitment application from a line manager;
3. Making an ideal candidate profile;
4. Clarification and preparation of requirements for the candidate;
5. Search inside and outside the company;
6. Selection.

Let's move on to the recruitment process. There are 4 stages of recruitment process. The first is planning of activities to meet staff needs. It includes:

1. Analysis of the organization's plans;
2. Analysis of the statistics;
3. Defining the actual state of the personnel;
4. Calculation of the quantitative and qualitative needs;
5. The data comparison;
6. Planning measures to cover the need.

The second stage is preparation of a package of documents that the organization needs: staffing table, professional standard, corporate standards, duty regulations and other documents.

The third stage is attracting candidates for a vacant position.

Here recruitment can be divided into two types by sources of attracting candidates: internal and external.

Internal recruitment is carried out within the organization:

- Rotation;
- Combining positions;
- Overtime work;
- Changing the vacation schedule;
- Working hours.

External recruitment is carried out outside the organization:

- Enticement (headhunting);
- Placing information «on the doors»;
- Contacts with professional communities;
- Personnel leasing;
- Contacts with related organizations;
- «By acquaintance».

The fourth stage is staff selection. The goal is to reduce hiring costs by reducing applicants. It is carried out using the following methods: analysis of personal data, resume analysis, testing,

face-to-face selection.

What problems can arise in this process? For example, many recruiters do not develop their abilities and make the following mistakes when evaluating a candidate such as:

1. Stereotyping;
2. Durability of the first impression;
3. Averaging of the assessment;
4. Projection;
5. Negativity of perception;
6. Contrast (Comparison with the previous one);
7. Novelty effect (The outstanding in the candidate overshadows the shortcomings).

What should we do? We should check the recruiter's qualifications on an ongoing basis and give him knowledge about these mistakes.

The second problem is related to the fact that the recruiter works only with the external labor market. Previously, this was almost the only way to close a vacancy. Now there are much more ways, if you use them, then the selection will go faster and more successful.

How do you solve this problem? You should learn more about attracting candidates through internships, working with the personnel reserve, training programs, and so on. Also you need to think about which methods will suit your company and use them together with the classic options [3].

The third problem is related to the fact that the recruiter's work is not automated. At all stages of recruitment the recruiter does everything himself, manually, without using auxiliary software. There are a lot of routine and time-consuming processes in recruiting. The recruiter has no time to think about how to do better, what to change, he has no time to master new technologies.

How do you solve this problem? First, find out what automation systems exist, what they can do, how they save time. With the help of automation programs, you can download resumes, systematize them, sort them according to the necessary parameters, collect and receive part of the statistics in a visual form, coordinate the work of all recruiters of the company. Now you can choose a software solution for any tasks and any budget [3].

The fourth problem is that the company does not have a single selection standard. Recruitment is carried out by a specific manager. There are several problems:

1. The recruiter does not have clear selection criteria, he works for a certain manager. This complicates and lengthens the process.

2. This is short-sighted: in such companies, the change of one line manager often leads to the fact that you have to change the entire department (another manager may not get along with these employees), as a result, the volume of recruitment increases dramatically.

How do you solve this problem? You should develop, together with the company's management, a single recruitment standard and adhere to it – both in the selection of line managers and in the selection of ordinary employees. Then not only recruitment is more transparent and easier, but also work in the company as a whole [3].

The fifth problem is that the management does not consider recruitment an important business process, so recruiters are perceived as the third-rate service personnel, communication between recruiters and management is not built. Recruitment often reveals the deepest and most serious problems of the company, invisible to top managers. If they are not resolved and are not even discussed, then not only recruitment is going badly, but the development of the company as a whole is hindered.

What should we do? Recruiters should find a common language with the management, try to discuss the most serious problems together. Managers should learn more about human resource management, learn to see all business processes systematically [3].

What trends can we observe over the past few years? For example, recruiting marketing is gaining great popularity. The marketing strategy of recruiting is based on the implementation of marketing tactics in the selection of personnel. This is the process of educating and attracting talented people to your organization using marketing methods, strategies and tactics [4].

The second trend is employee referrals. Employee referral programs are certainly one of the most productive ways to recruit a talent and close vacancies. Many researches have proven that engaged employees take less time to hire and require much less money [4].

The third trend is structured interviews. Structured interviews are becoming the most popular type of interviews among many employers. A structured interview is a type of interview in which the competence of candidates is determined by a standard questionnaire used for each of them. The questions in it are consistent and unchangeable.

Here are a few advantages of structured interviews:

- Efficiency;
- Objectivity;
- Justice;
- Validity [4].

In the summary, it is worth noting recruitment is developing every year and both recruiters and candidates for the position should monitor the development of this area and develop themselves in this direction. Summing up all our comments, we think that proper recruitment can be easy.

LIST OF REFERENCES / СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Simachkova L.A. Recruitment: concept, essence and content / L.A. Simachkova // Bulletin of the Ulyanovsk State Technical University. – 2010. № 2(50). P. 76-79.

2. Budnik Yu.A. Recruiting as the most important stage in the personnel management system [Text]: article / Yu.A. Budnik // Young scientist. – 2019. № 8 (246). P. 68-77.

3. 15 selection problems. Memo for HR managers and managers [Electronic resource]: Access mode: https://www.klerk.ru/job/articles/438993 / (Accessed: 21.10.2021).

4. 15 new recruiting trends that you should implement in 2020 [Electronic resource]: Access mode: https://itanddigital.ru/trendrhr (Accessed: 22.10.2021).

УДК 338.436.33:004.9

Применение баз данных прикладного программного обеспечения в АПК

Н.А. Чудайкин, магистрант
И.Г. Кузнецова, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Сегодня нет такой сферы производства и хозяйствования, в которых бы не применялись информационные технологии. С помощью информационных технологий осуществляется успешная деятельность множества компаний, которые занимаются производством той или иной продукции. Информационные технологии и компьютеризация позволяют усовершенствовать и облегчить производственный процесс, а полная или частичная его автоматизация позволяет облегчить труд, связанный с выполнением опасных для жизни трудовых действий.

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, информационные технологии, сельское хозяйство, прикладное программное обеспечение.

Базовыми элементами новых информационных технологий являются компьютерные программы. В этих программах отображаются в виде математических моделей и методов обработки информации передовые современные методики производства сельскохозяйственной продукции, а также знания ведущих специалистов и ученых соответствующих областей сельского хозяйства.

Формируются информационные ресурсы, происходит сбор, обобщение и адаптация

баз данных, прикладных программных продуктов и рекомендаций по повышению эффективности сельскохозяйственного производства. Вся эта информация доводится до региональных, районных (межрайонных), сельских информационных центров [1,2,3].

Базы данных и прикладное программное обеспечение сельскохозяйственной направленности, разработанные ГВЦ Минсельхоза РФ:

• базы данных «Ветеринария и животноводство» – о кормлении животных, ветеринарной медицине, биологической и общественной безопасности;

• программный комплекс «Ветеринария и животноводство» – позволяет рассчитать рацион кормления животных, автоматизировать племенной учет и анализ показателей племенной работы на уровне предприятия;

• база данных «Механизация» – содержит информацию о сельскохозяйственной технике, оборудовании перерабатывающей промышленности и предприятиях, выпускающих и поставляющих данную технику;

• базы данных «Агрохимическое обслуживание и карантин растений» – включают информацию по минеральным, органическим и органоминеральным удобрениям и химическим мелиорантам; по химическим средствам защиты растений; вопросам карантина растений, а также об организациях-производителях;

• база данных «Охрана труда» – предлагает правовые и нормативные документы по вопросам охраны труда в сельском хозяйстве;

• программный комплекс «Традиционные и перспективные технологии возделывания сельскохозяйственных культур» – предназначен для проектирования технологий производств основных видов сельскохозяйственных культур с учетом зональных, производственно-технических и финансовых условий, размеров производства;

• базы данных «Сельское хозяйство России» – собрана информация об удобрениях, семенах сельскохозяйственных культур, о составе и питательности кормов, нормах и рационах кормления животных, нормативных документах по животноводству, карантину растений и ветеринарии, ветеринарных препаратах;

• программный продукт «Планирование хозяйственной деятельности на основе принципа валового дохода» – предназначен для планирования и анализа хозяйственной деятельности сельскохозяйственных предприятий на основе расчетов условного валового и чистого доходов.

Отсутствие интереса сельскохозяйственных производителей в ИТ часто объясняется низким уровнем образования и возрастом фермеров. Считается, что главные причины нежелания применения ИТ – экономические. В основном используют обычные (стандартизованные) технологические операции выращивания сельскохозяйственной продукции и сравнительно дешевые средства защиты растений, как наиболее эффективные способы получения прибыли [4].

Один из признаков применения ИТ в хозяйствах - наличие компьютеров, а также их соединения с Интернетом. ИТ используются в основном для бухгалтерского учета, автоматизации сельскохозяйственных процессов.

Современные персональные компьютеры и серверы с каждым годом позволяют накапливать и обрабатывать все большие объемы данных, благодаря чему мощность и производительность информационных технологий на предприятиях возрастают, внося весомый вклад в рост эффективности управления производством. Информационные технологии могут оказать существенную помощь при решении большого количества задач, связанных с планированием, прогнозом, анализом и моделированием сельскохозяйственных процессов. Высокоэффективные технологии сбора и обработки информации (сельскохозяйственных показателей), которые внедряются, выступают инструментом достижения поставленной цели путем координации производственных процессов.

Расширение информационных баз данных – важное, но недостаточное условие для эффективного их применения в хозяйствах. Исходная информация должна быть удобной для оценки биологических и физических систем с целью выработки полезных знаний о текущем

состоянии хозяйств, а также прогнозирования результатов при реализации различных сценариев. Накопившиеся знания в сельскохозяйственных исследованиях на протяжении многих лет должны быть применены для получения практически полезной информации путем обработки баз данных. Это означает, что ИТ – незаменимый источник для реализации научно-исследовательских разработок в АПК [5,6].

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Меняйкин Д.В. Информационные системы и их применение в АПК / Д.В. Меняйкин, А.О. Таланова // Молодой ученый. - 2014. - № 3. - С. 485-487.

2. Ананьев М.А. Применение информационных технологий в АПК /М.А. Ананьев, Ю.В. Ухтинская. [Электронный ресурс]- URL: www.sisupr.mrsu.ru.

3. Кузнецова И.Г. Влияние цифровизации на формирование человеческого капитала в сельском хозяйстве / И.Г. Кузнецова, С.А. Шелковников, А.В. Молявко // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. – 2019. – №1 (46). – С. 97-102.

4. Матвеев Д.М. Техническое и технологическое переоснащение сельского хозяйства необходимо / А.Т. Стадник, Д.М. Матвеев, М.Г. Крохта, П.П. Холодов // АПК: экономика, управление. - 2012. - № 5. - С. 68-71.

5. Матвеев Д.М. Роль консалтинговой деятельности в технико-технологическом переоснащении сельского хозяйства / А.Т. Стадник, Д.М. Матвеев, М.Г. Крохта, П.П. Холодов; Новосиб. гос. аграр. ун-т. - Новосибирск: Изд-во НГАУ, 2013. – 200 с.

6. Асташов Н.Е. Организация сельскохозяйственного производства. - М.: Альма Матер, 2007. - 464 с.

7. Внедрение цифровых технологий в сельское хозяйство / Л. В. Булохова, Т. А. Афанасьева, Д. М. Слобожанин // Приоритетные направления научно-технологического развития агропромышленного комплекса: сборник трудов международной научно-практической онлайн конференции, Новосибирск, 13 октября 2020 года. – Новосибирск: Новосибирский государственный аграрный университет, 2020. – С. 162-165.

8. Щетинина И.В., Балашов А.П. Роль Сибири в обеспечении продовольственной безопасности страна и предпосылки перехода агропромышленного комплекса на инновационный путь развития // Сибирская финансовая школа. 2014. № 4 (105). С. 3-10.

УДК 664.6/ 664.87

Нововведения в бухгалтерском учете в 2021 году

Е.А. Чуликова, студент
В.В. Козлов, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассмотрены основные нововведения в бухгалтерском и налоговом законодательстве, вступившие в силу с 01 января 2021 года. Автором раскрываются изменения, как бухгалтерском учете коммерческих организаций, так и бюджетном учете организаций госсектора. По мнению автора, процесс реформирования учета и отчетности набирают обороты, тем самым сближают отечественные стандарты с нормами международных стандартов финансовой отчетности (МСФО).

Ключевые слова: федеральные стандарты, отраслевые стандарты, бухгалтерский учет, налоговый учет, бюджетный учет.

С 01 января 2021 года в бухгалтерском и налоговом учете внесены изменения в действующие нормы, а также нововведения. На наш взгляд, процесс реформирования

бухгалтерского и налогового законодательства, взятый с вступлением в силу ФЗ-402 «О бухгалтерском учете» производится с целью приближения правил ведения российского бухгалтерского учета к международному, делая отчет прозрачным, понятным, в том числе для иностранного инвестора.

Анализируя правовую базу, можно сделать вывод о том, что основными изменениями в бухгалтерском учете в 2021 году будет являться введение следующих стандартов [4]:

- переход на ФСБУ 5/2019 с ПБУ 5/01;
- увеличение МРОТ до 12 792 руб.;
- отмена сдачи декларации по земельному и транспортному налогу;
- отмена лимита отнесения имущества к основным средствам в бухгалтерском учете;
- вступление в силу 7 новых федеральных стандартов в бюджетном учете;
- вступление в силу изменений в инструкцию 157н;
- обновление КБК и КОСГУ;
- вступление в силу новой системы казначейских счетов в бюджетном учете и т.д.

Рассмотрим подробнее нововведения в бухгалтерском и налоговом учете, вступающие в силу с 01.01.2021 года:

1) Приказом Минфина России от 15.11.2019 № 180н был утвержден новый федеральный стандарт бухгалтерского учета 5/2019 «Запасы» (ФСБУ 5/2019). В новом стандарте дается определение понятию «запасы» и указывается, что к ним относится. В стандарте имеется указание и на то, что не относится к запасам. Для того чтобы запасы были признаны в бухгалтерском учете, необходимо соблюдение двух критериев:

- все расходы, которые понесла организация на получение/приобретение запасов, в будущем должны быть компенсированы получением экономических выгод;
- сумма затрат на приобретение запасов — это определяемая величина.

Основным новшеством федерального стандарта является то, что теперь запасы придется оценивать дважды - при поступлении и после признания. Причем в первом случае правила оценки различных видов запасов будут существенно отличаться друг от друга.

2) Изменения по транспортному и земельному налогам. С 2021 г. срок уплаты транспортного налога станет единым на всей территории РФ на основании п. 63 ст. 2 Закона от 29.09.2019 г. № 325-ФЗ. Региональные власти не смогут устанавливать свой срок, а только налоговые ставки или порядок уплаты налога (полностью или авансом) [4]. Транспортный налог необходимо уплатить не позднее 1 марта следующего года.

С 2021 г. право устанавливать сроки уплаты налога на землю имеют только федеральные органы власти. Региональные органы власти вправе определять ставки по налогу на землю, а также правила уплаты налога. Все компании без исключения должны платить налог на землю по итогам года не позже 1 марта следующего года, а авансы - не позже последнего числа месяца, идущего за отчетным периодом (Корректировки приняты на основании Закона от 29.09.2019 г. № 325-ФЗ).

3) Отмена лимита отнесения имущества к основным средствам в бухгалтерском учете. До 2021 года к основным средствам относилось имущество, стоимостью от 40 000 рублей и сроком полезного использования более 12 месяцев. Начиная с 2021 года организации самостоятельно будут устанавливать лимит отнесения имущества к основным средствам. Все это будет указываться и прописываться в учетной политике организации.

