

Министерство сельского хозяйства РФ  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный аграрный университет»

Экономические и кадровые аспекты  
развития агропромышленного комплекса

Екатеринбург, 2021

УДК 631.1

ББК 65.32

Экономические и кадровые аспекты развития агропромышленного комплекса : сборник статей. – Екатеринбург : Уральский ГАУ, 2021. – 321 с.

По результатам учебно-исследовательской работы студенческого научного общества был сформирован сборник статей, посвященный исследованиям экономического и кадрового состояния предприятий агропромышленного комплекса, осуществляющих хозяйственную деятельность на территории Свердловской области. Особое внимание также уделено вопросам подготовки кадров, развития высшего образования в аграрном секторе для повышения эффективности трудовой деятельности.

Результаты исследований рекомендуется использовать в образовательном процессе, а также для дальнейших исследований по данному направлению. Сборник статей предназначен для магистрантов и аспирантов, а также всех исследователей, интересующихся вопросами кадрового обеспечения и экономической эффективности сельского хозяйства.

©Авторы, 2021

©Уральский государственный  
аграрный университет, 2021

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Абакумова Д. В., Зарубина Е. В.</b> Адаптация персонала на предприятиях АПК .....	8
<b>Абдуллина Н. Н., Ручкин А. В.</b> Современная агрополитика: проблемы и последствия .....	14
<b>Александрина Е. В., Журавлева Л. А.</b> Философия техники как методология исследования технического знания .....	18
<b>Александрова Н. А., Чупина И. П.</b> Менеджмент в АПК как социально-экономический процесс .....	22
<b>Алферова Д. В., Чупина И. П.</b> Изменение структуры занятости населения Свердловской области .....	25
<b>Аптаева Е. Г., Ручкин А. В.</b> Проблемы оценки человеческих ресурсов на предприятиях АПК .....	28
<b>Бабикова И. А., Крутикова Н. Ф.</b> Новые технологии управления адаптацией и персонала .....	32
<b>Балакина А. А., Журавлева Л. А.</b> Социологическое исследование учебной мотивации студентов аграрного вуза .....	36
<b>Барышев Д. А., Журавлева Л. А.</b> Современная массовая культура .....	41
<b>Брехова А., Горбунова О. С.,</b> Особенности и проблемы учета денежных средств .....	45
<b>Бувич О. А., Журавлева Л. А.</b> Проблемы социального контроля .....	50
<b>Булатова Е. С., Журавлева Л. А.</b> Управление организационными конфликтами .....	55
<b>Вандышев Д. А., Журавлева Л. А.</b> Характерные черты и тренды развития информационного общества .....	60
<b>Варовина Е. В., Крутикова Н. Ф.</b> Стимулирование труда работников в организациях .....	64
<b>Варовина Е. В., Крутикова Н. Ф.</b> Стимулирование как способ управления мотивацией персонала .....	69
<b>Варюхина В. В., Горбунова О. С.</b> Организация внутреннего контроля учета реализации готовой продукции .....	75
<b>Верхоглядова А. А., Ручкин А. В.</b> Социальные проблемы молодежи в современном мире .....	80

<b>Власова Я. С., Ручкин А. В.</b>	
Импортозамещение как фактор повышения эффективного использования производственных ресурсов на предприятиях АПК .....	83
<b>Ворожева В., Горбунова О. С.</b>	
Состояние животноводства ООО «Мезенское» Свердловской области...	87
<b>Гребенщикова Ю. В., Ручкин А. В.</b>	
Методология анализа и оценки кадровой безопасности предприятия .....	94
<b>Гусейнов А. А., Симачкова Н. Н.</b>	
Цели и методы оценки человеческих ресурсов .....	100
<b>Давлетова Г. М., Зарубина Е. В.</b>	
Формирование и работа с кадровым резервом организации .....	106
<b>Дерягин Д. С., Симачкова Н. Н.</b>	
Современные проблемы социально-экономического развития общества .....	113
<b>Дудина Е. А., Горбунова О. С.</b>	
Виды безработицы в современной России .....	118
<b>Ермишина В. С., Горбунова О. С.</b>	
Экономическая эффективность как важнейший показатель деятельности сельскохозяйственной организации .....	121
<b>Зарубина Д. Д., Симачкова Н. Н.</b>	
Способы нематериальной мотивации персонала в современных организациях .....	125
<b>Игнатова Ю. М., Ручкин А. В.</b>	
Современная агрополитика: цифровое сельское хозяйство в условиях финансового кризиса и политики импортозамещения .....	129
<b>Канова Н. А., Крутикова Н. Ф.</b>	
Кадровая служба в государственном органе власти .....	132
<b>Канова Н. А., Петрова Л. Н.</b>	
Исследование системы мотивации персонала в организации .....	137
<b>Кондратьева Е. В., Ручкин А. В.</b>	
Проблемы и перспективы малых форм хозяйствования на земле .....	143
<b>Королева И. В., Чупина И. П.</b>	
Аутсорсинг как бизнес-технология .....	148
<b>Кувалдина Л. С., Ручкин А. В.</b>	
Моральные ценности современной молодежи .....	151
<b>Кудрякова А. В., Симачкова Н. Н.</b>	
Социальная защита работников предприятия .....	154

<b>Левин Б. С., Журавлева Л. А.</b>	
Необходимость социальных программ для молодежи в современном обществе .....	159
<b>Лоскутова А. В., Зарубина Е. В.</b>	
Современные методы обучения персонала .....	162
<b>Марданова С. А., Петрова Л. Н.</b>	
Подбор персонала в современных организациях .....	169
<b>Мартыненко А. И., Зарубина Е. В.</b>	
Характеристики интеллектуального потенциала организации .....	173
<b>Машаров Т. А., Зарубина Е. В.</b>	
Разработка системы мотивации трудовой деятельности на современном предприятии .....	178
<b>Михайлова С. Г., Чупина И. П.</b>	
Стратегический менеджмент как наука управления в условиях изменяющейся внешней среды .....	182
<b>Морозова Е. А., Горбунова О. С.</b>	
Методика проведения аудита затрат на производство продукции животноводства .....	185
<b>Мусихина Л. В., Ручкин А. В.</b>	
Проблемы создания искусственного интеллекта для управления экономическими процессами .....	190
<b>Наконечная У. С., Симачкова Н. Н.</b>	
Эффективное управление трудовой мотивации в организации .....	194
<b>Некрасов Е. В., Чупина И. П.</b>	
Предпринимательство в профессиональном образовании .....	198
<b>Новосельцев Р. Ю., Симачкова Н. Н.</b>	
Взаимосвязь экономики и экологии: понятие устойчивого развития .....	201
<b>Ожегова С. Г., Шарипова Н. Ф., Петрова Л. Н.</b>	
Формирование социально-психологического климата в организации .....	206
<b>Осипова В. В., Ручкин А. В.</b>	
Сельский маркетинг: проблемы и перспективы .....	211
<b>Перевозкин К. А., Зарубина Е. В.</b>	
Планирование как технология управления персоналом в современной организации .....	215
<b>Петрова Л. Н., Чупина И. П.</b>	
Использование маркетингового инструментария в сельском хозяйстве...	220
<b>Попова А. А., Горбунова О.С.</b>	
Учет, анализ и аудит прямых затрат на производство майонезной продукции ОАО «Жировой комбинат» .....	223

<b>Радионов С. С., Ручкин А. В.</b>	
Проблемы взаимодействия и противостояния между природой и цивилизацией .....	232
<b>Смирнова Е. Д., Чупина И. П.</b>	
Агрорынок в организации как комплексная по производству и сбыту продукции .....	234
<b>Собянина А. А., Зарубина Е. В.</b>	
Управление текучестью кадров в организации .....	236
<b>Сутягина М. И., Горбунова О. С.</b>	
Особенности труда и заработной платы в отрасли животноводства .....	240
<b>Тарасов Д. А., Горбунова О. С.</b>	
Малые формы хозяйствования в АПК .....	245
<b>Тарасова С. А., Симачкова Н. Н.</b>	
Проблемы безработицы в России .....	249
<b>Титова М. А., Крутикова Н. Ф.</b>	
Компетенции выпускников вузов .....	253
<b>Федорова А. Е., Журавлева Л. А.</b>	
Переговоры как технология разрешения конфликтов .....	258
<b>Филиппова И. А., Петрова Л. Н.</b>	
Аттестация как технология управления персоналом .....	262
<b>Филкина Ю. Ю., Зарубина Е. В.</b>	
Набор и отбор персонала на промышленном предприятии .....	266
<b>Филкина Ю. Ю., Зарубина Е. В.</b>	
Система обучения персонала в ЗАО «Березовский завод строительных конструкций» .....	272
<b>Фомичева Н. Ф., Чупина И. П.</b>	
Эколого-ориентированный маркетинг в сельском хозяйстве .....	278
<b>Ханипова А. П., Журавлева Л. А.</b>	
Сущность и типы организационных конфликтов .....	281
<b>Чащина В. Д., Журавлева Л. А.</b>	
Домашнее насилие как социальная проблема .....	286
<b>Чащина В. Д., Журавлева Л. А.</b>	
Опекунская семья как форма социальной защиты детей, оставшихся без попечения родителей .....	289
<b>Черанёва Л. В., Ручкин А. В.</b>	
Креативный класс как новая социальная общность .....	293
<b>Чернобривко О. К., Журавлева Л. А.</b>	
Генное редактирование против ГМО: так ли безопасен CRISPR для человека? .....	296

<b>Чернов А. В., Зарубина Е. В.</b>	
Проблемы отбора персонала на предприятии инкассации .....	301
<b>Чудинов В. Л., Чупина И. П.</b>	
Формирование трудовых ресурсов региона .....	307
<b>Чумуркина Д. Д., Горбунова О. С.</b>	
Профориентационная работа по выбору профессии аграрного профиля .....	310
<b>Якунина Н. А., Чупина И. П.</b>	
Маркетинг как рыночная концепция управления и сбыта .....	314
<b>Яшкина К. Д., Симачкова Н. Н.</b>	
Роль лизинга в современной экономике .....	317

**Д. В. Абакумова**, магистрант  
Уральского государственного  
аграрного университета;  
**Е. В. Зарубина**,  
кандидат философских наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК**

### **Аннотация**

В статье рассматриваются основы управления адаптацией персонала в современных организациях. Особое внимание уделяется исследованию управления адаптацией новых сотрудников на предприятиях АПК.

### **Ключевые слова**

Персонал, управление персоналом, технологии управления персоналом, адаптация, управление адаптацией, программа адаптации.

Важной технологией управления персоналом является адаптация новых сотрудников организации. Множество исследователей в своих трудах рассматривают различные аспекты адаптации: Б. А. Воронин, А. Я. Кибанов, Е. В. Маслов, В. Волина, Н. Б. Фатеева, Н. А. Александрова, Е. В. Зарубина, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин, Л. Н. Петрова и др.

В определении адаптации молодых сотрудников позиции исследователей в основном совпадают. Адаптация – это приспособление нового сотрудника к внешней и внутренней среде организации, а также приспособление предприятия к молодому специалисту. Процесс адаптации основывается на постепенном включении работника в производство в новых для него профессиональных, психофизиологических, социальных, экономических, санитарно-гигиенических, бытовых условиях труда и отдыха [1, с. 53].

Исследователи выделяют различные цели адаптации. Так, А. Я. Кибанов [2, с. 65] выделяет следующие:

- уменьшение стартовых издержек, работник еще не полностью освоил свое рабочее место, он работает не так быстро и эффективно, и требует дополнительных затрат;
- снижение уровня озадаченности и сомнения у новых работников;
- сокращение текучести кадров, так как если новые сотрудники чувствуют себя неуютно на рабочем месте и ненужными, то они могут отреагировать на это увольнением;

– если создать правильную программу по приспособлению работников, то руководство и сотрудники могут сэкономить свое время;

– развитие у нового сотрудника организации позитивного отношения к работе, удовлетворенности трудом.

Если суммировать все подходы разных исследователей, то можно выделить следующие виды адаптации:

1. По отношениям субъект – объект:

– активная – это когда индивид стремится воздействовать на среду, чтобы изменить её (нормы, ценности, формы взаимодействия и деятельности, которые он должен освоить);

– пассивная – работник не стремится к такому воздействию и изменению.

2. По воздействию на работника:

– прогрессивная – хорошо воздействующая на работника;

– регрессивная – пассивная адаптация к среде с отрицательным содержанием.

3. По уровню:

– первичная – работник впервые включается в трудовую деятельность;

– вторичная – при последующей смене места работы.

Автор статьи «Методы адаптации персонала» В. Волина [3, с. 46] добавляет ещё два вида адаптации:

– адаптация работника в новой должности;

– адаптация работника к понижению в должности.

4. По направлениям:

– производственная;

– непроизводственная.

Что касается этапов адаптации, то большинство исследователей выделяют четыре этапа адаптации:

• Первый этап: определение уровня подготовленности у молодых специалистов. Этот этап необходим для того что бы правильно разработать программу адаптации.

• Второй этап: ориентация – это знакомство сотрудника со своими непосредственными обязанностями и требованиями, которые требует руководитель компании. К работе могут быть привлечены руководители и сотрудники служб по управлению персоналом. Главное это придерживаться программы, в которую входят лекции, экскурсии, практикуму.

• Третий этап: действенная адаптация – это приспособление нового работника к своему статусу и значимости [4, с. 13]. Главное на этом этапе - дать новичку активно действовать в разных сферах, проверяя на себе, а также дать

опробовать полученную информацию. Так же немало важным является поддержка со стороны коллег.

- Четвертый этап: функционирование – данный этап определяет готовность новичка. При спонтанном развитии процесса адаптации этот этап наступает после 2-3 месяцев работы. Если процесс иногда регулировать, то этап может наступить уже через несколько недель.

Система управления адаптацией персонала – это отдельная и до сих пор недооцененная технология управления персоналом на предприятии, особенно в организациях АПК [5, с. 24]. Цель управления адаптацией молодых сотрудников сегодня далеко не всегда осознается руководителями российских организаций, адаптация подчас рассматривается как что-то неважное и ненужное в управлении персоналом организации. А между тем целью управления адаптацией новых сотрудников в организации является достижение контролируемой адаптации [6, с. 26], то есть прохождения процесса приспособления к новым условиям труда сотрудника за более короткое время и с наименьшими потерями. Никто в настоящее время не занимается подсчетом экономической выгоды от внедрения в организации контролируемой адаптации, исследователи лишь сходятся в том, что такая выгода несомненна [7, с. 231].

Процесс адаптации для каждого работника индивидуален и программа должна составляться с учетом его личных качеств и его работы. Чаще всего в организации используют метод наставничества [8, с. 81]. Наставником может быть коллега по подразделению, руководитель, а также сотрудники отдела кадров.

Для предприятия очень важно подобрать для новичка способного и квалифицированного специалиста. Для этого организации необходимо немало средств, но потеря обойдется ещё дороже. Многие считают, что новый работник сам должен завоевать свое место в компании, но для большинства новичков это трудно и им проще найти другую работу.

Нового сотрудника нужно хорошо проконсультировать и тогда он будет чувствовать доверие к руководителю, предприятию, будет комфортно себя чувствовать, эффективно и с желанием работать.

Подчеркнем, что сегодня во многих организациях создаются специальные службы адаптации персонала, но далеко не каждое предприятие этому стремится. Наличие специальной службы адаптации на предприятии зависит от численности его персонала, структуры управления, наличия и развитости в организации системы управления персоналом, нацеленности руководства предприятия на решение социальных задач в сфере управления персоналом.

Служба по адаптации персонала может быть функциональным подразделением или входить в состав других функциональных групп. Должность специалиста по адаптации может, вводится и в штатное расписание цеховых управленческих структур. Важно, чтобы служба адаптации была составным звеном общей системы, управления кадрами в организации.

Главная цель по управлению адаптацией персонала, это сделать процесс приспособления более коротким и безболезненным.

Адаптация работников должна следовать специальной программе. Т. Ю. Базаров и Б. Л. Еремин [9] делят программу адаптации на общую и специализированную. Если говорить об общей программе, то она касается всей организации в целом и затрагивает такие вопросы:

- общее представление об организации;
- оплата труда на предприятии;
- дополнительные льготы;
- охрана труда и техника безопасности.
- отношение работников с профсоюзом;
- служба сбыта.

Когда общая программа адаптации была выполнена, проводится специализированная программа. Она затрагивает вопросы, связанные с конкретным подразделением или рабочим местом. [9]. Эта программа включает в себя следующие вопросы:

- функции подразделения, цели и приоритеты; взаимоотношения с другими подразделениями;

- ответственность и обязанности (детальное описание текущей работы и ожидаемых результатов; разъяснения, почему эта конкретная работа важна, как она соотносится с другими видами работ подразделений и на предприятии в целом; длительность рабочего дня и расписание; требования к качеству выполняемой работы);

- правила – предписания (правила, характерные только для данного вида работы или данного подразделения; правила техники безопасности; отношения с работниками других подразделений; питание, курение на рабочем месте; телефонные переговоры личного характера в рабочее время);

- осмотр подразделения (кнопка пожарной тревоги; входы и выходы; места для курения; места оказания первой помощи);

- представление работникам подразделения.

В. Р. Веснин [10, с. 55] описывает функции непосредственного руководителя нового работника на протяжении всего периода адаптации. По мнению исследователя, когда работника вводят в должность, непосредственный

руководитель обязан представить новичка всему коллективу. Также в его обязанности входит познакомить нового сотрудника с подразделением и обстановкой в нем, достаточно точно и понятно излагать требования, предупредить о трудностях и ошибках, с которыми можно встретиться в работе, сообщить о будущих коллегах, особенно у которых трудный характер, и тех, на кого можно положиться.

Руководитель должен провести инструктаж и контроль над первыми шагами нового сотрудника, попытаться выявить слабые и сильные стороны его профессиональной подготовки, а также понять нуждается ли он в дополнительном обучении и все стороне помогать в адаптационный период. Так же руководителю стоит заранее провести беседу с коллегами, это нужно для того что бы нового сотрудника хорошо приняли и назначить ответственного за новичка.

Подчеркнем, что успешное окончание процесса адаптации будет зависеть как от работника, так и от предприятия. Чем больше будет изменений от прежнего места работы, тем сложнее будет проходить процесс адаптации.

Адаптационный период длится, какой то, промежуток времени и имеет свое начало и окончание. В отношении начала вопросов не может возникнуть (это начало деятельности работника на предприятии), но определить окончание периода адаптации весьма трудно [12, с. 94].

Отметим, что в российских организациях сегодня используются как традиционные методы адаптации молодых сотрудников, так и современные методы, такие как баддинг, шедоунг, ротация и метод погружения.

Исследование системы адаптации на крупном предприятии АПК позволило выявить наиболее типичные проблемы адаптации новых сотрудников [11, с. 55]:

- отсутствие индивидуальных программ адаптации для выпускников вузов;
- недостаточная теоретическая и практическая подготовка молодых специалистов по своей специальности;
- продолжительность адаптации сотрудников часто затягивается;
- быстрый переход от подготовки к выполнению конкретных функциональных обязанностей;
- отсутствие взаимосвязи между вузами и предприятиями;
- слабая мотивация обмена опыта опытных сотрудников с молодыми работниками;
- низкий уровень стремления новичков к получению новых знаний, которые необходимы для осуществления должностных обязанностей;

– во многих организациях применяется авторитарный стиль управления, приводящий к торможению процесса адаптации посредством подавления инициативы молодых специалистов;

– отсутствие важных знаний об адаптации персонала применяемых на практике.

В качестве вывода отметим, что решение проблемы адаптации молодых специалистов в российских компаниях требует серьезной методической и организационной работы. Одного понимания недостаточно, успех возможен только при правильном планировании, направлении и координации этой работы в масштабах всей организации.

### **Библиографический список**

1. Воронин Б. А., Васильцова Л. И., Александрова Н. А. Управление персоналом. Екатеринбург, 2009. 165 с.

2. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ИНФРА-М, 2012. 280 с.

3. Волина В. А. Методы адаптации персонала // Управление персоналом. 2012. № 13.

4. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Закрепление новых специалистов на предприятиях: проблемы и тенденции // Международный журнал прикладных наук и технологий Интеграл. 2018. № 4. С. 13.

5. Журавлева Л. А., Кружкова Т. И., Рущицкая О. А. Проблемы и тренды развития АПК // Аграрное образование и наука. 2016. № 2. С. 24.

6. Симачкова Н. Н. К проблеме управления мотивацией персонала в организации // Формирование конкурентной среды, конкурентоспособность и стратегическое управление предприятиями, организациями и регионами : сборник статей IV Международной научно-практической конференции / под ред. О. А. Лузгиной. Пенза, 2019. С. 237-240.

7. Петрякова С. В., Радионова С. В., Горбунова О. С. Производительность труда как основа эффективности функционирования организации // Бизнес. Образование. Право. 2018. № 2 (43). С. 229-231.

8. Зарубина Е. В., Петрова Л. Н., Шарипова Н. Ф. Аттестация персонала как фактор повышения производительности труда // Проблемы развития предприятий: теория и практика : сборник статей VI Международной научно-практической конференции. 2019. С. 79-83.

9. Краснова С. Р. Когда адаптация необходима [Электронный ресурс]. Режим

доступа:

[http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=2009.](http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=2009)

10. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе. М. : Юристъ, 2011.

11. Воронин Б. А., Чупина И. П., Воронина Я. В. Человеческий капитал как основа развития аграрной организации // Аграрный вестник Урала. 2019. № 3 (182). С. 52-57.

12. Чупина И. П. Государственная политика кредитования АПК в современных условиях хозяйствования. // Аграрный вестник Урала. 2011. № 6. С. 93-95.

**Н. Н. Абдуллина**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**А. В. Ручкин**,  
кандидат социологических наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **СОВРЕМЕННАЯ АГРОПОЛИТИКА: ПРОБЛЕМЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ**

### **Аннотация**

В статье рассматривается состояние, проблемы законодательства и нормативных правовых актов, регулирующих использование и охрану земель сельскохозяйственного назначения.

### **Ключевые слова**

Аграрная политика, земли сельскохозяйственного назначения, рациональное использование, охрана земель сельскохозяйственного назначения, эколого-правовые проблемы, земельное и экологическое законодательство.

Сельское хозяйство является основой продовольственной безопасности государства, и занимает важное место среди отраслей, пользующихся государственной поддержкой [1, с. 6]. Современная аграрная политика заключается в проведении необходимых реформ в сельском хозяйстве. Современная аграрная реформа в Российской Федерации началась в 1991 г. Важным направлением данной реформы является изменение земельных отношений с целью создания равных возможностей для развития различных форм хозяйствования на земле. Земля может находиться как в государственной, так и в коллективной или частной собственности. Земельная реформа устранила государственный монополизм в данной сфере. Важной частью аграрной реформы является приватизация третьей сферы АПК. Преобразование предприятий перерабатывающей промышленности, заготовок, хранения, материально-технического снабжения должно было осуществляться при непосредственном и активном участии самих сельских товаропроизводителей [2, с. 24].

В настоящее время во многих предприятиях агропромышленного комплекса (далее предприятия АПК) сложилась непростая ситуация, связанная с использованием земель сельскохозяйственного назначения [3, с. 290]. Например, предприятие АПК является градообразующим предприятием в соответствующем городском округе, занимающимся племенным животноводством и

растениеводством (предприятие состоит в государственном племенном регистре). Племенное животноводство предполагает разведение крупного рогатого скота черно-пестрой породы (в том числе выпас КРС на земельных участках). Однако, федеральные, региональные, а также местные нормативно-правовые акты не закрепляют возможность сохранения древесной растительности на землях сельскохозяйственного назначения, необходимой для выпаса крупного рогатого скота, не учитывают специфику деятельности сельскохозяйственных товаропроизводителей.

Аграрная реформа – основа становления рыночной экономики в сельскохозяйственной сфере.

Среди направлений государственной поддержки сельского хозяйства особое место занимает налоговая политика. В отношении сельского хозяйства установлена политика налогового благоприятствования, которая выражена в льготных ставках по налогам и в возможности применения специального налогового режима в виде единого сельскохозяйственного налога [6, с. 98].

В современных российских условиях налоговая система в отношении аграрного сектора экономики должна быть направлена в первую очередь на стимулирование расширения производственной деятельности, инвестиций в основные фонды, стимулирование спроса на сельскохозяйственную продукцию, развитие конкуренции и т. п. При этом предоставление выгодных условий налогообложения одним субъектам не должно сопровождаться ущемлением интересов других.

Вопрос рационального использования и охраны земель сельскохозяйственного использования является актуальным для аграрной политики государства. Особая ценность земель сельскохозяйственного назначения обусловлена производством сельскохозяйственной продукции, необходимой для обеспечения продуктами питания населения, кормом сельскохозяйственных животных и птиц, сельскохозяйственным сырьем отдельных отраслей промышленности. Принципиальное значение имеют экологизация и цифровизация сельскохозяйственной деятельности, соблюдение субъектами аграрного производства норм и требований земельного и экологического законодательства [4, с. 29].

Стоит отметить, что сельскохозяйственные угодья включают в себя не только пашни, но и пастбища и сенокосы. Сельскохозяйственные предприятия занимаются не только растениеводством, выращивая сельскохозяйственные культурные растения, но и животноводством, которое подразумевает выпас КРС на пастбищах. Следовательно, на пастбищах необходима древесная, кустарниковая растительность, так как животные при пастьбе не должны более

3-х часов находиться на открытом солнце, ввиду физиологических особенностей животного. Таким образом, устранение древесной и кустарниковой растительности повлечет то обстоятельство, что животные вынуждены будут постоянно находиться на открытых солнечных лучах, что плохо скажется на здоровье животных и приведет к снижению количества молока, что приведет, в свою очередь, к убыточности сельскохозяйственных предприятий [5, с. 93].

Вышеизложенное противоречие, выражается в следующем негативном последствии: Россельхознадзор привлекает сельскохозяйственные предприятия к административной ответственности за нецелевое использование земель сельскохозяйственного назначения (за зарастание древесно-кустарниковой растительностью), накладывает большие штрафные санкции. Выписывая предписание об очистке сельскохозяйственными предприятиями земель от древесно-кустарниковой растительности, о проведении рекультивации земельных участков и вовлечении таких участков в сельскохозяйственный оборот, Россельхознадзор не учитывает следующие обстоятельства: большая часть земельных участков является заболоченной и покрытой древесно-кустарниковой растительностью (с советских времен, то есть участки были заболоченными и покрытыми такой растительностью всегда в силу природных особенностей ландшафта), отсутствие необходимости у сельскохозяйственных производителей вводить новые земельные участки в сельскохозяйственный оборот, отсутствие финансовой возможности проводить подобные мероприятия.

Можно сделать вывод, что в данном аспекте государство в лице органов местного самоуправления пока не учитывает в полной мере интересы сельскохозяйственных производителей.

### **Библиографический список**

1. Журавлева Л. А., Кружкова Т. И., Коноплева Л. А., Лазутина Т. В. Продовольственная безопасность: вызовы и угрозы // Антикризисные механизмы в условиях экономических преобразований: новый общественный контракт : материалы международной научно-практической конференции. 2018. С. 6-8.

2. Журавлева Л. А., Кружкова Т. И., Рущицкая О. А. Проблемы и тренды развития АПК // Аграрное образование и наука. 2016. № 2. С. 24.

3. Журавлева Л. А., Кружкова Т. И., Каюмова Т. В. Стратегии развития предприятий АПК // Теория и практика управления сельским хозяйством : материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. 2019. С. 288-293.

4. Журавлева Л. А. Проблемы и риски цифрового общества // Теория и практика управления сельским хозяйством : материалы Всероссийской научно-практической конференции «Теория и практика управления сельским хозяйством», посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. Уральский государственный аграрный университет, 17 мая 2019 года. С. 29-32.

5. Чупина И. П. Государственная политика кредитования АПК в современных условиях хозяйствования // Аграрный вестник Урала. 2011. № 6. С. 93-95.

6. Чупина И. П. Создание системы антикризисного управления в сельскохозяйственной организации // Аграрный вестник Урала. 2017. № 8 (162). С. 95-100.

**Е. В. Александрина**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**Л. А. Журавлева**,  
кандидат философских наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ФИЛОСОФИЯ ТЕХНИКИ КАК МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ТЕХНИЧЕСКОГО ЗНАНИЯ**

### **Аннотация**

В статье раскрыты основные задачи философии техники как методологии исследования технического знания. Приведены наиболее распространенные точки зрения на соотношение и взаимосвязи технических и естественных наук.

### **Ключевые слова**

Философия техники, техника, методология, технические науки, естественнонаучное знание.

Под термином «философия техники» понимают систему знаний, в рамках которой осмысляются возникновение и сущность техники, ее место в социальном мире, история и перспективы развития. Зачастую к философии техники относят также междисциплинарные и методологические исследования в технических науках [1, с. 14].

К основным задачам философии техники можно отнести:

- выявление глубинных оснований мира техники, его взаимосвязей, с природной и социальной реальностью;
- осмысление закономерных форм и особенностей развития технических наук, инженерии, проектирования;
- обобщение опыта создания высокопроизводительной, социально эффективной техники, содействующей гуманизации и экологизации труда и общественного производства в целом.

В середине XX века внутри философии образовался самостоятельный раздел «философия техники». В Европе, Японии и Северной Америке развитие данной дисциплины началась благодаря таким мыслителям как Ф. Дессауэр, Л. Мамфорд, Х. Ортега-и-Гассет, М. Хайдеггер, О. Шпенглер, А. Тоффлер, Ж. Эллюль, К. Ясперс и др.

В отечественной науке философское осмысление техники началось в середине прошлого века и связано с исследованиями В. И. Белозерцева, Г. Н. Волкова, В. Я. Ельмеева, А. А. Зворыкина, Ю. С. Мелещенко, И. А. Негодаева, С. В. Шухардина,

Г. И. Шеменова и др. В дальнейшем эта проблема нашла свое развитие в научных работах В. Г. Горохова, В. М. Розина, В. С. Степина, Е. А. Шаповалова, В. П. Котенко, И. М. Орешникова, Б. И. Кудрина и др. [5].

Технические науки так или иначе связаны со всеми, но наиболее близки к естественно-научному знанию. Технические и естественные науки имеют одну и ту же предметную область инструментально измеримых явлений. Хотя они могут исследовать одни и те же объекты, но проводят исследование этих объектов различным образом.

Существуют разные мнения по вопросу о взаимосвязи технических и естественных наук. Приведем наиболее распространенные точки зрения:

1. Алексеев И. С. говорит о том, что технические науки тесно связаны с естественными и могут рассматриваться в качестве прикладных по отношению к последним. В этом случае выделяется следующая последовательность исследований: теоретические – прикладные – исследования-разработки, переводящие результаты прикладных наук в форму технологических процессов и конструкций.

2. Позиция Л. И. Иванова и В. В. Чешева: Техническое знание существенно отличается от естественно-научного, так как оно всегда связано с «целевой направленностью» технических объектов: технический объект является не естественным, а искусственным, созданным для определенной цели, его строение и функционирование служит этой цели. Задача различных разделов естествознания (физика, химия, биология) – получить информацию о свойствах, причинных связях, структурных образованиях и законах движения материальных объектов. Структура же технических устройств и их функции должны быть известны до их реализации в виде материальных объектов. Рост технических знаний заключается в расширении конструктивных возможностей человека, техническое творчество в отличие от научного состоит не в открытии того, что существует, а в конструировании того, чего еще не было

3. Горохов В. Г. считает, что в современных условиях технические явления в экспериментальном оборудовании естественных наук играют решающую роль, а большинство физических экспериментов является искусственно созданными ситуациями. Объекты технических наук представляют собой своеобразный синтез «естественного» и «искусственного». Искусственность объектов технических наук заключается в том, что они являются продуктами сознательной целенаправленной человеческой деятельности. Их естественность обнаруживается прежде всего в том, что все искусственные объекты в конечном итоге создаются из естественного (природного) материала. С этой точки зрения естественнонаучные эксперименты являются артефактами, а технические процессы – фактически видоизмененными

природными процессами. Осуществление эксперимента – это деятельность по производству технических эффектов и может быть отчасти квалифицирована как инженерная, т.е. как конструирование машин, как попытка создать искусственные процессы и состояния, однако с целью получения новых научных знаний о природе или подтверждения научных законов, а не исследования закономерностей функционирования и создания самих технических устройств [3; 8].