Далее будут рассмотрены изменения, касающиеся бюджетного учета.

4) На основании Приказов Минфина России 30.12.2017 № 277н, 28.02.2018 № 34н, 15.11.2019 № 181н, 15.11.2019 № 182н, 15.11.2019 № 183н, 15.11.2019 № 184н, 30.06.2020 № 129н с 01.01.2020 вступают в силу 7 федеральных стандартов [3]:

- «Нематериальные активы»;
- «Выплаты персоналу»;
- «Непроизведенные активы»;

– «Финансовые инструменты»;
– «Информация о связанных сторонах»;
– «Совместная деятельность»;
– «Затраты по заимствованиям».

В новом стандарте «Нематериальные активы» определены критерии, на основании которых объект учета может быть отнесен к категории нематериальных активов. ФСБУ регламентирует порядок признания нематериальных активов в учете, первоначальную оценку в зависимости от способа приобретения, последующую оценку, правила начисления амортизации или ущерба от обесценения, порядок выбытия.

Вводимый ФСБУ «Выплаты персоналу» будет регламентировать отражение в бухучете всех видов выплат, которые получают сотрудники госучреждений: зарплата, денежное содержание, командировочные, иные суммы, начисляемые на основании законов, нормативных актов, трудовых договоров.

Стандарт «Непроизведенные активы», начиная с 2021 года, будет регламентировать следующие вопросы бухучета НПА: признание в учете; оценка при постановке на баланс; последующая оценка; начисление ущерба от обесценения; выбытие. В новом ФСБУ выделено пять групп непроизведенных активов: земля (земельные участки); ресурсы недр; водные ресурсы; некультивируемые биологические ресурсы (водные биоресурсы; объекты животного мира; объекты растительного мира); прочие непроизведенные активы.

Стандарт «Финансовые инструменты» устанавливает единые требования к бухучету финансовых активов и обязательств, которые возникают по операциям с финансовыми инструментами. В новом ФСБУ, вступающем в силу в 2021 году, финансовые инструменты рассматриваются, как договор, при заключении которого одна из сторон приобретает финансовые активы, а другая – финансовые обязательства [4].

ФСБУ «Информация о связанных сторонах» устанавливает порядок раскрытия информации о связанных сторонах, которая важна для пользователей бюджетной и бухгалтерской отчетности, анализирующих деятельность госучреждений. Связанными сторонами являются лица: способные оказывать прямое влияние на деятельность субъекта отчетности; заинтересованные в заключении субъектом определенных сделок; имеющие право влиять на принимаемые субъектом хозяйственные решения.

В новом стандарте «Совместная деятельность» установлены правила ведения учета совместной деятельности, которую госучреждение осуществляет вместе с другими участниками на основании заключенного между ними соглашения без образования нового юридического лица.

Новый стандарт «Затраты по заимствованиям» в 2021 году будет регулировать бухгалтерский учет затрат: по государственному или муниципальному долгу; по долгам бюджетных и автономных учреждений; на выплату процентов по долгосрочным обязательствам.

Таким образом, нормативные изменения затронули не только коммерческую, но и бюджетную сферу учета, нам остается изучать реализацию представленных изменений на практике.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Изменения в инструкции 157н. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_335829/cbc15c6ba79d664357f6dbcd52e7a d418cf5a0a2/#dst100031.

2. Обновленные КБК и КОСГУ. – [Электронный ресурс]. – URL: (http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_369711/59a7fda33b9e9a46bd10dfbf1035bf4aa5b4790a/).

3. Приказы Минфина России 30.12.2017 № 277н, 28.02.2018 № 34н, 15.11.2019 № 181н, 15.11.2019 № 182н, 15.11.2019 № 183н, 15.11.2019 № 184н, 30.06.2020 № 129н.

4. Справочно-правовая система Консультант Плюс. – [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_369711/

УДК 331.108

Кадровый резерв: понятие, классификация, источники и этапы формирования

М.А. Шарыбар, магистрант
Научный руководитель: С.В. Шарыбар, д-р экон. наук, профессор
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Развитие кадрового потенциала как один из приоритетов кадровой политики не может быть реализовано в отсутствие эффективной технологии управления кадровым резервом, связанной с выделением наиболее перспективных сотрудников и последующим их развитием в свете возможного замещения должности. Данная технология сочетает в себе создание основы для удовлетворения кадровых потребностей на перспективу, стимулирование и конкуренцию среди сотрудников.

***Ключевые слова*:** кадровый потенциал, кадровая политика, кадровый резерв, государственная гражданская служба.

Замещение должности с учетом требований к профессионализму становится возможным, когда кандидат имеет наличие у него необходимых характеристик, подтвержденных квалификацией и практическими результатами.

Существуют различные определения кадрового резерва. Анализ некоторых из них приведен в таблице 1 [1;2;3].

Стимулирующее значение кадрового резерва определяется заинтересованностью кандидатов в высоких текущих результатах, поскольку они влияют на перспективное назначение. Конкурс связан для нанимателя с возможностью выбора лучшего претендента, а относительно кандидатов должен рассматриваться как средство поощрения к развитию профессионализма с позиций перспективной должности.

Наиболее обоснованным было бы следующее определение кадрового резерва. Кадровый резерв представляет собой группу сотрудников, которые отбираются на основе конкурса в соответствии с их квалификацией, достижениями и личными характеристиками, в период нахождения в резерве участвуют в развивающих мероприятиях, в том числе, практического характера, исходя из требований к перспективной должности, после ее высвобождения отбирается наиболее подходящий сотрудник.

Кадровый резерв в предлагаемом определении рассматривается как процесс, основанный на последовательности отбора кандидатов, их развития и последующего использования, при этом развитие носит целенаправленный характер во взаимосвязи с перспективной должностью, как следствие, предполагает и возможность получения опыта, непосредственно связанного с позицией в структуре организации, на которую они претендуют. Практическое обучение может включать, например, выполнение функций помощника в течение непродолжительного времени, участие, наравне с сотрудником, замещающим должность в настоящее время, в совещаниях, временное замещение должности, если это допускается статусом органа власти или учреждения. Возможность подобного развития кадрового резерва подтверждается практикой конкретных органов власти. С практической стороны ценность приобретения опыта заключается в отсутствии дополнительного времени, необходимого для знакомства с должностью, поскольку в этот период назначенный сотрудник выполняет обязанности с меньшей эффективностью.

В сфере управления работа с кадровым резервом регулируется ст. 64 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Специальной классификации кадрового резерва положениями Закона не предусмотрено, но, во взаимосвязи с практикой управления, классификация кадрового резерва возможна по различным основаниям, представленным на рисунке 1.

Таблица 1 – Определения кадрового резерва

Автор	Определение	Преимущества	Недостатки
Ю.О. Таранова, Т.С. Косинова, И.В. Потанина	«группа сотрудников, которые потенциально способны к руководящей работе, отвечают требованиям, которые предъявляются должностью, подверглись отбору и прошли целевую квалификационную подготовку»	- соответствие требованиям к перспективной должности - наличие целевой подготовки как условия развития персонала	- кадровый резерв формируется с ориентиром на конкретные перспективы, а не на потенциал - квалификация претендентов может различаться, поэтому обучение должно способствовать развитию навыков конкретного кандидата
Д.Ю. Ясько	«следует рассматривать группу компетентных сотрудников, которые прошли предварительный отбор, имеют специальную подготовку и являются зачисленными в кадровый резерв различного уровня в качестве кандидатов на замещение вакантных должностей органа государственной власти»	- отбор как условие включения в кадровый резерв - наличие необходимой квалификации	- кандидаты могут участвовать в обучающих мероприятиях после включения в резерв - кадровый резерв предполагает ориентацию на конкретную должность, уровень управления
А.В. Щербак, Д.Б. Потапова, Е.Л. Зелинская	«сформированная на основе индивидуального отбора и комплексной оценки группа перспективных служащих, прошедшая специальную подготовку и обладающая специальными знаниями и качествами, необходимыми для выдвижения на более высокие должности»	- перспективы сотрудников имеют ключевое значение для реализации потребностей управления - разнообразие характеристик кандидатов является вполне обоснованным	- участие в кадровом резерве обычно завершается выбором наиболее подходящего относительно перспективной должности кандидата - навыки кандидата должны носить, в том числе, практический характер, что допускает использование обучения, непосредственно связанного с перспективной должностью
М.М. Шабанова, З.А. Алиева, М.М. Магомедов	«специально сформированная на основе индивидуального отбора и комплексной оценки группа работников, прошедших специальную подготовку, наделенных необходимыми профессиональными, деловыми, личностными и морально – этическими качествами для выдвижения на более высокие государственные должности»	- разнообразие требований к кандидатам - целью кадрового резерва является замещение перспективной должности	- кадровый резерв обычно используется выбором наиболее подходящего кандидата - управление кадровым резервом может включать развитие кандидатов

Рисунок 1 – Классификация кадрового резерва

Кадровый резерв обычно формируется из сотрудников или других кандидатов, которые уже имеют необходимую базовую квалификацию, в частности, отвечают требованиям к должности по уровню образования, что, тем не менее, не исключает формирования, в дополнение к этой группе, также перспективного кадрового резерва. В нее входят сотрудники, которые могут использоваться для замещения перспективных должностей только при выполнении определенных условий, обычно связанных с завершением обучения, например, заочное обучение кандидата [4].

Создание кадрового резерва в организациях обычно ограничивается только перспективными должностями, в некоторых случаях может формироваться резерв для замещения равной по значению должности, если это связано с «горизонтальным» движением персонала, но на гражданской службе действует принцип защищенности. Он означает наличие гарантий, помимо прочего, включающих положения п. 6 ч. 6 ст. 64 Закона «О гражданской службе», допускающие возможность перевода в случае сокращения численности или должности. При сокращении должностей гражданской службы может формироваться резерв увольнения, предназначенный для замещения равных должностей в ответ на вынужденное увольнение сотрудника.

Хотя положениями ч. 2 ст. 64 Закона «О гражданской службе» предусмотрено создание кадрового резерва на уровне региона, в действительности он может формироваться на уровне конкретных органов власти или учреждений, при этом взаимосвязь этих резервов устанавливается принципом единства гражданской службы и общностью кадровой политики. С практической стороны это предполагает возможность использования других источников кадрового резерва, помимо имеющихся сотрудников.

В соответствии с этим основанием классификации источники кадрового резерва могут быть разделены на «внутренние», существующие на уровне конкретной структуры, и

«внешние», за счет которых также допускается удовлетворение кадровой потребности. На гражданской службе действует принцип равного доступа, установленный ч. 4 ст. 32 Конституции РФ, в силу которого «внешние» источники должны рассматриваться в широком понимании и включают всех граждан, отвечающих требованиям к должности, при этом включенных в кадровый резерв.

Источники и уровень кадрового резерва различаются, поскольку граждане могут претендовать на должность гражданской службы в конкретном органе власти, а это означает их отнесение к «внутреннему» кадровому резерву.

Характеристика источников кадрового резерва представлена на рисунке 2.

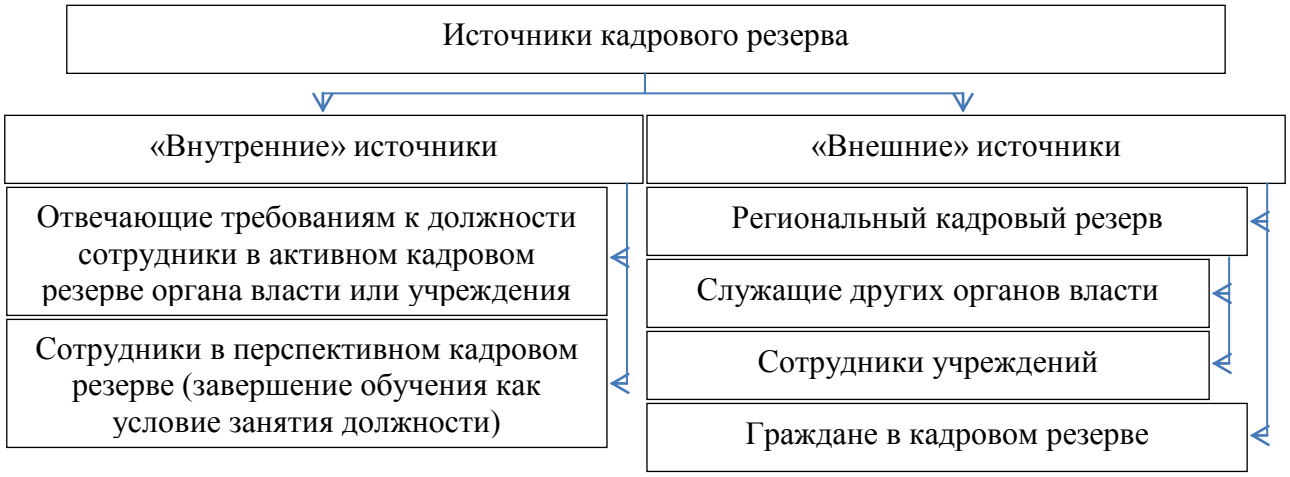


Рисунок 2 – Источники кадрового резерва

Использование «внешних» источников для удовлетворения кадровой потребности не ограничивается действием конституционных гарантий, оно может определяться практическими соображениями, как следствие, быть востребованным и в учреждениях. Преимуществом «внутренних» источников выступает знание кандидатами специфики деятельности, но недостатки могут быть связаны с отсутствием сотрудников, обладающих всем перечнем характеристик, которые должны быть представлены на перспективной должности. Могут возникать ситуации, когда для освоения направлений деятельности, которые ранее не велись учреждением, требуется наличие компетенций, которыми действующие сотрудники не обладают. В подобных ситуациях более предпочтительным является привлечение кандидатов за счет «внешних» источников, причем, в дополнение к возможно лучшему соответствию должности, эти сотрудники могут выступать источником более совершенного опыта управления, иметь знания, которыми не обладает ни один из действующих сотрудников. Именно поэтому в зарубежной практике существует практически обособленная сфера найма руководителей высшего уровня, для привлечения которых корпорации прилагают значительные усилия.

В отношении сферы гражданской службы «внешние» источники могут быть представлены как служащими других органов власти, так и сотрудниками учреждений, в том числе, созданных этими органами власти. С правовой точки зрения сотрудники учреждений ничем не отличаются от граждан как еще одного источника создания кадрового резерва, но, в практическом аспекте, привлечение сотрудников государственных учреждений предпочтительно. Связано это, в первую очередь, со знанием специфики управления в конкретной сфере, причем, помимо практического опыта, привлекаемые из государственных учреждений сотрудники могут быть в большей мере осведомлены о частных проблемах конкретной сферы деятельности, что позволяет их более эффективно разрешать на уровне управления этими отношениями.

Граждане в равной мере могут оказаться перспективным источником кадрового резерва для гражданской службы и учреждений, хотя для органов власти включение граждан, отвечающих требованиям к перспективной должности, становится обязанностью, а

для учреждений может рассматриваться с практической точки зрения как способ более эффективного удовлетворения кадровой потребности. Характерным примером использования граждан в кадровом резерве учреждений выступает привлечение выпускников некоторыми структурами, заинтересованными в молодых специалистах, причем существуют примеры замещения ими руководящей должности в короткие сроки, что обусловлено не только знаниями, но и большими перспективами назначения на должность сотрудника молодого возраста.

Критерий уровня управления имеет наибольшее практическое значение во взаимосвязи с источниками кадрового резерва, но только этим основанием его классификация не ограничивается, поскольку деление возможно и в зависимости от характера перспективной должности. В этом отношении практика гражданской службы и управления учреждениями различается, поскольку на гражданской службе обычно резерв создается для замещения группы должностей, хотя может формироваться относительно конкретной должности. В учреждениях резерв, как правило, формируется относительно конкретной перспективной должности, поскольку в этом случае существует возможность учесть конкретные функциональные требования, связанные со спецификой профессиональной деятельности. На уровне технологии работы с кадровым резервом это уточняется через конкретные требования к сфере профессионального опыта, наличию специфических для должности навыков, другие особенности кандидата, связанные с перспективной должностью.

Одновременно в научной литературе указывается на возможность формирования в организациях кадрового резерва с ориентиром на перспективную категорию должностей, например, когда специалисты, получив дополнительные знания в сфере управления, могут претендовать на должность руководителя. В этом случае кадровый резерв также создается с ориентиром на категорию, причем его преимуществом выступает замещение перспективной должности, главным образом, с ориентиром на личностные характеристики, а не на квалификацию. На отдельных должностях эти свойства кандидатов могут иметь решающее значение с учетом специфики работы.

Схожим основанием деления является категория сотрудников, поскольку кандидаты, не имеющие опыта руководства, составляют резерв выдвижения, сотрудники, уже занимающие руководящую должность, относятся к резерву движения. Практическое значение этого основания связано с требованиями к кандидатам, поскольку специалист, не имея опыта руководства коллективом, должен не только обладать необходимым образованием, но и приобрести специфические навыки. Уровень подготовки как основание классификации следует отличать от активности резерва, поскольку действующий резерв включает сотрудников, отвечающих требованиям к вышестоящим должностям в целом, это может быть как резерв для должности, так и резерв для категории должностей.

Резерв обучения включает, помимо кандидатов, уже задействованных в обучающих мероприятиях, также других перспективных сотрудников, которые могут быть включены в перспективный резерв. Понятие резерва обучения шире категории перспективного резерва, при этом основанием включения становится способность к обучению и личные свойства работника.[5]

Вид деятельности как основание классификации кадрового резерва используется, главным образом, в деятельности учреждений, которым, в отдельных случаях, необходимо развивать направления деятельности, ранее не представленные. Для этого формируется резерв развития, за счет которого замещаются должности после их создания, тогда как резерв функционирования относится к действующим должностям.

Этапы формирования кадрового резерва различаются по сферам и особенностям профессиональной деятельности, но, в целом, могут быть представлены в виде рисунка 3.

Рисунок 3 – Этапы формирования кадрового резерва

Непосредственно формирование кадрового резерва схоже с технологией найма, но непосредственно назначением не завершается. Первый этап данной технологии включает обоснование источников создания кадрового резерва, которое ведется с учетом численности предполагаемых кандидатов и соответствия «внутреннего» резерва требованиям к должности. За этим следует этап подбора кандидатов, например, через уведомление сотрудников по внутренней сети, отбор проводится на основании критериев, но не всегда используется конкурс. Как на гражданской службе, так и в учреждениях основанием для включения в резерв могут служить результаты аттестации, личные заслуги, оценки работодателя или нанимателя, обеспечивающие карьерное продвижение. В отношении гражданских служащих основанием может служить предстоящее увольнение. Поэтому непосредственно на этапе создания кадрового резерва кандидаты могут не сравниваться, только отбираться отвечающие требованиям претенденты. После этого утверждается состав кадрового резерва, в органах власти основанием является решение нанимателя.

Дальнейшее управление кадровым резервом предполагает его развитие, для этого может составляться индивидуальный план, обычно, если предполагается замещение должности в высшем руководстве, либо проводиться общий для всех кандидатов перечень обучающих мероприятий [6]. В отдельных случаях они могут дополняться стажировкой или другими способами практического обучения. Завершается данный этап высвобождением должности, при этом непосредственное использование кадрового резерва предполагает выбор лучшего кандидата, что на практике может обеспечиваться как простым решением работодателя на основе сопоставления сведений о претендентах на должность, так и проведением среди кандидатов конкурса. После выбора кандидат назначается на должность,

оставшиеся участники кадрового резерва могут оставаться в нем либо выбыть, это зависит от правил формирования кадрового резерва. Зачастую срок нахождения в нем кандидатов ограничен определенным периодом времени.

Таким образом, предложено следующее определение кадрового резерва. Кадровый резерв представляет собой группу сотрудников, которые отбираются на основе конкурса в соответствии с их квалификацией, достижениями и личными характеристиками, в период нахождения в резерве участвуют в развивающих мероприятиях, в том числе, практического характера, исходя из требований к перспективной должности, после ее высвобождения отбирается наиболее подходящий сотрудник. Кадровый резерв делится по различным основаниям, в том числе, его активности, категории должностей, порядку создания, уровню управления, категориям сотрудников, характеру их подготовки и видам деятельности. Создание кадрового резерва может обеспечиваться как внутренними, так и внешними источниками, выбор зависит как от требований к должности, так и от кадрового потенциала конкретного органа власти либо учреждения. Этапы управления кадровым резервом включают его формирование, непосредственно включение в резерв кандидатов, последующее развитие резерва, высвобождение должности, выбор наиболее подходящего кандидата и его назначение.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Ясько Д.Ю. Понятие и роль формирования кадрового резерва государственных служащих / Д.Ю. Ясько//Глобальная экономика в XXI веке: роль биотехнологий и цифровых технологий: Сборник научных статей по итогам работы пятого круглого стола с международным участием. Высшая школа MBA IntegraL. - М.: ООО «Конверт», 2020. - С. 127.
2. Таранова Ю.О. Формирование кадрового резерва как одна из технологий кадровой работы в государственной службе / Ю.О. Таранова, Т.С. Косинова, И.В. Потанина//Актуальные проблемы профессионального образования: цели, задачи и перспективы развития: Материалы 18-ой всероссийской научно- практической конференции / отв. ред. Е.С. Подвальный. - Воронеж: Научная книга, 2020. - С. 47.
3. Михеева Э. Шарыбар, С.В. Российский и зарубежный опыт реализации социальной политики/ Теория и практика современной аграрной науки: Сборник IV национальной (всероссийской) научной конференции с международным участием. Новосибирский государственный аграрный университет. Новосибирск, 2021. – С. 1512-1517.
4. Кукушкина О.Ю. Развитие перспективного кадрового резерва как элемента управления карьерой в организации / О.Ю. Кукушкина//Социально-экономические предпосылки и результаты развития новых технологий в современной экономике: Материалы II Всероссийской научной конференции с международным участием. - Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2020. - С. 129.
5. Мирзоян К.А. Кадровый резерв как институт воспроизводства кадрового потенциала государственной службы / К.А. Мирзоян//Вестник экспертного совета. - 2021. - № 1 (24). - С. 49.

Герасимова И.В. Реализация программы подготовки кадрового резерва на основе модели оценки компетенций и индивидуального плана развития / И.В. Герасимова, Н.Ф. Терегулова // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. - 2021. - № 5 (197). - С. 35.

УДК 331

Аттестация государственных служащих субъекта Российской Федерации

Е.Д. Шевлякова, студент
Е.М. Долгова, преподаватель
Научный руководитель: И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье представлены правовые основания и порядок проведения аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации.

Ключевые слова: государственный служащий, аттестация, аттестационная комиссия, служебная деятельность, правовой акт, государственный орган.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» от 01.02.05 №110 утверждено Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации (далее – Положение). Целью аттестации является определение соответствия гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы на основе оценки его профессиональной служебной деятельности (п. 2 Положения).

Аттестация призвана способствовать формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации, повышению профессионального уровня гражданских служащих, решению вопросов, связанных с определением преимущественного права на замещение должности гражданской службы при сокращении должностей гражданской службы в государственном органе, а также вопросов, связанных с изменением условий оплаты труда гражданских служащих [1].

1. Правовые основания аттестации государственных гражданских служащих

Общие положения о порядке проведения аттестации государственных гражданских служащих установлены в ст. 48 Закона № 79-ФЗ «Аттестация государственных служащих». Более детально порядок аттестации описан в Положении о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации. Действие данного документа распространяется на государственных гражданских служащих РФ, замещающих должности государственной гражданской службы РФ в федеральном государственном органе, государственном органе субъекта РФ или их аппаратах (п. 1 Положения).

Кроме того, при применении данных документов необходимо учитывать отраслевые приказы, которые в большей части повторяют положения указанных нормативных правовых актов, но могут содержать некоторые нюансы. Например, п. 3.3 Положения о порядке проведения аттестации государственных гражданских служащих Федерального агентства связи, утвержденного Приказом Россвязи от 11.08.2008 № 175, установлены уважительные причины неявки гражданского служащего на аттестацию, в то время как федеральными законами такого перечня не предусмотрено. Пунктом 32 Порядка проведения аттестации и сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Министерства транспорта Российской Федерации и заместителями руководителей федеральных служб и федеральных агентств, находящихся в его ведении, утвержденного Приказом Минтранса России от 13.04.2009 № 58, установлено, что в случае отказа аттестуемого гражданского служащего от росписи об ознакомлении с аттестационным листом об этом делается соответствующая запись, которая заверяется председателем и секретарем аттестационной комиссии. Поэтому кадровые работники организаций при подготовке к проведению аттестации должны иметь в виду нормы ведомственных приказов.

По результатам аттестации могут быть решены вопросы:

- формирования кадрового состава государственной гражданской службы РФ;
- повышения профессионального уровня гражданских служащих;

- определения преимущественного права на замещение должности гражданской службы при сокращении должностей гражданской службы в государственном органе;

- изменения условий оплаты труда гражданских служащих.

Согласно п. 3 Положения аттестации не подлежат гражданские служащие:

- проработавшие в занимаемой должности гражданской службы менее одного года;

- достигшие возраста 60 лет;

- беременные женщины;

- находящиеся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных гражданских служащих возможна не ранее чем через год после выхода из отпуска (ч. 8 ст. 48 Закона № 79-ФЗ);

- замещающие должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)», с которыми заключен срочный служебный контракт;

- в течение года со дня сдачи квалификационного экзамена.

В отношении остальных категорий гражданских служащих аттестация должна проводиться один раз в три года (п. 4 Положения) [2].

2. Организация проведения аттестации

Для проведения аттестации гражданских служащих по решению представителя нанимателя издается правовой акт государственного органа, содержащий положения:

а) о формировании аттестационной комиссии;

б) об утверждении графика проведения аттестации;

в) о составлении списков гражданских служащих, подлежащих аттестации;

г) о подготовке документов, необходимых для работы аттестационной комиссии.

Аттестационная комиссия формируется правовым актом государственного органа в соответствии с частями 9 - 12 статьи 48 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Указанным актом определяются состав аттестационной комиссии, сроки и порядок ее работы. Формирование комиссии осуществляется с учётом нескольких особенностей:

– Состав аттестационной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

– В зависимости от специфики должностных обязанностей гражданских служащих в государственном органе может быть создано несколько аттестационных комиссий (п. 8 Положения).

Аттестационная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Все члены аттестационной комиссии при принятии решений обладают равными правами (п. 9 Положения).

3. Проведение аттестации

Аттестуемый гражданский служащий обязательно должен быть приглашен на заседание аттестационной комиссии. То есть нельзя провести аттестацию служащего лишь на основании представленных документов. Если гражданский служащий не явился на аттестацию без уважительных причин или отказался от ее прохождения, он привлекается к дисциплинарной ответственности по ст. 56 Закона №N 79-ФЗ, а аттестация переносится на более поздний срок (ч. 14 ст. 48 Закона № 79-ФЗ, п. 16 Положения). Также п. 6 Положения обязывает аттестационную комиссию:

- рассмотреть представленные документы;

- заслушать сообщение аттестуемого гражданского служащего и при необходимости - его непосредственного руководителя о профессиональной служебной деятельности аттестуемого.

После рассмотрения представленных аттестуемым дополнительных сведений о своей профессиональной служебной деятельности за аттестационный период аттестационная комиссия вправе перенести аттестацию на следующее заседание комиссии.

П. 17 Положения предписывает обсуждение профессиональных и личностных качеств

гражданского служащего применительно к его профессиональной служебной деятельности должно быть объективным и доброжелательным.

Профессиональная служебная деятельность гражданского служащего оценивается на основе определения его соответствия квалификационным требованиям по замещаемой должности гражданской службы, его участия в решении поставленных перед соответствующим подразделением (государственным органом) задач, сложности выполняемой им работы, ее эффективности и результативности.

При этом должны учитываться результаты исполнения гражданским служащим должностного регламента, профессиональные знания и опыт работы гражданского служащего, соблюдение гражданским служащим ограничений, отсутствие нарушений запретов, выполнение требований к служебному поведению и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе, а при аттестации гражданского служащего, наделенного организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим гражданским служащим, - также организаторские способности.

По результатам аттестации гражданского служащего аттестационной комиссией принимается одно из следующих решений:

а) соответствует замещаемой должности гражданской службы;

б) соответствует замещаемой должности гражданской службы и рекомендуется к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста;

в) соответствует замещаемой должности гражданской службы при условии получения дополнительного профессионального образования;

г) не соответствует замещаемой должности гражданской службы. (п. 20 Положения)

Результаты аттестации сообщаются аттестованным гражданским служащим непосредственно после подведения итогов голосования. Также материалы аттестации гражданских служащих представляются представителю нанимателя не позднее чем через семь дней после ее проведения (п. 21-22 Положения).

По результатам аттестации издается правовой акт государственного органа или принимается решение представителя нанимателя о том, что гражданский служащий:

а) подлежит включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста;

б) направляется для получения дополнительного профессионального образования;

в) понижается в должности гражданской службы и подлежит исключению из кадрового резерва в случае нахождения в нем.

П. 23 предписывает издать акт в течение одного месяца после проведения аттестации.

Согласно п. 25 Положения гражданский служащий вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации [3].

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Управление госслужбы https://www.yarregion.ru/depts/upgs/Pages/attestacia.aspx.
2. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 110 (ред. от 31.12.2020) О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации – Судебные и нормативные акты РФ: СудАкт.ру https://sudact.ru/law/ukaz-prezidenta-rf-ot-01022005-n-110/
3. Госслужба – Аттестация госслужащего https://gossluzhba.gov.ru/AboutGoverment/Prokhozhdeniye_gossluzhby#footnote0.

УДК 637.1

Направления повышения эффективности деятельности молокоперерабатывающего предприятия

К.А. Шевцова, магистрант
Научный руководитель: О.А. Наконечная, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Настоящая статья посвящена изучению направлений повышения эффективности деятельности молокоперерабатывающего предприятия АО «Купинский молочный комбинат». Предложен комплекс мероприятий, способствующих улучшению финансового состояния предприятия в целом. В качестве основных направлений повышения эффективности деятельности выделены рост качества продукции (за счет возобновления отношений с местными поставщиками сырья) и освоение нового рынка сбыта (г. Омск). Рассчитан экономический эффект предложенных мероприятий.

Ключевые слова: молокоперерабатывающее предприятие, эффективность, экономический эффект, качество продукции, рынок сбыта.

В условиях сложности и высокой подвижности происходящих процессов, необходимости адаптации к быстро меняющейся внешней среде все большее значение приобретает проблема повышения эффективности деятельности предприятий.

Для организаций молокоперерабатывающей отрасли экономическую эффективность можно определить как выбор реальных целей, а также инструментов таким образом, чтобы достижение поставленных целей происходило с оптимальными затратами ресурсов предприятия, а также полученный результат положительным образом сказывался на финансовых результатах деятельности и удовлетворял требованиям рынка [5, с. 69].