Обобщая данные точки зрения, можно констатировать тот факт, что физический эксперимент часто имеет инженерный характер, а современная инженерная деятельность была в значительной степени видоизменена под влиянием развитого в науке Нового времени мысленного эксперимента. Физические науки открыты для применения в инженерии, а технические устройства могут быть использованы для экспериментов в физике.

Характерной особенностью технических знаний является то, что они связаны с процессом интеллектуального конструирования, обслуживают нужды материальной конструктивной деятельности человека, выявляя методы решения конструктивных задач, приемы, процедуры создания технических объектов.

Современное понимание техники, если учесть длительный опыт уточнения этого понятия, оказывается достаточно сложным. Под техникой сегодня понимают следующее:

- совокупность технических устройств, артефактов от отдельных простейших орудий до сложнейших технических систем;
- совокупность различных видов технической деятельности по созданию этих устройств – от научно-технического исследования и проектирования до их изготовления и эксплуатации, от разработки отдельных элементов технических систем до системного исследования и проектирования;
- совокупность технических знаний – от специализированных рецептурно-технических до теоретических научно-технических и системотехнических знаний [2].

Выделяются следующие подходы к рассмотрению соотношения науки и техники:

- техника рассматривается как прикладная наука – линейная модель;
- процессы развития науки и техники рассматриваются как автономные, но скоординированные процессы;
- наука развивалась, ориентируясь на развитие технических аппаратов и инструментов;
- техника науки во все времена обгоняла технику повседневной жизни;
- применения научных знаний в технической практике не было, но оно характерно для современных технических наук [6].

В сфере техники важно не столько производство научно-технических знаний, сколько их применение и получение дальнейших знаний на основе нового опыта, для развития техники. Поскольку применение знаний в технике – есть высшая ступень познания, то здесь важнейшее значение приобретает умение исследовать и изобретать.

В многочисленных исследованиях техники можно вычленить два различных методологических подхода.

В рамках первого подхода техника рассматривается как специфический феномен культуры. Соответственно, решаются вопросы о природе этого феномена, его особенностях, о влиянии на другие элементы социокультурной реальности, о проблемах и перспективах развития техники. При этом оценка техники как феномена культуры может быть различной: положительной, отрицательной или амбивалентной.

Второй подход рассматривает технику и технологию как фундаментальное отношение человека к миру, как универсальное основание культуры [5; 7]. Такой подход связывает сущность техники с природой человека и позволяет говорить о технике как виде человеческого бытия.

Оба этих подхода, на наш взгляд, взаимодополняют и усиливают друг друга, раскрывая сущностные характеристики техники и ее роли в жизни общества.

### **Библиографический список**

1. Ветошкин А. П., Некрасов С. Н., Воронин Б. А., Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Кружкова Т. И., Рущицкая О. А., Рущицкая О. Е., Стожко Д. К., Стожко К. П. История и философия науки : учебное пособие / под ред. К. П. Стожко. Екатеринбург : Уральский ГАУ, 2020. 739 с.

2. Излученко Т. В. Философия : учебное пособие / Т. В. Излученко. Красноярск : СФУ, 2019. 264 с.

3. Медведева З. А. Философия : учебное пособие / З. А. Медведева, О. Э. Васькина. Кемерово : КемГУ, 2020. 144 с.

4. Позняков В. П., Журавлев А. Л. Социальная психология и экономические реформы в России // Психологический журнал. 2018. Т. 39. № 1. С. 15-25.

5. Ромм М. В. Философия : учебное пособие / М. В. Ромм, В. В. Вихман, М. П. Данилкова / под ред. В. Г. Новоселова. Новосибирск : НГТУ, 2020. 152 с.

6. Цымбал Е. А. Философия : учебное пособие / Е. А. Цымбал. Ростов-н/Д. : РГУПС, 2019. 115 с.

7. Чупина И. П. Актуальные проблемы образования в России // Педагогика и психология в контексте современных исследований проблем развития личности : сборник материалов XI международной научно-практической конференции. Махачкала : Апробация, 2016. С. 16-18.

8. Яцевич М. Ю. Философия : учебное пособие. Кемерово : КузГТУ имени Т. Ф. Горбачева, 2019. 100 с.

**Н. А. Александрова**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;  
**И. П. Чупина**,  
доктор экономических наук, профессор  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **МЕНЕДЖМЕНТ В АПК КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПРОЦЕСС**

### **Аннотация**

Социально-экономические факторы играют важную роль не только в успешном функционировании агропромышленного комплекса, но также оказывают существенное влияние на размещение агропромышленных предприятий. Процесс развития агропромышленного комплекса должен включать активную социальную политику и инновации, создавать эффективные механизмы для обновления всего социального комплекса, технологий и знаний в целом.

### **Ключевые слова**

Агропромышленный комплекс, менеджмент, социально-экономические факторы, управление предприятием, функциональные подсистемы.

Агропромышленный комплекс и его составляющие сегодня целесообразно рассматривать как социально-экономическую систему, формирование и развитие которой зависит от следующих факторов:

1 группа: макроэкономические – ценообразование в различных отраслях сферы АПК, социальная, налоговая и кредитная политика.

2 группа: микроэкономические – уровень квалификации кадров, обеспеченность ресурсами, соответствие предприятий АПК рыночным условиям, формам организации производства и социальной сфере.

Социально - экономическая система включает в себя функциональную и организационную подсистемы. Функциональная подсистема в свою очередь включает в себя: технологическую, социальную, экономическую и экологическую системы. А организационная подсистема представляет собой совокупность всех форм хозяйствования и управления в сфере АПК.

Процесс управления социально-экономической системой необходимо рассматривать как сложную динамическую систему, в которой взаимосвязь частей и элементов обуславливает цепную реакцию изменений при изменении одного из составляющих.

В настоящее время, к сожалению, существует несоответствие между подсистемами, так как они находятся на разных уровнях развития. Этот факт

существенно снижает эффективность функционирования социально-экономических систем. И для того, чтобы достичь наилучших результатов эффективности функционирования социально-экономической системы, необходимо достичь оптимального уровня развития и соотношения данных подсистем.

Результатом функционирования технологической подсистемы, вследствие воздействия объективных и субъективных причин, является продукция, величина которой зависит от спроса и предложения, а в сельском хозяйстве и от погодных условий, что в свою очередь существенно влияет на содержание социальной и экономической подсистем.

Каждая социально-экономическая система имеет цели функционирования и развития, достижение которых характеризуется эффективностью ее функционирования. Но в то же время подсистемы имеют и самостоятельные цели, которые согласованы с целью системы.

В качестве основных социально - экономических целей развития АПК сегодня можно выделить: достижение устойчивого роста сельскохозяйственного производства; решение продовольственных проблем страны; удовлетворение спроса населения на непродовольственные товары из сельскохозяйственного сырья; максимальное использование ресурсного потенциала.

Экологическая подсистема – совокупность элементов земельно-природного потенциала и ресурсов природоохранной и природо-восстановительной деятельности, обеспечивающих сохранение и развитие природы [2, с. 48].

Если говорить о социально-демографических факторах, необходимо помнить, что население является главным источником трудовых ресурсов для отрасли и в то же время является основным потребителем продукции сельского хозяйства [1, с. 101].

К основным экономическим факторам размещения и специализации предприятий аграрной сферы относят: местоположение предприятий по отношению к потребителю; обеспеченность транспортной и производственной инфраструктурой; наличие производственного потенциала; уровень экономической эффективности; обеспеченность средствами производства; возможность транспортировки продукции.

На размещение сельскохозяйственных предприятий значительно влияют и природные факторы, которые также относятся к социально-экономической системе АПК [3, с. 108].

Природные факторы имеют основополагающее значение в сельскохозяйственном производстве, а именно оказывают влияние на

специализацию производства продукции и обуславливают территориальные различия. Особое значение они играют при размещении предприятий отрасли растениеводства, хотя и в различной степени. При размещении животноводства природные факторы менее важны, но наличие пастбищ и продолжительность периода их использования, все же, играют определяющую роль при выращивании овец или скота [5, с. 7760].

Развитие российского агропромышленного комплекса, как социально-экономической системы, сегодня обусловлено возрастанием спроса на продовольствие и повышением цен на него, связанного с ростом населения страны на фоне ограниченности ресурсов. В связи с этим в современных условиях существует реальная потребность научно-техническом прогрессе, а именно в фундаментальных исследованиях и разработках экономических отношений в сфере АПК [4, с. 96].

Процесс развития агропромышленного комплекса должен включать активную социальную политику и инновации, создавать эффективные механизмы для обновления всего социального комплекса, технологий и знаний в целом [6, с. 79]. Для чего необходимо использовать налоговые, кредитные, инвестиционные инструменты, четко определить степень ответственности бизнеса и государства и организовать контроль над деятельностью всех социально-экономических субъектов.

### **Библиографический список**

1. Воронин Б. А. Крестьянское (фермерское) хозяйство в России: правовое положение, перспективы // Аграрный вестник Урала. 2009. № 7. С. 99-101.
2. Воронин Б. А. Система управления сельским хозяйством в Российской Федерации: состояние, проблемы совершенствования // Управленец. 2010. № 1-2. С. 40-48.
3. Чупина И. П. Современное социально-экономическое положение аграрных предприятий региона // Аграрный вестник Урала. 2011. № 4. С. 107-109.
4. Чупина И. П. Создание системы антикризисного управления в сельскохозяйственной организации // Аграрный вестник Урала. 2017. № 8 (162). С. 95-100.
5. Krivtsov A. I., Polinova L. V., Chupina I. P. Managing change in the holding company as a factor in solving strategic problems of the region // International Journal of Environmental and Science Education. 2016. Vol. 11. № 15. С. 7754-7762.
6. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н. Социально-философская модель развития сельского хозяйства А. В. Чайнова // Манускрипт. 2018. № 5 (91). С. 78-81.



**Д. В. Алферова**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**И. П. Чупина**,  
доктор экономических наук, профессор  
Уральского государственного аграрного университета

## **ИЗМЕНЕНИЕ СТРУКТУРЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

### **Аннотация**

Целевая группа трудоспособного населения Свердловской области - выпускники образовательных организаций с уровнем среднего профессионального и уровнями высшего образования должны находиться в центре внимания всех заинтересованных ведомств и организаций.

### **Ключевые слова**

Качественное образование, конкурентная среда, образовательные организации, социальная сфера, трудовая занятость.

Изменение структуры занятости населения в среднесрочной и долгосрочной перспективе, вызванное названными выше факторами, будет сопровождаться высвобождением части работников и усилением конкуренции среди соискателей работы, включая выпускников профессиональных образовательных организаций и организаций высшего образования. В этой связи, целевая группа трудоспособного населения Свердловской области – выпускники образовательных организаций с уровнем среднего профессионального и уровнями высшего образования должны находиться в центре внимания всех заинтересованных ведомств и организаций [3, с. 978].

Получение молодежью востребованного профессионального образования, формирование профессиональных планов и содействие трудовой занятости выпускников «профессиональной школы», подтверждение квалификации при независимой оценке являются актуальными задачами органов управления в сфере образования, органов службы занятости населения, объединений работодателей, профессиональных сообществ и родительской общественности [4, с. 18].

Анализ динамики и структуры безработицы среди выпускников с документами об уровне профессионального образования и/или квалификации, направлен на использование его результатов при: формировании (согласовании) контрольных цифр приема обучающихся в образовательные организации системы профессионального образования, находящиеся на территории

Свердловской области, за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации; организации профессиональной ориентации граждан, организации профессионального обучения (переобучения) безработных граждан по востребованным рынкам труда профессиям (специальностям); информировании государственных органов, образовательных организаций, граждан о состоянии безработицы среди выпускников с уровнем среднего профессионального и уровнями высшего образования; разработке мероприятий по поддержке занятости населения. В данной информационно-аналитической справке наряду с динамикой безработицы среди выпускников 2018 года выпуска из организаций профессионального образования определена профессиональная структура безработицы этой категории безработных граждан на территории девяти субтерриторий, специально выделенных для последующего сопоставления с результатами анализа профессий (специальностей), пользующихся спросом на рынке труда [2, с. 72].

По уровням и программам профессионального образования численность обратившихся в органы службы занятости населения Свердловской области выпускников ОПО 2018 года выпуска составила:

- с уровнем среднего профессионального образования (по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих) – 1389 чел.;
- с уровнем среднего профессионального образования (по программам подготовки специалистов среднего звена) – 1411 чел.;
- с уровнями высшего образования (образовательные программы высшего образования - бакалавриат, специалитет, магистратура) – 579 чел.;
- прошедших профессиональное обучение (профессиональную подготовку) – 38 чел.

Таким образом, в общей численности обратившихся в государственные учреждения службы занятости населения Свердловской области выпускников ОПО 2018 года преобладают выпускники с уровнем среднего профессионального образования [5, с. 7755].

Из общего числа обратившихся в органы службы занятости населения Свердловской области выпускников ОПО 2018 года выпуска признаны в установленном порядке безработными 2518 человек. Таким образом, доля (%) безработных выпускников 2018 года выпуска (73,7%) в общей численности обратившихся выпускников названного года выпуска по сравнению с долей (%) безработных выпускников 2017 года выпуска (76,3%) в общей численности обратившихся выпускников 2017 года выпуска снизилась на 2,6 процентных пункта.

При содействии органов службы занятости населения Свердловской области в период нахождения на регистрационном учете решили проблему с трудоустройством 1458 выпускников ОПО 2016 года выпуска, что составило 43% в общей численности обратившихся за содействием в трудоустройстве выпускников ОПО 2018 года выпуска.

Таким образом, наблюдается следующая динамика обратившихся и признанных безработными в органах службы занятости населения Свердловской области выпускников ОПО 2016-2018 годов выпуска:

– уменьшилась общая численность обратившихся в государственные учреждения службы занятости населения Свердловской области выпускников ОПО 2018 года выпуска (по сравнению с численностью выпускников 2017 года выпуска) с 3587 человек до 3417 человек;

– уменьшилась по сравнению с численностью выпускников 2017 года выпуска общая численность выпускников ОПО 2018 года выпуска, признанных органами службы занятости населения Свердловской области безработными, с 2738 человек до 2518 человек.

### **Библиографический список**

1. Боровиков Д. В., Сундеева М. А. Влияние специфики регионального развития на динамику рынка труда в регионах сибирского федерального округа // Управление регионом: тенденции, закономерности, проблемы : сборник научных статей. Горно-Алтайск : Универ-Принт, 2017. С. 7-9.

2. Воронин Б. А., Фатеева Н. Б. Подготовка кадров для АПК: организационно-экономический механизм // Аграрный вестник Урала. 2015. № 6. С. 70-73.

3. Чупина И. П. Формирование общей стратегии маркетинга вуза как выбор стратегии образовательных услуг // Наука сегодня: теория, практика, инновации : сборник XI Международной научно-практической конференции. 2016. С. 976-979.

4. Чупина И. П. Актуальные проблемы образования в России // Педагогика и психология в контексте современных исследований проблем развития личности : сборник материалов XI международной научно-практической конференции. Махачкала : Апробация, 2016. С. 16-18.

5. Krivtsov A. I., Polinova L. V., Chupina I. P. Managing change in the holding company as a factor in solving strategic problems of the region // International Journal of Environmental and Science Education. 2016. Vol. 11. № 15. С. 7754-7762.

**Е. Г. Аптаева**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**А. В. Ручкин**,  
кандидат социологических наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК**

### **Аннотация**

В статье проанализирована оценка человеческих ресурсов как одна из важнейших технологий управления персоналом. Выделяются этапы оценки, ее виды и методы проведения. Выделены проблемы оценки персонала на ряде предприятий АПК, представлен алгоритм разработки и внедрения системы оценки персонала на предприятиях АПК.

### **Ключевые слова**

Человеческие ресурсы, технологии управления персоналом, оценка человеческих ресурсов, предприятия АПК, виды оценки, этапы оценки, проблемы оценки человеческих ресурсов.

Оценка сотрудников организации как важнейшая технология управления персоналом лежит в основе всей работы с персоналом, так как все кадровые решения в той или иной степени зависят от ее результатов. Оценка тесно связана с основными технологиями управления персоналом, такими как: кадровое планирование, обучение персонала, формирование кадрового резерва, система мотивации персонала. Кроме этого, оценка входит как составная часть в такие технологии управления персоналом, как набор и отбор кандидатов на вакантные должности, адаптация новых сотрудников и ряд других. Оценка персонала – хорошо разработанная и эффективная технология управления персоналом в современных организациях, но во многих организациях АПК ее значение пока недооценивается.

Специалисты по управлению персоналом определяют оценку как целенаправленный, организованный процесс определения соответствия качественных характеристик персонала и результатов его работы, предъявляемым требованиям должности или рабочего места [1, с. 101]. Оценка персонала на конкретном предприятии имеет множество целей, но главной целью оценки персонала является определение профессиональных компетенций сотрудника организации и его соответствия занимаемой должности и требованиям рабочего места.

Вопрос о видах оценки является дискуссионным. В теории и практике управления персоналом выделяется несколько критериев для выделения видов оценки персонала [2, с. 43].

Во-первых, в зависимости от объекта оценка может быть индивидуальной или групповой. Во-вторых, по критерию повторяемости оценка персонала может быть регулярной, например, для определения размера вознаграждения, или разовой. Разовая оценка сотрудника или группы сотрудников организации может быть связана с перемещением или продвижением по службе, необходимостью получения характеристики с места работы и другими обстоятельствами. В-третьих, с точки зрения периодичности оценка может быть ежемесячной, ежеквартальной, проводится один раз в полгода, год или три-пять лет.

Оценка персонала – этот процесс, который складывается из ряда этапов [3, с. 287].

Первый этап оценки персонала – это разработка методики оценки персонала организации. На этом этапе определяются цели проводимой оценки персонала; устанавливаются показатели (критерии) оценки; определяется вид оценки персонала, а также выбираются обосновываются методы оценки.

Второй этап оценки персонала – разработка процедуры оценки как последовательности действий: определение места, времени оценки, ответственных за ее проведение оценки, установление порядка работы экспертной комиссии.

Третий этап оценки персонала – собственно проведение оценки персонала в разных формах с последующим обобщением полученной информации. Этот этап, как правило, включает в себя подготовку и проведение оценочной беседы.

Четвертый обязательный этап оценки персонала - подведение итогов оценивания, принятие кадровых решений по результатам оценки [8, с. 180].

Кратко остановимся на методах оценки, спектр которых в современных организациях обширен. К основным методам индивидуальной и групповой оценки, которые используются в практике управления персоналом, относятся: анализ документов, ассесмент-центр, экзамен, метод 360 градусов, оценка персонала по методу КРП (ключевых показателей эффективности), метод групповой оценки, методика «тайный покупатель». Кроме этого, оценку персонала в современных организациях проводят с помощью таких качественных методов социологического исследования, как интервью по компетенциям, биографическое интервью [4, с. 36], а также тестов способностей и типовых личностных опросников [5, с. 49].

При этом анализ документов остается одним из ключевых и естественных методов оценки персонала, он заключается в изучении представленных сотрудником документов: резюме, характеристики, письменно зафиксированных показателей трудовой деятельности, документов об образовании, повышении квалификации и других. По мнению социологов, анализ документов является одним из самых простых и надежных методов социологического исследования [6, с. 28].

Исследование системы оценки персонала на ряде предприятий Свердловской области, которые занимаются производством и сбытом сельскохозяйственной продукции, позволило выделить типичные проблемы с оценкой персонала в организациях АПК:

1. Система индивидуальной и групповой оценки соответствия сотрудников занимаемым должностям на ряде предприятий АПК отсутствует [7, с. 47].

2. Локальные нормативные акты, определяющие цель, задачи, объекты и субъекты оценки, а также этапы, процедуру и методы оценки персонала, не разработаны и не внедрены.

3. Оценка эффективности использования человеческих ресурсов на предприятиях также не проводится.

4. Специальная оценка условий труда персонала в таких аграрных организациях не проводится или проводится неполно от случая к случаю.

Вместе с тем сегодня все больше руководителей организаций АПК осознают значение оценки персонала для эффективного управления персоналом своих организаций [8, с. 24]. Кадровые проблемы в организациях АПК: высокая текучесть кадров на многих предприятиях, низкая производительность труда, слабая заинтересованность многих сотрудников в результатах своего труда, которые усугубляются низкой степенью лояльности персонала к организации и неблагоприятным социально-психологическим климатом в трудовых коллективах, ведут к необходимости внедрения системы оценки как технологии управления персоналом.

Таким образом, внедрение системы оценки персонала на предприятиях АПК будет способствовать решению целого ряда наболевших проблем в управлении персоналом аграрных предприятий.

### **Библиографический список**

1. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Совершенствование подготовки высококвалифицированных специалистов для агропромышленного комплекса // Московский экономический журнал. 2018. № 3. С. 27.

2. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Проблема удовлетворенности трудовой деятельностью персонала в современных организациях // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов Международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 182-184.

3. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б. Проблемы управления персоналом на предприятиях АПК // Повышение управленческого, экономического, социального и инновационно-технического потенциала предприятий, отраслей и народно-хозяйственных комплексов : сборник статей IX Международной научно-практической конференции /под общей редакцией Ф. Е. Удалова, В. В. Бондаренко. 2018. С. 46-50.

4. Горбунова О. С., Бражник М. В. Человеческий капитал сельского хозяйства и проблемы его роста // Аграрное образование и наука. 2018. № 1. С. 41.

5. Симачкова Н. Н., Дамбаева И. В., Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б. К проблеме оценки эффективности системы мотивации персонала в организации // Теория и практика управления сельским хозяйством : материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. 2019. С. 176-181.

6. Петрякова С. В., Горбунова О. С., Стахеева Л. М., Фатеева Н. Б. Совершенствование отбора персонала // Образование и право. 2020. № 2. С. 232-235.

7. Зарубина Е. В., Петрова Л. Н., Шарипова Н. Ф. Аттестация персонала как фактор повышения производительности труда // Проблемы развития предприятий: теория и практика : сборник статей VI Международной научно-практической конференции. 2019. С. 79-83.

8. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Алгоритм построения системы управления трудовой мотивацией персонала // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 179-181.

**И. А. Бабилова**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;  
**Н. Ф. Крутикова**, преподаватель  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА**

### **Аннотация**

Адаптация – процесс сложный и длительный, и, если он происходит спонтанно, без управления, новые сотрудники начинают работать эффективно примерно через год. Главная цель по управлению адаптацией персонала, это сделать процесс закрепления и адаптации молодых специалистов более коротким и безболезненным. Для этого был разработан инструмент управления адаптацией персонала - электронный учебник, который является интерактивным и интересным инструментом, удобным в использовании.

### **Ключевые слова**

Адаптация персонала, карьера, интерактивность, молодой специалист, электронный учебник.

В жизни человека неотъемлемую её часть занимает профессиональная деятельность. От успеха в профессиональной карьере, зависит гармоничное развитие личности и её удовлетворенность своей жизнью [10, с. 405]. Важную роль в профессиональной деятельности играют новые технологии.

В настоящее время электронный учебник является неотъемлемой частью образовательного процесса во многих учебных заведениях [1, с. 33]. Электронный учебник представляет собой учебное средство нового типа, в котором объединены педагогические и компьютерные технологии. Концепция электронных учебников состоит в том, чтобы сделать их не просто заменителями бумажных пособий, а инструментом обучения с расширенными по сравнению с традиционными учебниками возможностями. Основное преимущество электронного пособия – интерактивность [2, с. 158]. Технологии электронных устройств, на которых будут работать электронные пособия, позволяют, помимо текста, открывать аудиофайлы, видеоролики, копии различных документов, перекрестные материалы из других пособий и энциклопедий. Каждый сможет работать с устройством со своего планшета или другого гаджета. Электронные учебники имеют и другие преимущества перед бумажными, в частности, отсутствие затрат на печать, облегчение веса учебных материалов и другие.

Адаптация персонала – это взаимное приспособление нового сотрудника и организации [3, с. 160]. Адаптация – процесс сложный и длительный, и, если он происходит спонтанно, без управления, новые сотрудники начинают работать эффективно примерно через год. Необходимость управления адаптацией определяется тем, что неадаптированный работник, как правило, работает хуже адаптированного, а его возможность управления процессом адаптации доказана опытом отечественных и зарубежных предприятий и организаций [8, с. 79]. Главная цель по управлению адаптацией персонала, это сделать процесс закрепления и адаптации молодых специалистов более коротким и безболезненным [9, с. 5]. Но если у компании есть отлаженная система адаптации персонала и четкая программа адаптации, эти сроки сокращаются всего до пары месяцев [4, с. 179]. Как же грамотно управлять адаптацией персонала? Какие методы лучше использовать? Что такое система и программа адаптации персонала, какая от них польза?

На все эти вопросы ответ таков, чтобы сократить время адаптации сотрудников, я разработала инструмент адаптации – электронный учебник. Во-первых, использование электронного учебника сокращает сроки адаптации, во-вторых, у новых сотрудников повышаются мотивация и интерес к работе. В-третьих, электронный учебник удобен в использовании как на работе, так и дома. Все интересующие вопросы можно найти в данном пособии, всего лишь выбрать нужный раздел, и информация появится на экране. В данном учебнике имеется краткая информация о предприятии ООО «Техстрой» и пять разделов: – о производительной мощности организации; – об обязанностях работодателя и работника; – об охране труда и технике безопасности, – об адаптации персонала. За короткий срок изучения пособия можно быстро узнать о компании, а также быстро влиться в коллектив. В разделах находится доступная информация, которую за небольшой период времени можно прочитать [11, с. 98].

Таким образом, электронный учебник является современной интерактивной технологией [5, с. 33], которая может эффективно применяться для управления адаптацией персонала.

Приоритетным направлением деятельности ООО «Техстрой» является производство полиэтиленовых труб. Ассортимент продукции Общества насчитывает более 500 наименований. К основным функциям предприятия относится:

- изготовление продукции производственного и личного потребления в соответствии с профилем предприятия;
- продажа и поставка продукции потребителю;

- послепродажное обслуживание;
- материально-техническое обеспечение производства;
- управление и организация труда персонала на предприятии;
- повышение качества продукции, снижение удельных издержек и рост объемов производства;
- предпринимательство;
- уплата налогов, а также обязательных и добровольных взносов и платежей в бюджет и другие финансовые органы;

– соблюдение действующих стандартов, нормативов, государственных законов.

Также важными разделами в электронном пособии являются инструкция пользования, словарь терминов, сайт предприятия.

Электронный учебник является небольшим инновационным скачком в каждой организации. Такой подход к проблеме управления кадрами ставит во главу угла человеческие ценности, рост квалификации персонала, адаптацию кадров к меняющимся экономическим условиям [7, с. 36]. Таким образом, как инструмент управления адаптацией персонала электронный учебник является интерактивным и интересным инструментом, удобным в использовании. Он должен быть на каждом предприятии для быстрого ознакомления с компанией, своей должностью, обязанностями, что позволит легко освоиться будущему сотруднику на новом месте и сократит время и проблемы, связанные с адаптацией новых сотрудников.

### **Библиографический список**

1. Кибанов А. Я., Каштанова Е. В. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала. М., 2015. 56 с.
2. Рощин С. Ю., Травкин П. В. Дополнительное профессиональное обучение на российских предприятиях // Журнал Новой экономической ассоциации. 2015. № 2 (26). С. 150-172.
3. Александрова Н. А., Бучельникова Г. Ф. Управление процессом адаптации сотрудников торговой компании: инструментальный аспект // Управление персоналом в инновационной среде : сборник научных статей / под ред. Н. И. Шаталовой. Екатеринбург : УрГУПС, 2011. С. 160-169.
4. Симачкова Н. Н., Дамбаева И. В., Зарубина Е. В. Государственная кадровая политика России через призму исторической ретроспективы // Образование и право. 2018. № 2. С. 178-183.
5. Зарубина Е. В., Петрова Л. Н. Технологии и методы адаптации человеческих ресурсов // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 33.

6. Воронин Б. А., Фатеева Н. Б. О подготовке кадров с высшим профессиональным образованием для АПК // Аграрный вестник Урала. 2015. № 2. С. 77-79.
7. Петрова Л. Н. Инновационные подходы к кадровой службы организации // Молодежь и наука. 2014. № 2. С. 36.
8. Александрова Н. А., Воронин Б. А., Набоков В. И., Петрова Л. Н., Фатеева Н. Б. Управление персоналом организации. Екатеринбург : Уральский ГАУ, 2017.
9. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Закрепление новых специалистов на предприятиях: проблемы и тенденции // Международный журнал прикладных наук и технологий Интеграл. 2018. № 4. С. 13.
10. Петрова Л. Н., Куимова В. А., Шарипова Н. Ф. Влияние методов привлечения молодых специалистов на профессиональное самоопределение // Теория и практика управления сельским хозяйством : материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. 2019. С. 404-408.
11. Чупина И. П. Создание системы антикризисного управления в сельскохозяйственной организации // Аграрный вестник Урала. 2017. № 8 (162). С. 95-100.

**А. А. Балакина**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;  
**Л. А. Журавлева**,  
кандидат философских наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ АГРАРНОГО ВУЗА**

### **Аннотация**

В данной статье проанализированы результаты анкетирования студентов, раскрывающие причины неуспеваемости и учебной мотивации, которые будут сравнены с их целью поступления в высшее учебное заведение.

### **Ключевые слова**

Социологическое исследование, учебная мотивация, студенческая молодежь.

Актуальной проблемой на сегодняшний день является продуктивная деятельность студентов. Вопрос о роли мотивации в учебной деятельности разрабатывали А. Н. Леонтьев, Л. И. Божович и др. На данном этапе развития науки данной проблеме так же посвящено много работ (Н. В. Бородовская, Ю. В. Варданян, В. С. Саранцев и др.) В ходе этих исследований выработаны подходы к усилению мотивации, доказана возможность изменения характера деятельности путем мотивационной сферы. Нам было важно выявить как учебная мотивация влияет на успеваемость и желание учиться представителями студенческой молодежи как инновационной социальной группы [1, с. 77].

Рассмотрим результаты анкетирования. Объектом исследования выступили студенты 1-4 курсов Уральского ГАУ. Анкетирование было не анонимно в онлайн форме. Всего было 52 участника. Они отвечали на следующие вопросы:

Как Вы выбрали высшее учебное заведение, в котором сейчас обучаетесь?

- стоимость обучения;
- престиж;
- специальность узконаправленная;
- низкий проходной балл;
- близость к дому;
- низкий конкурс на место;
- другое...

Как Вы выбрали специальность, на которую Вы сейчас учитесь?

- по советам родителей;

- не хватило баллов поступить туда, куда хотел;
- всегда хотел поступить сюда;
- наугад;
- другое...

Как бы Вы оценили свою заинтересованность в обучении? (1 – нет интереса, 5 – очень интереса)

- 1;
- 2;
- 3;
- 4;
- 5.

Будете ли Вы работать после окончания высшего учебного заведения по специальности?

- да, буду;
- не уверен;
- нет, точно не буду;
- другое...