Данная трактовка представляет эффективность не просто как конечный результат, а охватывает все составляющие процесса достижения поставленной цели, достижение которой и является конечным результатом.

АО «Купинский молочный комбинат» - один из старейших и крупнейших переработчиков сельскохозяйственной продукции в Новосибирской области. Комбинат специализируется на производстве молочных продуктов из натурального сырья, поставляемого из новосибирских фермерских хозяйств, расположенных в экологически чистых районах Западной Сибири. [2].

Эффективность работы предприятия АО «Купинский молочный комбинат», рациональная организация производственного процесса во многом зависят от внутреннего устройства. Анализ формирования и динамики общих финансовых результатов деятельности предприятия за 2018-2020 гг. представлен в таблице 1.

Таблица 1 - Основные результаты финансовой деятельности АО «Купинский молочный комбинат» [2]

Показатели	Фактическое значение				
	2018 г.	2019 г.	Темп роста, % 2018 г. к 2019г.	2020 г.	Темп роста, % 2019 г. к 2020г.
Выручка,	1141347	823342	-27,86	713685	-13,32
Себестоимость продаж	1121686	754341	-32,75	603343	-20,02
Валовая прибыль	19661	69001	250,95	110342	59,91
Коммерческие расходы	-	22 417	-	24712	10,24
Управленческие расходы	-	38 921	-	35823	-7,96
Прибыль от продаж	19661	7663	- 61	49807	549,97
Прибыль до налогообложения	4158	5728	37,76	1591	-72,22
Текущий налог на прибыль	832	1291	55,17	344	-73,35
Чистая прибыль (убыток)	3326	4437	33,4	1247	-71,89

Анализ финансового состояния АО «Купинский молочный комбинат» показал, что в период с 2018 г. по 2020 г. предприятие пребывало в кризисном состоянии. Практически все показатели финансовой деятельности имеют тенденцию к снижению, что обусловлено снижением объема выпуска продукции в эти два года, а также двухкратной сменой руководства за этот период, реорганизацией и реструктуризацией деятельности.

В тоже время коэффициент валовой маржи с каждым годом возрастает, следовательно, расширение производства имеет место быть, предприятие имеет возможность выхода из кризисной ситуации при наличии грамотного плана развития.

Комплекс мероприятий, способствующих улучшению состояния предприятия в целом, представлен на рисунке 1.

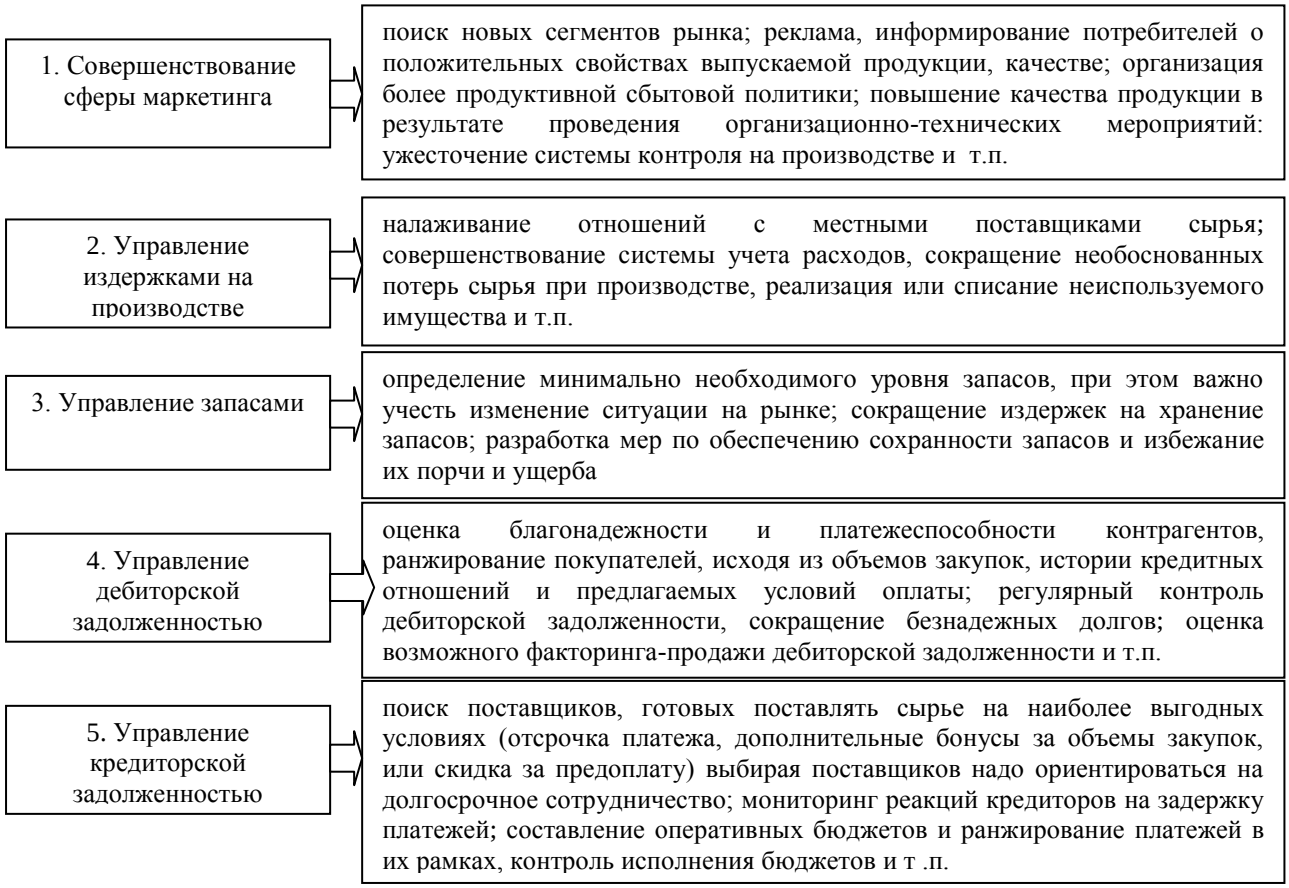


Рисунок 1 - Комплекс мероприятий, способствующих улучшению финансового состояния АО «Купинский молочный комбинат»

**составлено автором на основе данных источников [1,3,4]*

На сегодняшний день в качестве приоритетных направлений, способствующих повышению эффективности деятельности АО «Купинский молочный комбинат», являются:

- повышение качества продукции;
- освоение нового рынка сбыта.

В таблице 2 представлена информация об этапах вывода молочной продукции, а также рассчитан экономический эффект от данного процесса в 2022 г.

По вышеизложенным результатам можно сделать следующие выводы:

– транспортные расходы сократятся в 2 раза, поскольку расстояние от предприятия до Омска составляет 250 км, что в 2 раза меньше, чем до Новосибирска от АО «Купинский молочный комбинат»;

– при выводе молочный продукции на рынок г. Омск произойдет сокращение себестоимости на 5,24%;

– также при выводе молочной продукции на рынок г. Омск увеличится показатель чистой прибыли практически в 3 раза, то есть на 6005289 рублей;

показатель рентабельности продаж увеличится до 6,77%.

Таблица 2 – Экономический эффект вывода молочной продукции АО «Купинский молочный комбинат» на новый рынок сбыта в 2022 г.

Показатели	Этап повышения эффективности			Итого
	Этап I	Этап II	Этап III	
1	2	3	4	5
Выручка, руб.	21410550	42821100	71368500	135600150
Транспортные затраты, руб. до г. Новосибирска	3603173	7206346	1201058	12010577
Транспортные затраты, руб. до г. Омска	1801587	3603173	600529	6005289
С/с молочной продукции г. Новосибирск	18100290	36200580	60334300	114635170
С/с молочной продукции г. Омск	16298703	32597404	59733771	108629881
Валовая прибыл, руб.г. Новосибирск	3310260	6620520	11034200	20964980
Валовая прибыл, руб.г. Омск	5111847	10223693	11634729	26970269
Чистая прибыль г. Новосибирск, руб.	501120	1002240	1670400	3173760
Чистая прибыль г. Омск, руб.	2302707	4605413	2270929	9179049
Изменение чистой прибыли, руб.	1801587	3603173	600529	6005289
Рентабельность продаж в г. Новосибирск, %	2,34	2,34	2,34	2,34
Рентабельность продаж в г. Омск, %	10,75	10,75	3,18	6,77

Таким образом, данные расчеты являются подтверждением целесообразности вывода молочной продукции на рынок г. Омск, но для того, чтобы запускать процесс вывода, первоначально необходимо повысить качество продукции. Экономический эффект от предложенных мероприятий носит положительный результат.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Лычковская М.Д. Оценка эффективности деятельности предприятий и разработка мероприятий по ее улучшению // Научно-практические исследования. - 2017. - № 9. - С. 69-72.

2. Наконечная О.А., Головачук С.А. Экономическое развитие крестьянских(фермерских)хозяйств Новосибирской области в условиях импортозамещения // Экономика и предпринимательство. – 2015. - № 1. – С. 438-441.

3. Официальный сайт АО «Купинский молочный комбинат» [Электронный ресурс] // Официальный сайт АО «Купинский молочный комбинат». - URL: http://www.rusprofile.ru/id/666939 (дата обращения: 15.11.2021).

4. Цыренова Б.Р. Качество продукции как основной фактор повышения конкурентоспособности продукции [Электронный ресурс] // Научная электронная библиотека. – 2016. - №10 (10). – С. 81-88. - URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=27317826 (дата обращения: 15.11.2021).

5. Шундалов Б.М. Экономическая эффективность производства и реализации продукции молочной отрасли // Вестник Белорусской государственной сельскохозяйственной академии. - 2016. - № 1. - С. 69-72.

УДК 338.07

Исследование рынка труда Купинского района Новосибирской области

К.А. Шевцова, магистрант
И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент
И.Г. Кузнецова, канд. экон. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. Настоящая статья посвящена изучению рынка труда Купинского района Новосибирской области в период пандемии COVID-2019. Проводится анализ современного состояния рынка труда Купинского района Новосибирской области, исследуются показатели занятости и безработицы. В заключении сформулированы ключевые направления регулирования рынка труда в современных условиях.

Ключевые слова: рынок труда, рабочая сила, трудовые ресурсы, занятость, безработица, муниципальное образование.

Введение. Рынок труда является важной частью «любой экономической системы, так как его состояние, в большей степени, определяют темпы экономического роста. В то же время, рынок труда является ключевым элементом социально-экономической политики, проводимой властными структурами, и испытывает на себе одновременно влияние социальной и экономической политики государства в целом» [3].

Современное исследование рынка труда имеет целью оценку изменения социально-экономических отношений для того, чтобы проанализировать работоспособную долю населения, вовлекаемую в полезную для общества деятельность, которая, в большинстве случаев, приносит доход. Занятость - это самая важная часть экономики и благосостояния людей, которая показывает уровень благополучия граждан нашего государства, экономическую и социальную стабильность общества [1].

Проблеме формирования рынка труда, соответствующего современным реалиям экономики, посвящены работы многих российских ученых, таких как: П.Р. Алиева, Г.Н. Вукович, И.В. Гелета, И.Е. Илюхиной, Л.С. Ивановской, А.Я. Кибанова, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова. Однако многие современные проблемы, касающиеся совершенствования рынка труда на муниципальном уровне, оптимизация его профессионально-квалификационной структуры остаются разработанными не в полной мере.

Этим определяется *цель исследования*: исследовать рынок труда Купинского района Новосибирской области, выявить существующие тенденции и основные пути решения проблем с занятостью населения.

Методы исследования. Исследования проведены на основе общенаучных (сравнительного, абстрактно-логического, диалектического) методов с изучением научных публикаций, использованием анализа официальной статистической информации, а также материалов Баланса трудовых ресурсов Купинского района Новосибирской области за 2020 г.. Объектом изучения является рынок труда Купинского района Новосибирской области, предметом – основные тенденции, присущие развитию рынка труда Купинского района Новосибирской области.

Результаты исследования.

Ситуация на рынке труда Купинского района Новосибирской области определяется демографическими тенденциями, развитием сферы малого и среднего бизнеса, реализацией мер по трудоустройству и повышению конкурентоспособности незанятого населения, а также спроса работодателей на рабочую силу с учетом санитарно-эпидемиологических факторов, возникших из-за распространения новой коронавирусной инфекции, вызванной COVID-19.

По состоянию на 01.01.2021 г. за содействием в помощи трудоустройства в службу

занятости обратилось 1513 чел., из них 365 чел. - молодежь в возрасте до 29 лет. При содействии Центра занятости Купинского района трудоустроено 1101 человек (620 чел. – городское население, 481 чел. – сельское население), или к прошлому году 104,0%, в том числе молодежь – 277 человек.

Из признанных безработными 674 человека, в 2020 г. официально признанных безработных, состоящих на регистрационном учете, 240 человек, в том числе - молодежь в возрасте 16-29 лет – 25 человек. Уровень официально зарегистрированной безработицы на 01.01.2021 г. в районе составил 4,0%, что на 0,7 процентных пункта выше аналогичного показателя прошлого года.

Рост числа безработных граждан связан, в первую очередь, с введенными ограничительными мерами на территории Купинского района Новосибирской области в период действия режима повышенной готовности на территории Новосибирской области.

Численность занятых в экономике района по сравнению с прошлым годом снизилась на 375 чел., и составила 11483 человека, в том числе 5228 человек – городское население и 6255 человек – сельское население (Таблица 1 – Распределение численности занятых в экономике Купинского района Новосибирской области по видам экономической деятельности) [5].

За прошедший 2020 г. в Купинском районе (с учетом обучения в другой местности) получили услугу по профессиональному обучению и дополнительному образованию 118 граждан, в том числе безработных - 86 человек. В период отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, получили услугу по профессиональному обучению 30 человек.

Наряду с ликвидацией некоторых организаций, проведением реорганизационных мероприятий, оптимизацией штатной численности, наращивание объёмов выпуска продукции предприятиями района, в том числе и перерабатывающих производств, увеличение объемов строительно-монтажных работ, открытие новых универсальных супермаркетов обеспечило возможность увеличения количества созданных новых рабочих мест.

Так, в 2020 г. в районе создано порядка 130 рабочих мест, в большей части, в отрасли сельского хозяйства (18 р.м.); торговля оптовая и розничная, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов (48 р.м.); предоставление прочих видов услуг (23 р.м.), здравоохранения и социальных услуг (11 р.м.).

Реализация целевых программ, развитие культурной и спортивной деятельности на территории района и, конечно же, решение социальных и жилищных проблем молодых специалистов и молодых семей являются значительными факторами для улучшения качества жизни населения.

В целях снижения напряженности на рынке труда, при содействии центра занятости населения и администрации Купинского района Новосибирской области традиционно проводятся ярмарки учебных, рабочих мест и вакансий, которые способствуют решению вопросов по оказанию помощи в содействии трудоустройства, удовлетворению запросов работодателей по кадровому обеспечению.

В рамках реализации целевых программ в 2020 г. безработное население привлекалось к самозанятости в различных областях: сельское хозяйство (разведение крупнорогатого скота мясного и молочного направления, птицеводство), предоставление услуг (педикюрный кабинет, тату-салон, химчистка, агентство недвижимости, ремонт машин и оборудования, груминг), торгово-транспортная компания. За отчетный год 11 человек получили субсидию по социальной поддержке для развития собственного дела и на оплату государственной пошлины [4].

Кроме того, в целях недопущения массового увольнения работников и сохранения кадрового потенциала предприятий, работникам, находящимся под угрозой увольнения, была предоставлена возможность участвовать в оплачиваемых общественных работах, что явилось для ряда предприятий существенной поддержкой в сложной экономической ситуации.

Таблица 1 – Распределение численности занятых в экономике Купинского района Новосибирской области по видам экономической деятельности

Наименование показателя	2019 г., чел.	2020 г., чел.		
		всего	город	село
Численность занятых в экономике, всего	11858	11483	5228	6255
в том числе: Сельское хозяйство, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	1485	1403	103	1300
Добыча полезных ископаемых	3	3	3	0
Обрабатывающие производства	1021	1023	1021	2
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	146	137	137	0
Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	185	176	4	172
Строительство	90	90	83	7
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	1272	1371	1167	204
Транспортировка и хранение	367	363	295	68
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	48	55	54	1
Деятельность в области информации и связи	45	46	46	0
Деятельность финансов и страхования	57	57	57	0
Деятельность по операциям с недвижимым имуществам	47	47	47	0
Деятельность профессиональная, научная и техническая	79	85	83	2
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	24	29	27	2
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	497	499	400	99
Образование	1629	1589	748	841
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	637	645	471	174
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	275	285	127	158
Предоставление прочих видов услуг	351	380	355	25
Деятельность домашних хозяйств как работодателей; недифференцированная деятельность частных домашних хозяйств о производству товаров и оказанию услуг для собственного потребления и реализации	3600	3200	0	3200

*Составлено автором на основании данных Баланса трудовых ресурсов за 2020 г. [5]

На занятость несовершеннолетних в отчетном периоде из средств районного бюджета было выделено 350 тыс. рублей, задействовано порядка 150 человек.

Заключение. С учетом проведенного исследования можно выделить следующие приоритетные направления развития рынка труда Купинского района Новосибирской области: создание новых рабочих мест, активное информирование населения о новых возможностях прохождения обучения, повышения квалификации или переквалификации, предоставляемых мерах государственной поддержки безработным, субсидиях малому и

среднему бизнесу, что способствует решению проблемы безработицы, а также повышению уровня самозанятости населения.

Результаты системного развития социального партнерства, выстроенные на основе взаимоотношений органов местного самоуправления, работодателей и профсоюзов, требующие экономических, административных и социальных реформ, будут способствовать его дальнейшему развитию и повышению уровня качества жизни населения на территории Купинского района Новосибирской области.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бизин С.В. Анализ развития регионального рынка труда и проблемы занятости населения // Экономика труда. 2018. Том 5. № 3. С. 745-760.

2. Главные последствия пандемии для рынка труда - безработица и спрос на новые компетенции [Электронный ресурс] // Финам.ру. URL: https://www.finam.ru/analysis/newsitem/glavnye-posledstviya-pandemii-dlya-rynka-truda-bezrabotica-i-spros-na-novye-kompetencii-20201115-13000/ (дата обращения: 15.11.2021).

3. Корнейчук Б.В. Рынок труда: учебник для академического бакалавриата / Б.В. Корнейчук. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2018. 263 с.

4. Кузнецова И.Г. Обоснование необходимости государственного вмешательства в формирование кадрового потенциала сельского хозяйства в условиях цифровой экономики [Текст] / И.Г. Кузнецова // Экономические и гуманитарные науки. 2019. №6. С. 84-93.

5. Официальный сайт администрации Купинского района Новосибирской области [Электронный ресурс] // Официальный сайт администрации Купинского района Новосибирской области. - URL: https://kupino.nso.ru (дата обращения: 15.11.2021).

УДК 005.591.43

Personnel outsourcing

Аутсорсинг персонала

T.Y. Shiryaeva, student / Т.Ю. Ширяева, студент
V.V. Kuzmina, senior lecturer / В.В. Кузьмина, старший преподаватель
Novosibirsk State Agrarian University
Новосибирский государственный аграрный университет.

Annotation. This article discusses the concept of personnel outsourcing and its place in the modern world. The history of outsourcing, its types, main advantages and disadvantages are also described. The article also discusses outstaffing and its difference from outsourcing. Further prospects for the development of personnel outsourcing are also being considered.

Keywords: outsourcing, personnel, outstaffing, company, organization, development.

In this paper, we will look at the personnel outsourcing service. In order to begin to understand this topic well, it is necessary to find out the history of outsourcing.

In recent years, there has been an increasing interest in outsourcing. But its origin occurred in the 20th century. The use of outsourcing as a method of production cooperation and high management technologies in industry dates back to the period of the «great confrontation» of two great managers - Henry Ford and Alfred Sloan. Back in the 30s of the XX century, the struggle between the leaders of the automotive industry has shown that in conditions of tough competition, one cannot rely only on one's own resources.

After this event, people began to understand that it would be convenient to transfer a number

of processes that ensure the functioning of a large company to specialized organizations. Thus, the concept of outsourcing arose [3].

After we know the history of outsourcing, we can give it a concept. Outsourcing is a legitimate way to optimize staff the size of the organization and reducing the existing costs of the organization. Outsourcing allows a customer company to transfer for execution to outsourcing company secondary directions of activity, concentrating all potential on the main profitable activities [4].

For a more detailed analysis of the topic, let's go back to the history again. At the end of the 20th century, the economy in Russia moved from a planned system to a market one. At this time, outsourcing processes began to appear, but they were not defined either by terminology or supported by a legal framework. When concluding agreements, Russian economists tried to replace foreign terms with similar Russian words. Outsourcing began to be defined as the performance of work or the provision of a service.

Based on the above, outsourcing is a fairly new service that has only recently begun to be officially applied by companies, therefore the key problem of this topic is further development of personnel outsourcing services in the future. In further analysis of the topic, we cannot fail to mention outstaffing. There is some evidence to suggest that outsourcing and outstaffing are absolutely the same concepts. But in fact this is not the case: personnel outsourcing differs from outstaffing the fact that in this form of cooperation, the company pays for the result, and in outstaffing it “rents” the time of an employee of a third-party organization.

The further development of personnel outsourcing services also depends on its types, which we will now analyze in detail.

The classification of outsourcing is very voluminous today. Outsourcing can be different, for example, IT outsourcing, logistics outsourcing, and so on.

Outsourcing of personnel is divided into 8 more types:

1. Outsourcing of construction personnel;
2. Outsourcing of maintenance personnel;
3. Outsourcing of working personnel;
4. Outsourcing of personnel training;
5. Outsourcing of production personnel;
6. Outsourcing of temporary personnel;
7. Outsourcing of warehouse personnel;
8. Outsourcing of technical personnel [5].

We will conduct an explanation for each of the presented species: Outsourcing of construction personnel is the use of personnel for construction work in the implementation of repairs or reconstruction. Outsourcing of service personnel is the use of unskilled labor, for example: a security guard, a courier, and so on. Outsourcing of warehouse personnel is ensuring the fulfillment of the duties of warehouse workers and logisticians in the organization. Outsourcing of temporary personnel is the provision of employees for a certain period of time. Outsourcing of production personnel is the use of the labor of industrial specialists. Outsourcing of personnel training is: planning of personnel training, determining the need for training, creating comprehensive educational programs, conducting trainings, and in the conditions of a modern pandemic - organizing and conducting distance learning. Outsourcing of working personnel is the use of personnel to perform unskilled labor [5].

I would like to say a few words about the advantages and disadvantages of staff outsourcing services. Since these aspects have a significant impact on the development of outsourcing in the future.

Based on the results of outsourcing companies, a number of advantages of using outsourcing can be identified:

1. It gives the company the opportunity to reduce the cost of paying salaries and taxes on employees.

2. The company has the opportunity to get a professional specialist for less money.

3. Outsourcing of personnel allows the company to forget about the problems of sick leave and decrees.

4. Guarantee of the result without the need to constantly monitor the process (if the outsourcer does not fulfill the terms of the contract, he may face penalties) [1].

Perhaps the most serious disadvantages of this method are the following indicators:

1. Dependence on the conditions specified in the contract. A staff member can take on a wider range of responsibilities, which can be revised at any time. An outsourcing employee will only do what is specified in the contract.

2. The risk of concluding a contract with an unscrupulous contractor and, as a result, getting a poor-quality result. A freelance employee may not understand the specifics of the enterprise, not follow the corporate style, etc. In this regard, formally correctly performed work turns out to be not what the customer needs.

3. Full-time employees are present at the workplace all the time, and in the event of an urgent problem, they can quickly begin to solve it. In the case of outsourcing personnel, the arrival of a specialist may have to wait [1].

4. Difficulty in choosing an organization. Outsourcing services are provided by a large number of companies, so it is sometimes very difficult to choose the most responsible and qualified ones [6].

After we have considered the advantages and disadvantages, we can start talking about trends in the further development of HR outsourcing. Today the world does not stand still. For today, computer and interactive technologies that are directly related to personnel outsourcing are very popular and developing. These include:

1. Application of cloud technologies. Cloud technologies are a data storage technology that provides network access to a common fund of information resources that can be promptly provided to the user without additional operating costs. Due to the growing popularity of information technologies, HR management has faced problems of maintaining efficiency, reducing costs, as well as responding quickly to changing conditions. Information stored using cloud technologies is protected from hacker attacks, as well as from data loss due to human factors or technical failures, which indicates the reliability of the system. By using cloud technologies to transfer information that HR specialists work with, you can save a significant amount of time on transferring information to a third-party company. In addition, we can say that cloud technologies also provide the opportunity to choose suppliers regardless of their location. Thus, cloud technologies are a modern tool for working with a third-party company, providing reliable storage of information and flexibility in its transmission [2].

2. Selective outsourcing. As part of the application of this approach in outsourcing, companies prefer to transfer to providers those areas of work that need specialized knowledge, experience, as well as tools. At the same time, other personnel management functions remain within the enterprise. Selective outsourcing is well suited for transferring the function of recruitment, training and development of employees. It will help to reduce the risks associated with bankruptcy or dishonesty of the provider company by ensuring that the organization's personnel management does not completely come under the control of a third-party organization, and in case of adverse situations, the customer can eliminate them internally.

3. Chatbots. Today, companies are increasingly using software products as part of working with outsourcers. One example is the use of chatbots. Despite the fact that this tool is currently at the testing stage, it is already showing good results. One of the key areas of application of chatbots is the outsourcing of personnel service functions related to personnel records management or payroll. The chatbot functions are aimed at informing employees on a number of key issues related to obtaining background information. Thus, they allow you to remotely advise the employees of the customer company, saving both the outsourcer and the customer himself time. Software products for personnel management will occupy a special place in the outsourcing services market in the near future as the most important tool that will ensure the effectiveness of key tasks [2].

In summary, this paper argued that the personnel outsourcing market is actively developing.

All the time, gradually, new companies specializing in various areas of personnel management are emerging. Competition is growing, which encourages outsourcers to improve the technologies used and create new ones.

LIST OF REFERENCES / СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Lukin E.V. The history of the origin of outsourcing and its significance today//Economy. - 2018. - № 3 (35), - PP. 61-64.
2. Melyakova E.V., Karabanova O.A. Outsourcing of personnel service functions: current state and prospects of development // KE. 2018. No. 5. p. 675 – 679.
3. Mikhailov A.A., Tikhonov A.I., Degtyarev B.A. Outsourcing and outstaffing of personnel in modern Russia: State and prospects // Moscow Economic Journal. - 2018. - No. 4. - p. 430-436.
4. Outsourcing of personnel in 2021 // migranturus URL: https://migranturus.com/autsorsing-personala-v-rossii-v-2021-godu-plyusy-i-minusy / (accessed: 10.18.2021).
5. Outsourcing of personnel // olva.ru URL: http://www.olva.ru/autsorsing / (accessed: 10/18/2021).
6. What is Personnel Outsourcing Source: https://www.jcat.ru/job_vacancy/blog/chto-takoe-autsorsing / // jcat.ru - 09.07.2020 URL: https://www.jcat.ru/job_vacancy/blog/chto-takoe-autsorsing / (accessed: 10.18.2021).

УДК 329

Реализация развития молодежной политики в г. Новосибирске

Е.Р. Щекина, студент
Научный руководитель: И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной статье речь идет о рассмотрении реализации развития молодежной политики в г. Новосибирске и о содействие социальному развитию и саморазвитию молодежи. В настоящее время в Государственной молодежной политике происходят существенные изменения. Это связано с пониманием прошлого опыта реализации молодежной политики и требует обновления существующих подходов к рабочей среде молодежных организаций, связанных с определенными изменениями в молодежной среде, а также проблемы, которые актуальны для общества в целом.

Ключевые слова: молодежь, молодежная политика, муниципальная молодежная политика, проектная деятельность, реализация развития молодежной политики.

В настоящее время молодежь составляет порядка 24 процентов от населения региона (более 580 тысяч человек). При этом около 350 000 молодых людей (60, 2 %) – жители Новосибирска. 22 учреждения подчинены Городскому комитету по делам молодежи. Это 20 многофункциональных молодежных центров и два психологических центра. Они занимают 117 комнат. Комиссия также отвечает за эксплуатацию 13 хоккейных и пяти спортивных площадок. Всего в молодежной политике Новосибирска принимают участие 143 300 представителей нового поколения. Эта информация предоставлена Департаментом культуры, спорта и молодежной политики мэрии. В 2021 году из городского бюджета планируется потратить на реализацию развития молодежной и социальной политики 622, 4 млн. рублей.

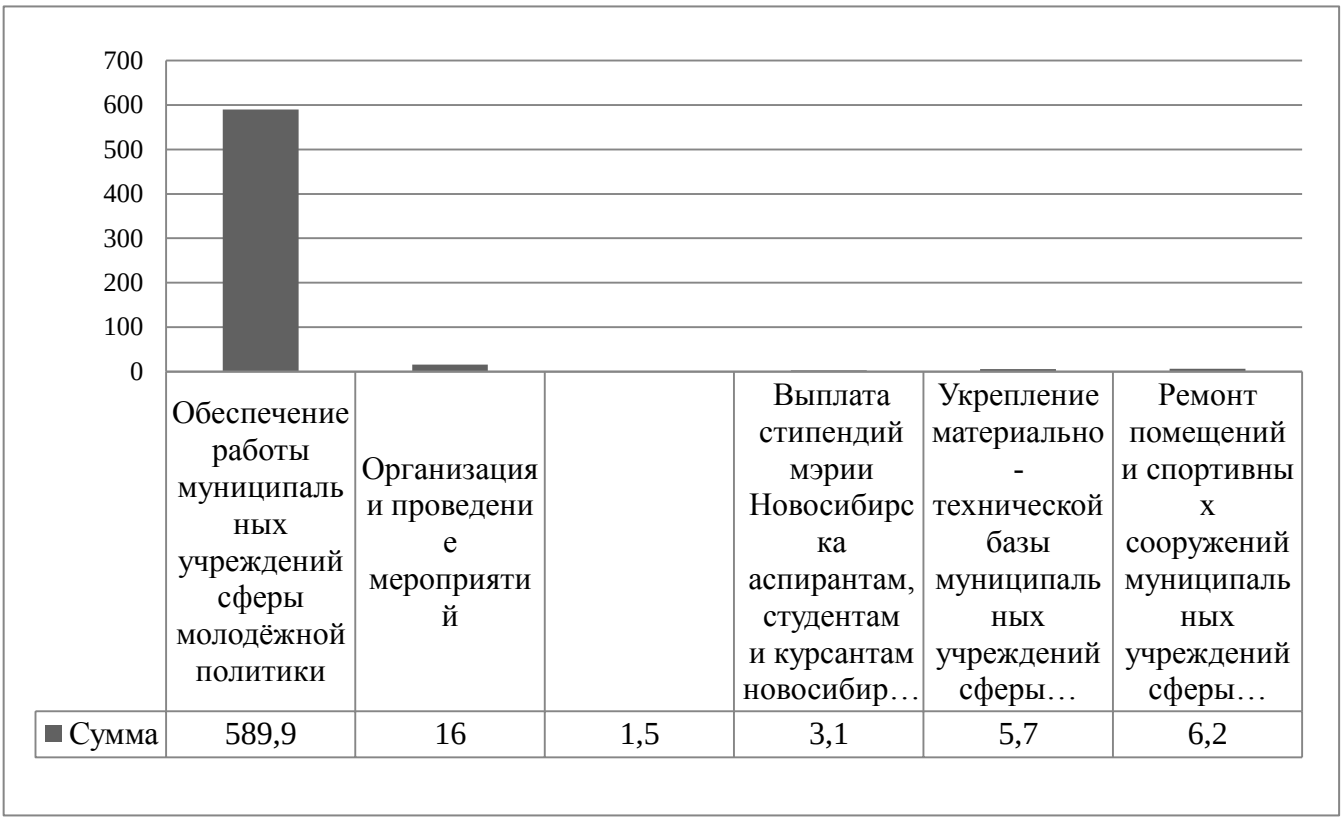


Рисунок 1 - Распределение бюджета на Развитие сферы молодёжной политики в городе Новосибирске

Основными проблемами молодежной политики в городе Новосибирске остаются недостаточное участие молодежи в социальной, экономической, общественно-политической и культурной жизни общества, недостаточные финансовые и технические средства, состояние молодежной инфраструктуры.