Какова Ваша цель в получении высшего образования?

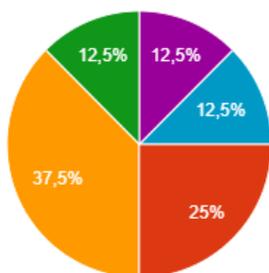
- мне нужен только диплом о высшем образовании (чтоб просто был);
- родители заставили;
- хочу работать по специальности;
- другое...

Все ли Вас устраивает в том, как преподаватели объясняют учебный материал?

- да, доступно и понятно;
- приходится нанимать репетиторов;
- нужно разбираться дома самостоятельно;
- ничего не понимаю;
- другое...

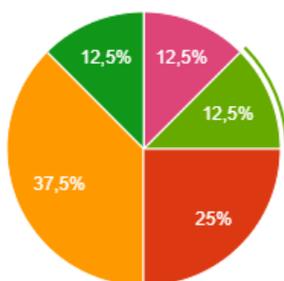
Что препятствует тому, что Вы будете работать по специальности?  
(Свободный ответ)

Из данных диаграмм мы видим, что большинство студентов целенаправленно поступают в наш вуз, т.к. у нас есть привлекательные специальности (рисунки 1, 2, 3, 4).



- По советам родителей
- Не хватило баллов поступить туда, куда хотел, поэтому пошел сюда
- Всегда хотел поступить сюда
- Наугад
- очень нравятся науки, которые изучаются здесь
- Альтернативный вариант профессии, выбранной мной

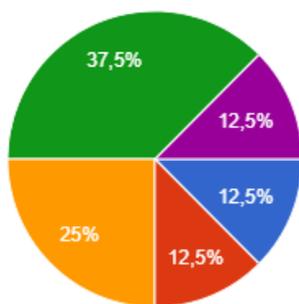
Рис. 1



- Стоимость обучения
- Престиж
- Специальность на которую я учусь, есть только здесь
- Низкий проходной балл
- Близко к дому
- Низкий конкурс на место
- РКЦ работает только с этим вузом в Узбекистане
- Соответствует выбранным предм...

Рис. 2

Сами студенты оценивают свою заинтересованность цифрой 4. Хочу заметить, что это те студенты, которые ответили на вопрос о усвоении учебного материала как «Нужно разбираться дома самостоятельно».



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Рис. 3



Рис. 4

Из диаграммы, приведенной ниже (рис. 5), я могу сказать, что примерно у этих 25% плохая посещаемость и успеваемость исходя из наблюдений за ними и выбранного ответа.

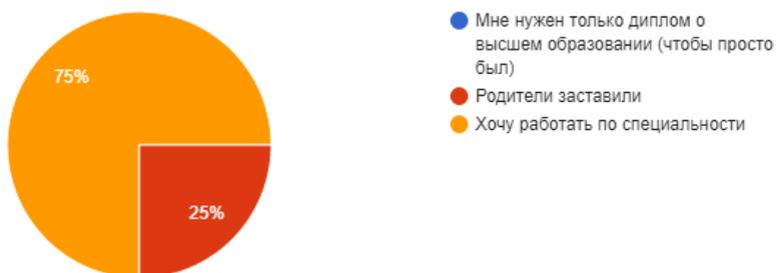


Рис. 5

Из проведенного опроса мы сделали вывод, что у большинства студентов успеваемость зависит от их цели поступления в университет. Таким образом те, кому нужен лишь диплом, их заставили родители или нехватило баллов для поступления в другой вуз – слабо замотивированы. Иными словами, у них плохая посещаемость и успеваемость. Полученные данные совпадают по своим результатам с целым рядом исследований [2, с. 101].

Студенты, которые целенаправленно шли в данный вуз, на конкретную специальность и хотят продолжать развиваться в выбранном направлении имеют показатель хорошей успеваемости, они хорошо замотивированы.

### **Библиографический список**

1. Журавлева Л. А., Завьялова Н. В. Молодежь как инновационная социальная общность // Образование и наука. 2013. № 4 (103). С. 77-90.
2. Журавлева Л. А., Мусин А. Н. Развитие метакомпетенций студентов в процессе преподавания информатики в колледже // Социально-гуманитарное образование в современном мире: проблемы, поиски, решения : материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2019. С. 101-105.
3. Чупина И. П. Актуальные проблемы образования в России // Педагогика и психология в контексте современных исследований проблем развития личности : сборник материалов XI международной научно-практической конференции. Махачкала : Апробация, 2016. С. 16-18.
4. Чупина И. П. Формирование общей стратегии маркетинга вуза как выбор стратегии образовательных услуг // Наука сегодня: теория, практика, инновации : сборник XI Международной научно-практической конференции. 2016. С. 976-979.

**Д. А. Барышев**, студент  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**Л. А. Журавлева**,  
кандидат философских наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **СОВРЕМЕННАЯ МАССОВАЯ КУЛЬТУРА**

### **Аннотация**

В статье рассматривается понятие культура, выделяются виды искусств и тенденции их трансформации в современном мире.

### **Ключевые слова**

Современная культура, массовая культура, виды искусств.

Существуют множество определений понятия современная культура, приведем одно из наиболее подходящих для целей нашей статьи. Культура – это содержание социальной жизни людей и система множества самобытных культур, находящихся в диалоге и взаимодействии друг с другом, причем диалог и взаимодействие идут не только по оси настоящего времени, но и по оси «прошлое-будущее» [1, с. 74].

Облик современной культуры заметно отличается от остальных эпох ее развития [2, с. 40]. Часть населения мира остается приверженцами традиционных культур, существуют племена, где культурное развитие находится на первобытной стадии, но все же огромная доля населения является приверженцами современной культуры. Заметным образом на структуру современной культуры повлияло развитие средств информации и массовой коммуникации. Жизнь современного человека не видится без таких научных изобретений, как телефон, компьютер, интернет, телевидение и др. Наука идет вперед огромными шагами, тем самым давая человеку возможность к овладению все большим и большим запасом знаний. Культура вследствие этого становится общедоступной. С середины XX в. появляется новая форма культуры – массовая культура, предназначенная для большой аудитории. Она постоянно изменяется, для того чтобы удовлетворить запросы большинства людей, т. е. массовая культура напрямую зависит от рынка, моды и актуальности на данный момент. Рассмотрим некоторые виды искусств и проследим, как они преобразовались в современном мире [6, с. 183].

Огромную роль в жизни современного человека занимает музыкальное искусство. Сейчас это не только классическая музыка. Появилось огромное

число жанров и направлений, уследить за изменениями которых очень сложно. Новая поп-музыка появилась, отделившись от традиционной музыки, с появлением рок-н-ролла в 50-х гг. XX в. Крупнейшие исполнители рок-н-ролла, благодаря которым он получил свою известность, – Элвис Пресли, Джерри Ли Льюис, Билл Хейли, Дэвид Боуи, Чарльз Бери и др. Одной из известнейших рок-групп 50-60-х гг. XX в. стали «Beatles». Эта ливерпульская четверка (Джон Леннон, Пол Маккартни, Ринго Стар, Джордж Харрисон) оказала огромное влияние не только на свое поколение, но и на последующие. Они стали законодателями новой моды и образа жизни. Важным этапом в развитии современного музыкального искусства является появление течения «новая волна», в которое входили поп- и рок-музыка. В основе «новой волны» был панк-рок, отличающийся звучанием, бесцензурным текстом, вызывающим видом исполнителей. Наиболее известные и значимые представители этого течения – Игги Поп, группы Sex Pistols, Exploited, The Clash и др. Из панк-рока вышел хардрок и др. На поколение 90-х гг. XX в. огромное влияние оказала рок-группа «Нирвана». Основатель группы Курт Кобэйн с его анархическими идеями разрушения всех устоев стал кумиром целого поколения. Современная музыка в основном построена на электронном звучании, танцевальной динамичности. Важной чертой современной музыкальной культуры является тот факт, что большое значение имеет не только сама музыка, но и образ ее исполнителя, его имидж. Как следствие – появление в 80-х г. XX в. видеоклипов как видео интерпретации песни. Очень часто именно видеоклип определяет популярность музыкальной композиции. Вместе с тем создается новый вид танца – эстрадный танец. Он может выступать и как оформление к исполнению песни на сцене, и как самостоятельное произведение [4, с. 120].

Изобразительное искусство, как и музыка, не стояло на месте. В современном мире культура носит массовый индустриально-коммерческий характер, поэтому огромная роль отводится рекламе как средству популяризации произведений искусства и повышения спроса на них. Реакцией живописи на это стало появление нового художественного направления – поп-арт. Поп-арт зародился в 50-х гг. XX в. в США и Великобритании. Одной из основных тем этого течения является изображение бытовых предметов в различных сочетаниях. Одним из лидеров поп-арта по праву считается американский художник Энди Уорхол (1928–1987). К тому же Э. Уорхол известен как мастер экспериментального кино. В своем искусстве он мастерски смешивает принципы массового искусства с элитарным и авангардным искусством [5, с. 180].

Заметным образом расширился и диапазон кинематографа, во многом благодаря научно-техническому прогрессу, поскольку у режиссеров появляются все новые и новые методы создания кино. Новое направление – сериал (многосерийный фильм). В частности, в XX в. в США зародилась мыльная опера – сентиментальный сериал (реже – фильм) о любви, проблемах в семейных отношениях и т.д. Первоначально мыльная опера предназначалась для домохозяек, чьи мужья служат в армии, чтобы скрасить им будни.

С развитием технологий и средств массовой информации выделился новый вид культуры – информационная культура. Информационная культура заключается в умении человека работать с большим объемом информации, используя для этого компьютерную информационную технологию и другие современные средства получения и обработки информации [3, с. 30]. В плане развития информационной культуры лидирующее положение занимают такие страны, как Китай, США, Япония, Германия, Франция, Великобритания.

### **Библиографический список**

1. Зборовский Г. Е., Александрова Т. Л., Журавлева Л. А., Орлов Г. П., Целищев Н. Н. Основы социологии: для преподавателей и студентов. Екатеринбург, 1993. С. 74.

2. Stozhko D., Zhuravleva L., Kruzhkova T., Kot E. Culture of economy in the digital society // International Scientific and Practical Conference “Digital agriculture – development strategy”. 2019. P. 40-43.

3. Журавлева Л. А. Проблемы и риски цифрового общества // Теория и практика управления сельским хозяйством : материалы Всероссийской научно-практической конференции «Теория и практика управления сельским хозяйством», посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. Уральский государственный аграрный университет, 17 мая 2019 года. С. 29-32.

4. Зарубина Е. В., Журавлева Л. А., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Типы экологического поведения личности и социальных групп // Агропромышленный комплекс: стратегия развития : материалы Международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение сельского хозяйства», посвященной 80-летию Уральского государственного аграрного университета. Екатеринбург, 2020. С. 119-128.

5. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Алгоритм построения системы управления трудовой мотивацией персонала // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов

международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 179-181.

б. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Проблема удовлетворенности трудовой деятельностью персонала в современных организациях // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 182-184.

**Брехова А.**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;  
**О.С. Горбунова**,  
кандидат экономических наук,  
старший преподаватель  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ УЧЁТА ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ**

### **Аннотация**

Топ-менеджерам для принятия как оперативных, так и стратегических управленческих решений постоянно требуются новейшие данные о движении денежных средств. От нюансов организации учета денежных средств в организации зависит ее развитие, рост, состояние оборотных средств и показателей прибыли, рентабельности и финансовой устойчивости.

### **Ключевые слова**

Денежные средства, касса, специальные счета в банке, контроль за движением денежных средств, учет денежных средств.

Объем операций с денежными средствами организации в большинстве случаев зависит от сферы деятельности и масштабов работы организации. Во всех случаях очевидно большое значение достоверного, корректного, соответствующего нормативным актам и полного бухгалтерского учета хозяйственных операций по поступлению и расходованию денежных средств.

Денежные средства – это самый ликвидный элемент активов, дающий организации максимальный уровень ликвидности, самостоятельности и автономности в принятии хозяйственных решений и управления. Денежные средства представляют собой возникновение и завершение производственно-финансового цикла. Вся деятельность коммерческой организации направлена на получение чистого дохода и предполагает трансформацию денежных средств в основные средства производства, оборотные средства, иные активы, обращающиеся в процессе реализации работ, услуг и товаров в дебиторскую задолженность. В итоге процесс реализации как завершающий цикл, считается оконченным, когда привносит в организацию поток денежных средств, являющийся базисом для новой производственной цепочки [9].

Денежные средства организации в реальной форме существуют в виде наличных денег и денежных документов на расчетных, текущих, специальных счетах в банках, в выставленных аккредитивах, чековых книжках и т.д.

Главные задачи учета денежных средств организации:

- актуальное и полное отражение в бухгалтерском учете операций с денежными средствами;
- контроль за безошибочностью документального оформления операций с денежными средствами;
- проверка на соответствие российским нормативным актам указанных операций;
- контроль за целостностью и движением денежных средств;
- осуществление инвентаризации денежных средств, денежных документов и анализ итогов инвентаризации;
- оперативное покрытие потребности в денежной наличности исходя из задачи и планов деятельности организации.

Учет денежных средств должен вестись согласно нормам российского законодательства и нормам бухгалтерского учета, предписаниям Центробанка РФ. Это диктует бухгалтерам уделять большое внимание записям операций по учету денежных средств.

Ведение бухгалтерского учета формируется согласно законодательным нормам, которые обладают различным статусом. Отдельные нормы несут обязательный характер применения.

Учет денежных средств, несомненно, важен для формирования платежной дисциплины и рационального использования денежных потоков организации. Для успешной работы организации в рамках правового пространства РФ необходимо соблюдение кассовой дисциплины, стратегически верно использование денежных средств, обеспечение норм хранения и утилизации денежных документов, находящихся в кассе предприятия.

Используются следующие балансовые счета для сбора и аналитики данных о наличии и движении относящихся к организации денежных средств как в рублях, так и в валюте: 50 «Касса»; 51 «Расчетный счет»; 52 «Валютный счет»; 55 «Специальные счета в банках»; 57 «Переводы в пути» [8].

Порядок хранения и расходования денежных средств, открытия счетов, а также порядок проведения безналичных расчетов и ведения кассовых операций устанавливаются Центральным банком России в соответствии с действующим законодательством.

Для осуществления расчетов наличными деньгами организация должна иметь кассу и вести кассовую книгу по установленной форме. Операции по расчетному счету. Организации обязаны хранить свои денежные средства на счетах в банках, за исключением разрешенных остатков денег в кассе.

Ограничений по количеству открытых счетов в банках на сегодняшний день для организации не установлено [1].

Изучение особенностей учета денежных средств в организациях выявило, что основными и типичными проблемами в данной сфере являются:

- нехватка средств в силу их нерационального использования;
- не в полной мере информативные формы данных документов, которыми пользуются организации;
- несоответствие национальных и международных стандартов, проявляющееся в радикальных расхождениях в методах подготовки информации, группировке потоков денежных средств по видам деятельности, регистрации денежных потоков в иностранной валюте, раскрытии данных по безналичным операциям и иные [10].

Кроме этого, часто организации при аудите и анализе показателей учета денежных средств не используют принцип комплексности, что приводит к недостоверным и ошибочным выводам. Так, при учете денежных средств центральной задачей видится контроль за потоками. То есть должны учитываться все случаи прихода и выбытия денежных средств и им равнозначных элементов.

Для решения указанных проблем учета денежных средств предлагается разделить в бухгалтерском учёте денежные потоки по видам деятельности [7]. Это облегчит аналитику оперативных данных учета денежных средств и их дифференциацию для отдельных категорий пользователей информационного массива данных учета.

В настоящее время в учете денежных средств существует ряд проблем, связанных с глобальной информатизацией.

Денежные средства являются базисом для любого предприятия и организации. Эффективный учет денежных средств – необходимое условие для роста рентабельности и ключевых показателей деятельности организации. Во всем мировом сообществе современная экономическая деятельность благодаря процессам глобализации и интеграции характеризуется ростом как количества конкурентов, так и количества клиентов в среднестатистических организациях.

В настоящее время идет постоянная трансформация и появления новых форм и способов расчетов. Это происходит в соответствии с бурным развитием рынка информационных технологий в сети Интернет, в банковской сфере, в сфере государственных финансов. Таким образом, для организаций постоянно расширяются формы и способы принятия платежей за товары, работы и услуги, и оформления получения соответствующих денежных средств [3].

Вместе законодательно данный процесс полностью не урегулирован [2].

Нормы Закона N 161-ФЗ оставляют возможность считать, что электронные деньги диктуются как эквивалент денежных средств. Но вместе с этим, бухгалтерский учет операций, идущих при помощи ЭПС, а также денежных средств, отражающихся в электронном кошельке, нормами законодательства РФ не определен. На данный момент в Плане счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению, утвержденных Приказом Минфина России от 31.10.2000 N 94н, специального счета для учета такого рода средств не предусмотрено [5].

Исходя из этого, возникают затруднения, так как нет единого подхода к бухгалтерскому учету денег, которые находятся в электронном кошельке.

Таким образом, проблемы, вызванные трансформацией процедуры расчетов и постоянным появлением новых схем оплаты товаров и услуг, требуют незамедлительного решения практических задач учета денежных средств.

Можно заключить, что объективный с бухгалтерской и управленческой точки зрения учет денежных средств исключительно важен для любой организации, поскольку обязан обеспечивать администрацию организации информацией об их фактическом наличии и использовании.

### **Библиографический список**

1. Гуржий Н. А. Организация бухгалтерского учета денежных средств, анализ денежных потоков организации // Актуальные проблемы науки, экономики и образования XXI века. 2014. С. 317-322.
2. Бабаев Ю. А., Петров А. М., Мельникова Л. А. Бухгалтерский учет. М. : Проспект, 2015.
3. Бычкова С. М., Бадмаева Д. Г. Бухгалтерский учет и анализ. СПб. : Питер, 2015.
4. Горбунова О. С. Современное научное представление об эффективности экономического механизма хозяйствования // Аграрный вестник Урала. 2013. № 3 (109). С. 55-59.
5. Луговой А. В. Учет движения денежных средств. М. : Библиотека журнала «Бухгалтерский учет», 2015. 121 с.
6. Лошцилин В. С. Правовая природа электронных денежных средств: подход российского права // Закон и право. 2012. № 10. С. 51-54.
7. Миронова А. М. Проблема учета анализа и аудита денежных средств // Молодой ученый. 2016. № 1. С. 419-422.
8. Нечеухина Н. С., Калицкая В. В., Перминова И. М., Горбунова О. С. Теоретические основы бухгалтерского учета. Екатеринбург, 2017.

9. Пылаева Е. В., Горбунова О. С. Механизм влияния положений учетной политики на финансовые результаты организации // Молодежь и наука. 2016. № 5. С. 210.

10. Чупина И. П. Особенности налогообложения в сельском хозяйстве Российской Федерации // Аграрный вестник Урала. 2011. № 10. С. 67-69.

**О. А. Бувевич**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;  
**Л. А. Журавлева**,  
кандидат философских наук, доцент,  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ПРОБЛЕМА СОЦИАЛЬНОГО КОНТРОЛЯ**

### **Аннотация**

В статье описывается феномен социального контроля над девиантностью, раскрывается его сущность, виды и функции.

### **Ключевые слова**

Девиантное поведение, социальный контроль, функции.

Для того чтобы оберегать общество от социальной аномии и избыточного уровня девиации, существует социальный контроль [1, с. 46].

Социально-философское содержание понятия «социальный контроль» за последние 20 лет кардинально поменяло свое смысловое наполнение. Первоначально это понятие трактовалось как совокупность процессов в социальной системе, посредством которых обеспечивается следование определенным «образцам» деятельности, а также соблюдение ограничений в поведении, нарушение которых отрицательно сказывается на функционировании системы.

Согласно этой трактовке, возникновение социального контроля, как особой формы контроля, связывается с формированием социальных отношений в человеческом обществе. Обеспечивая заданный порядок общественной жизни, социальный контроль ориентирован на системы ценностей, правовые и моральные нормы, административные предписания, решения, обычаи, привычки и т.п., выступающие в качестве образцов и ограничений поведения.

Социальный контроль понимается как «функция гражданского общества по проверке выполнения властными структурами их непосредственных обязанностей и обязательств».

Социальный контроль – это влияние общества на установки, представления, ценности, идеалы и поведение человека. Это механизм, с помощью которого общество регулирует поведение людей, поддерживает систему социальных норм и обеспечивает соблюдение порядка [2, с. 61].

В социальный контроль входят:

1) экспектации – ожидания окружающих по отношению к данному человеку;

2) социальные нормы – образцы, предписывающие то, что люди должны делать в конкретных ситуациях;

3) социальная санкция – мера воздействия.

Различают два вида социального контроля:

- формальный контроль осуществляют созданные государством контрольные органы, выполняющие функции контроля, различные организации, учреждения, а также правила, нормы, предназначенные для защиты порядка. К организациям социального контроля относятся правоохранительные органы, спецслужбы, суды и т.д.;

- неформальный связан с процессом взаимного контроля участников какого-либо процесса, коллектива, а также с различными формами реакции общественного мнения на поведение людей (осуждение, отказ от контактов и т.п.). К неформальным методам социального контроля относится и самоконтроль личности.

В любой социальной группе вырабатывается достаточно сложная система мер социального контроля, которая включает:

- приемы убеждения, совокупность запретов и предписаний, меры принуждения вплоть до применения физического насилия, применяемые к нерадивым или склонным к отклоняющемуся поведению;

- совокупность мер поощрения, признания, которыми стимулируется поведение индивидов, добросовестно исполняющих предписания социальных норм.

Система социального контроля подразделяется на:

1. Санкции.

1.1 Запреты.

1.2 Меры физического воздействия.

2. Поощрения.

2.1 Меры стимулирования.

2.2 Награды.

Каждое общество формирует определенную систему надзора за поведением граждан, которая имеет формальные и неформальные способы обнаружения нежелательных поступков и поведения [4, с. 120].

Социальный контроль в зависимости от субъекта контроля подразделяется на два вида:

- самоконтроль – применение санкций, совершаемое самим человеком, направленное на себя;

- внешний контроль – совокупность институтов и механизмов, гарантирующих соблюдение общепринятых норм поведения и законов.

Внешний контроль бывает:

- неформальный – основан на одобрении или осуждении родственников, друзей, коллег, знакомых, а также общественного мнения, которое выражается через обычаи и традиции либо средства массовой информации;
- формальный – основан на одобрении или осуждении официальных органов власти и администрации [6, с. 182].

В современном обществе, в сложном социуме, в многомиллионной стране невозможно поддерживать порядок и стабильность неформальными методами, так как неформальный контроль ограничен небольшой группой людей, поэтому он называется локальным. Напротив, формальный контроль действует на всей территории страны. Его осуществляют агенты формального контроля – специально обученные и получающие заработную плату за выполнение контрольных функций лица, носители социальных статусов и ролей – судьи, сотрудники правоохранительных органов, социальные работники, служители церкви и т.д. В традиционном обществе социальный контроль держался на неписаных правилах. Например, в традиционной сельской общине писаных норм не существовало; в единую систему социального контроля органично вплеталась церковь.

На данный момент основой социального контроля выступают зафиксированные в документах нормы – инструкции, указы, постановления, законы. Формальный контроль осуществляют такие институты современного общества, как суды, образование, армия, производство, средства массовой информации, политические партии, правительство. Образование контролирует нас через экзаменационные оценки, правительство – посредством системы налогообложения и социальной помощи населению, государство – через милицию, секретную службу, государственные каналы телевидения, органы печати и радио.

Реализация функций социального управления подразумевает выделение двух видов социального контроля:

- 1) первичный контроль – основанный на реализации интересов и потребностей личности в таком социальном институте как семья;
- 2) вторичный контроль – основанный на реализации интересов и потребностей общества в отношениях с социальными институтами.

Первичный социальный контроль, осуществляемый социальными институтами, направлен на контроль поведения через внедрение поведенческих образцов и стереотипов. Необходимость во вторичном социальном контроле со стороны общества возникает тогда, когда первичный контроль оказывается недостаточно эффективным [5, с. 180].

Задачи социального контроля ограничиваются решением следующих проблем взаимодействия общества с социальными институтами:

- 1) выявление наиболее острых проблем в функционировании социума;
- 2) сбор информации и демонстрация бездействия институтов государственной власти в решении проблем общества или неэффективности принимаемых ими мер;
- 3) выработка альтернативных решений и оказание влияния на органы власти.

Социальный контроль является неотъемлемым элементом социального управления. Основная функция любой формы управления в обществе заключается в поддержании определенных общественных отношений, решение субъектом управления каких-либо задач, достижение поставленных в процессе управления целей [3, с.49]. Социальное управление не является исключением из общего правила и представляет собой управление процессами и явлениями социальной сферы жизни общества, средство реализации социальной политики субъекта управления. Социальный контроль как элемент социального управления направлен на формирование готовности общества к социальному подчинению. Функции социального контроля могут осуществлять любые социальные институты или группы, государственные или общественные организации. В зависимости от целей и условий, возникающих в процессе социального развития, степень гибкости социального контроля и его механизмы изменяются, что рассматривается как предпосылки социального прогресса.

### **Библиографический список**

1. Журавлева Л. А. Методология и методика исследования процесса наркотизации молодежи. Екатеринбург, 2019. 224 с.
2. Зборовский Г. Е., Александрова Т. Л., Журавлева Л. А., Орлов Г. П., Целищев Н. Н. Основы социологии: для преподавателей и студентов. Екатеринбург, 1993. С. 74.
3. Журавлева Л. А. Институциональная природа социальных отклонений // Вестник Челябинского государственного университета. 2013. № 13 (304). С. 49-58.
4. Зарубина Е. В., Журавлева Л. А., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Типы экологического поведения личности и социальных групп // Агропромышленный комплекс: стратегия развития: материалы Международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение сельского хозяйства», посвященной 80-летию Уральского государственного аграрного университета. Екатеринбург, 2020. С. 119-128.
5. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Алгоритм построения системы управления трудовой мотивацией персонала // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития

экономической науки и аграрного образования : сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 179-181.

6. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Проблема удовлетворенности трудовой деятельностью персонала в современных организациях // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 182-184.

**Е. С. Булатова**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**Л. А. Журавлева**,  
кандидат философских наук, доцент,  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ КОНФЛИКТАМИ**

### **Аннотация**

В статье описывается феномен организационных конфликтов, раскрываются их сущностные характеристики, причины возникновения, ставится проблема управления конфликтами в организациях.

### **Ключевые слова**

Организационные конфликты, причины, управление конфликтными ситуациями.

Существуют различные определения конфликта, но все они подчеркивают наличие противоречия, которое принимает форму разногласий, если речь идет о взаимодействии людей.

Конфликт (лат. *conflictus* – столкновение) – столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия [1].

Конфликты являются неотъемлемой частью современной жизни, в том числе и какой-либо организации. Текущую деятельность организации невозможно представить без постоянной трудной работы по разрешению различного рода конфликтов. Основу конфликтных ситуаций в организации составляет столкновение интересов, мнений, целей, различных представлений о способе их достижения.

При этом хотелось бы подчеркнуть, что понятия организационный конфликт и конфликты в организациях не являются синонимами. Под организационным конфликтом обычно имеют в виду не всякий конфликт, происходящий в рамках организации, а такой, который вызван какими-либо специфическими ее свойствами, структурными особенностями, взаимодействием с другими организациями [7].

«На предприятии конфликт является обычным делом. Он может возникнуть и развиваться между отдельными работниками, подразделениями, руководителями разных уровней, трудовым коллективом, с одной стороны, и администрацией или собственниками – с другой» [1].

В условиях совместной жизни, работы или схожего бизнеса интересы всех участников не могут быть все время согласованными. Основными точками рассогласования являются: интересы; цели; права; отсутствие баланса между правами и ответственностью.

Основные причины конфликтов в организациях:

– «распределение ресурсов (не имеет значения каких) – даже в самых крупных организациях они всегда ограничены, люди всегда хотят получить больше, а не меньше, поэтому необходимость делить ресурсы почти неизбежно ведет к различным видам конфликта»;

– взаимозависимость задач – возможность конфликта существует везде, где один человек или группа зависят в выполнении задач от другого человека или группы (например, при нарушении принципа единоначалия);

– различия в представлениях и ценностях – вместо того чтобы объективно оценить ситуацию, люди могут рассматривать только те взгляды, альтернативы и ее аспекты, которые, по их мнению, благоприятны для группы или реализации личных потребностей;

– различия в манере повеления и жизненном опыте, в возрасте, уровне и специфике образования, в манере одеваться – люди могут вести себя так, как не принято в коллективе, например, агрессивно и враждебно, готовы оспаривать каждое слово, что создает вокруг них атмосферу, чреватую конфликтом;

– увеличение потребности в специалистах и зависимость руководителей от профессиональных знаний специалистов (конфликты между штатными специалистами и административно-управленческим персоналом) – административный персонал и специалисты рассматривают друг друга и оценивают свои роли в организации с различных позиций [6].

Например, с увеличением значения технических знаний и опыта во всех областях деятельности организации, роль технических специалистов все более расширяется, что приводит к обострению конфликтов между техническим и административным персоналом, но все увеличивающаяся степень сложности, специализации и конкуренции в деятельности большинства организаций приводит к тому что, такие конфликты становятся основной заботой руководства при управлении поведением организации как единого целого;

– «неудовлетворительные коммуникации – такие причины, как неоднозначные критерии качества, неспособность точно определить, должностные обязанности и функции всех сотрудников и подразделений, предъявление взаимоисключающих требований к работе, плохая передача информации – способны служить как причиной, так и следствием конфликта,

они могут действовать как его катализатор, мешая отдельным работникам или группе понять ситуацию или точки зрения других» [2].

Возникновение точек рассогласования интересов является постоянным процессом, поэтому конфликтные ситуации, а, следовательно, и конфликты неизбежны и неотвратимы. Они являются естественным фрагментом жизни любого коллектива, поэтому возникновение конфликта – это нормально. Полное отсутствие конфликта внутри организации – условие не только невозможное, но и нежелательное.

Среди конкретных причин организационных конфликтов обычно выделяют следующие:

- неточность правил, регламентов как таковых, так как они разрабатываются людьми;
- расхождение, различие или пересечение интересов членов организации;
- различие в ценностных ориентациях. Индивидуальные и групповые ценности могут иметь разную значимость для членов организации;
- различные формы экономического и социального неравенства;
- неудовлетворенность отношениями между отдельными структурными единицами организации;
- нечеткое распределение прав и обязанностей членов организации;
- неадекватные действия одного или нескольких членов организации, наносящие ущерб общему делу или срывающие достижение общей цели;
- межличностное неприятие, низкая культура делового общения.

Конфликт не всегда и не обязательно приводит к разрушениям. Напротив, это один из главных процессов, служащих сохранению целого. При определенных условиях конфликты могут способствовать сохранению жизнеспособности и устойчивости организации. Конфликт не следует воспринимать как однозначно деструктивное явление и так же однозначно оценивать.

Управление конфликтами – целенаправленное влияние с устранением причин, которые образовали конфликт, или повлияли на коррекцию поведения участников конфликта [3].

Одна из сложнейших в практическом отношении задач, которая стоит перед руководителем, – регулирование конфликта. Здесь важны как многосторонние знания, так и опыт, мастерство, интуиция, искусство находить нестандартные решения в случае.

Важно сосредоточить внимание на управлении теми конфликтами, в которые руководство организации втягивается в силу складывающихся

обстоятельств, ошибок управленцев или сбоев в работе. Такого рода конфликты должны разрешиться с минимальными потерями для организации.

«Управление конфликтами – это процесс целенаправленного воздействия на персонал организации с целью устранения причин, породивших конфликт, и приведения поведения участников конфликта в соответствие со сложившимися нормами взаимоотношений» [4].