Выявленные проблемы требуют использования программно-целевого метода, который демонстрирует эффективность. Реализация мероприятий программы создает условия для реализации целей молодежной политики, способствует раскрытию информации общественности, насколько это возможно.

Вопросы молодежи являются основной отправной точкой для молодежной политики, они определяют, как эта политика планируется, финансируется и реализуется. Далее, с учетом новых механизмов реализации молодежной политики, которые формируют практическую составляющую: программные, финансовые и инвестиционные механизмы.

Программный механизм представляет собой систему мер по разработке конкретных целевых программ федерального, регионального, местного значения в области молодежной политики. В конечном же счете политика реализуется в виде конкретных мероприятий, направленных на достижение ее целей и задач, участниками которой являются непосредственно граждане. На сегодняшний день в регионах существует несколько форм организации мероприятий по реализации молодежной политики, которые можно классифицировать по степени консолидации отдельных мероприятий в некоторые системы: отдельные мероприятия; целевые программы; комплексные программы.

Приоритетным направлением являются:

1. Социально-экономическая поддержка молодежи и молодых семей, решение жилищной проблемы молодежи (15,4%).

В большинстве случаев данное направление реализуется в рамках отдельных целевых программ и не входит в комплексные программы. Также в числе приоритетных:

2. Интеллектуальное, творческое и физическое развитие молодежи (13,5%),

3. Социально-правовая поддержка и защита молодежи, профилактика безнадзорности и правонарушений (13,5%).

Эти направление реализуются уже в основном в рамках комплексных программ.

К основным направлениям развития молодежной политики можно отнести следующие:

1. Формирование системы общественно – государственного управления и научно – методического обеспечения молодежной политики в регионе.

Общественно-государственное управление молодежью требует скоординированного взаимодействия государства и общества, чтобы ответственно и эффективно влиять на молодежную политику, принимать управленческие решения, участвовать в ресурс снабжающих функциях, создавать здоровую социальную среду для всех субъектов в этой сфере.

2. Мотивация молодежи к созданию и реализации инновационных программ и проектов, развитию молодежных сообществ, направленных как на удовлетворение актуальных потребностей и интересов молодых людей, так и на развитие муниципальных образований и региона.

Инновационный подход к молодежной политике предполагает, что молодежь рассматривается как стратегический партнер в реализации молодежной политики, гражданского (территориального) сообщества и программ социально–экономического развития. Вовлечение молодежи в реальные процессы социально-экономического и культурного развития территорий, в которых они проживают, приведет к повышению ответственности молодежи за процессы регионального развития, эффективному использованию инновационного потенциала молодежи в реализации проектов и программ развития регионов и страны в целом.

3. Развитие инновационных образовательных и воспитательных технологий в молодежной среде, направленных на формирование системы ценностей (гражданских, нравственных и др.), повышение общей культуры и разностороннего развития молодежи.

Эта тенденция предполагает развитие и развитие социально одобряемых ценностей для молодежи в контексте специально организованной образовательной деятельности. Основным элементом реализации образовательной деятельности является учет специфики образовательной сферы и возможностей социального воспитания молодежи в сельских и городских поселениях, для групп разного возраста и для социальных групп.

4. Развитие и использование потенциала молодежи в социокультурной и социально – экономической сферах, удовлетворения потребностей молодежи в профессиональном самоопределении и выстраивании карьерных стратегий.

5. Содействовать повышению профессиональной компетентности работников органов и учреждений сферы государственной молодежной политики, повышению качества информационного обеспечения молодежной политики, формированию ее современного имиджа.

Решение неотложных задач, поставленных в «Основах молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года», предполагает развитие компетенций сотрудников, занимающихся проблемами молодежи, в том числе «экспертов по организации работы с молодежью». Этот же документ представляет собой важную задачу в развитии информационного поля, благоприятного для развития молодежи.

Таким образом, в 2021 году будет проведено социальное исследование, посвященное интересам молодежи. Помогает создать групповой портрет и предложить соответствующие мероприятия. Разрабатывается концепция нового этапа в развитии молодежной политики. Главной задачей будет создание условий, благоприятных для развития и реализации молодежи.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Зеленин А.А. Практическая реализация государственной молодежной политики в Сибирском федеральном округе. 2018 г. 4-3 (60), 281 – 287 с.

2. Концепция развития молодежной политики в Новосибирской области на период 2018 – 2023 гг. 2018 г. 11 – 18 с.
3. О муниципальной программе «развитие сферы молодежной политики в городе Новосибирске» на 2018 - 2021 годы. Постановление от 13 ноября 2017 г. № 5116. 14 с.
4. Молодёжная политика – 2021: на что в Новосибирске потратят 720 миллионов. [Электронный ресурс] URL: https://nsknews.info/materials/molodyezhnaya-politika-2021-na-chto-v-novosibirske-potratyat-620-millionov/ (дата обращения: 03.06.2021).

УДК 658.14/.17(574.4)

Оценка и управление финансовыми рисками (на примере ТОО «Сизиков и К» Восточно-Казахстанской области республики Казахстан)

Н.А. Щукина, студент
Н.И. Вахневич, канд. экон. наук
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В данной работе была произведена оценка финансовых рисков конкретного предприятия и предложен комплекс экономически обоснованных мер по их устранению. Объектом исследования выбрано ТОО «Сизиков и К».

Ключевые слова: ТОО «Сизиков и К», анализ, финансовое состояние, деловая активность, прибыль, рентабельность.

Введение. Вначале была дана краткая характеристика исследуемого предприятия. ТОО «Сизиков» является сельскохозяйственным товариществом, осуществляющим ряд видов деятельности, включая растениеводство, организацию общественного питания, оптово-розничную торговлю и другие. В рамках характеристики предприятия рассмотрены особенности системы управления, деятельности по охране труда и физической культуре. Кадровый состав предприятия включает 25 работников. Деятельность предприятия оценивается как социально-значимая, что создает необходимость в проведении анализа финансового состояния и эффективности работы организации.

Материалы и методы. Теоретической и методической основой исследования является нормативно-законодательная база документов, регулирующих бухгалтерский учет и отчетность на территории Российской Федерации, труды ведущих отечественных и иностранных ученых в области анализа финансово-хозяйственной деятельности организации, таких как таких как: Л.Н. Тэпман, В.В. Ковалев, Н.Н. Селезнева, А.Ф. Ионова, Т.С. Новашина и др., а также материалы периодических изданий и сети Интернет.

Методологической основой данной работы явились такие общенаучные методы исследования, как: анализ, синтез, индукция, дедукция, сравнение и обобщение, группировка. Все методы использовались соответственно их функциональным возможностям, что позволило обеспечить достоверность выводов исследования.

Результаты. Обобщение представленных оценок ликвидности (платёжеспособности) и финансовой устойчивости производилось в рамках двухфакторной модели прогнозирования вероятности банкротства Альтмана. На основании результатов оценки банкротство ТОО «Сизиков и К» не грозит. Однако совокупность уже отмеченных рисков свидетельствует о необходимости разработки управленческих мер, направленных на сокращение количества рисков и их остроты для организации [3].

Анализ деловой активности свидетельствует о наличии рисков, касающихся того, что организация в анализируемом периоде не могла установить сумму тех или иных активов адекватную выручке и её изменениям. И если по основным средствам это ещё в целом

закономерно, потому что отдача от инвестиций в основные средства может быть опосредованной, отсроченной, то негативной оценки заслуживает управление рядом оборотных активов и в частности запасами.

Формирование показателей прибыли ТОО «Сизиков и К» по агрегированному аналитическому отчёту о прибылях и убытках показало наличие финансово-экономических рисков таких, как замедление темпов роста продаж, опережающий рост себестоимости реализованной продукции (в 2018 году) и неадекватное росту выручки увеличение административных расходов [2].

Факторный анализ рентабельности собственного капитала свидетельствует о том, что рост финансовой рентабельности был обеспечен за счёт принятия на себя (организацию) более высоких финансовых рисков, что расценивается негативно [7].

Таким образом, деятельность ТОО «Сизиков и К» сопряжена со значительным числом рисков, меры по преодолению которых были рассмотрены в третьей главе данной работы.

В работе были обобщены все финансовые риски ТОО «Сизиков и К». Основные из них:

1. Избыточная величина денежных средств, что влечёт за собой риск их обесценивания, непроизводительного использования, недополучения доходов.

2. Крайняя нестабильность динамики и удельного веса запасов, что свидетельствует о рисках неэффективного управления данными активами.

3. Сохраняющаяся высокая степень иммобилизации активов ТОО «Сизиков и К» в основные средства.

4. Риски несоблюдения требований по ликвидности баланса ТОО «Сизиков и К».

5. Избыточная платёжеспособность.

6. Ухудшение ситуации ТОО «Сизиков и К» в части обеспечения материальных оборотных средств (запасов) собственными источниками финансирования.

7. Резкое ухудшение значений по ряду относительных показателей (коэффициентов) финансовой устойчивости.

8. Наличие ряда негативных тенденций в динамике доходов и расходов ТОО «Сизиков и К».

9. В целом отрицательная динамика показателей рентабельности ТОО «Сизиков и К».

10. Ухудшение большинства показателей деловой активности ТОО «Сизиков и К» [1].

Для управления выявленными финансовыми рисками были предложены и экономически обоснованы следующие мероприятия:

- высвобождение денежных средств;
- оптимизация размера запасов;
- применение различных инструментов управления дебиторской задолженностью;
- увеличение инвестиций (отвлечение) в дебиторскую задолженность;
- постепенное снижение недостатка собственных средств, капитализация получаемой прибыли.
- более глубокий, постатейный анализ расходов и их сокращение.
- здоровое сокращение рентабельности и деловой активности.

Обсуждения. Для анализа использовались данные бухгалтерской отчетности, составленной по казахстанским стандартам бухгалтерского учёта и финансовой формы отчётности, намного более близким к международным стандартам (МСФО), нежели российские формы бухгалтерской (финансовой) отчётности [6].

Результаты проведенного анализа показали, что имущественный потенциал ТОО «Сизиков и К» имел тенденцию роста на протяжении исследуемого периода, динамика изменения суммарных активов была неоднозначной. На начало и конец анализируемого периода основу активов организации составляли краткосрочные активы, то есть в терминологии российской бухгалтерской (финансовой) отчётности – оборотные активы. Однако, преобладание удельного веса краткосрочных активов фиксируется не на всём протяжении анализируемого интервала времени, а лишь в отчетном 2019 году.

Соответствующие изменения прослеживаются и по показателю удельного веса долгосрочных активов.

Далее были проанализированы финансовые риски в части использования денежных средств, результаты свидетельствуют об отсутствии взвешенной политики управления денежными активами ТОО «Сизиков и К», тем не менее, по итогам 2017-2018 гг. именно денежные средства представляли собой самую крупную группу краткосрочных активов организации. По итогам 2019 года прирост величины денежных средств определил практически 50% совокупного годового прироста суммарных активов ТОО «Сизиков и К».

В продолжение оценки финансового состояния ТОО «Сизиков и К» были проанализированы показатели дебиторской и кредиторской задолженности и других активов и пассивов баланса предприятия. Их анализ также подтвердил отсутствие грамотной финансовой политики ТОО «Сизиков и К», а также наличие существенных финансовых рисков деятельности предприятия, выражающихся, в частности, в нестабильности абсолютной и относительной динамики, структуры внеоборотных и оборотных активов, собственного и заёмного капиталов [4, 5].

Далее был проведен анализ ликвидности. В период 2016-2018 годав, баланс можно охарактеризовать как абсолютно ликвидный, при этом были выявлены риски разбалансированности активов и пассивов ТОО «Сизиков и К» в части соответствия сгруппированных по степени ликвидности активов сгруппированным по степени срочности оплаты пассивам.

Анализ относительных показателей ликвидности и платёжеспособности показал, что существуют риски по причине избыточной ликвидности и платёжеспособности, и, как следствие, риск непроизводительного (неэффективного) использования активов (в частности денежных) [10]. Таким образом, предприятие имеет достаточный уровень средств для покрытия своих обязательств, но в связи с избыточной платежеспособностью, деятельность ТОО «Сизиков и К» сопряжена с множеством рисков.

Далее были рассчитаны и проанализированы относительные показатели финансовой устойчивости: коэффициент автономии, коэффициент финансирования, коэффициент капитализации, обеспеченность предприятия оборотными активами, маневренность собственных средств. Результаты свидетельствуют об изменениях в структуре капитала в пользу внешних источников, носящих долгосрочный характер, что резко усиливает финансовые риски организации в части долгосрочной перспективы. Сложившуюся финансовую зависимость преодолеть организации быстро не получится [8].

Заключение. Таким образом, в завершении работы был сделан вывод, что большинство финансовых рисков ТОО «Сизиков и К» можно преодолеть путем применения предложенных мероприятий. Наиболее важным направлением деятельности по управлению рисками является оптимизация состава активов организации, дающая возможность добиться решения вопросов ликвидности и платёжеспособности, интенсификации использования активов, а также роста финансовых результатов – прибыли и рентабельности [9]. Всё это позволяет судить об обширных возможностях организации ТОО «Сизиков и К» по управлению своими финансовыми рисками и дальнейшему поступательному развитию.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Балабанов И.Т. Риск-менеджмент. - М.: Финансы и статистика, 2016.-192 с.

2. Донцова Л.В., Никифорова Н.А. Анализ финансовой отчётности: учебное пособие. – 2-е изд. – М.: Издательство «Дело и Сервис», 2017. – 336 с.

3. Киселева И.А. Моделирование рисковых ситуаций: учебно-практическое пособие / Евразийский открытый институт. – М.: МЭСИ, 2017. – 102 с.

4. Ковалёв В.В. Финансовый менеджмент: теория и практика. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2017. – 1024 с.

5. Пирогова О.Е. Значимость отечественных методик анализа финансового состояния в антикризисном управлении предприятием / О.Е. Пирогова, М.О. Шишова // Международный научный журнал. – 2017. – №1. – С. 16-23.

6. Рыжова А.А. Сравнение школ и методик оценки финансового состояния предприятия / А.А. Рыжова // Молодёжный научный форум: общественные и экономические науки. – 2017. – №1(41). – С. 360-364.

7. Савицкая Г.В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Г.В. Савицкая. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 608 с.

8. Селезнева Н.Н., Ионова А.Ф. Финансовый анализ. Управление финансами: учеб. пособие для вузов.- 2-е изд., перераб. и доп.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016.-639 с.

9. Ступаков В.С., Токаренко Г.С. Риск-менеджмент: Учеб. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2017. – 288 с.

10. Тэпман Л.Н. Риски в экономике: учеб. пособие для вузов / Под ред. проф. В.А. Швандара. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 380 с.

УДК 331.681.2

Коучинг, как технология развития персонала

Я.Е. Яковлева, магистрант
Научный руководитель: И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье раскрыт процесс развития персонала с применением технологии коучинга, представлены виды коучинга для организации, описаны этапы технологии коуч-менеждмента.

Ключевые слова: персонал, технологии, развитие, коучинг, мотивация, стимул.

Важнейшим условием достижения конкурентного преимущества предприятия является формирование системы управления развитием персонала, включающей современные инновации. Одной из таких инноваций является коучинг – управленческий подход, в основе которого лежит, прежде всего, отказ от директивного руководства и нацеленность на развитие лидерских, коммуникативных и других способностей сотрудников.

Все мероприятия по подготовке, которые проводятся с персоналом организации, можно поделить на две большие группы: ориентированные на активизацию собственной инициативности сотрудника и пассивное освоение сотрудником умений, которые требуются для результативной работы в компании. Второй способ более простой, так как подразумевает работу «по аналогии», поэтому личностные качества и мотивация здесь не учитываются. Безусловно, работа с собственной активностью сотрудника, организацией условий, которые стимулируют его к осмысленному результативному осуществлению разработанных планов является более сложной и трудоемкой, однако и притягательной тоже.

На данный момент в области управления применяются разные методы и подходы. Одним из новейших и соединяющих разные технологии и техники, а также открывающих новые возможности, можно назвать коучинг как значимый способ воздействия на итоги работы как отдельных сотрудников, так и организации в целом.

Коучинг – это осознанное и заботливое содействие другому человеку в том, чтобы он смог научиться достигать желаемых целей через раскрытие собственного потенциала и максимального повышения его эффективности, путем мобилизации как внутренних, так и

внешних ресурсов и творческого преобразования своего личного опыта через способность самостоятельно мыслить [2].

Одной из основных целей коучинга является – создание условий для самообучения сотрудников. Посредством индивидуальной мотивации персонала руководитель запускает механизм самостоятельного обретения ими знаний. А это значит, что сотрудник начинает обучаться осознанно и сам совершенствует процесс обучения, стремясь изменять и себя и окружающую его действительность для достижения высокого уровня саморазвития.

В настоящее время коучинг имеет ряд технологий, которые обеспечивают более успешную реализацию функций управления. Среди них можно выделить деятельность, направленную на развитие корпоративной культуры и поддержание корпоративного духа, сертификацию, обучение, адаптационные меры по улучшению новичков, работу с резервами, и это далеко не полный перечень мероприятий, направленных на успешное развитие и координацию организации.

Современный руководитель должен открывать для себя новые стили лидерства, которые обеспечивают высокую производительность сотрудников, стремление к достижению организационных целей. Подавляющее большинство генеральных директоров готовы инвестировать в развитие персонала, и в качестве основного определяющего элемента системы управления управленческий персонал оказывает решающее влияние на его формирование и совершенствование.

В таблице 1 представлены виды коучинга (Таблица 1 – Виды коучинга для организации) [3].

Таблица 1 – Виды коучинга для организации

Виды коучинга	Характеристика
Индивидуальный коучинг	проводится консультантами из других организаций, обычно, для людей, которые занимают руководящие должности и менеджеров.
Управленческий коучинг	как управление персоналом, направлен на развитие организации, повышению эффективности работы сотрудника
Системный коучинг	подобен групповому, но он нацелен на группу людей, между которыми есть функциональные связи в целях рационализации взаимодействия, своевременно разъяснять критические моменты, принимая во внимание интересы организации в целом и ее специфики для каждой иерархической ступени.
Коучинг для отдельного проекта	предусматривает, например, образование группы исполнителей.
Групповой коучинг	ориентирован больше на группу лиц без каких-либо функциональных взаимосвязей.

Следует отметить, что коучинг характеризуется направленностью на формирование у обучающегося ориентации на саморазвитие. При этом разрабатываются методические приемы и возможности реализации внутреннего потенциала человека. Коучинг является новым этапом развития тренинга, консультаций и других смежных отраслей. Одно из самых важных преимуществ коучинга – предоставление возможности дополнения существующего стиля управления и повышение его эффективности.

В целом технология коуч-менеждмента в организации представляет собой прохождение ряда этапов:

– Создание благоприятной атмосферы сотрудников для развития. В процессе реализации коучинга формируется живая атмосфера общения, когда коуч, следуя интересам сотрудника задает направляющие вопросы, на которые сотрудник самостоятельно находит ответы, благодаря анализу и творческому поиску вариантов принятия решений. При этом коуч обеспечивает поддержку сотруднику и демонстрирует искреннюю заинтересованность

в его достижениях и развитии профессиональных и личностных качеств. Важным при этом является поддержание такого консультационного контакта не только во время непосредственно обучения, но и на протяжении всего коучинга, поскольку именно такой подход формирует доверительные отношения между коучем и внутренним клиентом (сотрудником), способствуя продуктивной работе – помощь сотруднику в правильной интерпретации цели и определении ее соответствия целям руководства и компании.

- Обеспечение эффективности решения задачи посредством вовлечения сотрудника в решение проблемы. Понимая степень своего участия в достижении цели, сотрудник является вовлеченным и в последующие действия, направленные на приближение его к конечному результату. Роль коуча на данном этапе состоит в том, чтобы направить сотрудника на исследование различных вариантов действий, поощряя при этом творческий подход в поиске альтернативных вариантов и выборе способа решения поставленной задачи. На данном этапе полезно применение приема «здесь и сейчас», позволяющий обратить сотрудника к актуальному состоянию для работы с реальной ситуацией, не разбираясь в причинах происходящего, а двигаясь вперед, что дает ему возможность осознать реальность и поверить в возможность изменений.

– Мотивация сотрудника на достижение результата. Осуществляется непосредственное побуждение сотрудников переводить дискуссию в намерения действовать, пробуждая желание двигаться вперед. По мере движения коуч помогает идентифицировать потенциальные преграды на пути достижения цели и формировать план действий по их устранению. Здесь часто используются приемы позитивной психологии, одним из которых является «фокус на будущее», т.е. побуждение клиента развивать и усиливать свои положительные качества, качества, помогающие повысить благополучие. Планирование, формирование намерения, поддержание мотивации к действию создают у клиента ощущение реальности и осуществимости счастливого будущего [1].

Коучинг как технология позволяет достигать реальных изменений в своей жизни и может стать толчком в обучении, которое приводит к повышению ожиданий от самого себя и продвижением в карьере и профессионально-личных статусах.

Одной из главных составляющих в успешном существовании организации является вложение средств в сотрудников, то есть развитие их при помощи специалистов извне или ротация кадров в самой компании. Несмотря на то, что существует неоспоримый риск инвестирования в персонал, связанный с человеческим фактором (после обучения люди могут покинуть организацию), все же достоинство данного подхода значительно велико.

Таким образом, коучинг, используемый в современных компаниях как инструмент развития персонала позволит руководителям укреплять партнерские отношения и атмосферу в команде, развивать лидерские компетенции сотрудников, способность принимать более обоснованные управленческие решения, а значит, инвестировать в будущее своей компании.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Лукьянченко Н.Д. Коучинг как инструмент повышения мотивации персонала в организации / Н.Д. Лукьянченко, Н.А. Карпенко // Вестник института экономических исследований. – 2019. – № 3(15).

2. Овчаренко М. В. Личный и командный коучинг: общность и различия // Управление развитием персонала. – 2017. – № 1. – С. 26-32.

3. Уитмор Д. Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства / Д. Уитмор – М.: «Альпина Диджитал», 2019. – 320 с.

УДК 331

Наставничество в управлении персоналом

Я.Е. Яковлева, магистрант
Научный руководитель: И.Э. Толстова, канд. пед. наук, доцент
Новосибирский государственный аграрный университет

Аннотация. В статье рассматривается наставничество в управлении персоналом.
Ключевые слова: управление персоналом, наставничество, адаптация, наставник.

В сфере управления кадрами под адаптацией нового сотрудника понимается процесс его ознакомления с организацией. Адаптация начинается с момента приглашения сотрудника на работу и продолжается до момента, когда он становится эффективным членом организации.

Адаптация обычно определяется как процесс ознакомления (нового) сотрудника с руководящими принципами организации, ролью сотрудника в организации и корпоративной культурой. Это также включает создание среды, в которой сотруднику предлагается достаточно комфортная среда для свободного взаимодействия с коллегами и построения социальных отношений на рабочем месте.

Это включает, в частности, то, что сотрудник заполняет все документы трудового законодательства и предоставляет ему все инструменты, необходимые для хорошей работы. Во время адаптации сотрудники узнают, чего ожидает от них организация с точки зрения навыков, стиля общения и отношения к работе.

Нам известен ряд научных работ и исследований по адаптации и ее эффективности. Выводы всех этих работ можно свести к двум ключевым моментам:

Наем новых сотрудников требует не только времени, но и затрат, а удержание сотрудников зависит от того, как наемные сотрудники проходят процесс адаптации. Если вы не можете найти их оптимально, вы можете их потерять, что приведет к еще одному дорогостоящему циклу найма [2].

Успешная адаптация сотрудников зависит от эффективности программы адаптации. Чем раньше сотрудники смогут выполнять свою работу, тем быстрее они станут ценными сотрудниками компании.

Адаптация – это не только задача HR. Также линейный руководитель несет ответственность за ознакомление сотрудников с их ролью в компании, ожиданиями от их работы и культурой команды, частью которой они будут.

К тому же адаптация - это не только новые сотрудники. Сотрудники переходят на новые должности, что известно как ротация - кроссбординг, и им также, аналогичным образом, необходимо пройти адаптацию. Несмотря на то, что они уже знакомы с корпоративной культурой, культура новой команды может немного отличаться. Хотя они могут быть знакомы с политикой компании, им все же может потребоваться наставник, который познакомит их с их новой ролью.

В общем виде наставничество можно определить как способ передачи знаний и навыков более опытным человеком менее опытному. В более широком, современном значении наставник – это квалифицированный специалист, имеющий достаточный опыт работы в компании, который:

- помогает новым сотрудникам адаптироваться в организации;
- содействует их профессиональному развитию, карьерному росту;
- участвует в оценке результатов их деятельности.

Система наставничества является одной из эффективных систем развития компетенций сотрудников. Однако при внедрении данной системы нередко сталкиваются с такими сложностями как:

- руководители понимают ценность наставничества, но не применяют её на системной основе;

- низкая вовлечённость персонала;

- отсутствие системы мотивации за наставничество [1].

в то время как на Западе система наставничества существует уже давно и широко используется как для решения внутрикорпоративных проблем, так и для повышения эффективности работы компании в целом, в России этим инструментом часто пренебрегают, не желая тратить и так ограниченные ресурсы (в том числе время) на адаптацию и сопровождение новых сотрудников. Однако тенденция начинает меняться, и об этом свидетельствует появление в ноябре 2017 года GlobalMentori – первой в России международной конференции по наставничеству. Особенно активно институт наставничества внедряется в компаниях, ориентированных на инновации и использование новых технологий (Rambler&Co, МТС, ПАО «Северсталь», многие ИТ-компании).

Рассмотрим, в чем заключается роль наставника. Все зависит от конкретных целей, стоящих перед компанией, но в целом можно выделить следующие направления взаимодействия наставника и его подопечного:

- наставник - это человек, к которому новый сотрудник может обратиться с вопросом относительно той или иной рабочей задачи. Имея опыт работы в компании и зная ее специфику, Наставник может с помощью одной фразы разрешить возникшее затруднение, сэкономив таким образом время компании и нервы нового сотрудника.

- наставник - это человек, который помогает осуществить «мягкий» процесс интеграции нового сотрудника в компанию. Он знакомит новоприбывшего с другими сотрудниками, разъясняет корпоративные ценности фирмы, вовлекает его в совместные неформальные виды деятельности в коллективе. С учетом того, что на эффективность сотрудников во многом влияет социальный климат внутри корпорации и чувство сопричастности к общим целям, эта наставническая функция оказывается чрезвычайно важна.

- наставник - это человек, который курирует молодых профессионалов и недавних выпускников, для которых это первый опыт работы. Он всегда готов подсказать новичку, как лучше поступить в той или иной ситуации, помочь исправить возникшую проблему. В данном случае Наставник выступает как своеобразный “ангел-хранитель”, к которому всегда можно обратиться как за профессиональным, так и личным советом [3].

Закономерным образом из этих основных функций наставника вытекают и те преимущества, которые компания может получить, внедрив у себя систему наставничества.

Во-первых, выделив определенные человеческие и временные ресурсы на сопровождение новых сотрудников в первые месяцы их работы, вы получаете существенную отдачу в плане эффективности. Новички достигают лучшего понимания своих функциональных обязанностей за более короткий срок, соответственно, КПД их работы возрастает.

Во-вторых, более быстрая и комфортная интеграция в коллектив снижает уровень стресса у нового сотрудника, что также способствует повышению эффективности его деятельности и меньшей текучести кадров.

В-третьих, система наставничества в значительной мере укрепляет внутрикорпоративные связи, подчеркивая ценность каждого из сотрудников компании. Наставник имеет возможность повысить свой авторитет и проявить себя в качестве эксперта, а новый сотрудник чувствует, что о нем заботятся и он не оставлен на произвол судьбы.

4. Формы наставничества

Многообразие целей, которые преследуют разные компании, внедряя систему наставничества, диктует и разнообразные форматы ее реализации.

Так, наставничество широко используется в продажах для повышения личной эффективности сотрудника по продажам. За каждым из новичков закрепляется опытный профессионал, с которым он находится в крайне тесной связи: Наставник пристально следит

за первыми шагами своего подопечного, координирует и корректирует его, и даже сопровождает на первых встречах с клиентами. При такой форме реализации системы наставничества, как правило, Наставник заинтересован в успехе закрепленного за ним сотрудника, так как получает процентную прибыль от его успешных сделок.

Другая форма наставничества, широко применяемая в западных компаниях, основана на добровольном решении опытных сотрудников помогать начинающим. Это решение может опираться на различную мотивацию: человек может стремиться к личностному росту (наставничество позволяет развить экспертные и коммуникационные навыки), к достижению высокого статуса (наставничество является престижной статусной ролью), к внесению вклада в компанию, частью которой он себя осознает.