При управлении конфликтом основное внимание следует сосредоточить на предмете конфликта и позициях его участников, не делая акцента на их личностных особенностях.

Существуют различные методы управления конфликтной ситуацией. По сфере применения методы можно разделить на три вида: структурные, межличностные, универсальные. К структурным относятся:

- разъяснение требований к работе: руководитель не просто инструктирует подчиненных, но добивается понимания ожидаемых от сотрудников действий в той или иной ситуации; разъясняет, каких результатов ждут от каждого члена коллектива и каждого подразделения; кто предоставляет и кто получает различную информацию, у кого какие полномочия и ответственность;

- координационные и интеграционные механизмы: установление иерархии полномочий, что упорядочивает взаимодействие людей, принятие решений и информационные потоки внутри организации; принцип единоначалия облегчает использование иерархии для управления конфликтной ситуацией, так как подчиненный знает, чье решение он должен исполнять; из средств интеграции используются межфункциональные группы, совещания. Такие промежуточные организационные объединения координируют работу взаимозависимых подразделений, между которыми назрел конфликт.

- общеорганизационные комплексные цели: постановка комплексных целей для объединения усилий всех участников на достижение общеорганизационного результата, приводящая к синергетическому эффекту взаимоусиления деятельности всего персонала [8].

- структура системы вознаграждений: разработка эффективных механизмов стимулирования работы наиболее активных и результативных членов коллектива [4].

Межличностные: заключаются в формировании культуры межличностного взаимодействия на основе норм деловой и профессиональной морали.

Универсальные методы: наиболее эффективные и имеющие применение в ситуации разрешения большинства конфликтов – переговоры, медиация [9, с. 10].

Все три группы методов управления организационными конфликтами следует применять в зависимости от ситуации, вида конфликта и причин, его детерминирующих.

Подводя итоги, можно сказать, что в ситуации организационного конфликта, необходимо переводить его течение в конструктивное русло, научиться проводить диагностику и профилактику конфликтной ситуации, разрешать в интересах организации.

### **Библиографический список**

1. Практическая психология для экономистов и менеджеров / под ред. М. К. Татушкиной. М. : Дидактика\_Плюс, 2002. 365 с.
2. Яккока Л. Карьера менеджера. М. : Поппури, 2001. 428 с.
3. Карташев Я. П. Конфликты в организации. М. : Лаборатория книги, 2010. С. 78.
4. Кибанов А. Я., Ворожейкин И. Е., Захаров Д. К., Коновалова В. Г. Конфликтология : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ИНФРА-М, 2010.
5. Журавлева Л. А., Кружкова Т. И., Носкова К. В. Виктимизационные риски социально-трудовых отношений // Достойный труд – основа стабильного общества : сборник статей VIII Международной научно-практической конференции. Ответственные за выпуск: И. А. Кулькова, А. Ю. Коковихин, Е. Б. Дворядкина. Екатеринбург : Уральский государственный экономический университет, 2016. С. 66-71.
6. Зарубина Е. В., Журавлева Л. А., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Типы экологического поведения личности и социальных групп // Агропромышленный комплекс: стратегия развития : материалы Международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение сельского хозяйства», посвященной 80-летию Уральского государственного аграрного университета. Екатеринбург, 2020. С. 119-128.
7. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Алгоритм построения системы управления трудовой мотивацией персонала // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 179-181.
8. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Проблема удовлетворенности трудовой деятельностью персонала в современных организациях // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник

материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 182-184.

9. Зарубина Е. В. Морально-психологический климат как элемент организационной культуры // Аграрное образование и наука. 2017. № 1. С.10.

Д. А. Вандышев, студент  
Уральского государственного  
аграрного университета;

Л. А. Журавлева,  
кандидат философских наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ХАРАКТЕРНЫЕ ЧЕРТЫ И ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА**

### **Аннотация**

Компьютеры проникли практически во все сферы жизни общества. Люди всё чаще предпочитают реальной жизни виртуальную. Но насколько это безопасно? Какие могут возникнуть проблемы? Обсуждению этих вопросов посвящена данная статья.

### **Ключевые слова**

Информационное общество, компьютеризация, виртуализация, общество, производство, человек.

Информационное общество, основанное на революционных изменениях коммуникационных систем и новейших способах передачи знаний, детерминирует кардинальные сдвиги во всех сферах жизни общества, порождая как позитивные, так и негативные последствия виртуализации и компьютеризации социального пространства.

Этот процесс начался в сороковые года XX в., когда в СССР и США были созданы компьютеры для моделирования процессов цепной реакции ядерного деления. С самого начала компьютеризация приобрела глобальное социальное значение: без применения компьютеров было бы невозможным появление ядерного оружия.

Главным направлением развития компьютерной техники стало совершенствование электронно-вычислительных машин. Результатом использования огромных возможностей ЭВМ стало формирование информационного общества. Компьютеризация открыла новые возможности в сфере производства, например, автоматизация процесса проектирования, без чего был бы невозможным современный уровень развития промышленности [1, с. 295].

Компьютеры проникли и в сферу образования и повседневный быт. В последнее время создано множество программ, компьютерных энциклопедий, программ бухгалтерского учёта, а также тысячи компьютерных игр, фанатами которых являются самые разные люди. К сожалению, активное внедрение в

повседневную практику персональных компьютеров имеет, как отмечают исследователи, двоякий характер [2, с. 30]. С одной стороны, увеличивается работоспособность людей и производительность их труда, а с другой стороны имеются различные факторы, негативно влияющие на здоровье человека: электромагнитное излучение, психические и неврологические расстройства, негативные аддикции [3, с. 45]. Поэтому вопрос изучения последствий использования компьютерной техники становится всё более актуальным. Кроме того, разрабатываются мероприятия и специальная техника безопасности, позволяющие сохранить здоровье пользователей ПК.

Компьютеризация приводит к неоднозначным социальным последствиям на производстве. Например, автоматизация ряда технологических процессов облегчает труд человека, передавая ему лишь функцию контроля. Это делает труд более привлекательным для молодежи, в первую очередь представителей поколений Y и Z. Но люди разных профессий начинают выглядеть как близнецы, ведь с упрощением компьютеризация несет с собой и унификацию. Кроме того, компьютер даёт информацию, бедную смысловым содержанием. Знания, несущие лишь общие смыслы, не только снижают восприятие, но и губительно сказываются на понимании общей картины мира и ухудшают интеллектуальные возможности человека.

Компьютеры и средства телекоммуникации лишь усиливают поток информации, что формирует клиповое мышление и потребительские установки современной молодежи [4]. К тому же работа с компьютером требует определенного физического напряжения, некоторых интеллектуальных и эмоциональных усилий. Современное поколение всё чаще откладывает книги на дальнюю полку и обращается даже для самых простых вычислений и ответов на возникающие вопросы к смартфону или компьютеру, что негативно сказывается на грамотности и ухудшает развитие долговременной памяти.

Повседневная жизнь человека претерпевает процесс виртуализации. За просмотром Интернет страниц люди уходят от повседневных проблем, погружаются в мир грёз и иллюзий. Последние десятилетия стали популярны социальные сети. Люди объединяются в интернет сообщества, чтобы реализовать себя в них как личность. Причиной этого становятся недостаток живого общения или неумение налаживать контакт с другими людьми в реальной жизни. Общение в Интернете привлекает тем, что границы социальных слоёв размываются, люди более раскрепощённые, нет предпосылок для манипулирования. Люди могут свободно объединяться по интересам, устремлениям, одновременно общаться большими группами [7].

Но такие большие возможности таят в себе и немало опасностей. Увлекаясь общением в Интернете, люди зачастую начинают забывать о реальной жизни, откладывая дела всё дальше и дальше, что может привести к большим проблемам. Индивид начинает замыкаться, всё реже и реже выходит за рамки интернет общения. Человек всё сильнее становится зависим от Интернета, а избавиться от этой вредной привычки не так уж и просто [4, с. 43].

Помочь разобраться в этом могут те же социальные сети. Всё чаще люди проходят интернет голосования и опросы. Создание теста на интернет зависимость с последующими рекомендациями может значительно снизить риск отчуждения человека от реальной жизни. В крайнем случае может помочь обычное отключение от Интернета с одновременным увлечением чем-либо в реальной жизни.

Специалистов всё более волнуют психологические проблемы применения информационных технологий, поскольку их внедрение происходит всё более быстрыми темпами. Нередко у человека возникает гипермотивация, например, интернет-зависимость, игромания и другие виды негативной девиантности [5, 79]. Зачастую люди увлекаются хакерством, что не может не волновать педагогов, родителей, а также службы безопасности, поскольку в последнее время участились случаи атак на системы защиты компьютеров. Однако исследовать хакерство трудно, поскольку технологии постоянно меняются на фоне поддержания анонимности хакерских сообществ, а также их членов.

Перспективное направление развития технологий – нейрокомпьютинг. Это создание систем обработки информации (например, нейронных сетей), которые способны автономно генерировать методы, правила и алгоритмы обработки в виде адаптивного ответа в условиях функционирования в конкретной информационной среде. Нейрокомпьютинг – это принципиально новый подход к обработке информации. Данная технология предполагает способность обучаться компьютерам в информационной среде. Готовые алгоритмы не требуются, система сама их вырабатывает при решении конкретной задачи [6, с. 19].

Нейрокомпьютинг появился в 1940-гг., а в 1986 г. началось его бурное развитие, и в скором будущем мы станем свидетелями настоящего прорыва в сфере нейрокомпьютерных технологий. Уже в настоящее время открыто много возможностей, что является неопределимым вкладом в науку [6, с. 20].

Нейрокомпьютинг строится по модели работы мозга. Несмотря на то, что нейронное моделирование ведётся уже более 50 лет, ни в одной области мозга процесс моделирования не ясен до конца. Когда будет разгадана тайна

функционирования хотя бы одной области мозга, сразу будут получены представления о работе других его областей.

Как только будут разгаданы биологические основы обработки информации, произойдёт большой скачок в разработке искусственного мозга. Дело в том, что новый проект очень быстро даст огромный экономический эффект. Учёные смогут строить машины с развитым интеллектом, что было возможно только в фантастических романах.

Но необходимо, чтобы процесс развития искусственного интеллекта не выходил за рамки допустимого, иначе умные машины смогут самостоятельно эволюционировать. Человечество может оказаться на грани реального порабощения компьютерами. Однако если наука достигнет уровня создания полностью автономного искусственного интеллекта, скорее всего, будет найден способ контроля его развития, что не позволит компьютерам выходить за рамки допустимого.

Подводя итоги, хотелось бы сделать вывод о противоречивых социальных последствиях информационного общества, в котором любое техническое нововведение может быть использовано как в созидательных, так и в разрушительных целях, может позитивно или негативно влиять на здоровье и развитие человека.

### **Библиографический список**

1. Зарубина Е. В. Кадровые проблемы АПК в условиях цифровизации // Теория и практика управления сельским хозяйством : материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. 2019. С. 295-299.

2. Журавлева Л. А., Кружкова Т. И., Рущицкая О. А. Проблемы и инновационные технологии в преподавании экономических дисциплин // Аграрное образование и наука. 2016. № 5. С. 30.

3. Журавлева Л. А., Завьялова Н.В. ИТ-технологии в образовании как способ повышения эффективности обучения и профилактики негативной молодежной девиантности // Диспут плюс. 2014. № 5 (25). С. 43-49.

4. Креативно-антропологические основы подготовки педагогов профессионального обучения и развития в системе высшего образования [Электронный ресурс]: монография / Л. М. Андрюхина [и др]; под ред. С. З. Гончарова, Е. В. Поповой. Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2017. С. 25-44. Режим доступа: <http://elar.rsvpu/978-5-8050-0632-7>.

5. Журавлева Л. А., Завьялова Н. В. Молодежь как инновационная социальная общность // Образование и наука. 2013. № 4. С. 77-90.

6. Зарубина Е. В. Управление персоналом на предприятиях АПК в условиях цифровизации // Инновационные технологии в АПК: теория и практика : сборник статей VII Всероссийской научно-практической конференции. 2019. С. 18-21.

7. Воронин Б. А., Чупина И. П., Воронина Я. В. Развитие российского рынка агрономического консалтинга с применением цифровых систем // Аграрное образование и наука. 2019. № 3.

**Е. В. Варовина**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;  
**Н.Ф. Крутикова**,  
старший преподаватель  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ**

### **Аннотация**

Основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала, является мотивация персонала. Данный процесс преследует одну цель - это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия. Для повышения заинтересованности работников, занятых производством работ в повышении эффективности работы предлагается при распределении премиальных выплат использовать коэффициент трудового участия (КТУ).

### **Ключевые слова**

Коэффициент трудового участия, стимулирование, мотивация, потребность.

Глобализация изменила как методы работы предприятий на рынке, так и взгляды на управление человеческими ресурсами. С развитием технологий роль и функции менеджера по персоналу существенно изменились [9, с. 2]. Данный процесс не мог не отразиться и на такой технологии как стимулирование персонала.

Стимулирование является одним из методов управления трудовой мотивацией, поэтому стимулирование труда – это способ влияния на поведение и трудовую функцию работников, который происходит через мотивацию. Основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала, является мотивация персонала. Данный процесс преследует одну цель - это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия [6, с.34].

Существует огромное число формулировок мотивации. Термин «мотивация» впервые употребил немецкий философ Артур Шопенгауэр в своей статье «Четыре принципа достаточной причины для объяснения причин поведения человека».

Мотивация – это внутренний процесс свободного выбора индивида той или иной модели поведения, обуславливающим влиянием внешних (стимулов) и

внутренних (мотивов) факторов для удовлетворения своих нужд и желаний, то есть потребностей.

Мотивация является результатом сложной совокупности потребностей. Для того чтобы мотивировать работников, руководителю следует определить их потребности, которые удовлетворяются через хорошую работу [1, с. 143].

Потребность – это состояние субъекта, которое он испытывает при определённой нужде, в тех или иных предметах, людях, объектах, материальных ценностях, необходимых для его существования. А вознаграждение – это все то, что человек считает для себя ценным. Оно определяется как нечто, что приглушает потребность и снижает побуждение.

Выделяют несколько групп мотивов труда, которые образуют в совокупности единую систему [5, с. 86]. Рассмотрим существующую классификацию видов стимулирования:

1. Материально-денежное стимулирование. Под данным видом понимается собственно фактически сама величина заработной платы, а переменная часть заключается в премиях, доплатах, надбавках и прочих выплатах.

2. Материально-неденежное стимулирование. Это вознаграждение за заслуги, которые имеют денежное выражение, но выдаются работникам в неденежной форме, например, путевки в санаторий, подарочные сертификаты и т.д.

3. Моральное стимулирование – это известный и применяемый метод поощрения сотрудников.

В современное время руководители российских организаций не уделяют соответствующего внимания своему персоналу и не пытаются никаким образом повысить интерес задержаться на рабочем месте, при этом считая, что заменить людей можно всегда и легко это сделать. Однако во времена СССР существовали различные поощрения в виде талонов на питание, путевок в оздоровительные санатории и дома отдыха, но, к сожалению, в настоящее время этого нет. Именно в России используют не совсем правильный подход к мотивации своих работников. Он выражается в запугивании и чувству страха персонала: снижение заработной платы, увольнение или лишение премий. В зарубежных компаниях такие подходы в принципе не приемлемы. Бесспорно, российским фирмам необходимо немного поучиться на практике западных коллег. Система мотивации как инструмент управления трудом должна заинтересовывать работников организации в повышении качества обслуживания потребителей, побуждать специалистов к развитию и росту их профессионализма. Поэтому проектирование правильной и эффективной системы мотивации работников, соответствующей современным условиям

функционирования бизнеса, – одна из основных задач руководителей предприятий [10, с. 3220].

Для этого необходима разработка системы мотивации и стимулирования.

Нами предлагается разработка мероприятий, направленных на совершенствование принятой практики. Для совершенствования материального стимулирования предлагается, например, разработка новой системы оплаты труда персонала, при этом необходимо будет разработать новое Положение об оплате труда.

Для производственных работников компании предлагается использовать для определения суммы премии коэффициент трудового участия (КТУ). Предлагается разработка и внедрение оплаты труда руководителей всех уровней и работников офиса на основе категорий должностей. Целесообразно выделить несколько категорий должностей (рабочих мест), отличающихся между собой по ценности для организации, целям и результатам труда. После этого для каждой из них сформировать свою структуру системы стимулирования, ориентирующую на деятельность в интересах данного предприятия [11, с. 120].

Структура и содержание системы оплаты труда для различных категорий персонала будут различными, ведь вклад разных категорий в конечный продукт разный, и отличия должны быть и в системе вознаграждения.

Цель введения такой системы – заинтересовать сотрудника в повышении качества его работы, в увеличении эффективности труда, показать зависимость результатов труда от приложенных усилий [12, с. 180].

Задачи создания системы стимулирования по категориям:

- определить численные показатели для каждой должности, чтобы сотрудникам было понятно, куда направить свои усилия для большей результативности деятельности организации и увеличения заработной платы;

- ввести систему категорий, дающую каждому работнику возможность продвигаться в компании по ступеням внутри каждой категории;

- выплачивать премии по результатам работы ежемесячно.

Работа по ранжированию персонала по категориям должна быть выполнена поэтапно:

- 1 этап. Сначала специалист по кадрам должен провести анализ работ и описать все должности организации с указанием соответствующих задач, а также необходимого образования, опыта и степени ответственности. Все описания работ необходимо согласовать с сотрудниками и их непосредственными руководителями.

- 2 этап. Необходимо создать экспертную группу, в которую могут войти: специалист по кадрам, руководители структурных подразделений. Создание

экспертной группы должно быть закреплено приказом директора, в котором еще должны быть определены сроки выполнения работы на каждом этапе.

3 этап. Следует выбрать метод классификации. Нами определена классификация, основанная на простом ранжировании. По этой системе каждая должность описывается полностью, а не отдельные ее функциональные обязанности. При этом позиции располагаются по порядку в соответствии со степенью значимости и вклада в деятельность организации.

4 этап. Определение критериев должностей.

Должны быть разработаны требования к каждой должности.

Для повышения заинтересованности работников, занятых производством работ в повышении эффективности работы предлагается при распределении премиальных выплат использовать коэффициент трудового участия (КТУ). Положение о применении КТУ разрабатывается и согласуется с общественной комиссией работников и утверждается директором [13, с. 182].

КТУ представляет собой количественную оценку трудового вклада каждого работника в конечный результат работы, которая используется для начисления заработной платы каждого работника. Применение КТУ для оценки труда усиливает зависимость размера оплаты труда конкретного работника от результатов его труда.

Когда работники будут конкретно знать, за какой проступок их лишат премии, и на какую сумму, они будут стараться исключить проступки, тем самым это скажется на улучшении работы.

### **Библиографический список**

1. Александрова Н. А., Воронин Б. А., Набоков В. И., Петрова Л. Н., Фатеева Н. Б. Управление персоналом организации. Екатеринбург : Уральский ГАУ, 2017.

2. Горбунова О. С. Социальные условия формирования человеческого капитала аграрной сферы свердловской области // Аграрный вестник Урала. 2016. № 5 (147). С. 95-100.

3. Горбунова О. С. Эффективность использования человеческого капитала // Островские чтения. 2014. № 1. С. 283-288.

4. Доронина И. В., Бичеев М. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : курс лекций. Новосибирск : СибАГС, 2015. 159 с.

5. Шонова М. Д., Шарипова Н. Ф. Совершенствование инструментов мотивации персонала // Молодежь и наука. 2017. № 4-1. С. 85.

6. Батаева А. С., Шарипова Н. Ф. Совершенствование управления нематериальной мотивации в организации // Молодежь и наука. 2018. № 2. С. 34.

7. Управление персоналом в России: история и современность : монография / под ред. А. Я. Кибанова. М., 2013. С. 204-205.

8. Классификация видов нематериального стимулирования // HR-Portal.pф [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://hr-portal.ru/blog/klassifikaciya-vidov-nematerialnogostimulirovaniya>.

9. Мустаев А. М., Петрова Л. Н. Современная служба управления персоналом: изменение роли в процессе достижения бизнес-целей организации // Молодежь и наука. 2016. № 6. С. 2.

10. Шарбан Е. И., Куимова В. А., Кайнова Е. С. Диагностика удовлетворенности персонала как основа принятия решений в сфере стимулирования труда на промышленном предприятии // Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость : материалы V Всероссийского социологического конгресса. Российское общество социологов. 2016. С. 3219-3224.

11. Зарубина Е. В., Журавлева Л. А., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Типы экологического поведения личности и социальных групп // Агропромышленный комплекс: стратегия развития : материалы Международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение сельского хозяйства», посвященной 80-летию Уральского государственного аграрного университета. Екатеринбург, 2020. С. 119-128.

12. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Алгоритм построения системы управления трудовой мотивацией персонала // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 179-181.

13. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Проблема удовлетворенности трудовой деятельностью персонала в современных организациях // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 182-184.

**Е. В. Варовина**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;  
**Н.Ф. Крутикова**,  
старший преподаватель  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **СТИМУЛИРОВАНИЕ КАК СПОСОБ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА**

### **Аннотация**

Стимулирование является одним из методов управления трудовой мотивацией, поэтому стимулирование труда – это способ влияния на поведение и трудовую функцию работников, который происходит через мотивацию. Основное предназначение системы управления мотивацией труда заключается в том, чтобы стимулировать результативное поведение работников предприятия, направив его на достижение стоящих перед ним стратегических задач, иными словами, необходимо соединить интересы работников со стратегическими задачами предприятия. Для повышения заинтересованности работников, занятых производством работ в повышении эффективности работы предлагается при распределении премиальных выплат использовать коэффициент трудового участия (КТУ).

### **Ключевые слова**

Мотивация, стимулирование, потребность, моральное стимулирование, материальное стимулирование, система.

При исследовании системы стимулирования можно узнать, насколько она разработана и эффективна. Система – это единство взаимосвязанных основ, способное менять свою структуру, не нарушая при этом целостность [1, с. 69], выделять одну из допустимых линий поведения для достижения единой цели.

Стимулирование является одним из методов управления трудовой мотивацией, поэтому стимулирование труда – это способ влияния на поведение и трудовую функцию работников, который происходит через мотивацию.

Существует огромное число формулировок мотивации. Термин «мотивация» впервые употребил немецкий философ Артур Шопенгауэр в своей статье «Четыре принципа достаточной причины для объяснения причин поведения человека». Мотивация – это внутренний процесс свободного выбора индивиду той или иной модели поведения, обуславливающим влиянием внешних (стимулов) и внутренних (мотивов) факторов для удовлетворения своих нужд и желаний, то есть потребностей. [2, с. 94]. Потребность – это состояние субъекта, которое он испытывает при определённой нужде, в тех или иных предметах, людях, объектах, материальных ценностях, необходимых для его

существования. А вознаграждение – это все то, что человек считает для себя ценным. Оно определяется как нечто, что приглушает потребность и снижает побуждение.

Рассмотрим существующую классификацию видов стимулирования [3, с. 96-97].

1. Материально-денежное стимулирование. Под данным видом понимается собственно фактически сама величина заработной платы, а переменная часть заключается в премиях, доплатах, надбавках и прочих выплатах.

2. Материально-неденежное стимулирование. Это вознаграждение за заслуги, которые имеют денежное выражение, но выдаются работникам в неденежной форме, например, путевки в санаторий, подарочные сертификаты и т.д. [4]

3. Моральное стимулирование – это известный и применяемый метод поощрения сотрудников.

В настоящее время руководители российских организаций не уделяют соответствующего внимания своему персоналу и не пытаются никаким образом повысить интерес задержаться на рабочем месте, при этом считая, что заменить людей можно всегда и легко это сделать. Однако во времена СССР существовали различные поощрения в виде талонов на питание, путевок в оздоровительные санатории и дома отдыха, но, к сожалению, в настоящее время этого нет. Именно в России используют не совсем правильный подход к мотивации своих работников [5, с. 124]. Он выражается в запугивании и привитии чувства страха персоналу: снижение заработной платы, увольнение или лишение премий. В зарубежных компаниях такие подходы в принципе не приемлемы [6, с. 378]. Бесспорно, российским фирмам необходимо немного поучиться на практике западных коллег. Для этого необходима разработка системы мотивации и стимулирования.

Автор исследовал систему стимулирования персонала группы компаний в г. Екатеринбурге. Организации выполняют комплекс работ по реализации проектов строительства энергообъектов на основе контрактов: проектирование и подготовка рабочей документации, поставку основного и вспомогательного оборудования, строительство, эксплуатацию и сервисное обслуживание энергообъектов. На сегодняшний день Общество располагает высококвалифицированным кадровым составом: 15 руководителей, 90 специалистов, 7 человек персонала, которые помогают в работе отделов. Штат составляет на 2016 год 112 человек.

В исследуемой организации к материальному стимулированию относится оплата труда. Оплата труда работников производится на основе установленных базовых окладов. Размер оклада сотрудников предприятия устанавливается

согласно трудовому договору (контракту), заключенному с сотрудником, и законодательству РФ. К базовому окладу производятся доплаты или вычеты из него, если количество рабочих часов в день отличается от установленного контрактом. Кроме базового оклада, работники имеют возможность получения премий, надбавок и выслуги за многолетнюю работу в данной организации. В исследуемой организации также выплачивается вознаграждение работникам за многолетнюю работу, в связи с юбилейными датами. Вознаграждения выплачиваются в следующих размерах:

- 1) по случаю 50-летия работника при стаже работы в организации
  - от 1 до 6 лет – 0,15 оклада;
  - от 7 до 12 лет – 0,30 оклада.
- 2) по случаю 50 и 60-летнего юбилея при стаже работы в организации
  - от 1 до 6 лет – 0,2 оклада;
  - от 7 до 12 лет – 0,5 оклада.

Выслуга лет выплачивается работникам по окончании календарного года, работникам, отработавшим более 3 календарных лет на данном предприятии в следующих размерах:

- 1) от 3 до 5 лет – 20% базового оклада;
- 2) свыше 5 лет – 30% базового оклада.

Таким образом, оплата труда работников производится на основе установленных окладов. В качестве основной меры материального стимулирования организации было выбрано премирование.

Для оценки системы стимулирования персонала был использован метод анкетирования сотрудников организации о принятой системе стимулирования [7, с. 49].

Основная задача опроса – получение данных, на основании которых строится более грамотная система мотивационных принципов, а также расширение возможностей воздействия на работников другими материальными методами. По результатам исследования структуры мотивации сотрудников должна быть получена информация об уровне удовлетворенности качеством труда и системе ценностей, которая имеется у работников, которая поможет выстроить необходимую систему мотивации в дальнейшем. Сравнение параметров, которые влияют на удовлетворенность качеством труда с ценностями и ориентациями сотрудников, могут предоставить информацию о возможном несовпадении и проблемах в системе мотивации персонала [13, с. 182].

Анкетирование было проведено таким образом, чтобы охватить сотрудников всех подразделений и позволить чётко разделить вопросы и осуществлять формальную (статистическую) обработку данных.

Полученные данные показывают, что как производственным рабочим, так руководителям и служащим офиса в организации не вполне понятны принципы начисления заработной платы. Им непонятно как устанавливается конкретный размер премии каждому работнику, не ясен принцип начисления штрафов, не понятен принцип установления персональных надбавок. При этом размер заработной платы примерно такой же, как в других организациях, то есть он конкурентоспособен на рынке.

Анализ системы стимулирования труда персонала в исследуемой организации позволяет выделить проблемы системы стимулирования:

1. Практикуемая система оплаты труда является довольно сложной и при этом не прозрачной.

2. Начисление премий, надбавок не эффективны, так как персонал не имеет четкого представления о том, в каких случаях какое поощрение будет использовано, отсутствуют критерии поощрений.

3. Применяемая система оплаты труда не учитывает в достаточной степени сложность выполняемой каждой работы, профессиональный опыт и ответственность.

На основе проведенного анализа системы стимулирования предлагается разработка мероприятий, направленных на совершенствование принятой практики. Для совершенствования материального стимулирования предлагается, например, разработка новой системы оплаты труда персонала, при этом необходимо будет разработать новое Положение об оплате труда [12, с. 180].

Для производственных работников компании предлагается использовать для определения суммы премии коэффициент трудового участия (КТУ). Предлагается разработка и внедрение оплаты труда руководителей всех уровней и работников офиса на основе категорий должностей. Целесообразно выделить несколько категорий должностей (рабочих мест), отличающихся между собой по ценности для организации, целям и результатам труда. После этого для каждой из них сформировать свою структуру системы стимулирования, ориентирующую на деятельность в интересах данного предприятия [11, с. 120].

Структура и содержание системы оплаты труда для различных категорий персонала будут различными, ведь вклад разных категорий в конечный продукт разный, и отличия должны быть и в системе вознаграждения.

Цель введения такой системы – заинтересовать сотрудника в повышении качества его работы, в увеличении эффективности труда, показать зависимость результатов труда от приложенных усилий.

Для повышения заинтересованности работников, занятых производством работ в повышении эффективности работы предлагается при распределении премиальных выплат использовать коэффициент трудового участия (КТУ). Положение о применении КТУ разрабатывается и согласуется с общественной комиссией работников и утверждается директором. Применение КТУ для оценки труда усиливает зависимость размера оплаты труда конкретного работника от результатов его труда [8, с. 50]. Когда работники будут конкретно знать, за какой проступок их лишат премии, и на какую сумму, они будут стараться исключить проступки, тем самым это скажется на улучшении работы.

Основное предназначение системы управления мотивацией труда заключается в том, чтобы стимулировать результативное поведение работников предприятия, направив его на достижение стоящих перед ним стратегических задач, иными словами, необходимо соединить интересы работников со стратегическими задачами предприятия [9, с. 3223].

### **Библиографический список**

1. Зарубина Е. В. О методологическом статусе системного подхода // Теоретические и прикладные вопросы науки и образования : сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 16 частях. 2015. С. 69-70.

2. Александрова Н. А., Васильцова Л. И., Воронин Б. А., Набоков В. И. Управление персоналом организации : учебник для бакалавров. Екатеринбург : Уральское аграрное издательство, 2013.

3. Зарубина Е. В. Материальные и нематериальные методы мотивации в современных организациях // Перспективы развития науки и образования : сборник научных трудов по материалам XIII международной научно-практической конференции / под общей редакцией А. В. Туголукова. 2017. С. 95-97.

4. Классификация видов нематериального стимулирования // HR-Portal.рф [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://hr-portal.ru/blog/klassifikaciya-vidov-nematerialn>.

5. Зарубина Е. В. Роль кадровой политики в управлении персоналом организации // Современные тенденции в научной деятельности : сборник материалов XXVII Международной научно-практической конференции. 2017. С. 124-127.

6. Макарова А. О. Анализ методов и видов стимулирования труда на российских предприятиях // Молодой ученый. 2013. № 6. С. 376-379.

7. Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б. Количественные методы изучения организационной культуры предприятия / Е. В. Зарубина, Н. Б. Фатеева // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 49.

8. Доронина И. В., Бичеев М. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : курс лекций. Новосибирск : СибАГС, 2015. 159 с.

9. Шарбан Е. И., Куимова В. А., Кайнова Е. С. Диагностика удовлетворенности персонала как основа принятия решений в сфере стимулирования труда на промышленном предприятии // Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость : материалы V Всероссийского социологического конгресса. Российское общество социологов. 2016. С. 3219-3224.

10. Зарубина Е. В., Журавлева Л. А., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Типы экологического поведения личности и социальных групп // Агропромышленный комплекс: стратегия развития : материалы Международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение сельского хозяйства», посвященной 80-летию Уральского государственного аграрного университета. Екатеринбург, 2020. С. 119-128.

11. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Алгоритм построения системы управления трудовой мотивацией персонала // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 179-181.

12. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Проблема удовлетворенности трудовой деятельностью персонала в современных организациях // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 182-184.

**В. В. Варюхина**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;  
**О. С. Горбунова**,  
кандидат экономических наук,  
старший преподаватель  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ОРГАНИЗАЦИЯ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ УЧЕТА РЕАЛИЗАЦИИ ГОТОВОЙ ПРОДУКЦИИ**

### **Аннотация**

Цель создания любой организации – максимальное получение прибыли, что достигается путем реализации готовой продукции, работ, услуг. Главная цель статьи – раскрыть проблемы реализации готовой продукции на предприятии и предложить мероприятия по организации внутреннего контроля учета реализации продукции.

### **Ключевые слова**

Готовая продукция, внутренний контроль, аудит учета готовой продукции, эффективность деятельности, производство готовой продукции.

Для любого производственного предприятия средства, полученные от реализации готовой продукции, – основной источник дохода. Анализ и аудит готовой продукции и финансовый результат от ее продажи занимает основное место в системе организации бухгалтерского учета, определяя актуальность темы на данный момент.

Ключевыми моментами в определении внутреннего контроля являются контроль эффективности, достижения запланированных операционных и финансовых показателей, ведения учета и составления отчетности, а также соблюдения законодательства экономическим субъектом. Представим организационно-методические особенности данных этапов и направлений контроля.

В первую очередь при проведении внутреннего контроля необходимо определить его объекты – показатели эффекта (результата) и эффективности (результативности).

Эффект – это результат деятельности экономического субъекта, формирующийся в абсолютном выражении (выручка, прибыль, маржинальный доход и т.д.), эффективность – относительный показатель деятельности (рентабельность, фондоотдача, оборачиваемость, производительность труда и

т.д.) [4]. Кроме выбора самих показателей внутреннего контроля, необходимо определиться с методикой их расчета.

Так, при расчете показателей эффективности использования тех или иных ресурсов должны использоваться различные виды продукции: при расчете фондоотдачи, фондоемкости – товарная продукция; при расчете количества оборотов оборотных средств – реализуемая продукция; при расчете выработки – валовая продукция.

Ввиду этих особенностей рассчитанные на основе выручки от реализации показатели эффективности использования основных, оборотных фондов и трудовых ресурсов являются не совсем корректными и далекими от реальной оценки [9].

Правильная организация бухгалтерского, управленческого и налогового учета готовой продукции влияет на формирование финансового результата. Для получения большего уровня прибыли, в первую очередь, необходимо грамотно организовать бухгалтерский учет.

Поэтому, одной из основных проблем при отражении результатов реализации готовой продукции является формирование учетной политики. Учетная политика организации должна отвечать требованиям полноты, своевременности, осмтрительности, приоритета содержания перед формой, непротиворечивости и рациональности. Организация должна раскрывать избранные при формировании учетной политики способы ведения бухгалтерского учета, существенно влияющие на оценку и принятие решения пользователей бухгалтерской отчетности. Основными элементами учетной политики по готовой и отгруженной продукции являются: выбор учетной цены на готовую продукцию, способ учета готовой продукции, порядок формирования резервов под снижение стоимости готовой продукции. [5] Для того чтобы решить эту проблему, на предприятии нужно организовать внутренний контроль. Решение этой проблемы поможет осуществить аудиторская организация. Получив представление о деятельности исследуемого предприятия и системе его бухгалтерского учета, аудиторская организация принимает решение о том, что можно ли доверять системе внутреннего контроля данного экономического субъекта.

Также, существует проблема в учете готовой продукции по оплате за полученную продукцию. Большинство предприятий сталкивалось с тем, что приходилось бороться с недобросовестными покупателями, задерживающих оплату и приходилось продавать продукцию с отсрочкой платежа. Каждый собственник заинтересован в правильной организации работы по взысканию дебиторской задолженности [8].

Не менее важной проблемой реализации готовой продукции является получение достоверной информации о себестоимости продукции - подтверждение достоверности системой внутреннего контроля. Аудиторская организация в ходе проверки обязана осуществить процедуру подтверждения достоверности данной информации.

Еще одной проблемой является работа бухгалтерской службы на предприятиях [4]. Одной из главных целей контроля готовой продукции является объективная оценка достоверности, своевременности и полноты указания в учете и отчетности выручки от продажи, себестоимости реализованной готовой продукции, различных финансовых результатов от продажи. Например, проблема внутреннего контроля может включать: неоднократное дублирование и отсутствие разделения обязанностей; разрешение определенных хозяйственных операций и нехватка соответствующего контроля; недостача нужного контроля при оформлении и заключении хозяйственных договоров; неправильный и неэффективный контроль; специальное нарушение порядка контроля должностными лицами; намеренные нарушения системы учета работниками, ответственными за подготовку первичной документации; фальсификация бухгалтерских записей.

При проверке внутреннего контроля [1] учета реализации готовой продукции рекомендуется применять следующую систему тестовых вопросов (табл. 1).

*Таблица 1*

**Анкета тестов проверки состояния внутреннего контроля**

Содержание	Ответы	
	Да	Нет
1. Соответствует организационная структура размерам и характеру деятельности организации?		
2. Функции внутреннего контроля выполняются аудиторской фирмой?		
3. Автоматизирован ли бухгалтерский учет на предприятии?		
4. Наличие учетной политики?		
5. Соответствуют ли критерии, отраженные в учетной политике, критериям, установленным законодательством, и применениям положений учетной политики в учете?		
6. Своевременно ли отражаются финансово-хозяйственные операций в бухучете?		
7. Соблюдается ли предприятием установленный порядок подготовки и сроки сдачи отчетности?		
8. Проверка правильности осуществления документооборота и наличия		

разрешительных записей руководящего персонала, регистрация входящих и исходящих документов на предприятии		
9. Влияет ли внедрение новых информационных систем на качество выполнения работы персоналом?		
10. Бухгалтерский учет ведется специализированным подразделением (бухгалтерией)?		
11. Разработан ли график документооборота?		
12. Разрабатываются, корректируются и соблюдаются должностные инструкции?		
13. Имеется распределение ответственности и полномочий ведения учета?		
14. Оговорены ли в учетной политике принципы учета готовой продукции (используемые счета, методы оценки и др.)?		
15. Все ли машинные документы по готовой продукции заполняются в электронном виде?		
16. Проводится ли аттестация персонала?		
17. Соответствует требованиям уровень квалификации кадров?		
18. Влияет ли кадровая политика и практика на состав и текучесть кадров?		
19. Разработан ли рабочий план счетов на предприятии?		
20. Пронумерованы ли бланки счетов-фактур за реализацию?		
21. Ограничен ли доступ к бланкам счетов-фактур за реализацию?		
22. Обоснованы ли реализационные цены и сроки реализации по договорам?		
23. Контролирует ли главный бухгалтер процесс формирования доходов и финансовых результатов?		
24. Проводится ли сверка данных первичного, аналитического, синтетического, сводного учета и форм бухгалтерской отчетности в части учета реализации готовой продукции?		
25. Имеется ли график проведения инвентаризации готовой продукции?		

Процентное отношение положительных ответов к общему количеству тестов, участвующих в опросе, определяет уровень системы внутреннего контроля в организации.

Уровень эффективности и надежности системы внутреннего контроля:

< 40% – низкий;

40-60% – средний;

60% > – высокий.

Таким образом, грамотная постановка бухгалтерского готовой продукции имеет немаловажное значение для формирования финансовых результатов, а следовательно, размера прибыли, которая остается в распоряжении

организации. Необходимо обнаружить причины за данный период результатов работы, и со всей серьезностью подойти к анализу показателей, раскрыть и реализовать резервы улучшения показателей.

### **Библиографический список**

1. Багдасарян Д. Г. Развитие методики внутреннего аудита процесса выпуска и продажи готовой продукции // Актуальные вопросы экономики и управления : материалы II междунар. науч. конф. (г. Москва, октябрь 2013 г.). М. : Буки-Веди, 2013. С. 76-81.

2. Корзина Е. А. Реализация и учет готовой продукции / Е. А. Корзина, С. В. Кулябина, Ю. В. Фомина // Современные исследования социальных проблем. 2012. №4 (12). С. 32-35.

3. Любушин Н. П. Проблемы совершенствования учета готовой продукции производственного предприятия : учеб пособие для вузов / под ред. проф. Н. П. Любушина. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2010. 471 с.

4. Нечеухина Н. С., Перминова И. М., Маслова Л. И., Горбунова О. С., Калицкая В. В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности. Екатеринбург : Уральский государственный экономический университет, 2017.

5. Пылаева Е. В., Горбунова О. С. Механизм влияния положений учетной политики на финансовые результаты организации // Молодежь и наука. 2016. № 5. С. 210.

6. Ташкинова Е. Г., Горбунова О. С. Особенности учета и аудита затрат и калькулирования себестоимости продукции животноводства // Молодежь и наука. 2016. № 5. С. 220.

7. Пути совершенствования учета и реализации готовой продукции [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://8cent-emails.com/>.

8. Чупина И. П. Государственная политика кредитования АПК в современных условиях хозяйствования // Аграрный вестник Урала. 2011. № 6. С. 93-95.

9. Чупина И. П. Особенности налогообложения в сельском хозяйстве Российской Федерации // Аграрный вестник Урала. 2011. № 10. С. 67-69.

**А. А. Верхоглядова**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**А. В. Ручкин**,  
кандидат социологических наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЁЖИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ**

### **Аннотация**

В статье рассматриваются подходы к анализу молодежной политики для решения возникающих социальных проблем представителей инновационной социально-демографической группы общества.

### **Ключевые слова**

Социальные проблемы, социальная общность, молодежь, инновационная группа.

Проблема взаимодействия с молодежью одна из ключевых для любого государства, ставящего перед собой долговременные стратегические планы [1, с. 25]. Способность воспринимать инновации, мобильность, инициативность, делают молодежь бесценным ресурсом [9, с. 180].

Проблемы молодежи как специфической социально-демографической группы связаны с формированием социальной зрелости, с вхождением в мир взрослых, адаптацией к нему, с одной стороны, и с неизбежным процессом обновления социума [2, с. 77].

Молодежные группы могут способствовать социализации молодых людей, приобщению их к определенным видам деятельности. Возникают и девиантные группы молодежи, углубляющие процессы дезинтеграции общества [3, с. 23].

Социальная активность является мерой социальной деятельности и её целью является реализация интересов обществ, личности как члена данной социальной общности. Для любого человека трудовая деятельность является предпосылкой его полноценности, интересной жизни, творческой деятельности. Определенные проблемы могут быть, связаны с изменениями в различных сферах жизни общества и расширением его технологических возможностей [4, с. 31]. И все это может быть следствием социальных проблем современной молодежи.

Молодежь занимает важное место в общественных отношениях, производстве материальных и духовных благ и требует продуманной молодежной политики для решения комплекса проблем, связанных с началом жизненного старта [5, с. 38].

Если сопоставить теоретические подходы к социальным проблемам и их решению, существующие в зарубежной и отечественной социальной работе, то можно обнаружить в них как сходство, так и различие. В частности, оба подхода единодушно признают, что социальные проблемы по своему происхождению являются структурно обусловленными, и детерминированы вызовами современного общества [6, с. 40].

Позиция молодежи в социальной структуре общества, на наш взгляд, проявляется в повышении личной ответственности за свою судьбу, за свой выбор социальных ценностей, за выбор своей профессии [8, с. 120].

С другой стороны, очевидна утрата надежных мировоззренческих, нравственных ориентиров, распад традиционных институтов социализации – пионерской, комсомольской организации, невысокий авторитет вновь возникающих общественно-нейтральных (панки, хиппи, металлисты и др.), превращение товарно-денежных отношений в приоритетный критерий человеческих интересов – все это приводит к росту бездуховности, к углублению процесса маргинализации молодежи [10, с. 182].

А отсюда – один шаг к аномии (нарушению культурного единства), девиантному поведению, а затем и делинквентному (противоправному) образу жизни. Фиксируются увеличивающиеся масштабы криминализации подрастающего поколения, типичные проявления тотальной фрустрации молодежи – скука, апатия, иждивенческие настроения, утрата смысла жизни, нарастающая агрессивность [7, с. 149].

В заключение хотелось бы подчеркнуть необходимость постоянного мониторинга проблем современной молодежи для своевременного поиска путей их решения, а также привлечения молодежи в науку и политическую деятельность для решения самых важных вопросов данной инновационной группы.

### **Библиографический список**

1. Зборовский Г. Е., Александрова Т. Л., Журавлева Л. А., Орлов Г. П., Целищев Н. Н. Основы социологии: для преподавателей и студентов. Екатеринбург, 1993. С. 140.
2. Журавлева Л. А., Завьялова Н. В. Молодежь как инновационная социальная общность // Образование и наука. 2013. № 4. С. 77-90.
3. Журавлева Л. А. Методология и методика исследования процесса наркотизации молодежи. Екатеринбург, 2019. 224 с.
4. Журавлева Л. А. Проблемы и риски цифрового общества // Теория и практика управления сельским хозяйством : материалы Всероссийской научно-практической конференции «Теория и практика управления сельским

хозяйством», посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. Уральский государственный аграрный университет, 17 мая 2019 года. С. 29-32.

5. Журавлева Л. А., Кружкова Т. И. Молодежь в креативной экономике // Чаяновские чтения : материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2018. С. 38-44.

6. Stozhko D., Zhuravleva L., Kruzhkova T., Kot E. Culture of economy in the digital society // International Scientific and Practical Conference “Digital agriculture – development strategy”. 2019. P. 40-43.

7. Журавлева Л. А., Кружкова Т. И. Проблема воспитания молодежи // Гуманитарное образование в развитии российского социума и человека : тематической сборник материалов международной научно-практической конференции. Шадринский государственный педагогический университет; Российский университет транспорта; Гуманитарный институт / гл. ред. А. А. Горбунов, науч. ред. А. П. Ветошкин. 2018. С. 248-257.

8. Зарубина Е. В., Журавлева Л. А., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Типы экологического поведения личности и социальных групп // Агропромышленный комплекс: стратегия развития : материалы Международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение сельского хозяйства», посвященной 80-летию Уральского государственного аграрного университета. Екатеринбург, 2020. С. 119-128.

9. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Алгоритм построения системы управления трудовой мотивацией персонала // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 179-181.

10. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Проблема удовлетворенности трудовой деятельностью персонала в современных организациях // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 182-184.

**Я. С. Власова**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**А. В. Ручкин**,  
кандидат социологических наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЕ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ РЕСУРСОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК**

### **Аннотация**

В статье рассматривается стратегия импортозамещения в современном отечественном сельскохозяйственном производстве, которая сегодня способствует интенсивному переходу к производству высокотехнологичной продукции на предприятиях АПК. Особое внимание уделено ключевым проблемам аграрного предприятия в области эффективного использования производственных ресурсов являются.

### **Ключевые слова**

Агропромышленный комплекс, импортозамещение, производственные ресурсы, эффективность, аграрное предприятие.

На сегодня сельское хозяйство является одним из немногих быстрорастущих секторов экономики. В ближайшей перспективе на данное время импорт замещение является одним из наиболее актуальных направлений развития сельского хозяйства. Импорт замещение приобрело значимость в направлении развития после того, как в 2014 году Россия в ответ на санкции европейских стран, запретила импорт ряда продуктов, среди которых были: мясо крупного рогатого скота, свинина, мясо домашней птицы, мясо соленое, копченое, сушеное, рыба, ракообразные, молоко и молочная продукция, сыры, творог на основе растительных жиров, овощи, корнеплоды, фрукты, орехи [1, с. 55].

Опираясь на внедрения инновационных технологий, повышений качества выпускаемой продукции и усовершенствование всех отраслей экономики. Стратегия импортозамещения на современном этапе экономического развития России способствует интенсивному переходу к производству высокотехнологичной продукции [2, с. 25].

По оценке некоторых параметров сельского хозяйства России, были сделаны выводы, что на сегодняшний день в продуктовых магазинах, а также на прилавках присутствуют больше отечественных продуктов питания, чем зарубежной продукции, таким образом, это сказывается на эффективности

производства продукции. После чего, российский рынок стал закрыт для импорта многих зарубежных товаров, что поспособствовало развитию сельского хозяйства в стране [7, с. 123].

Условия замещения импорта всегда будет затрагивать сельское хозяйство. С каждым днем сельское хозяйство осуществляет все больше и больше поставок отечественных продуктов за границу, и это способствует увеличению прибыли. Увеличены отечественные поставки зерновых культур и планируется выводить на импорт продукции данной отрасли в расширенном объеме. Осуществляются отечественные поставки мяса домашней птицы, мяса крупного рогатого скота, молочной продукции. Это условие также позволит повысить доход и снизить затраты. Импортозамещение в сельском хозяйстве может показать весьма заметные темпы развития в основных сегментах, среди которых скотоводство, производство зерновых и т. д.

Заменяя импорт ряда заграничных продуктов на отечественные и осуществляя поставки отечественных продуктов за границу, аграрные предприятия должны иметь качественные производственные ресурсы, для характеристики которых А.В. Чаянов использовал понятие «дифференциального оптимума» [3, с. 80]. По степени увеличения мощностей предприятий будет закономерно укрепляться экономическое состояние участников рынка в отрасли сельского хозяйства [6].

Формирование рыночных отношений неизбежно связано с конкуренцией, следовательно, занять лидерские позиции смогут те аграрные предприятия, которые наиболее эффективно используют все виды имеющихся ресурсов.

Главной целью продвижения производственных ресурсов является обеспечение достижения целей предприятия, выполнения ее экономического назначения и извлечения прибыли [4, с. 127].

Производственные ресурсы – это ресурсы, которые использует предприятие в процессе производства. Роль производственных ресурсов предприятия, эффективное их использование при различных экономических отношениях всегда важна. Основные производственные ресурсы являются самой главной основой деятельности производства.

Повышение эффективности использования производственных ресурсов служит увеличению прибыли и рентабельности предприятия, укрепления его финансового состояния в целом. Повышение эффективности использования производственных ресурсов служит основой снижения себестоимости продукции [5, с. 207]. Проявляется эффективность использования производственных ресурсов в качестве и объеме произведенной продукции в размере потребления или затрат ресурсов на производство.

При повышении эффективности использования производственных ресурсов могут возникнуть проблемы, которые привлекают за собой необратимые последствия. Проблема эффективности использования производственных ресурсов затрагивает все стороны деятельности предприятия и приобретает особую значимость в связи с развитием прогрессивных методов улучшения производства, ограниченностью ресурсов, затруднением привлечения дополнительных средств. Решение задачи роста производства в основном зависит от эффективности использования каждого вида производственных ресурсов и в большой степени определяет развитие ключевых показателей деятельности аграрного предприятия.

Ключевыми проблемами аграрного предприятия в области эффективного использования производственных ресурсов являются:

- нехватка квалифицированных сотрудников;
- высокий уровень изношенности производственного оборудования и невысокие темпы его обновления.
- относительно невысокий уровень заработной платы рабочим для сельскохозяйственной отрасли.
- слабая поддержка, мотивация работников на высокопроизводительный труд;
- увеличение заработной платы опережают увлечение производительности труда;
- неэффективное использование производственных ресурсов.

Для преодоления подобных проблем на аграрном предприятии разрабатывается комплекс мер, важнейшими из которых являются обновление производственного оборудования и внедрение эффективных технологий управления человеческими ресурсами.

### **Библиографический список**

1. Воронин Б. А., Чупина И. П., Воронина Я. В., Чупин С. Н. Стратегия развития самообеспеченности отечественной агропродукцией как залог успешного выполнения доктрины продовольственной безопасности // Аграрный вестник Урала. 2019. № 2 (181). С. 53-67.

2. Аскарлов А. А. Оценка доли факторов в стоимости произведенной продукции // Региональные проблемы социально-экономического развития АПК. Барнаул, 2015. С. 23 -27.

3. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н. Социально-философская модель развития сельского хозяйства А. В. Чайнова // Манускрипт. 2018. № 5 (91). С. 78-81.

4. Грузинов В. П., Грибов В. Д. Экономика предприятия : учебное пособие. М. : Финансы и статистика, 2015. 378 с.

5. Тимербулатова З. С. Обеспеченность предприятия оборотными средствами и эффективность их использования // Социально-экономические проблемы развития аграрной сферы экономики и пути их решения : сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 85-летию Башкирского ГАУ. Уфа : Башкирский ГАУ, 2016. С. 206-209.

6. Чупина И. П. Совершенствование системы продовольственного самообеспечения Уральского федерального округа в сфере продовольственной безопасности : автореф. дисс. ... д-ра экон. наук / Уральский государственный аграрный университет. Екатеринбург, 2015.

7. Чупина И. П. Хозяйства населения как один из критериев системы продовольственного самообеспечения регионов // Вестник рязанского государственного агротехнологического университета имени П. А. Костычева. 2012. № 4 (16). С. 121-124.

**В. Ворожева**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;  
**О. С. Горбунова**,  
кандидат экономических наук,  
старший преподаватель  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **СОСТОЯНИЕ ЖИВОТНОВОДСТВА ООО «МЕЗЕНСКОЕ» СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

### **Аннотация**

Обеспечение продовольственной безопасности региона – одна из приоритетных задач развития региона. Главным ресурсом в этом вопросе выступает отрасль животноводства и его продукция. Поэтому важно оценить состояние отрасли в целях разработки мероприятий для повышения ее эффективности.

### **Ключевые слова**

Сельское хозяйство, животноводство, эффективность сельского хозяйства, поголовье, продуктивность.

В настоящее время проблема обеспечения населения продуктами животноводства – наиболее сложная и актуальная, поэтому необходимо уделять большое внимание [2], состоянию отрасли, приняв в качестве основной цели рост продуктивности животных.

Рассмотрим состояние животноводства на примере одного из хозяйств Свердловской области.

ООО «Мезенское» имеет высокую специализацию животноводства (производство молока), дополнительное производство в структуре товарной продукции составляет растениеводство. Территория ООО «Мезенское» находится в восточной части Свердловской области, в 55 км от областного центра г. Екатеринбурга и в 5 км от районного центра р.п. Белоярский. О предприятии и его производственной деятельности можно судить по показателям, представленным в таблице 1.

В 2014-2016 годах общая площадь земли предприятия не изменилась и составляет 7974 га, площадь сельхозугодий равна 3107 га.

Общее поголовье крупного рогатого скота на конец 2016 года по сравнению с 2014 годом увеличилось на 77 голов и составляет в отчетном периоде 1507 голов. Поголовье коров за анализируемый период не изменилось и составляет 784 головы.

В 2016 году по сравнению с 2014 годом произошло увеличение общей численности работников на 3 человека, за счет увеличения руководителей и специалистов [9].

Таблица 1

**Основные производственно-экономические показатели деятельности  
ООО «Мезенское»**

Показатели	2014 год	2015 год	2016 год	Изменение 2016 к 2014 гг., %
Общая площадь земли, га:	7974	7974	7974	100,0
в том числе: сельхозугодий	3107	3107	3107	100,0
из них: пашни	3107	3107	3107	100,0
Поголовье животных на конец года, гол.:	1430	1474	1507	105,4
крупный рогатый скот – всего				
в том числе: коров	784	784	784	100,0
Среднегодовая численность работников – всего, чел.:	192	196	195	101,6
из них: работники, занятые в сельском хозяйстве - всего	189	196	195	103,2
Стоимость основных средств, тыс. руб.	115736,5	126990,5	137908	119,2
Стоимость валовой продукции в действующих ценах отчетного года – всего, тыс. руб.	151200	156800	156000	103,2
Количество животноводческих ферм: молочно-товарных	2	2	2	100,0
по выращиванию и откорму крупного рогатого скота	1	1	1	100,0

Стоимость основных средств за исследуемый период увеличилась 19,2% или на 22171,5 тыс. руб., что является признаком обновления техники и оборудования предприятия. Стоимость валовой продукции в действующих ценах отчетного года в 2016 году по сравнению с 2014 годом увеличилась на 3,2%, за счет высокого сбора кормовых и зерновых культур, так валовое производство зерна за анализируемый период увеличилось на 12% или на 2636 ц, зеленой массы многолетних трав на 45% или на 40135 ц, а также увеличения валового производства молока на 0,7% или на 409 ц.

Таблица 2

## Распределение пробонитированных коров по числу отелов

Показатели	Количество коров, гол.	в том числе по отелам								средний возраст в отелах	количество нетелей, переведенных в основное стадо, гол.	средний возраст при 1 отеле, дней
		1		2	3	4-5	6-7	8-9	10 и старше			
		всего	из них с незаконченной лактацией									
2014 год всего голов	784	241	158	217	124	150	43	5	4	2,6	202	705
%	100	31	20	28	16	19	5	1	1	-	-	-
2015 год всего голов	784	204	138	212	144	159	52	11	2	2,8	199	701
%	100	26	18	27	18	20	7	1	0,3	-	-	-
2016 год всего голов	784	272	207	179	132	146	39	14	2	2,6	236	709=23,6 мес.
%	100	35	26	23	17	19	5	2	0,3	-	-	-

Таблица 3

## Выбытие коров

Группа животных	Всего, голов	В том числе по причинам выбытия, голов									прочие причины	Средний возраст выбывших коров в отелах
		низкая продуктивность	заболевания						бруцеллез	лейкоз		
			гинекологические и яловость	вымени	конечностей	травмы, несчастные случаи	инфекционные					
всего	туберкулез											
2014 год Коровы	214	5	22	30	18	46	-	-	-	-	93	3,8
в. т. ч. первотелки	32	-	5	3	6	5	-	-	-	-	13	х
2015 год Коровы	199	5	21	18	22	12	-	-	-	-	121	3,3
в. т. ч. первотелки	38	-	6	5	5	2	-	-	-	-	20	х
2016 год Коровы	236	4	40	14	25	6	-	-	-	-	147	3,7
в. т. ч. первотелки	24	2	7	1	3	1	-	-	-	-	10	х

Предприятие имеет две молочно-товарные фермы, где размещено основное поголовье, и одну спецферму, где размещен крупный рогатый скот на выращивании и откорме.

В организации породы крупного рогатого скота – черно-пестрая.

На основании отчета о бонитировки крупного рогатого скота, 784 головы коров чистопородные и IV поколения, по классности все поголовье коров относится к элита-рекорд.

Из таблицы 2 видно, что средний возраст коров составляет в 2014 и 2016 годах 2,6 отела, в 2015 году 2,8 отела. В 2014 году коровы 1-3 отела составляют 31%, 2 отела 28%, 3 отела 16%, 4-5 19%, 6-7 отела 5%, 8-9 отела 1%, и старше 10 отела 1%. В 2015 году коровы 1-3 отела составляют 26%, 2 отела 23%, 3 отела 17%, 4-5 19%, 6-7 отела 5%, 8-9 отела 2%, и старше 10 отела 0,3%. В 2016 году коровы 1-3 отела составляют 35%, 2 отела 23%, 3 отела 17%, 4-5 19%, 6-7 отела 5%, 8-9 отела 2%, и старше 10 отела 0,3%, что является одной из причин недополучения молока.

Молочная продуктивность коров [5] первого и второго отелов ниже, чем взрослых. Установлено, что удой коров за 1 лактацию составляет 75%, а за 2-85% от удоя взрослых коров. Самые высокие удои обычно получают за 5-6 лактации. Снижение молочной продуктивности коров в связи со старением начинается с 8-9 лактации. При благоприятных условиях кормления высокая молочность может сохраняться и в возрасте 12-15 лет.

Высокой молочной продуктивностью характеризуются только здоровые коровы. Любые заболевания оказывают отрицательное влияние на молочность. Наиболее резкое снижение удоев наблюдается при туберкулезе, бруцеллезе и других инфекционных заболеваниях коров, данных заболеваний на предприятии нет, о чем свидетельствуют показатели таблицы 3. Широкое распространение имеют незаразные болезни, в том числе маститы, и нарушения обмена веществ [8].

В 2016г. выбытие по следующим причинам, низкая продуктивность в количестве 4 голов, заболевания гинекологические и яловость – 40 голов, заболевания вымени – 14 голов, конечностей – 25 голов и прочие причины – 147 голов. Средний возраст выбывших коров в 2016 году в отелах составил 3,7.

Необходимо отметить, что за 2014-2016 году увеличилось число выбытия коров по гинекологическим заболеваниям в 2 раза, конечностей в 1,4 раза, по прочим причинам в 1,6 раза, снизилось выбытие коров по заболеванию вымени в 2 раза, а также по травмам и несчастным случаям на 87%.

ООО «Мезенское» в отрасли молочного скотоводства развивается относительно устойчиво, о чем свидетельствуют показатели таблицы 4.

Таблица 4

**Поголовье, продуктивность, производство и реализация молока**

Показатели	Годы			Изменение 2016 к 2014гг., (+, -)
	2014	2015	2016	
Поголовье коров, гол.	784	784	784	0
Удельный вес коров, %	54,8	53,2	52,0	-2,8
Среднегодовой удой молока от одной коровы, кг	6922	7223	6974	52
Производство молока, ц	54267	56627	54676	409
Производственная себестоимость 1ц молока, руб.	1561,00	1580,84	1933,96	372,96
Реализовано молока, ц	50979	52181	49581	-1398
Товарность молока, %	93,94	92,15	90,68	-3,26
Выручка от реализации молока, тыс. руб.	87756	104801	108057	20301
Полная себестоимость молока, тыс. руб.	83235	85617	97835	14600
Цена реализации 1ц, руб.	1721,41	2008,41	2179,40	457,99
Коммерческая себестоимость 1ц молока, руб.	1632,73	1640,77	1973,24	340,51
Прибыль (убыток) от реализации молока, тыс. руб.	4521	19184	10222	5701
Уровень рентабельности (убыточности) молока, %	5,4	22,4	10,4	5

На основании проведенного анализа по отрасли молочного скотоводства можно сделать следующий вывод. Поголовье коров за анализируемый период не изменилось и составляет 784 головы. Среднегодовой удой молока от одной коровы в 2016 году в сравнении с 2014 годом увеличился на 52 кг и составил в отчетном периоде 6974 кг. Расход кормов на 1ц молока в 2016 году равен 1,0 ц корм. ед. За исследуемый период производственная себестоимость 1ц молока увеличилась на 23,9%, достигнув уровня 1933,96 руб. за 1ц в 2016 году.

От реализации произведённого молока за 2014 – 2016 годы предприятие получает прибыль, которая ставила в 2016 году 10222 тыс. руб., при уровне рентабельности отрасли 10,4%. Таким образом, ООО «Мезенское» достаточно прибыльное и рентабельное предприятие, вносящее огромный вклад в обеспечение населения продукцией животноводства.

### Библиографический список

1. Бауэр Д. Экономика сельскохозяйственного предприятия : учебно-методическое пособие. М., 2014. 282 с.
2. Горбунова О. С., Корнечук В. Д. Поддержка развития малого предпринимательства в аграрном секторе экономики // Современные проблемы финансового регулирования и учета в агропромышленном комплексе : сборник статей по материалам III Всероссийской (национальной) научно-практической конференции с международным участием / под общ. ред. С. Ф. Сухановой. 2019. С. 277-280.
3. Егоров В. А., Горбунова О. С. Значение информационно-консультационной системы в обслуживании хозяйствующих субъектов АПК // Теория и практика управления сельским хозяйством : материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. 2019. С. 281-288.
4. Минеева Н. Н., Горбунова О. С. Развитие регионального животноводства в условиях вступления России в ВТО // РИСК: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 2014. № 1. С. 196-198.
5. Набоков В. И., Горбунова О. С. Инновационная деятельность организаций скотоводства региона // Аграрное образование и наука. 2015. № 1. С. 6.
6. Нечеухина Н. С., Перминова И. М., Маслова Л. И., Горбунова О. С., Калицкая В. В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности. Екатеринбург : Уральский государственный экономический университет, 2017.
7. Савицкая Г. В. Экономический анализ : учебник. 14-е изд., перераб. и доп. М. : НИЦ ИНФРА-М, 2014. 649 с.
8. Чупина И. П. Хозяйства населения как один из критериев системы продовольственного самообеспечения регионов // Вестник рязанского государственного агротехнологического университета имени П. А. Костычева. 2012. № 4 (16). С. 121-124.
9. Чупина И. П. Формирование конкурентной среды на продовольственном рынке // Аграрный вестник Урала. 2012. № 11 (106). С. 70-72.