Наконец, существует такой вариант наставничества, когда Наставник по сути выступает Руководителем группы. Этот способ оказывается очень эффективен, когда необходимо наладить работу большого числа новых сотрудников (особенно в случае, если они работают в разных точках) и интегрировать новую команду в действующие процессы. Так, например, при организации работы команды ИТ-тьюторов в количестве 160 человек «Траектория Будущего» применила именно такой подход. Вся команда разделена на группы (в среднем по 10-15 человек), которыми управляет Наставник – Руководитель группы. Наставник отвечает за своих подопечных, координирует их работу, помогает им справляться с возникающими трудностями. Хотя ИТ-тьюторы проходят подготовительный адаптационный курс, Наставник может создать условия для дополнительного практического тренинга и отработки навыков до более экспертного уровня. Кроме того, Наставники и ИТ-тьюторы регулярно взаимодействуют, командно обсуждают волнующие их вопросы и делятся опытом, что не только повышает эффективность их работы, но и укрепляет командный дух. Именно такой комплексный подход и системное мышление в рамках набора команды и понимания процессов позволили нам в короткие сроки (менее 3 месяцев) отобрать и подготовить команду ИТ-тьюторов в 160 человек и эффективно интегрировать их в рабочий процесс [5].

Таким образом, оказывается, что механизм наставничества - полезный и прекрасно реализуемый в российской практике инструмент, способствующий развитию корпоративной культуры и увеличивающий эффективность работы команды, и, как следствие, повышающий конкурентоспособность компании. Наставничество эффективно как в случае увеличения личной эффективности (например, продажи), более мягкой адаптации вновь прибывших сотрудников, так и для более эффективного управления командами.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Байгильдиева Д.И., Филимянова М.Г. Адаптация персонала организации // Новые вопросы в современной науке Сборник статей Международной научно-практической конференции, 2019. –С. 3-5.
2. Бережная Е.В. Адаптация персонала как элемент системы управления персоналом организации или предприятия: [виды адаптации] / Е.В. Бережная, Ф.К. Пашалиева // Современные проблемы экономики и менеджмента: сб. науч. тр. – М., 2018.– С. 162-167.
3. Бурова Ю.А., Поворина Е.В. Проблемы эффективной адаптации персонала и инновационные пути их решения // Материалы Ивановских чтений, 2020. № 1-1 (18). С. 146-153.
4. Бучнева Р.С. Зарубежный опыт адаптации персонала // Эффективные технологии и практики управления в современных компаниях России. – Тамбов, 2019. – С. 19-28.
5. Долгачева В.А. Управление адаптацией персонала в современной организации // Экономическая система современного общества: экономика и управление сборник материалов I Международной научно-практической конференции, 2019. – С. 81-84.

СОДЕРЖАНИЕ

Абашева В.Ю. АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ 3

Abasheva V.Y. / Абашева В.Ю., Sementovskaya E.Y. / Сементовская Е.Ю. POWER AND METHODS TO IMPLEMENT IT / ВЛАСТЬ И СПОСОБЫ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ 6

Александренко Д.О. АНАЛИЗ РЫНКА ТЕХНИКИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО НАЗНАЧЕНИЯ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ 9

Aminova T.A. / Аминова Т.А., Ulyanova O.V. / Ульянова О.В. THE MAIN PROBLEMS OF ECONOMIC PHYCOLOGY / ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ 12

Ананьев М.А., Кузнецова И.Г. ЦИФРОВЫЕ ПРАКТИКИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ, СОЗДАННЫЕ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-2019 15

Бапанова В.И., Кузнецова И.Г. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДА И РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ (НА ПРИМЕРЕ ПСК ИМЕНИ МИЧУРИНА ЧИСТООЗЕРНОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ) 18

Barabanschikova R. / Барабанщикова Р., Ulyanova O.V. / Ульянова О.В. INFLATION AS A MULTIFACTORIAL PROCESS / ИНФЛЯЦИЯ КАК МНОГОФАКТОРНЫЙ ПРОЦЕСС 23

Бахтин В.К. СУЩНОСТЬ, ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫМИ ФИНАНСАМИ 26

Бельская Т.И., Храмкова Д.А. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗЕМЕЛЬНЫМИ РЕСУРСАМИ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ 30

Вайман А.П. ЦИФРОВЫЕ СИСТЕМЫ В СОВРЕМЕННОМ МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ 32

Вахневич Н.И., Крупенникова И.А., Рудых С.Д. АНАЛИЗ И НАПРАВЛЕНИЕ УЛУЧШЕНИЯ ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ООО «АСТРА» Г. НОВОСИБИРСКА») 35

Вахневич Н.И., Рудых С.Д., Крупенникова И.А. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ 38

Власова А.В., Вахневич Н.И. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ И СНИЖЕНИЕ ФИНАНСОВЫХ РИСКОВ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ЭЙ-ЭНД-И ПРОДЖЕКТ» Г. МОСКВЫ) 40

Гладких Е.А., Агафонова О.В. ОЦЕНКА НАЛИЧИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОСНОВНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФОНДОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ 44

Гноенко Н.П., Кузнецова И.Г. РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ЛЕСНЫХ ОТНОШЕНИЙ 49

Емелюшина С.В. БЛАГОУСТРОЙСТВО ТЕРРИТОРИИ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ 52

Жукова И.А. ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ 55

Замякина А.В., Шевлякова Е.Д., Агафонова О.В. DATA SCIENCE В АПК 58

Замякина А.В., Шевлякова Е.Д., Жуковская Е.А. НАЛОГОВЫЕ РИСКИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ КРИПТОВАЛЮТ В РФ 61

Зинченко С.А., Григорьева А.В. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОНИТОРИНГА КАЧЕСТВА И ДОСТУПНОСТИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ 64

Zinchenko S.A. / Зинченко С.А., Sementovskaya E.Y. / Сементовская Е.Ю. STAFFING IN PUBLIC ADMINISTRATION / КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ 67
Золотарева М.П., Трубчанинова И.В. ЗАТРАТЫ НА ПРОИЗВОДСТВО ПРОДУКЦИИ ОВОЩЕВОДСТВА КАК ОБЪЕКТА БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ 70
Иванова А.А., Исаева Г.В. МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ДЕНЕЖНЫХ СБЕРЕЖЕНИЙ НАСЕЛЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ АО «РОССЕЛЬХОЗБАНК» 74
Иванова А.А., Исаева Г.В. ПОНЯТИЕ СБЕРЕЖЕНИЙ НАСЕЛЕНИЯ И ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ИХ УРОВЕНЬ 78
Иванова К.К., Никифорова А.А. ПОЛНОМОЧИЯ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОТДЕЛА В МИНИСТЕРСТВЕ ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ И ЭКОЛОГИИ 82
Кайгородова А.А. УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ 84
Kartashova O.S. / Карташова О.С., Kuzmina V.V. / Кузьмина В.В. MODERN PORTRAIT OF MANAGER: QUALIFICATIONS, REQUIREMENTS, SKILLS / СОВРЕМЕННЫЙ ПОРТРЕТ МЕНЕДЖЕРА: КВАЛИФИКАЦИЯ, ТРЕБОВАНИЯ, НАВЫКИ 88
Каширина П.О., Каракаш А.Е., Манц А.А., Хохолкин В.М. РЫНОК ТРУДА: ОТВЕТ НА ВЫЗОВЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ 91
Kashirina P.O. / Каширина П.О., Kuzmina V.V. / Кузьмина В.В. COACHING AS A METHOD OF PERSONNEL DEVELOPMENT / КОУЧИНГ КАК МЕТОД РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА 95
Клокова А.В. УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ 98
Космынин Р.А., Матвиенко С.Н. ЗНАЧИМОСТЬ ДОЛИ НАЛОГОВЫХ ПОСТУПЛЕНИЙ ПО СПЕЦИАЛЬНЫМ НАЛОГОВЫМ РЕЖИМАМ НА ПРИМЕРЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ В БЮДЖЕТ ГОСУДАРСТВА 101
Космынин Р.А., Матвиенко С.Н. ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ ПАТЕНТНОЙ СИСТЕМЫ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ 105
Космынин Р.А., Матвиенко С.Н. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПАТЕНТНОЙ СИСТЕМЫ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ 108
Крамаренко В.Е. АНАЛИЗ РАСПРОСТРАНЕННЫХ ОШИБОК В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БУХГАЛТЕРА 112
Курочкина С.А., Трубчанинова И.В. СЕБЕСТОИМОСТЬ КАК ФАКТОР, ВЛИЯЮЩИЙ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА ПРОДУКЦИИ МЯСНОГО СКОТОВОДСТВА 115
Курченко С.В. АНАЛИЗ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ ПОРТФЕЛЕМ ЦЕННЫХ БУМАГ НА ПРИМЕРЕ ООО «КОМПАНИЯ БКС» 118
Кутищева А.К., Шаповалова А.А. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ 123
Лазарев И.А., Рыбаков Ю.И. АНАЛИЗ КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ АЛКОГОЛЬНОГО РЫНКА 128
Лысак В.В. ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И ОХРАНЫ ЖИВОТНОГО МИРА 133
Львова А.С. РОССИЙСКИЙ И ЗАГРАНИЧНЫЙ ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ АГРАРНОЙ ПОЛИТИКИ 138
Майзингер Е.Р. РЕФОРМИРОВАНИЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 142

Марков А.Г., Исаева Г.В. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ БАНКА РОССИИ ПО КАЧЕСТВУ КРЕДИТНОГО ПОРТФЕЛЯ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ КОММЕРЧЕСКИХ БАНКОВ 144
Марков А.Г., Исаева Г.В. РОЛЬ ЦЕНТРАЛЬНОГО БАНКА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В МЕХАНИЗМЕ КРЕДИТОВАНИЯ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ 148
Маслова Е.А., Козьмина А.А. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ МАССОВЫМ СПОРТОМ 152
Морозов М.М. РОЛЬ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ) 154
Морозов М.М. УЧАСТИЕ НАСЕЛЕНИЯ В МЕСТНОМ САМОУПРАВЛЕНИИ НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА 158
Назарина В.А. СОВРЕМЕННЫЙ БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ ДЛЯ БИЗНЕСА 160
Naimushina A.Y. / Наймушина А.Ю., Sementovskaya E.Y. / Сементовская Е.Ю. PUBLIC ADMINISTRATION: PRINCIPLES, METHODS, LEGAL FUNDAMENTALS / ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ПРИНЦИПЫ, МЕТОДЫ, ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ 163
Новицкая Н.Н., Арсентьева М.М. ПОРТРЕТ ИДЕАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО МИНИСТЕРСТВА НАУКИ И ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ 166
Perminova Y.A. / Перминова Я.А., Alishova Z.M. / Алишова З.М. CHARITY IN RUSSIA / БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ В РОССИИ 169
Перминова Я.А. УПРАВЛЕНИЕ АГРОПРОМЫШЛЕННЫМИ КЛАСТЕРАМИ 172
Плахова А.Е. ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ С РУССКОЙ ПРАВОСЛАВНОЙ ЦЕРКОВЬЮ 178
Побызакова А.Р., Брышкакова А.А. ФОНД ОБЯЗАТЕЛЬНОГО МЕДИЦИНСКОГО СТРАХОВАНИЯ 181
Погонцева В.С., Сорокина Л.А. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА 187
Прокопьев К.О. РОЛЬ ГОРОДОВ - МИЛЛИОННИКОВ В РАЗВИТИИ СТРАНЫ (НА ПРИМЕРЕ ГОРОДОВ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА) 191
Риккерт А.А. ОСОБЕННОСТИ ЖИЛИЩНОЙ ПОЛИТИКИ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ 195
Рудель Л.А., Давыдова Е.Ю. ДЕНЕЖНЫЕ СРЕДСТВА КАК ОБЪЕКТ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА 198
Рудь К.С. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА В НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ 201
Рыжанкова М.В. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ БОЛОТНИНСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ) 204
Рябчиков М.Ю., Сорокина Л.А. МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА 207
Савицкий В.О. ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ 210
Сальникова Т.А. ДЕЛОВАЯ ПЕРЕПИСКА В ЦИФРЕ 213
Сальникова Т.А. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА: АКТУАЛЬНЫЕ HR-ТРЕНДЫ 215
Сальникова Т.А., Кабакова О.Г. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РЫНКА НЕДВИЖИМОСТИ В РОССИИ И КАЗАХСТАНЕ 218
Сапожникова С.Г., Матвиенко С.Н. АНАЛИЗ АКТИВА БАЛАНСА ПАО «БАНК ВТБ» 220
Сапожникова С.Г., Матвиенко С.Н. РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ФИНАНСОВОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ 223

Семенец Д.К., Долгова Е.М. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ВЕДУЩИЙ ФАКТОР УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБСЛУЖИВАНИЯ КЛИЕНТОВ В МФЦ 227
Сосковец А.Л., Исаева Г.В. ОЦЕНКА КРЕДИТОСПОСОБНОСТИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ (НА ПРИМЕРЕ ЗАО «КРУТИШИНСКОЕ» ЧЕРЕПАНОВСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ) 231
Сосковец А.Л., Исаева Г.В. СИСТЕМА КРЕДИТОВАНИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ 233
Stenina S.A. / Стенина С.А., Kuzmina V.V. / Кузьмина В.В. ANALYSIS OF THE PROCESS OF ADAPTATION OF EMPLOYEES AT WORK / АНАЛИЗ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ РАБОТНИКОВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ 236
Степанова Н.И. РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ 238
Сысоева Е.В. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ НА УРОВНЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ 243
Терехова Е.Д., Долгова Е.М. ПРОБЛЕМЫ СВЯЗЕЙ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИХ РЕШЕНИЮ 247
Третьяков А.А. РАЗВИТИЕ МУЛЬТИМОДАЛЬНЫХ ТРАНСПОРТИРОВОК В УСЛОВИЯХ ИНТЕНСИФИКАЦИИ МИРОВОЙ ТОРГОВЛИ 250
Удочкина А.А. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КАПИТАЛЬНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА (НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА КУПИНО НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ) 253
Федоряк В.С. ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ 256
Хатеева Е.В., Наймушина А.Ю. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ 260
Khokholkin V.M. / Хохолкин В.М., Kuzmina V.V. / Кузьмина В.В. RECRUITMENT / ПОДБОР ПЕРСОНАЛА 263
Чудайкин Н.А., Кузнецова И.Г. ПРИМЕНЕНИЕ БАЗ ДАННЫХ ПРИКЛАДНОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В АПК 266
Чуликова Е.А., Козлов В.В. НОВОВВЕДЕНИЯ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ В 2021 ГОДУ 268
Шарыбар М.А. КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ: ПОНЯТИЕ, КЛАССИФИКАЦИЯ, ИСТОЧНИКИ И ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ 271
Шевлякова Е.Д., Долгова Е.М. АТТЕСТАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 278
Шевцова К.А. НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОКОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ 281
Шевцова К.А., Толстова И.Э., Кузнецова И.Г. ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА КУПИНСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ 284
Shiryaeva T.Y. / Ширяева Т.Ю., Kuzmina V.V. / Кузьмина В.В. PERSONNEL OUTSOURCING / АУТСОРСИНГ ПЕРСОНАЛА 287
Щекина Е.Р. РЕАЛИЗАЦИЯ РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В Г. НОВОСИБИРСКЕ 290

Щукина Н.А., Вахневич Н.И. ОЦЕНКА И УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВЫМИ РИСКАМИ (НА ПРИМЕРЕ ТОО «СИЗИКОВ И К» ВОСТОЧНО-КАЗАХСТАНСКОЙ ОБЛАСТИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН) 293
Яковлева Я.Е. КОУЧИНГ, КАК ТЕХНОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА 296
Яковлева Я.Е. НАСТАВНИЧЕСТВО В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ 299

Научное издание

СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Материалы II вузовской научно-практической конференции выпускников и магистрантов факультета экономики и управления Новосибирского ГАУ

Печатается в авторской редакции

Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов

Формат 60 x 84 1/8. Объем 23,65 уч.-изд. л., 38,38 усл.-п.л.
Бумага офсетная Тираж 100 экз.

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