**Ю. В. Гребенщикова**, студентка

Уральского государственного  
аграрного университета;

**А. В. Ручкин**,

кандидат социологических наук, доцент

Уральского государственного  
аграрного университета

## **МЕТОДОЛОГИЯ АНАЛИЗА И ОЦЕНКИ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

### **Аннотация**

Предметом рассмотрения в статье является кадровая безопасность как составляющая экономической безопасности современной организации. Особое внимание уделяется анализу индикаторного метода оценки кадровой безопасности предприятия.

### **Ключевые слова**

экономическая безопасность, кадровая безопасность, управление персоналом, кадровые риски, индикаторный метод.

Безопасность персонала или кадровая безопасность – это процесс, который предотвращает негативное влияние на экономическую безопасность компании через риски и угрозы, связанные с персоналом [1, с. 157]. Кадровая безопасность, является элементом экономической безопасности современного предприятия, она ориентирована на работу с персоналом, на совершенствование методов и процедур основных технологий управления персоналом [2, с. 27].

Кадровая безопасность является элементом экономической безопасности предприятия, ориентирована на работу с персоналом, а также совершенствование методов и процедур приема и отбора персонала, адаптации новых сотрудников, разработку критериев их оценки, мотивации, улучшения условий труда. Для предотвращения таких угроз необходимо, чтобы кадровая безопасность, прежде всего, была направлена на работу с персоналом, с сотрудниками организации [7, с. 120].

Для оценки состояния кадровой безопасности и выявления возможных угроз авторами предлагается несколько подходов, хотя единой комплексной методикой на сегодняшний день не существует. Для оценки уровня возможных угроз кадровой безопасности может быть использован индикаторный метод, для которого представлен базовый перечень индикаторов оценки кадровой безопасности, приведены рекомендуемые усредненные пороговые значения и определены направления их оптимизации. Как отмечает Цветкова И. И., «с целью повышения эффективности оценки кадровой безопасности с

использованием индикаторного подхода весь процесс рекомендуется осуществлять в соответствии со следующими шестью этапами» [3, с. 3]:

Этап 1. Подготовительный. На данном этапе проводится анализ внешних факторов, влияющих на уровень кадровой безопасности предприятия. Состояние внешней среды может создать благоприятную ситуацию для обеспечения безопасности организации, а также может быть источником постоянных опасностей и угроз. Основная задача на данном этапе заключается в оценке возможностей прогнозирования воздействия различных элементов внешней среды на деятельность организации. Основные показатели представлены в таблице 1.

*Таблица 1*

**Базовые индикаторы кадровой безопасности  
и рекомендуемые пороговые значения**

<b>№ п/п</b>	<b>Группа показателей</b>	<b>Индикатор</b>	<b>Направление оптимизации</b>	<b>Рекомендуемый порог</b>
<b>1</b>	Показатели состава и движения персонала	Коэффициент текучести кадров	min	10%
		Образовательный состав персонала	max	100%
<b>2</b>	Показатели инвестирования в персонал	Издержки на обучение в общем объеме издержек на персонал	max	20%
<b>3</b>	Показатели мотивации персонала	Степень удовлетворенности оплатой труда	max	100%
		Удельный вес оплаты труда в общем объеме издержек организации	max	80%
<b>4</b>	Показатели условий труда	Наличие профзаболеваний	min	3%
		Уровень автоматизации труда	max	70%
<b>5</b>	Личностные показатели	Доля персонала, не имеющего нарушений трудовой дисциплины	max	100%

		Вероятность сохранения коммерческой тайны	max	100%
--	--	---	-----	------

Этап 2. Формирование системы показателей оценки кадровой безопасности. Этот этап является самым сложным и ответственным, так как от того, насколько правильно подобраны индикаторы, зависит качество всей системы оценки безопасности персонала. Система показателей должна отражать основные процессы, формирующие стратегию и оказывающие влияние на состояние кадровой безопасности предприятия [4, с. 181]. Для получения достоверных результатов требуется, чтобы система показателей включала как количественные показатели, используемые математическим аппаратом, так и качественные, оцениваемые с использованием мнений экспертов. Главная проблема на данном этапе заключается в выборе показателей, позволяющих не только выявлять угрозы безопасности персонала, но и четко оценивать уровень их проявлений.

Этап 3. Присуждение пороговых значений для показателей оценки и определение весового коэффициента для каждого показателя. После формирования набора индикаторов каждому индикатору необходимо присвоить пороговое значение. Исходя из специфики такого объекта оценки, как кадровая безопасность, отсутствуют стандартизированные пороговые значения для данного элемента экономической безопасности. Пороговые значения будут зависеть от многих внутренних и внешних факторов: уровня финансовой и экономической устойчивости предприятия, рыночных условий, ситуации на рынке труда в конкретном регионе, институциональной стратегии предприятия и др. [5, с. 41].

Этап 4. Оценка фактического состояния уровня кадровой безопасности в организации. Содержание этого этапа во многом зависит от того, какие показатели выбраны в качестве индикаторов кадровой безопасности. Для ряда показателей используются математические методы расчета. Таким образом, показатели движения персонала оцениваются через расчет коэффициентов текучести кадров, оборота рабочей силы, стабильности персонала, прогулов и др. Соответствие квалификационного уровня сложности выполняемых работ персоналом определяется как соотношение средней тарифной категории численности работников и средней заработной платы категории выполняемых работ. Уровень расходов на развитие и социальное обеспечение можно оценить, как отношение затрат на эти виды деятельности к общим затратам на персонал. Для других показателей, таких как степень удовлетворенности работников,

оплатой труда и условиями труда или образовательным составом, следует использовать метод экспертных оценок.

Этап 5. Расчет отклонения фактического значения и порогового. Цель этого этапа заключается в вычислении отклонения полученного результата показателя (по предприятию) от заданного порогового значения. Для этого используются следующие формулы. При условии, если направление оптимизации показателя «max», используется формула (1):

$$x_i = \frac{a_i}{a_{ni}} \quad (1)$$

При условии, если направление оптимизации показателя «min», используется формула (2):

$$x_i = \frac{a_{ni}}{a_i} \quad (2)$$

где  $x_i$  – направление оптимизации показателя;

$a_i$  – фактическое значение показателя;

$a_{ni}$  – это нормативное значение показателя.

Специфика направлений оптимизации показателей состоит в следующем. Если направление оптимизации индикатора характеризуется стремлением к увеличению, выход за порог к максимуму указывает на безопасное состояние безопасности персонала. Если индикатор находится на пороге минимума, эта тенденция указывает на дисбаланс в безопасности персонала. Если направление оптимизации индикатора характеризуется тенденцией к снижению, выход за порог к максимуму указывает на отрицательные результаты. И наоборот, если показатель снизился по отношению к пороговому значению, то этот результат положительный.

Этап 6. Расчет результирующего показателя. На данном этапе осуществляется выведение интегрального показателя кадровой безопасности. Для данного исследования характерна интегральная оценка в виде арифметической суммы оценок частных параметров. Обычно, такой метод удобен тем, что измеряется в пределах единицы. Если интегральный показатель больше, либо равен единице, то уровень кадровой безопасности находится в зоне безопасности [6, с. 179]:

$$P_{\Sigma} = x_1(c_1) + x_2(c_2) + x_3(c_3) + \dots + x_i(c_i) \quad (3)$$

где  $P_{\Sigma}$  – интегральная оценка объекта;

$x_i$  – оценка  $i$ -го параметра;

$(c_i)$  – вес  $i$ -го параметра.

Также может оказаться, что показатели могут иметь высокие и низкие уровни, что приведет к отрицательному результату в целом. Такая оценка

может свидетельствовать о нарушении многих уровней функционирования системы безопасности на предприятии. В этом случае необходимо принять решительные меры для предотвращения входящих угроз, пересмотреть стратегию безопасности персонала в целом и разработать оптимизацию для снижения давления на персонал организации.

Подчеркнем, что индикаторный подход включает не только определение состояния безопасности персонала, но и отображение проблемных областей вашей безопасности. Согласно оценке, специалисты по экономической безопасности компании должны принимать управленческие решения о том, какие области работы с персоналом требуют приоритетного внимания и вмешательства для улучшения ситуации и какие из них должны поддерживаться на достигнутом уровне [8, с. 182].

Таким образом, для оценки состояния кадровой безопасности и выявления возможных угроз предлагается использовать индикаторный метод, который предполагает 6 этапов: 1. подготовительный, 2. формирование системы показателей оценки кадровой безопасности, 3. присвоение порогового значения, 4. Оценка фактического состояния кадровой безопасности, 5. Расчет отклонения, 6. Расчет интегрального показателя.

### **Библиографический список**

1. Чумарин И. Г. Что такое кадровая безопасность компании // Кадры предприятия. 2016. № 2. С. 156-160.

2. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Совершенствование подготовки высококвалифицированных специалистов для агропромышленного комплекса // Московский экономический журнал. 2018. № 3. С. 27.

3. Цветкова И. И. Установление пороговых значений индикаторов кадровой безопасности // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2017. № 1. С. 1-3.

4. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Алгоритм построения системы управления трудовой мотивацией персонала // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования: сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 179-181.

5. Горбунова О. С., Бражник М. В. Человеческий капитал сельского хозяйства и проблемы его роста // Аграрное образование и наука. 2018. № 1. С. 41.

6. Симачкова Н. Н., Дамбаева И. В., Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б. К проблеме оценки эффективности системы мотивации персонала в организации // Теория и практика управления сельским хозяйством: материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. 2019. С. 176-181.

7. Зарубина Е. В., Журавлева Л. А., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Типы экологического поведения личности и социальных групп // Агропромышленный комплекс: стратегия развития: материалы Международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение сельского хозяйства», посвященной 80-летию Уральского государственного аграрного университета. Екатеринбург, 2020. С. 119-128.

8. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Проблема удовлетворенности трудовой деятельностью персонала в современных организациях // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования: сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 182-184.

**А. А. Гусейнов**, магистрант  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**Н. Н. Симачкова**,  
кандидат исторических наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ЦЕЛИ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ**

### **Аннотация**

В статье рассматриваются основные цели и виды оценки человеческих ресурсов. В современном бизнесе оценка персонала является важной частью управления человеческими ресурсами, она является составной частью многих технологий кадрового менеджмента. В статье рассматриваются основные цели и методы оценки человеческих ресурсов как важнейшей технологии управления человеческими ресурсами.

### **Ключевые слова**

Человеческие ресурсы, управление человеческими ресурсами, оценка человеческих ресурсов, цели оценки, методы оценки.

Оценка трудовой активности человеческих ресурсов - это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик личности (характера, способностей, навыков, мотивации) требованиям занимаемой в организации должности [1, с. 51].

Основной целью оценки и анализа трудовой деятельности является получение объективной информации о результатах работников, об усилиях, которые требуются от них для достижения этих результатов, об удовлетворенности работников условиями труда и получаемых вознаграждений, а также регулярно и своевременно информирование руководителя о профессиональном статусе сотрудников организации и ее изменениях.

Оценка персонала в современной организации бизнеса должна преследовать ряд взаимосвязанных целей. Их можно разделить на четыре группы [2, с. 27]:

– основные (определение результатов работы персонала, изменения в заработной плате и стимулах по результатам работы, повышение квалификации персонала);

– дополнительные (проверка совместимости сотрудника с командой, проверка мотивации к работе и работе на данной должности, определение перспектив карьерного роста сотрудника);

– общее (совершенствование управления персоналом и повышение эффективности работы персонала, повышение ответственности и исполнительской дисциплины);

– специфические (определение круга работников и списка должностей, которые должны быть уволены и сокращены, улучшение психологического климата в организации).

Для повышения эффективности использования человеческих ресурсов, особенно на крупных предприятиях, создан специальный отдел кадров, который непосредственно участвует в формировании возникающих потребностей в сотрудниках, их подборе и отборе.

Цели оценки человеческих ресурсов варьируются в зависимости от элементов используемой системы управления персоналом.

С одной стороны, оценка персонала обеспечивает нормальное функционирование отдельных отделов и всей организации и успешное решение производственных проблем, а с другой – более эффективно использует потенциал сотрудников за счет повышения уровня мотивации труда, определения направлений и стимулирование необходимости обучения и профессионального развития [3, с. 183].

Рассмотрим основные элементы оценки человеческих ресурсов в системе управления персоналом:

**Планирование.** Цель данной оценки заключается в том, что определяются потребности в человеческих ресурсах и возможности удовлетворения данных потребностей с помощью развития уже имеющегося персонала. На данном этапе оцениваются качества работающих сотрудников и возможности их делового развития [4, с. 47].

**Отбор.** Производится подбор соискателя, который будет соответствовать требованиям к месту работы и организации. На данном этапе оцениваются профессиональные качества соискателя.

**Адаптация.** Происходит ускорение процесса совместимости качеств сотрудника и организации. Оценивается динамика качеств человеческих ресурсов [10, с. 179].

**Стимулирование человеческих ресурсов.** Поощрение или наказание работника в зависимости от его или ее производительности и трудового поведения. Оцениваются результаты отношение персонала к труду [5, с. 41].

**Развитие человеческих ресурсов.** Обеспечение соответствия качеств сотрудника условиям развития организации. В данном пункте оцениваются качества сотрудника и возможность их дальнейшего развития.

Перемещение персонала. Оптимизация работы сотрудника на предприятии. Оцениваются профессиональные качества, мобильность работника [9, с. 120].

Высвобождение персонала. На данном этапе увольняют сотрудников, которые не соответствуют каким-либо требованиям организации.

Основные принципы оценки человеческих ресурсов. В процессе оценки эксперты должны руководствоваться рядом принципов, чтобы минимизировать ошибки, возникающие во время оценки. Систематизируя эти принципы, на которые ссылаются зарубежные и отечественные специалисты по управлению персоналом, и, в частности, по оценке персонала, представим основные [6, с. 177]:

- принцип осведомленности персонала. Чем более детальная оценка проводится, тем более осведомленным должен быть сотрудник;

- принцип объективности. В процессе оценки должна соблюдаться объективность и беспристрастное отношение к работникам.

- принцип всеобщей оценки. Оценочные мероприятия должны касаться абсолютно всех сотрудников;

- принцип упорядоченности оценки. При проведении оценочных мероприятий должны соблюдаться определенные правила;

- принцип систематичности оценочных мероприятий. Оценку стоит проводить не единожды, а систематично. Это позволит своевременно реагировать на полученные при оценке результаты;

- принцип низких затрат. При составлении плана оценки персонала и выборе методов следует выбирать такую программу, которая обеспечит объективность проверки, при этом не создаст больших необоснованных затрат;

- принцип равенства. Оцениваются все специалисты, которые занимают конкретную должность по всей структуре организации на равных условиях.

Методы, используемые для оценки работы, профессиональных и личностных качеств персонала, можно разделить на три основные группы:

- индивидуальные методы оценки для оценки одного работника;

- методы групповой оценки, предназначенные для оценки команды людей и определения значимости каждого сотрудника в команде;

- методы технической оценки, используемые в сочетании с объективной информацией и персонализацией.

Методы индивидуальной оценки [7, с. 233]:

- анкетирование и оценочное сравнение;

- методом заданного выбора является анкета, в которой устанавливаются основные характеристики, список вариантов поведения оцениваемого лица. По шкале важности ставится оценка. В результате получают набор характеристик того, как предполагаемый сотрудник выполняет свою работу;

– шкала рейтингов поведенческих установок – опрос, в котором описывается критическая ситуация профессиональной деятельности. Рейтинговая анкета обычно содержит от шести до десяти решающих ситуаций с описанием поведения. Лицо, проводящее оценку, отмечает описание, которое более точно соответствует квалификации оцениваемого лица. Тип ситуации соответствует баллу по шкале;

– метод описательной оценки заключается в том, что оценщика просят описать преимущества и недостатки поведения сотрудника. Часто этот метод сочетается с другими, например, со шкалами оценки поведенческих отношений;

– метод оценки для решающей ситуации. Чтобы использовать этот метод, специалисты готовят список описаний «правильного» и «неправильного» поведения сотрудников в определенных (критических) ситуациях. Эти описания классифицируются в зависимости от характера работы. Человек, проводящий оценку, готовит журнал для записей для каждого оцениваемого сотрудника, в котором он представляет примеры поведения для каждой рубрики. Этот журнал затем используется для оценки производительности. Как правило, метод используется для оценок, данных руководителем, а не коллегами или подчиненными;

– шкала наблюдения за поведением, как метод оценки решающей ситуации, ориентирована на учет действий. Чтобы определить поведение работника в целом, оценщик по шкале фиксирует количество случаев, когда работник вел себя так или иначе.

Методы групповой оценки позволяют сравнивать друг с другом эффективность деятельности работников внутри рабочей группы, сравнивать работников друг с другом [8, с. 81]. Таким образом, эти методы ранжируются по одному или нескольким показателям.

– метод классификации: лицо, проводящее оценку, должно распределять всех работников по очереди, от лучших к худшим, согласно одному общему критерию. Тем не менее, это довольно сложно, если число людей в группе превышает 20 человек, гораздо легче выбрать успешного или неудачного сотрудника, чем оценить среднее число;

Решение может быть найдено, если используется альтернативный метод классификации. Для этого человек, проводящий оценку, должен сначала выбрать лучших и худших работников, затем выбрать тех, кто следует за ними, и т. д.

– сравнение в парах делает классификацию проще и надежнее – сравнение каждого с каждым производится в специально сгруппированных парах. На пересечении имен в паре отмечается имя сотрудника, который считается

наиболее эффективным в этой паре. Затем отмечается количество случаев, когда работник является лучшим в своей паре, и на основании этого строится общий рейтинг. Оценка может быть трудной, если число сотрудников слишком велико - количество пар будет слишком большим, и работа с анкетой станет утомительно.

Технические методы оценки работы персонала. Наиболее распространенной формой является эксперимент, который может быть двух типов: активный и пассивный.

Пассивный эксперимент – это простое наблюдение за работой сотрудников. Активный эксперимент включает прямое вмешательство экспериментатора в рабочий процесс с целью создания нештатных ситуаций.

Наиболее эффективный пассивный эксперимент, который позволяет собирать достаточно большой объем информации о деятельности сотрудника. Он не требует высококвалифицированных сотрудников, которые проводят наблюдения и предъявляют высокие требования к специалистам, которые проводят организационную и методологическую подготовку таких экспериментов. Его проведение мало влияет на процесс деятельности.

Активный эксперимент позволяет быстро выявить слабые стороны работника, но его проведение может отрицательно сказаться на здоровье работников, морально-психологическом климате и результатах деятельности организации.

В результате анализа полученных данных рассчитывают различные показатели (использование рабочего времени, увеличение производительности труда за счет устранения потерянному времени). Приняв эти показатели в качестве стандарта, можно стимулировать работников повышать свою производительность, более рационально использовать рабочий день и сокращать или предотвращать потерю времени.

### **Библиографический список**

1. Дресвянников В. А. Человеческий интеллектуальный капитал. Теория, методология и практика оценки. М., 2017. 157 с.
2. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Совершенствование подготовки высококвалифицированных специалистов для агропромышленного комплекса // Московский экономический журнал. 2018. № 3. С. 27.
3. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Проблема удовлетворенности трудовой деятельностью персонала в современных организациях // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник

материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 182-184.

4. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б. Проблемы управления персоналом на предприятиях АПК // Повышение управленческого, экономического, социального и инновационно-технического потенциала предприятий, отраслей и народно-хозяйственных комплексов : сборник статей IX Международной научно-практической конференции /под общей редакцией Ф. Е. Удалова, В. В. Бондаренко. 2018. С. 46-50.

5. Горбунова О. С., Бражник М. В. Человеческий капитал сельского хозяйства и проблемы его роста // Аграрное образование и наука. 2018. № 1. С. 41.

6. Симачкова Н. Н., Дамбаева И. В., Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б. К проблеме оценки эффективности системы мотивации персонала в организации // Теория и практика управления сельским хозяйством : материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. 2019. С. 176-181.

7. Петрякова С. В., Горбунова О. С., Стахеева Л. М., Фатеева Н. Б. Совершенствование отбора персонала // Образование и право. 2020. № 2. С. 232-235.

8. Зарубина Е. В., Петрова Л. Н., Шарипова Н. Ф. Аттестация персонала как фактор повышения производительности труда // Проблемы развития предприятий: теория и практика : сборник статей VI Международной научно-практической конференции. 2019. С. 79-83.

9. Зарубина Е. В., Журавлева Л. А., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Типы экологического поведения личности и социальных групп // Агропромышленный комплекс: стратегия развития : материалы Международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение сельского хозяйства», посвященной 80-летию Уральского государственного аграрного университета. Екатеринбург, 2020. С. 119-128.

10. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Алгоритм построения системы управления трудовой мотивацией персонала // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 179-181.

**Г. М. Давлетова**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**Е. В. Зарубина**,  
кандидат философских наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ФОРМИРОВАНИЕ И РАБОТА С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **Аннотация**

В статье рассматривается формирование и работа с кадровым резервом организации как одна из технологий управления персоналом в современных организациях, анализируются особенности работы с кадровым резервом на государственной службе.

### **Ключевые слова**

Управление персоналом, технологии управления персоналом, кадровый резерв, формирование кадрового резерва, работа кадрового резерва, план работы кадрового резерва.

Рассмотрим некоторые определения кадрового резерва. Согласно А. Я. Кибанову, кадровый резерв – это потенциально активная и подготовленная часть персонала организации, способная замещать вышестоящие должности, а также часть персонала, проходящая планомерную подготовку для занятия рабочих мест более высокой квалификации [1, с. 332-333].

Н. А. Александрова, Б. А. Воронин и Л. И. Васильцова определяют кадровый резерв как группу руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым к должности того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку [2, с. 175].

Л. И. Иванкина считает, что кадровый резерв – это специально сформированная на основе установленных критериев группа перспективных работников, обладающих необходимыми для выдвижения профессионально-деловыми, личностными и морально-этическими качествами, положительно проявивших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую подготовку и предназначенных для замещения определенных должностей [3, с. 137].

Управление кадровым резервом руководителей занимает одно из главных мест в системе управления персоналом, так как менеджеры являются самой дорогой, а также самой важной группой персонала, от работы которых зависит

успех предприятия [4, с. 238]. Если кадровый резерв не сформирован, то из этого вытекают проблемы при замещении работников, которые ушли из организации.

Специалисты в области управления персоналом обычно выделяют несколько типологий кадрового резерва, например, по виду деятельности, скорости замещения должностей, уровню подготовленности и т.д. [5, с. 13]. В зависимости от целей кадровой работы можно использовать либо одну, либо другую типологию. Наиболее часто на практике используется выделение видов кадрового резерва в зависимости от вида деятельности и времени назначения на руководящую должность [13, с. 120].

По функциональным признакам (по времени назначения на руководящую должность) различают:

Резерв группы А (оперативный резерв) – кандидаты, которые готовы к выдвижению на руководящую должность в настоящее время.

Резерв группы Б (стратегический резерв) – кандидаты, выдвижение которых планируется в ближайшие 1-3 года [2, с.1 77].

При этом может быть, что один и тот же работник одновременно находится как в оперативном (как наиболее приемлемый кандидат на замещение должности на низших уровнях управления), так и в стратегическом резерве, когда рассматривается возможность замещения им должности на высших уровнях управления через ряд промежуточных назначений.

Стратегический резерв выступает своеобразным мотивирующим фактором для сотрудников, у них появляется понимание «следующей ступеньки», понимание того, что у них есть возможность роста, есть возможность развиваться в рамках своей компании. Появляется возможность карьерного, профессионального роста [14, с. 180].

Для того чтобы кадровая работа по подготовке высокоперспективных работников была успешной нужно точно следовать целям, задачам и принципам формирования кадрового резерва.

С какой целью в организации формируется резерв кадров?

Кадровый резерв помогает организации в достижении стратегических целей [6, с. 230]. Именно формирование и организация работы с кадровым резервом даёт возможность организации достигнуть стратегические цели в короткие сроки. Происходит это за счёт планомерного решения задач, которые предприятие решает наличием кадрового резерва.

Цели создания кадрового резерва в каждой компании зависит от её специфики и стоящих перед ней задач. Формирование резерва в той или иной мере происходит во всех компаниях, хотя его значимость и степень стратегического планирования продолжают различаться.

Значительным показателем при выделении управления кадровым резервом в отдельное направление системы управления персоналом руководителями является понимание того, что работник, который прошёл все стадии карьерного роста внутри предприятия, имеет больше шансов стать эффективным руководителем [7, с. 81].

Чтобы удержать перспективных работников, нужно их правильно мотивировать [8, с. 53]. В данном случае возможность повышения статуса, должности является сильным мотивирующим показателем. Само по себе зачисление в кадровый резерв часто является для сотрудников мотивирующим фактором профессионального роста [9, с. 7]. Во многих организациях существуют плановые ротации и перемещение работников. Кадровый резерв решает задачу плановости, управляемости и контроля процесса перемещения кадров, помогает сделать этот процесс максимально прозрачным.

Присутствие кадрового резерва в организации способствует улучшению её финансового положения. Хотя на обучение и переподготовку кандидата в резерв и организацию работы кадрового резерва тратятся средства, организация имеет свою выгоду. Наличие постоянного резерва кадров, его высокая мотивация, постоянная профессиональная подготовка не только снижает издержки на поиск и адаптацию нового работника, но и обеспечивает высокую производительность труда [15, с. 182].

Формирование кадрового резерва происходит на основании следующих принципов, которые выделяют Зайцева Т. В. и Зуб А. Т. [10, с. 283]:

1) Принцип актуальности резерва – потребность в замещении должностей должна быть реальной, так как длительное пребывание в резерве лишает мотивации работника и приносит затраты предприятию.

2) Принцип соответствия кандидата должности и типу кадрового резерва – соответствие квалификации, способностей, личностных особенностей кандидата требованиям, которые предъявляются к определенной должности.

3) Принцип перспективности – резервист должен иметь интерес к профессиональному росту и повышению квалификации. Нужно учитывать возраст, стаж работы в должности, динамику карьеры, состояние здоровья.

Источниками резерва кадров на руководящие должности могут стать:

– существующие руководящие работники, в данном случае нужно смотреть, могут ли они подняться выше, либо передвинуться по горизонтали на соседние места;

– главные и ведущие специалисты, которые уже занимают руководящие посты;

– специалисты с соответствующим образованием и положительно зарекомендовавшие себя в производственной деятельности;

– молодые специалисты, которые успешно прошли стажировку.

Другими словами, все сотрудники организации могут быть резервистами.

Работа с кадровым резервом в организации проходит в несколько этапов:

1 этап. Определение численности резерва.

Каждый год в декабре начальник кадрового органа предприятия проводит предварительную работу по определению кандидатов, которые достойны быть зачислены в резерв.

Оптимальный количественный состав резерва планируется с учетом прогноза потребности в кадрах на ближайшую и отдаленную перспективу. Величина резерва зависит также от готовности людей занять высвободившиеся должности.

Оптимальная численность резерва кадров рассчитывается следующим образом:

– выявляется потребность предприятия в кадрах управления на ближайшую или более длительную перспективу (до пяти лет);

– определяется фактическая численность подготовленного в данный момент резерва каждого уровня независимо от того, где проходил подготовку тот или иной работник, зачисленный в резерв;

– определяется примерный процент выбытия из резерва кадров отдельных работников, например, из-за невыполнения индивидуальной программы подготовки в связи с выездом в другой район и др.;

– определяется число руководящих работников, высвобождающихся в результате изменения структуры управления, которые могут быть использованы для руководящей деятельности на других участках.

Все эти вопросы решаются до формирования кадрового резерва и корректируются в течение всего периода работы с ним.

2 этап. Определение характеристик будущих руководителей.

Данный этап имеет очень важную роль в процессе подготовки резерва. Если нет представления о том, какие качества присущи определенной должности, то и невозможно провести продуктивно отбор кандидатов, составить планы их развития и понять могут ли они занять планируемую должность.

На данном этапе рассматриваются:

– общие характеристики, присущие руководителю;

– характеристики эффективного руководителя данного предприятия (учитывается специфика предприятия);

– качества, необходимые для работы в настоящей должности.

3 этап. Отбор кандидатов в резерв руководителей.

1. Формируется предварительный список резерва кадров для выдвижения.

Этот список рассматривается на заседании постоянно действующей комиссии, после этого его утверждает руководитель предприятия.

2. Происходит отбор на конкретную должность, где учитывают:

– соответствие идеальных характеристик профилю идеального сотрудника для данной должности (тестирования, экспертные оценки, анализ документальных данных);

– работу в занимаемых ранее должностях (итоги аттестационной комиссии, информация из личного дела работника);

– степень готовности кандидата (оценка результатов работы, потенциал кандидата в резерв).

4 этап. Организация подготовки кадрового резерва.

Результаты оценки, которую получают на 3 этапе сравнивают с общими характеристиками руководителя (каким должен быть руководитель). Составляются планы развития для приемника (резервиста) кадровым органом и утверждаются руководителем.

5 этап. Контроль за работой с резервом.

Все лица, зачисленные в резерв, подлежат учету в кадровых службах. В личные дела резервистов подшивают аттестационные листы, документы о повышении квалификации, обучении в институтах и на факультетах повышения квалификации, отчеты по результатам стажировок, характеристики, а также типовые планы профессионального роста сотрудников, зачисленных в резерв на руководящие должности.

Каждый год в декабре кадровая служба вместе с постоянно действующей комиссией проводят анализ расстановки руководящих кадров, а также состояния резерва на выдвижение. При этом оценивается деятельность каждого зачисленного в резерв работника за прошедший год, принимается решение об оставлении его в составе резерва или об исключении.

Исключение из резерва кадров может быть произведено в связи с неудовлетворительными показателями работы на вверенном участке по результатам аттестации, состоянию здоровья, из-за выхода на пенсию, недисциплинированностью и т.п. [11, с. 471].

6 этап. Назначение на должность.

Конечной целью подготовки работников в резерве является назначение на резервируемую должность. В случае освобождения ключевой должности руководство организации проводит обсуждение готовности резервистов и принимает решение о назначении.

7 этап. Адаптация в новой должности.

Самый сложный этап. Для только что вступившего в новую должность работника необходима информационная, организационная, моральная помощь более опытных коллег и руководителей [12, с. 135].

Важно помнить, что обучение и высокая оценка резервиста не ведут к немедленному повышению. Планы кадровых передвижений корректируются ежегодно: кто-то может пойти на повышение раньше, чем ожидалось, для других оно откладывается на неопределенный срок. К тому же для продвижения одного сотрудника необходимо обеспечить перемещение сотрудников на других уровнях. Почти шахматная комбинация, только участвуют в ней реальные люди, а ее цель – обеспечить успешную деятельность организации [10, с. 298].

Таким образом, управление подготовкой кадрового резерва является одной из подсистем в системе управления персоналом. Данное направление работы службы персонала обеспечивает целенаправленное формирование квалифицированных менеджеров фирмы на основе использования различных форм и методов развития кадрового потенциала, что, в конечном итоге, обеспечивает конкурентоспособность организации в целом.

### **Библиографический список**

1. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : учебник. 3-е изд., перераб. и доп. М. : НИЦ ИНФРА – М, 2014. 440 с.
2. Воронин Б. А., Васильцова Л. И., Александрова Н. А. Управление персоналом. Екатеринбург, 2009. 165 с.
3. Иванкина Л. И. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие. Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2014. 260 с.
4. Симачкова Н. Н. К проблеме управления мотивацией персонала в организации // Формирование конкурентной среды, конкурентоспособность и стратегическое управление предприятиями, организациями и регионами : сборник статей IV Международной научно-практической конференции / под ред. О. А. Лузгиной. Пенза, 2019. С. 237-240.
5. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Закрепление новых специалистов на предприятиях: проблемы и тенденции // Международный журнал прикладных наук и технологий Интеграл. 2018. № 4. С. 13.
6. Петрякова С. В., Радионова С. В., Горбунова О. С. Производительность труда как основа эффективности функционирования организации // Бизнес. Образование. Право. 2018. № 2 (43). С. 229-231.
7. Зарубина Е. В., Петрова Л. Н., Шарипова Н. Ф. Аттестация персонала как фактор повышения производительности труда // Проблемы развития предприятий: теория и практика : сборник статей VI Международной научно-практической конференции. 2019. С. 79-83.

8. Воронин Б. А., Чупина И. П., Воронина Я. В. Человеческий капитал как основа развития аграрной организации // Аграрный вестник Урала. 2019. № 3 (182). С. 52-57.

9. Воронин Б. А., Зарубина Е. В., Серебренникова М. С. Мотивация персонала как ключ к эффективному управлению организацией // Экономика и управление: современные проблемы : материалы Всероссийской национальной научно-практической конференции «Тенденции развития гуманитарного и социально-экономического образования в высшей школе». Уральский государственный аграрный университет 25-26 октября 2018 года. Екатеринбург, 2018. Т. 2. С. 6-11.

10. Зайцева Т. В. Управление персоналом : учебник / Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб М. : ИД ФОРУМ:НИЦ ИНФРА-М, 2013. 336 с.

11. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. 4-е изд., перераб. и доп. М. :ИНФРА-М, 2017. 695 с.

12. Зарубина Е. В. Проблемы адаптации персонала в современных российских организациях // Современные проблемы управления и регулирования: теория, методология, практика : сборник статей II Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Г.Ю. Гуляева. 2017. С. 134-136.

13. Зарубина Е. В., Журавлева Л. А., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Типы экологического поведения личности и социальных групп // Агропромышленный комплекс: стратегия развития : материалы Международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение сельского хозяйства», посвященной 80-летию Уральского государственного аграрного университета. Екатеринбург, 2020. С. 119-128.

14. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Алгоритм построения системы управления трудовой мотивацией персонала // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 179-181.

15. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Проблема удовлетворенности трудовой деятельностью персонала в современных организациях // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 182-184.



**Д. С. Дерягин**, студент  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**Н. Н. Симачкова**,  
кандидат исторических наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА**

### **Аннотация**

В статье рассматриваются современные проблемы развития общества и факторы многосторонних влияний на формирование человека в эпоху глобализации. Общее состояние социума в современную эпоху таково, что глобальные процессы фундаментального изменения социальных, правовых и общественно-политических структур, институтов и отношений, определяющих основы жизнедеятельности и развития человечества, привели к глобальной социальной революции. В этот период ставится вопрос о выработке нового подхода к развитию общества.

### **Ключевые слова**

Общество, развитие, глобализация, человек, традиция, адаптация.

Актуальность данной проблемы продиктована тем, что современный мир меняется с неоднозначным исходом и противоречивыми результатами. Как пишет И. А. Гобозов, отличительная черта нашей эпохи «...глобальный кризис, охвативший все сферы общественной жизни - экономическую, политическую, социальную и духовную. Этот кризис вызван многими причинами, но в первую очередь глобализацией современной общественной жизни» [6, с. 142]. Далее он продолжает, что современное общество не избавилось от негативных черт, о которых писали и раньше, в частности от социального отчуждения и аномии. Напротив, люди все больше и больше отчуждаются друг от друга. Индивидуализм и эгоизм, особенно среди молодежи, нередко доминируют в социальных отношениях. Современная цивилизация никому не дает уверенности в том, что он будет себя чувствовать комфортно или, по крайней мере, более или менее удобно.

У людей все чаще и чаще проявляется аномия, то есть безразличие, апатия, неуважение существующих ценностей и т.д. Переход от плановой экономики к рыночной модели и ряд реформ во всех сферах общества оказался весьма болезненным. Усугубили ситуацию политические проблемы, например, высокий уровень коррупции в органах власти, отсутствие гражданского общества. К числу самых серьезных социально-экономических проблем можно

отнести: низкий уровень доходов населения и рост цен, в т. ч. тарифов на коммунальные услуги, товары первой необходимости, инфляция, и как результат бедность; безработица; увеличение числа социально незащищённых лиц; низкое качество медицинского обслуживания; низкий уровень социального развития детей и молодежи, несоответствие системы образования требованиям рынка труда; неудовлетворительное состояние жилищно-коммунального хозяйства; неблагоприятные условия для развития науки и малого бизнеса, предпринимательской самореализации граждан [3, с. 183].

Все эти проблемы также тесно взаимосвязаны: экономика негативно влияет на людей, люди негативно влияют на экономику. При этом формируется ряд негативных социально-психологических установок: апатия или агрессия, низкий уровень социально-экономической, гражданской, политической активности, депрессивные настроения. Молодые люди более склонны к радикальному решению проблем, например эмиграции за рубеж, в результате чего Россия лишается молодых одарённых кадров, что, в свою очередь усугубляет проблемы социального характера.

Корни проблем также кроются в самом менталитете общества, ведь гражданам долгие годы навязывали совсем иную, советскую экономическую систему, где всякая предпринимательская активность запрещалась и порицалась. Люди не только разучились проявлять экономическую активность, но и негативно относятся к бизнесменам и деловым кругам. Выработка новых подходов к обществу в современных условиях требует новых знаний о его состоянии. Общее же состояние социума сегодня таково, что глобальные процессы, определяющие основы жизнедеятельности и развития человечества, привели к глобальной социальной революции.

Так, на наших глазах создается новая общественность, складываются новые правовые отношения, законодательство, а также новые этические правила и требования, призывающие к ответственности человека в эпоху глобализации. Далее в социально-бытовой сфере усиливается процесс урбанизации. Вокруг больших городов образуются мегаполисы. Социальной формой, объединяющей наемных работников, мелких собственников и интеллигенцию, становятся средние слои с общими социальными, политическими интересами. В итоге, пусть и в медленном темпе, идет смена политических структур. Во многих странах и регионах «формирование гражданского общества и его институтов отстает пока по степени оформленности, структурированности и зрелости от развития политико-государственной сферы и ее институтов. Слабость гражданского общества ослабляет в известной мере государственную власть с точки зрения ее легитимности и устойчивости» [1].

Остаются нерешенными полностью проблемы национального и религиозного направлений, безработицы, нищеты, неграмотности, преступности, развития городов и основ социальных инфраструктур. Процессы современного общественного развития меняют внешние условия жизнедеятельности людей, вызывают соответствующие социальные, культурные сдвиги. Согласно Т. И. Заславской, все это стимулирует появление новых способов поведения, которые противоречат традиции, вчерашнему бытию, а потому первоначально отторгаются частью населения.

Но новые способы сегодняшнего бытия, если они оказываются эффективными, получают право на жизнь. В течение некоторого времени старая социальная политика практики и новая пребывают во временном равновесии, конкурируя друг с другом. Затем новые подходы начинают доминировать, вытесняют прежние, и завершается соответствующий этап преобразования социального института [2, с. 180].

Нельзя сводить к одной единственной причине те или иные политические или социальные события. Необходимо анализировать множество причин, породивших эти события. Потому строение и способ функционирования социального механизма должен рассматриваться исследователями с учетом влияний, оказываемых на его развитие глобализационными процессами. Это следует вести им одновременно в рамках осознания воздействий внешних факторов на трансформацию современного общества.

Сегодня необходимо радикальное реформирование общественного устройства, что должно привести к интенсификации изменений во всех областях жизни человека и социума. Сложившаяся совместная деятельность людей немислима без управления и в эпоху глобализации. Нельзя думать, что в обществе все самоорганизуется, однако развитие общества носит естественноисторический характер, и не следует применять силовое вмешательство в ход его развития [7, с. 64].

Стратегия управления реформами должна постоянно корректироваться, должны меняться приоритеты и способы действия. Целью реформ в рамках управления процессами глобализации является создание институциональной структуры общества, способной к повышению его жизнеспособности и позволяющей ему сохранять достойное место в развивающемся и поляризующемся мировом сообществе.

Для этого следует приложить усилия, направленные на создание эффективного правового государства; многообразных форм легитимной и защищенной собственности; формирование структуры гражданского общества, гарантирование населению демократических прав, свобод, равенства и братства.

Это актуально, ибо, как заявляет О. В. Малюкова: «Одна из характерных особенностей развития России последнего десятилетия состояла в том, что осуществляемые в стране преобразования не способствовали установлению оптимальной пропорции ни между различными сферами жизни общества, ни между экономическими, политическими, научно-техническими, экологическими и социально - культурными программами.

Напротив, их крайняя диспропорциональность оказалась одной из причин общего кризисного состояния российского общества» [5, с. 99]. Динамика общества зависит от типа социальной структуры. Но это не означает, что при решении современных проблем социальная структура остается единственным социальным регулятором эволюции общества. Достаточной динамической силой обладают институциональные регуляторы, к которым относятся политика, культура, идеология, наука, образование. Но они действуют через активность социальных групп, которая детерминируется их местом в социальной структуре общества.

Решение проблемы современности считается наиболее вероятно через социально-экономическую структуру, во многом определяющую и детерминирующую развитие общества. Качество этой структуры проявляется в ее способности эффективно выполнять свои функции. К ним мы относим развитие форм общественного разделения труда, обеспечивающих функционирование разных сфер общества; обеспечение эффективной дифференциации положения различных групп [4].

Все это необходимо для обеспечения активности человеческого фактора, эффективной работы членов общества, развития экономики, создания необходимых условий для саморазвития социума. Оно достигается высоким уровнем образования населения, в основном молодежи, большей численностью интеллигенции, занятой в сфере просвещения, науки, культуры, искусства. Подобное ведет к повышению среднего уровня образованности, культуры, информированности населения, передающегося от поколения к поколению. Должна быть естественная связь, взаимозависимость людей различного возраста. В случае же сильной дифференциации различных групп населения создается картина, когда наряду с высокообразованными группами имеются слои с низкой культурой, проявляется резкое разграничение между богатыми и бедными.

Следовательно, можно заключить, что социально-экономические проблемы современного российского общества обусловлены, как объективными причинами: неэффективная государственная политика развития экономики и распределения национального дохода, свободного доступа к собственности,

науке, здравоохранению, отсутствие программ комплексного развития потенциала людей. Так и субъективными причинами: низким уровнем предпринимательской и правовой культуры, пассивностью общества, неадекватными установками и стереотипами относительно явлений экономической жизни. С одной стороны, россияне, в т. ч. молодежь познакомились со стандартами жизни в развитых обществах, но с другой стороны у них нет чёткого представления о том, как они достигаются.

### **Библиографический список**

1. Воронин Б. А., Чупина И. П., Воронина Я. В. Реализация человеческого капитала в организациях аграрного сектора экономики // Аграрное образование и наука. 2020. № 4.

2. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Алгоритм построения системы управления трудовой мотивацией персонала // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования: сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 179-181.

3. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Проблема удовлетворенности трудовой деятельностью персонала в современных организациях // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования: сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 182-184.

4. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Современные государственные социальные программы в Российской Федерации // Аграрное образование и наука. 2020. № 3.

5. Казьмин А. К. Философский принцип концепции эволюции человека // Вестник Российского философского общества. 2014. № 3 (31). С. 97-105.

6. Малюкова О. В. Философско-методологические исследования глобалистики // Вестник Российского философского общества. № 1(33). 2015. С. 139-143.

7. Платонова Н. М. Социальная работа как область инновационной социальной деятельности // Отечественный журнал социальной работы. 2012. № 3. С. 61-67.

**Е. А. Дудина**, студент  
Уральского государственного  
аграрного университета;  
**О. С. Горбунова**,  
кандидат экономических наук,  
старший преподаватель  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ВИДЫ БЕЗРАБОТИЦЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

### **Аннотация**

Одной из основных проблем современной российской экономики на сегодня является проблема безработицы. Исследователи отмечают, что безработица выступает в качестве сложного и противоречивого макроэкономического явления экономической жизни. В статье рассмотрены виды безработицы и ее негативные последствия на экономику.

### **Ключевые слова**

Безработица, рынок труда, рабочая сила, число безработных, спрос на рынке труда.

В нашем государстве безработица официально начала существовать в начале 1990 годов [1, с. 13]. В этот период времени число безработных увеличивалось очень быстро, и величина безработицы превышала социально допустимый уровень.

Сегодня, безработица является неотъемлемым компонентом жизни России, которая оказывает значительное воздействие на социально-экономическую и политическую обстановку в стране. Она остается во внимания и у обычного населения, и у научной общественности [2, с. 176].

Безработица в экономической жизни представляет собой превышение предложения рабочей силы над спросом на труд. Человек (16-72 лет) считается безработным, если он:

- 1) не работает из-за ожидания выхода на новую работу;
- 2) временно лишен работы, то есть уволен;
- 3) ищет работу [3, с. 18].

На современном российском рынке труда безработица существует в четырех основных видах:

1. Фрикционная безработица, связанная с определенными расходами времени для поиска

работы. Определенный уровень безработицы, который связан с перемещением людей из одной области в другой, с одной организации на другую, постоянно имеется на рынке труда. Ради того, чтобы работники смогли найти рабочие места, удовлетворяющие их, а работодатели – рабочую силу с

интересующей их квалификацией, требуется время. Данный период поиска работы формирует базу фрикционной безработицы.

2. Структурная безработица, связанная с научно-техническими преобразованиями и сдвигами в производстве, изменяющими спрос на рабочую силу. Структурная безработица определена существованием несоответствия между количеством вакантных рабочих мест и численностью работников [4, с. 180].

Процесс развития экономики непрерывно сопровождается следующими изменениями: появляются новые технологии, новые продукты, которые вытесняют старые. Совершаются изменения в структуре спроса на рынке труда, капиталов и товаров. Впоследствии происходят перемены в профессионально-квалификационной структуре рабочей силы [5, с. 27].

3. Сезонная безработица определена сезонными колебаниями в объеме производства отдельных отраслей: строительства, сельского хозяйства, промыслов, в которых совершаются значительные изменения спроса на рабочую силу в течение года.

Сезонные колебания спроса на рабочую силу обуславливаются особенностями ритма процесса производства. Вследствие этого масштабы сезонной безработицы в совокупном виде можно спрогнозировать и учесть при подписании договоров между работодателями и работниками [6, с. 103].

4. Циклическая безработица обусловлена циклическими колебаниями объемов производства и занятости, которые связаны с экономическим спадом и дефицитом спроса. Циклическая безработица связана с сокращением реального ВВП и высвобождением рабочей силы, что приводит к увеличению числа безработных [7, с. 116].

Безработица обладает рядом негативных последствий:

а) утрата и недоиспользование экономического потенциала общества, недовыпуск продукции;

б) при долговременной безработице работники утрачивают квалификацию, навыки к работе;

в) снижает уровень жизни населения;

г) ведет к политической неустойчивости общества, недовольство властью, росту криминала и т.д.

д) увеличивает психологическую напряженность населения, вызывает неуверенность в завтрашнем дне, приводит к болезням, ранней смерти, самоубийствам [10, с. 96].

Достижение высокого уровня занятости – один из основных вопросов макроэкономической политики в любой стране. Не решив его, невозможно

наладить эффективную деятельность экономики. В обозримой перспективе, без достижения финансового оздоровления экономики, невозможно решение важнейшей проблемы: рационального использования человеческих ресурсов российского общества [8, с. 127]. Невозможно также проведение активной политики капиталовложений, направленной на создание новых и обновление действующих рабочих мест. Стране пока трудно. Успех экономических преобразований, рост иностранных инвестиций, повышение производительности труда, развитие предпринимательства приведут к формированию большого числа рабочих мест и обеспечат максимальную занятость населения страны.

### **Библиографический список**

1. Горбунова О. С. Формирование кадрового потенциала сельского хозяйства Свердловской области // Островские чтения. 2018. № 1. С. 322.
2. Горбунова О. С., Петрякова С. В., Пильникова И. Ф., Радионова С. В., Кайнова Е. Ю. Зависимость производительности труда от различных методов мотивации персонала // Образование и право. 2019. № 5. С. 236-240.
3. Давыдова Е. Ю., Безяева О. И. Проблема безработицы в современной России // Экономика. 2014. № 6. С. 14-19.
4. Симачкова Н. Н., Дамбаева И. В., Зарубина Е. В. Государственная кадровая политика России через призму исторической ретроспективы // Образование и право. 2018. № 2. С. 178-183.
5. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Совершенствование подготовки высококвалифицированных специалистов для агропромышленного комплекса // Московский экономический журнал. 2018. № 3. С. 27.
6. Исмоилова М. М., Носирова У. Н. Занятость, безработица, бедность // Экономика. 2015. № 2. С. 11-18.
7. Рущицкая О. А., Рущицкая О. Е. Социальные аспекты несостоятельности сельскохозяйственных предприятий // Аграрный вестник Урала. 2014. № 8. С. 101-104.
8. Чупина И. П. Многоукладная экономика как перспективная форма хозяйствования в системе продовольственного самообеспечения индустриальных регионов // Аграрный вестник Урала. 2012. № 6. С. 116-120.
9. Савин В. Н., Воронин Б. А. Системный анализ процесса адаптации сельских жителей к рыночной экономике // Актуальные проблемы социологии молодежи, культуры, образования и управления : материалы всероссийской научно-практической конференции, памяти профессора Валерия Трофимовича Шапко. 2014. С. 179-185.

10. Чупина И. П. Создание системы антикризисного управления в сельскохозяйственной организации // Аграрный вестник Урала. 2017. № 8 (162). С. 95-100.

**В. С. Ермишина**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;  
**О. С. Горбунова**,  
кандидат экономических наук,  
старший преподаватель  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ КАК ВАЖНЕЙШИЙ ПОКАЗАТЕЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **Аннотация**

Эффективность организации – сложная социально-экономическая категория, присущая всем этапам развития общества. Она отражает характерные экономические, социальные, технологические, психологические и иные особенности объекта исследования, в том числе сельскохозяйственных организаций.

### **Ключевые слова**

Сельскохозяйственная организация, сельскохозяйственное производство, эффективность, оценка экономической эффективности.

Эффективность оценивается во всех сферах деятельности, на различных ее уровнях (на макро- и микроуровне), анализируется и прогнозируется.

Можно выделить несколько основных подходов к определению эффективности организаций:

1. Понимание эффективности как степени достижения целей организации. В этом случае важно признание динамичности целей и различия между официальными и оперативными целями организации. Такой подход коренится в проектной, если организационные цели конкретные, охватывающих широкий спектр деятельности организации и поддаются измерению.

2. Понимание эффективности как способности организаций использовать среду с целью приобретения редких ресурсов

Одним из основных аспектов этой концепции является взаимозависимость между организацией и внешней средой организации как формы обмена определенными ресурсами

В отличие от требования «максимизации», выдвигаемого в других подходах, эта методология предполагает «оптимизировать» использование внешней среды.

3. Понимание эффективности как способности организаций достигать максимальные результаты при фиксированных расходах или способности минимизировать затраты при достижении необходимых результатов

4. Понимание эффективности как способности к достижению цели на основе «хороших» внутренних характеристик. Основным недостатком этой концепции – чрезмерное внимание к средствам достижения цели в ущерб оценке результатов.

5. Понимание эффективности как степени удовлетворенности населения организацией и её продуктом. Названный подход можно применять к ситуации, когда мощные группы лиц вне организации способны оказывать существенное влияние на ее функционирование [3].

Эффективность системы оценивается через систему показателей, отражающих каждый из названных признаков. Такой подход к пониманию сущности и оценки эффективности системы получил широкое распространение в зарубежных системах оценки эффективности деятельности организации.

Исходя из этих положений, можно сформулировать следующее определение.

Эффективность деятельности организации – это ее свойство, связанное со способностью организации формулировать свои цели с учётом внешних и внутренних условий функционирования и достигать поставленных целей путем использования социально одобренных средств при установленном соотношении затрат и результатов [9].

В современной литературе раскрываются понятия трех разных видов эффективности.

1. Эффективность хозяйственной деятельности предприятия, определяемая полученными результатами, которые отражают достижение стратегических и тактических целей развития и конкурентный успех на рынке [5].

2. Эффективность использования отдельных видов ресурсов, измеряемая через соотношение полученного результата и эффекта.

3. Эффективность производства товаров или услуг, состоящая в использовании минимального количества ресурсов для производства данного объема товаров и оказания услуг и в снижении издержек всех видов [2].

Эффективность в сфере экономики – воспроизводственная категория. В результате движения продукции через фазы воспроизводства имеют место экономические отношения по поводу эффективного использования ресурсов для достижения конечных результатов.

Эффективность общественного производства базируется на эффективной работе предприятий в каждой отрасли [2], в каждом секторе экономики.

Эффективность национального производства, отдельных отраслей и предприятий всегда являлась предметом пристального внимания ученых и практиков. При государственной собственности эффективность хозяйствования и пути ее повышения были постоянной заботой государственных органов управления, правящей партии, профсоюзов. Комплексный экономический

анализ – это средство получения цельного знания о хозяйственной деятельности [1].

Объективной предпосылкой системного анализа является целостность экономической деятельности организации, которая представляет сложную динамичную систему. При системном анализе основное внимание уделяется исследованию взаимной (прямой и обратной) связи и обусловленности его отдельных разделов, показателей и факторов производства.

Квалифицированный бухгалтер, аудитор, налоговый инспектор, экономист, менеджер, финансист должен хорошо владеть современными методами экономических исследований, методикой системного, комплексного экономического анализа, мастерством точного, своевременного, всестороннего анализа результатов хозяйственной деятельности. Каждое направление анализа имеет в своей основе самостоятельную область знаний, формируется как особое направление общей области научных знаний экономического анализа.

### **Библиографический список**

1. Андреева Е. Л., Рущицкая О. А. Основные тенденции организационных преобразований мировых и российских фирм // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика. 2007. № 1. С. 15-20.

2. Горбунова О. С. Современное научное представление об эффективности экономического механизма хозяйствования // Аграрный вестник Урала. 2013. № 3 (109). С. 55-59.

3. Козаков Е. М., Перминова Н. И., Толченкин Ю. А., Рущицкая О. А. Стратегия использования интеграционного потенциала региона // Экономика региона. 2005. № 2. С. 57-71.

4. 4.Лялин Д. В., Лялина Т. М., Горбунова О. С. Организационно-экономический механизм развития рынка технических средств в АПК региона // Аграрный вестник Урала. 2014. № 12 (130). С. 84-87.

5. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия : учебник. М. : ИНФРА-М, 2010. 425 с.

6. Семин А. Стратегическое планирование и управление в системе регионального агропромышленного комплекса // АПК: Экономика, управление. 2008. № 1. С. 18-24.

7. Чупина И. П., Безносков Г. А. Продовольственная безопасность региона // Экономика, финансы и менеджмент: тенденции и перспективы развития : сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. 2015. С. 86-88.

8. Шарапова В. М., Кот Е. М., Горбунова О. С., Пильникова И. Ф. Конкурентные стратегии аграрных предприятий // Теория и практика

управления сельским хозяйством : материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. 2019. С. 369-373.

9. Чупина И. П. Создание системы антикризисного управления в сельскохозяйственной организации // Аграрный вестник Урала. 2017. № 8 (162). С. 95-100.

**Д. Д. Зарубина**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**Н. Н. Симачкова**,  
кандидат исторических наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **СПОСОБЫ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

### **Аннотация**

Рассматриваются основные способы нематериальной мотивации персонала, которые сегодня в условиях экономического кризиса все шире используются в отечественных организациях.

### **Ключевые слова**

Организация, управление персоналом, мотивация, стимулирование, виды мотивации, нематериальная мотивация, способы нематериальной мотивации.

Мотивация – одна из ключевых технологий управления персоналом. Мотивация представляет собой побуждение человека к эффективной деятельности по достижению целей организации и своих личных целей [1, с. 135]. Мотивация – это внутреннее побуждение человека, которое влияет на направленность, интенсивность и настойчивость его действий по достижению намеченной цели.

В вопросе о способах мотивации персонала исследователи единодушно выделяют две большие группы: способы материальной (монетарной) и нематериальной мотивации сотрудников организации [2, с. 177]. Кратко рассмотрим вопрос о нематериальных способах мотивации в современных российских организациях.

Нематериальные методы мотивации персонала могут быть классифицированы по нескольким признакам. Наиболее часто в подобных целях используется характер применяемых способов стимулирования [3, с. 27].

По этому параметру с некоторой долей условности можно выделить следующие подвиды нематериальной мотивации.

1. Социальная. К этой категории относится создание перспектив карьерного роста, возможностей саморазвития, профессионального обучения и других вариантов повышения самооценки работника. Отличным вариантом для этого выступает привлечение сотрудника к принятию серьезных решений и более активное его вовлечение в управление предприятием на разных уровнях.

2. Психологическая. Ключевая потребность этого типа – необходимость в общении. Реализовать ее несложно, главное – делать это систематически, применять с учетом особенностей характера различных сотрудников, используя авторитет руководителя, корпоративные мероприятия и другие подобные методы нематериальной мотивации [4, с. 183].

3. Моральная. Основана на потребности любого человека в признании его заслуг и уважении, как со стороны коллег и всего рабочего коллектива, так и руководства предприятия. Примеры мотивации персонала этого вида – публичная похвала, почетная грамота, различные знаки отличия, доски почета, медали. Так, Уолт Дисней переименовал прачечные, работающие на территории принадлежащих ему отелей, в текстильную службу. После этого текучка кадров, имевшая ранее катастрофические размеры, заметно сократилась.

4. Организационная. Выражается в улучшении условий труда, для чего сотруднику предоставляется новое рабочее место, повышается уровень используемого им оборудования, организуется качественное питание, создаются условия для отдыха и т.д. Количество различных методов, относящихся к этому подвиду нематериальной мотивации, очень велико [5, с. 41].

Существуют следующие типы мотивации:

1. Инструменталист.
2. Профессионал.
3. Патриот.
4. Хозяин.
5. Люмпен.

Инструментальный тип мотивации – «инструментально мотивированный работник» – в работе ценит только заработок в виде денег или иных благ, работает с большой отдачей на любой работе, если его труд справедливо и высоко оплачивается. Работа для такого работника имеет ценность не сама по себе, а как средство получения материальных благ.

Профессиональный тип мотивации – «профессионально мотивированный работник» – видит в работе возможность реализовать свои знания и умения, для него важна интересная, содержательная работа, возможность проявить себя, доказать себе и окружающим, что он способен на решение задач, которые не каждому под силу. Таких работников отличает развитое профессиональное достоинство и самоуважение.

Патриотический тип мотивации – «работник-патриот» – преданный своему делу, коллективу, обществу, стране. Старается хорошо работать из-за высоких моральных, религиозных или идеологических соображений. Такой работник

особенно ценит результативность общего дела, в котором участвует, и общественное признание своего участия, выраженное в моральных знаках и оценках.

Хозяйский тип мотивации – «работник-хозяин» – выполняет работу с максимальной отдачей, не настаивая на высокой содержательности или высокой оплате. Обычно такие работники добровольно принимают на себя ответственность, но при этом не терпят контроля, характеризуются обостренным требованием свободы действий [8].

Люмпенизированный тип мотивации – «люмпенизированный работник» – отличается низкой мотивацией к эффективной работе, обладает невысокой квалификацией, не стремится ее повышать, безответственен и избегает любой работы, связанной с личной ответственностью. Сам не проявляет никакой активности: его основное стремление – как можно меньше работать, стремление к минимизации усилий.

Совокупность мотивов создает определенные типы трудовой мотивации работников [6, с. 179]. По отношению к материальности ценностей, которые сотрудник хотел бы получить в результате своей работы, выделяется три типа мотивации.

1. Ориентация на материальные ценности. Сотрудники с таким типом мотивации ориентированы за размер заработной платы, наличие дополнительных выплат и премий, предоставления компенсаций, льгот. Если в компании будут происходить изменения, вследствие которых уменьшится доход или будут изменены условия по льготам и компенсация, у сотрудника может снизиться результативность.

2. Ориентация на нематериальные ценности. Для работников с данным типом мотивации особенно важно само содержание рабочих задач, уровень их сложности, ценность результата для всей компании. Им важно получать обратную связь о результатах работы, получать оценку профессионализма.

3. Смешанный тип, при котором для специалиста одинаково важны и материальные ценности, и нематериальные блага.

По нацеленности на достижение результата выделяют два типа трудовой мотивации, разделяющих всех сотрудников на две категории [7, с. 49]: тех, кто нацелен на достижение результата, и тех, кто стремится избежать неудач.

### **Библиографический список**

1. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие М. : НИЦ ИНФРА-М, 2013. 301 с.

2. Симачкова Н. Н., Дамбаева И. В., Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б. К проблеме оценки эффективности системы мотивации персонала в организации // Теория и практика управления сельским хозяйством: материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. 2019. С. 176-181.

3. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Совершенствование подготовки высококвалифицированных специалистов для агропромышленного комплекса // Московский экономический журнал. 2018. № 3. С. 27.

4. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Проблема удовлетворенности трудовой деятельностью персонала в современных организациях // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования: сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 182-184.

5. Горбунова О. С., Бражник М. В. Человеческий капитал сельского хозяйства и проблемы его роста // Аграрное образование и наука. 2018. № 1. С. 41.

6. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Алгоритм построения системы управления трудовой мотивацией персонала // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования: сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 179-181.

7. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б. Проблемы управления персоналом на предприятиях АПК // Повышение управленческого, экономического, социального и инновационно-технического потенциала предприятий, отраслей и народно-хозяйственных комплексов: сборник статей IX Международной научно-практической конференции /под общей редакцией Ф. Е. Удалова, В. В. Бондаренко. 2018. С. 46-50.

8. Воронин Б. А., Чупина И. П., Воронина Я. В. Реализация человеческого капитала в организациях аграрного сектора экономики // Аграрное образование и наука. 2020. № 4.

**Ю. М. Игнатова**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**А. В. Ручкин**,  
кандидат социологических наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

**СОВРЕМЕННАЯ АГРОПОЛИТИКА:  
ЦИФРОВОЕ СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО В УСЛОВИЯХ  
ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА И ПОЛИТИКИ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ**

**Аннотация**

Одной из главных задач бюджетной политики государства является рост национального дохода как основного источника бюджетных финансовых ресурсов. Решение вопросов модернизации и импортозамещения возможно при тесном сотрудничестве науки и производства.

**Ключевые слова**

Цифровое сельское хозяйство, продовольственная безопасность, конкурентоспособность продукции, инновационные преобразования.

Государственная аграрная политика представляет собой составную часть государственной социально-экономической политики, направленной на устойчивое развитие сельского хозяйства и сельских территорий. Под устойчивым развитием сельских территорий понимается их стабильное социально-экономическое развитие, увеличение объема производства сельскохозяйственной продукции, повышение эффективности сельского хозяйства, достижение полной занятости сельского населения и повышение уровня его жизни, рациональное использование земель [1]. Сельское хозяйство является основой продовольственной безопасности государства, и занимает важное место среди отраслей, пользующихся государственной поддержкой [2, с. 6]. Современная аграрная политика заключается в проведении необходимых реформ в сельском хозяйстве. Преобразование предприятий перерабатывающей промышленности, заготовок, хранения, материально-технического снабжения должно было осуществляться при непосредственном и активном участии самих сельских товаропроизводителей [2, с. 24]. Вопросы финансовой, продовольственной и экономической безопасности всегда являются главными составляющими бюджетной политики любого государства. Современная бюджетная политика России направлена на модернизацию экономики и импортозамещение, решению этих задач все больше уделяется внимание развитию отраслей, от которых зависит безопасность государства. К числу

приоритетных направлений относится и сельское хозяйство. Дальнейшее развитие сельского хозяйства связано с цифровизацией [8; 9]. В условиях цифровизации сельского хозяйства главная роль отводится повышению конкурентоспособности продукции, производимой сельскими товаропроизводителями. Аграрии сталкиваются с нелегкими задачами при внедрении цифровизации. Это и вопросы интеграции новых систем с существующими бизнес-процессами, и отсутствие комплексного решения, которое бы обеспечивало автоматизацию и прозрачность всех бизнес-процессов. Возникает целый блок кадровых вопросов: недостаток IT-специалистов, адаптированных к агросфере, нехватка агрономов, способных работать с компьютерными программами и приложениями, низкая квалификация людей, которым предстоит обслуживать новое оборудование и необходимость их переучивания, возрастание психоэмоциональной нагрузки и цены ошибки. И от того, насколько быстро и грамотно будут решены данные вопросы, во многом зависит успех всего процесса цифровизации сельского хозяйства в России. Переход на цифровую экономику является ключевым фактором производства, что обеспечит не только рост конкурентоспособности производимой продукции, но и качество жизни населения, и национальный суверенитет. Приоритетность данного направления подтверждается, тем, что Правительством РФ в 2017 г. была утверждена Государственная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» [6]. Следует отметить, что развитие цифровой экономики без создания инвестиционного климата и увеличения инвестиций в отрасль невозможно. Подспорьем решения данной задачи выступает национальный проект «Развитие АПК». Дальнейшее развитие отрасли сельское хозяйство по инновационному преобразованию позволит России интегрироваться в мировое сельское хозяйство и занять определенную в нем нишу [4; 5]. Ограниченность финансовых ресурсов сказалась на резком сокращении выделения средств на научные прикладные исследования. Увеличение инвестиций позволит повысить уровень цифровизации сельского хозяйства [7]. В процессе цифровизации сельского хозяйства главная роль отводится роботизации (в том числе, использование дронов), в растениеводстве применение точного земледелия, умных ферм, умных теплиц и т.д., что позволит оптимизировать расходы и повысить отдачу от использования техники, производств и технологий, снизить потери ресурсов, повысить качество производимой продукции, иными словами осуществить переход к «умному сельскому хозяйству».

### **Библиографический список**

1. ФЗ от 29.12.2006 N 264-ФЗ (ред. от 25.12.2018) «О развитии сельского хозяйства» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2020) Ст. 5.
2. Журавлева Л. А., Кружкова Т. И., Рущицкая О. А. Проблемы и тренды развития АПК // Аграрное образование и наука. 2016. № 2. С. 24.
3. Зырянов С. Б. Позитивные и негативные факторы ноосферы при применении цифровых технологий в сельском хозяйстве // Аграрное образование и наука. 2019. № 4. С. 22.
4. Указ Президента РФ от 01.12.2016 N 642 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Консультант Плюс. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_207967/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_207967/).
5. Указ Президента РФ от 07.05.2018 N 204 (ред. от 19.07.2018) «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года».
6. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р.
7. Крючкова Л. В. Проблемы и основные направления инновационного развития АПК // Научное обеспечение инновационного развития агропромышленного комплекса регионов в РФ : материалы международной научно-практической конференции. 2018. С. 100-104.
8. Чупина И. П. Совершенствование системы продовольственного самообеспечения Уральского федерального округа в сфере продовольственной безопасности : дисс. ... д-ра экон. наук / Уральский государственный аграрный университет. Екатеринбург, 2015.
9. Чупина И. П., Пустуев А. А. Решение проблемы продовольственной безопасности на основе концепции долеразделения // Управленец. 2015. № 1 (53). С. 64-69.

**Н. А. Канова**, магистрант  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**Н. Ф. Крутикова**, старший преподаватель  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **КАДРОВАЯ СЛУЖБА В ГОСУДАРСТВЕННОМ ОРГАНЕ ВЛАСТИ**

### **Аннотация**

Кадровая служба государственного органа выполняет функции центра управления персоналом, конечной целью которого является успешная работа органов власти и управления, повышение профессиональной и материальной удовлетворенности каждого служащего, сохранение здоровья и обеспечение безопасности сотрудников. Кадровая служба призвана обеспечивать реализацию универсальных и специальных функций системы управления персоналом, обеспечивать реализацию руководством государственного органа его задач и функций, занимаясь решением организационно-управленческих задач, формированием кадрового состава, профессиональным развитием персонала, анализом и регулированием служебного продвижения госслужащих, применяя наиболее эффективные кадровые технологии. Кадровые службы не должны быть лишь техническим придатком руководящих структур, занимаясь в основном организационно – оформительской работой, они должны активнее помогать руководству государственного органа в определении его кадровой политики, управлять служебным продвижением персонала, заниматься проблемами межличностных отношений, совершенствованием стиля деятельности сотрудников и многими другими вопросами.

### **Ключевые слова**

Кадровая служба, государственные органы власти, квалификация, структура системы.

Кадровая служба в государственном органе власти – это самостоятельное структурное подразделение, которое отвечает за разработку и реализацию кадровой стратегии органов власти и управления, организацию системы работы с персоналом государственной службы.

Кадровая служба государственного органа – это подразделение в структуре государственной службы, которое выполняет функции и задачи, установленные ст. 44 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» № 79-ФЗ о кадровой работе [1]. Главной целью кадровой работы в системе государственной службы является формирование такого кадрового потенциала, который в профессиональном отношении позволял бы обеспечить эффективное исполнение государством своих полномочий. В рамках государственной службы кадровая работа осуществляется в соответствии с

нормами действующего законодательства о государственной службе в Российской Федерации.

Кадровая служба государственного органа выполняет функции центра управления персоналом, конечной целью которого является успешная работа органов власти и управления, повышение профессиональной и материальной удовлетворенности каждого служащего, сохранение здоровья и обеспечение безопасности сотрудников [2, с. 179]. Кадровая служба призвана обеспечивать реализацию универсальных и специальных функций системы управления персоналом, обеспечивать реализацию руководством государственного органа его задач и функций, занимаясь решением организационно–управленческих задач, формированием кадрового состава, профессиональным развитием персонала, анализом и регулированием служебного продвижения госслужащих, применяя наиболее эффективные кадровые технологии [3, с. 56].

Кадровая работа в государственных органах власти включает в себя:

1) формирование кадрового состава для замещения должностей гражданской службы;

2) подготовку предложений о реализации положений Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», других федеральных законов и иных нормативных правовых актов о гражданской службе и внесение указанных предложений представителю нанимателя;

3) организацию подготовки проектов актов государственного органа, связанных с поступлением на гражданскую службу, ее прохождением, заключением служебного контракта, назначением на должность гражданской службы, освобождением от замещаемой должности гражданской службы, увольнением гражданского служащего с гражданской службы и выходом его на пенсию за выслугу лет, и оформление соответствующих решений государственного органа;

4) ведение трудовых книжек гражданских служащих;

5) ведение личных дел гражданских служащих;

6) ведение реестра гражданских служащих в государственном органе;

7) оформление и выдачу служебных удостоверений гражданских служащих;

8) обеспечение деятельности комиссии по урегулированию конфликтов интересов [4, с. 89];

9) организацию и обеспечение проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение гражданских служащих в кадровый резерв;

10) организацию и обеспечение проведения аттестации гражданских служащих;

11) организацию и обеспечение проведения квалификационных экзаменов гражданских служащих;

12) организацию заключения договоров о целевом приеме и договоров о целевом обучении;

13) организацию дополнительного профессионального образования гражданских служащих [5, с. 78];

14) формирование кадрового резерва, организацию работы с кадровым резервом и его эффективное использование;

15) обеспечение должностного роста гражданских служащих;

16) организацию проверки достоверности представляемых гражданином персональных данных и иных сведений при поступлении на гражданскую службу, а также оформление допуска установленной формы к сведениям, составляющим государственную тайну;

17) организацию проведения служебных проверок;

18) организацию проверки сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также соблюдения гражданскими служащими ограничений, установленных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;

19) консультирование гражданских служащих по правовым и иным вопросам гражданской службы.

Перечень задач кадровой службы не закрыт. Это связано с тем, что в Российской Федерации происходит реформирование государственной службы, становление ее как системы, как важнейшего механизма государственного управления [6].

Структура и штаты кадровой службы государственного органа формируются дифференцированно, исходя из целей и задач, стоящих перед ним, его структурных и технологических особенностей, объема полномочий, численности персонала, сложности и объема выполняемых работ.

Элементами структуры кадровой службы являются отдельные должности, подразделения кадровых служб, отношения между которыми поддерживаются благодаря вертикальным и горизонтальным связям. Правильным считается подход, при котором структуры кадровых служб государственных органов формируются на основе общих принципов построения и проектирования организаций [6].

Названным подсистемам кадровой службы в федеральных государственных органах соответствуют, как правило, такие звенья управления, как отделы. В органах государственной власти субъектов Российской Федерации, а также в муниципальных органах сохраняются практически все подсистемы кадровой

службы. Однако они воплощаются в объеме задач и функций, чаще всего в отдельных должностях [10].

Кадровая служба имеется в каждом государственном органе. Но ее социальный и функционально – правовой статус пока низок по сравнению с кадровыми службами в зарубежных странах, где работа с людьми, управление их профессиональным и личностным развитием давно стали приоритетными. Совершенствование деятельности кадровых служб и повышение их роли в комплектовании аппарата органов государственной власти руководителями и специалистами, владеющими современными формами и методами работы, находятся в прямой зависимости от квалификации работников этих служб [7, с.105]. Однако квалификация работников многих отделов кадров, служб управления персоналом не соответствует занимаемым должностям. Сравнительно низкая организующая роль отделов кадров объясняется именно тем, что занятые в них работники не обладают в достаточной степени знаниями в области теории и передовой практики работы с кадрами, научной организации труда, социальной психологии, трудового и гражданского права, современного делопроизводства [8, с. 8]. Это свидетельствует о том, что целесообразно переходить на новые организационно-структурные формы построения и управления персоналом органов государственной власти

Таким образом, на кадровую службу государственного органа в настоящее время возложен целый комплекс разнообразных задач, произошло значительное увеличение объема работ и усложнение функциональных обязанностей для специалистов по кадровой работе, что актуализировало вопрос о состоянии профессионализма кадровой деятельности в органах государственного управления [9, с. 88]. Повышение эффективности кадровой работы в органах государственной власти возможно только при условии профессионализации кадровых служб. Что касается России, то у нас уже завершается этап профессионализации управления персоналом и начинается этап усиления роли HR-подразделений в компании [10, с. 3].

Сегодня кадровые службы уже не могут обходиться без научного обеспечения многогранной деятельности по управлению персоналом. Именно научный подход составляет тот резерв, который может превратить кадровую работу в мощное средство активизации профессиональных качеств работников органов власти и управления. Важно, чтобы руководитель понимал роль и назначение кадрового подразделения в управлении персоналом организации, строил свою работу с учетом его рекомендаций, опирался на мнение специалистов кадровых служб. Кадровые службы не должны быть лишь техническим придатком руководящих структур, занимаясь в основном

организационно-оформительской работой, они должны активнее помогать руководству государственного органа в определении его кадровой политики, управлять служебным продвижением персонала, заниматься проблемами межличностных отношений, совершенствованием стиля деятельности сотрудииков и многими другими вопросами.

### **Библиографический список**

1. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ (действующая редакция, 2016) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/).

2. Симачкова Н. Н., Дамбаева И. В., Зарубина Е. В. Государственная кадровая политика России через призму исторической ретроспективы // Образование и право. 2018. № 2. С. 178-183.

3. Александрова Н. А., Васильцова Л. И., Воронин Б. А. и др. Актуальные проблемы управления, экономики, культуры : монография. Екатеринбург : Уральский ГАУ, 2015.

4. Зарубина Е. В. Профессиональная этика и служебный этикет: учебное пособие. Екатеринбург : Уральский юридический ин-т М-ва внутренних дел Российской Федерации, 2012. 197 с.

5. Воронин Б. А., Фатеева Н. Б. О подготовке кадров с высшим профессиональным образованием для АПК // Аграрный вестник Урала. 2015. № 2. С. 77-79.

6. Леженкина Т. И., Смирнова Г. В. Кадровая служба организации [Электронный ресурс]. М. : Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. Режим доступа: [http://www.e-biblio.ru/book/bib/06\\_management/kadrovaya\\_sluzhba\\_organizacyy/sg.html](http://www.e-biblio.ru/book/bib/06_management/kadrovaya_sluzhba_organizacyy/sg.html).

7. Фатеева Н. Б. Важный фактор конкурентоспособности персонала // Аграрный вестник Урала. 2012. № 10-2 (105).

8. Кружкова Т. И., Рушицкая О. А. Проблемы качества подготовки бакалавров и магистров в условиях реформирования системы образования // Аграрное образование и наука. 2013. № 1. С. 8.

9. Азева С. В., Зарубина Е. В. Совершенствование системы управления персоналом на предприятиях агропромышленного комплекса // Молодежь и наука. 2017. № 4-1. С. 88.

10. Воронин Б. А., Чупина И. П., Воронина Я. В. Реализация человеческого капитала в организациях аграрного сектора экономики // Аграрное образование и наука. 2020. № 4.



**Н. А. Канова**, магистрант  
Уральского государственного  
аграрного университета;  
**Л. Н. Петрова**,  
старший преподаватель  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ**

### **Аннотация**

Главная цель формирования и функционирования системы мотивации и стимулирования труда персонала – обеспечение достижений целей организации посредством привлечения и сохранения профессионально подготовленного персонала.

### **Ключевые слова**

Мотивация персонала, стимулирование труда, социально-трудовые отношения.

Проблема мотивации достаточно сложна и характеризуется значительным разнообразием подходов к изучению ее аспектов, а также поддержанию и обеспечению ее функциональных свойств. Наиболее полное отражение она получила в трудах психологов и специалистов по менеджменту и управлению персоналом.

Мотивация направлена на создание необходимых условий и стимулов для как можно более полной реализации трудового потенциала всеми работниками на их конкретном рабочем месте [12, с. 108].

Под мотивацией понимается процесс побуждения человека при помощи внутриличностных и внешних факторов к определенной деятельности, направленной на достижение индивидуальных и общих целей [1, с. 65]. Можно вести речь о двойственности мотивации: с одной стороны, она представляет собой внешнее по отношению к индивиду побуждение, а с другой – используются внутренние «толчки». Кроме того, мотивация выступает как одна из функций управления и как побудительная сила.

Подчеркнем, что в основе мотивов как внутренних побуждений к эффективной профессиональной деятельности лежат потребности и ценностные ориентации персонала [4, с. 89]. Постоянное мотивирование профессиональной деятельности сотрудников организации на основе баланса интересов служащих и потребностей организации должно сопровождаться исследованием их мотивов и потребностей в современных организациях.

С целью выяснения эффективности системы мотивации персонала было проведено исследование на базе Управления образования городского округа

Красноуральск. Для проведения исследования была использована двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга, согласно которой, существуют две основные категории факторов оценки степени удовлетворённости от выполненной работы: внешние факторы и внутренние факторы, мотивирующие к работе [6, с. 41].

Задачи проведенного исследования:

1. Выявить внешние и внутренние факторы, влияющие на мотивацию персонала.

2. Разработать рекомендации по управлению мотивацией и стимулированием труда подчиненных.

В исследовании приняли участие 25 человек, из них: 24 женщины и 1 мужчина. Возрастной состав членов коллектива: от 30 до 60 лет.

Исследование проводилось с применением методов наблюдения, сравнения, анализа документов, анкетирования и экспертного интервью [5, с. 49].

По результатам исследования можно сделать вывод, что наибольший удельный вес по внешним факторам, мотивирующих к работе, занимают межличностные отношения с коллегами (32% респондентов) и межличностные отношения с руководителем (24%). Отношения с коллегами – это отношения, которые складываются между сотрудниками организаций при решении производственных, организационных вопросов и предполагают определенные правила поведения сотрудников по отношению друг к другу. Разделяются на отношения: по вертикали – между руководителями и подчиненными; по горизонтали – отношения между сотрудниками, имеющими одинаковый статус; по диагонали – отношения между руководителями одного производственного подразделения с рядовыми сотрудниками другого [15, с. 182].

Следующий внешний фактор – условия на рабочем месте, их отметили 16% опрошенных. Сюда относятся не только санитарно-гигиенические условия (шум, освещенность, запыленность и т.п.), но также и организация рабочего места, обеспеченность необходимыми инструментами, оборудованием и оргтехникой. Известно, что благоприятные условия труда способствуют профессиональному росту, творчеству работников, повышению производительности труда, а неблагоприятные вызывают перенапряжение, переутомление, профессиональные заболевания, снижают качество и результативность деятельности организации, приводят к увеличению затрат, а следовательно, к экономическим потерям [12].

Следующим фактором респонденты отметили заработную плату (16% респондентов). Заработная плата – один из важнейший факторов, влияющих на готовность сотрудников к результативной работе. Неэффективная система

компенсации может вызвать у работников неудовлетворенность, что всегда влечет снижение производительности труда. С другой стороны, эффективная система стимулирует производительность персонала, повышает эффективность человеческих ресурсов, обеспечивает достижение всего комплекса целей системы. Кроме того, достойное и дифференцированное материальное обеспечение способно быть стимулом профессионального роста. Повышение квалификации, профессиональное развитие происходят быстрее и полноценнее, когда труд отвечает интересам работника, когда соотношение между вкладом и вознаграждением адекватно [7, с. 8]. Стиль управления отметили 12% опрошенных. Стиль управления – это совокупность методов и систем, применяемых руководителем, при взаимодействии с персоналом. Данный фактор является одним из ключевых и, во многом определяет эффективность деятельности организации. Сами по себе эти факторы не вызывают удовлетворенности у работников, но их ухудшение или отсутствие порождает неудовлетворенность трудом и демотивацию [8, с. 5].

По результатам исследования можно сделать вывод, что наибольший удельный вес по внутренним факторам, мотивирующих к работе занимает общественное признание – 32%. Это может быть признание заслуг сотрудника перед коллективом, как в устной, так и в форме благодарственного письма или грамоты. В этой ситуации публично отмечается исключительность сотрудника перед коллегами в выполнении определенной работы [14, с. 180].

Следующим фактором, мотивирующим к работе, респонденты отметили самореализацию – 28%. Самореализация в рамках проведенного исследования понимается как достижение значимых успехов в выбранной и интересующей сотрудника сфере трудовой деятельности. В частности, самореализация может выражаться в занятии желаемой должности, выполнении приносящих удовольствие профессиональных обязанностей.

Следующим фактором, мотивирующим к работе, респонденты отметили профессиональный рост – 24%. Профессиональный рост представляет собой развитие человека в профессиональной сфере, за счет приобретения необходимых знаний и опыта, развития соответствующих практических навыков, образцов мышления и поведения, качеств и характеристик личности, которые, в свою очередь, формируют определенные компетенции специалиста. Достижение целей отметили 16% опрошенных: работники должны быть уверены в том, что поставленные перед ними цели являются реально достижимыми. Чем более конкретно определены цели, тем больше вероятность того, что работник поймет, как и в какие сроки он должен достичь их [13, с. 120].

Рекомендации по управлению мотивацией и стимулированием труда подчиненных в Управлении образования городского округа Красноуральск.

Управление персоналом представляет собой многопрофильную организационную функцию, которая черпает теории и идеи из различных областей, таких как менеджмент, психология, социология, экономика и др. [11, с. 2].

Руководителю как субъекту управления необходимо в процессе управления мотивацией и стимулированием труда подчиненных:

1. Стремиться сделать работу каждого подчиненного интересной ему, минимизировать рутину.

2. Поощрять сотрудничество, групповую и проектную работу.

3. Предоставлять возможность работникам ощущать профессиональный и личностный рост.

4. Своевременно информировать своих подчиненных о целях и задачах деятельности, о содержании и назначении поручаемой работы, объясняя им, что делается и почему это должно быть сделано.

5. С уважением относиться к своим подчиненным.

6. Привлекать подчиненных к активному участию в делах организации.

7. Стремиться связать поощрение с конкретными результатами выполнения той или иной задачи.

8. Обеспечить информацию о том, что поощряется в форме «обратной связи».

Эффективность управления мотивацией и стимулированием персонала обеспечивается формированием и функционированием системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации. Главная цель формирования и функционирования системы мотивации и стимулирования труда персонала – обеспечение достижений целей организации посредством привлечения и сохранения профессионально подготовленного персонала [3, с. 176].

Таким образом, изучение мотивационной сферы служебной деятельности служащих позволяет выработать и реализовать определенную программу привлечения и закрепления в организации высокопрофессиональных работников, развивать кадровый потенциал через мотивацию профессиональной активности, находить новые способы и механизмы регулирования социально-трудовых отношений.

### **Библиографический список**

1. Александрова Н. А., Воронин Б. А., Набоков В. И., Петрова Л. Н., Фатеева Н. Б. Управление персоналом организации : учебник. Екатеринбург : Уральский ГАУ, 2017. 225 с.

2. Шарбан Е. И., Куимова В. А., Кайнова Е. С. Диагностика удовлетворенности персонала как основа принятия решений в сфере стимулирования труда на промышленном предприятии // Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость : материалы V Всероссийского социологического конгресса. Российское общество социологов. 2016. С. 3219-3224.

3. Зарубина Е. В. От управления персоналом к управлению человеческими ресурсами // Проблемы и перспективы развития науки и образования в XXI веке : материалы Международной (заочной) научно-практической конференции. 2017. С. 172-178.

4. Зарубина Е. В. Профессиональная этика и служебный этикет: учебное пособие. Екатеринбург : Уральский юридический ин-т М-ва внутренних дел Российской Федерации, 2012. 197 с.

5. Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б. Количественные методы изучения организационной культуры предприятия // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 49.

6. Зарубина Е. В., Петрова Л. Н. Основные теории мотивации // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 41.

7. Кружкова Т. И., Рушицкая О. А. Проблемы качества подготовки бакалавров и магистров в условиях реформирования системы образования // Аграрное образование и наука. 2013. № 1. С. 8.

8. Семин А. Н. Проблемы закрепления молодых специалистов в сельскохозяйственных организациях // Аграрный вестник Урала. 2009. № 6. С. 4-6.

9. Шонова М. Д., Шарипова Н. Ф. Совершенствование инструментов мотивации персонала // Молодежь и наука. 2017. № 4-1. С. 85.

10. Воронин Б. А., Серебrenникова М. С., Петрова Л. Н. Совершенствование системы материальной мотивации на примере АО «СМАК» // Аграрный вестник Урала. 2018. № 10 (177). С. 10.

11. Мустаев А. М., Петрова Л. Н. Современная служба управления персоналом: изменение роли в процессе достижения бизнес-целей организации // Молодежь и наука. 2016. № 6. С. 2.

12. Плешков А. А., Петрова Л. Н. Управление мотивацией персонала и совершенствование системы стимулирования труда в организации // Молодежь и наука. 2018. № 4. С. 108.

13. Зарубина Е. В., Журавлева Л. А., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Типы экологического поведения личности и социальных групп // Агропромышленный комплекс: стратегия развития : материалы Международной научно-

практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение сельского хозяйства», посвященной 80-летию Уральского государственного аграрного университета. Екатеринбург, 2020. С. 119-128.

14. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Алгоритм построения системы управления трудовой мотивацией персонала // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования: сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 179-181.

15. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Проблема удовлетворенности трудовой деятельностью персонала в современных организациях // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования: сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 182-184.

**Е. В. Кондратьева**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**А. В. Ручкин**,  
кандидат социологических наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ МАЛЫХ ФОРМ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ НА СЕЛЕ**

### **Аннотация**

В статье рассмотрены малые формы хозяйствования на селе – фермерские хозяйства и личные подсобные хозяйства. Решение продовольственной безопасности в стране во многом зависит от поставок сельскохозяйственной продукции малыми формами хозяйствования, потому что насыщение отечественного рынка импортными некачественными сельскохозяйственными товарами стало дополнительным фактором в разрушении отечественного сельского хозяйства. Но малым формам хозяйствования необходимо получение информации по рыночному спросу, рыночным ценам, по сбыту продукции собственного производства. Существуют проблемы и в получении услуг консультирования по правовым и рыночным вопросам.

### **Ключевые слова**

Малые формы хозяйствования, сельскохозяйственная продукция, рыночный спрос, продовольственная безопасность, отечественное производство, импортозамещение.

Экономическая нестабильность в стране, потеря рабочих мест послужили для сельского и городского населения стимулом для развития личного подсобного хозяйства, которое для многих семей стало основным источником дохода. Именно за счет личных подсобных хозяйств Россия пережила сложный период с 1990г. по 1998 год. В эти годы отечественное сельское хозяйство сократило производство отечественной продукции в среднем на 70%. Поэтому поддержка личных подсобных хозяйств и фермерских хозяйств важна не только для удовлетворения личных интересов граждан, но и для продовольственной защиты страны от некачественной импортной продукции.

Реализуя излишки сельскохозяйственной продукции, личные подсобные хозяйства получают дополнительный денежный доход. Это в настоящее время является важной чертой, т.к. заработная плата в сельском хозяйстве составляет примерно 39% от средней заработной платы в целом по стране. Поэтому личные подсобные хозяйства спасают село от физического вырождения и помогают поддерживать оптимальный уровень жизни [3, с. 142].

А при распаде многих сельскохозяйственных предприятий и исчезновении сел и деревень это тем более актуально не только для выживания

отечественного сельского хозяйства, но и для производства качественной продукции. За последние 5 лет объем импортных поставок продовольствия сократился с 43 млрд \$ в 2013 году до 23,3 млрд \$ в 2017 году. Большая роль здесь принадлежит государству, стратегия которого теперь нацелена на производство отечественной продукции сельского хозяйства и сокращение доли импорта по основным продуктам питания. Санкции положительно повлияли на уменьшение импорта молочных продуктов. В 2,6 раза упал ввоз сыров и творога. В 2017-м за рубежом Россия закупила данных продуктов на 840 млн \$ [2, с. 100]. Импорт сливочного масла сократился в 1,4 раза [4].

Но несмотря на то что объемы импортной продукции на отечественном рынке сокращаются, доля их еще довольно высокая и составляет 38%. За последние годы основным поставщиком молочной продукции является Белоруссия. Хотя Россия все это время и увеличивает объемы собственного производства молочной продукции, но ввоз ее из Белоруссии составляет в денежном выражении до 72%. Это вызвано тем, что себестоимость молока в России выше, чем себестоимость белорусского молока и даже европейского молока, поэтому для переработки импортное сырье покупать более выгодно. Но у малых предпринимателей, по сравнению с крупными хозяйствами, нет финансовых возможностей для инвестиций и возможности поставлять крупные партии продукции в торговые сети.

По данным Росстата в 2018 году из личных подворий поступило около 42% молока и более 52% ценного мяса КРС. При этом около 58% молока осталось нереализованным. А это высокий процент. В ЛПХ находится пятая часть всей российской птицы [5, с. 123]. Это очень существенный объем сельскохозяйственной продукции, который не могут заменить агрохолдинги. Кроме того, и продукция, производимая в хозяйствах населения и в фермерских хозяйствах, является более качественной и чистой, в отличие от крупных хозяйств. И хотя домашняя продукция имеет низкую товарность и производится ручным трудом (устаревшие технологии), но эта продукция отличается высоким качеством и ее можно внести в разряд органической. Продукция ручного труда менее подвержена риску заражения какой-либо инфекцией, т.к. ручной труд способствует производству более экологически чистой продукции.

Бюджет России в 2019 году был сформирован с профицитом почти два трлн рублей. Но не все средства, выделенные на отдельные программы развития, использовались эффективно. В данном случае регионы должны делать возврат государству неиспользованных средств. В этом аспекте выделилась Челябинская область, где для сохранения поголовья КРС на подворьях внедряют на базе районных ветеринарных станций программу искусственного

осеменения животных. На данное мероприятие в 2017 было выделено 7,4 млн руб., а в 2018 – 20 млн рублей. Это позволило обеспечить не только рост производства продукции, но и увеличить ее товарность [6, с. 65]. Льготное кредитование для сельскохозяйственных предприятий проходит тоже довольно сдержанно.

Кредиты под 5% в 2018 году получили только 10% крупных хозяйств, а мелкие хозяйства – только 3% от всех поданных заявок. Россельхозбанк не имеет пайщиков, поэтому ему не выгодно производить льготное кредитование, но выгодно выдавать ссуды по рыночным ставкам. Автором статьи был проведен опрос среди нескольких населенных пунктов Свердловской области. В ходе данного опроса одним из наболевших был вопрос сбыта продукции. Натуральное козье молоко владельцы личных хозяйств продают за 100-150 рублей за литр, т.к. некуда реализовывать. Местные сборщики принимают только коровье молоко. И даже коровье молоко у местного населения закупают за 13 рублей за литр. Мясо в дальних деревнях также забирают по самым низким ценам. А если к этому добавить стоимость кормов, которые ежегодно дорожают, и ветеринарное обслуживание, которое также стоит немало денег, то получается, что фермеры и личные подворья работают себе в убыток.

Для решения этих наболевших вопросов не только сельским руководителям всех уровней, но и государственным органам следует способствовать созданию кластерного бизнеса, организовывать средства в строительство ферм, овощехранилищ и других нужд местного населения [7, с. 80]. Исходя из данной информации, государственным структурам будет вполне возможно увидеть ситуацию в продовольственном обеспечении каждого отдельно взятого региона и сделать определенные шаги для достижения продовольственной безопасности на региональном рынке. Данные расчеты необходимы для выполнения регионального государственного заказа, где будут принимать участие разные формы собственности.

На региональный заказ может быть отправлена только небольшая часть из бюджета. В настоящее время Свердловская, Челябинская, Тюменская области перечисляют в госбюджет из своих доходов примерно 80 млрд рублей. Если финансовая нагрузка будет уменьшена, то появится возможность увеличения государственной дотации за счет использования регионального бюджета. Самообеспеченность субъектов Уральского федерального округа зерном и яйцом зависит в основном от сельскохозяйственных организаций; молоком, мясом, картофелем и овощами – от хозяйств населения и сельскохозяйственных организаций. Крестьянские (фермерские) хозяйства и личные подсобные

хозяйства по праву можно рассматривать как перспективную форму хозяйствования на селе.

Наравне с хозяйствами населения крестьянские фермерские хозяйства обеспечивают Уральский федеральный округ сельскохозяйственной продукцией. Например, из 740 крестьянских (фермерских) хозяйств, находящихся в Свердловской области 560 хозяйств по региону задействованы в растениеводческой отрасли и занимаются выращиванием зерновых культур, картофеля, овощей, заготовкой сена. Устойчивое развитие личных подсобных хозяйств возможно при определенной агроэкономической политике государства, которая будет направлена на создание благоприятных условий для их стабильного развития и совершенствования.

Здесь должна быть организована поддержка не только государственных органов, но, в первую очередь, поддержка местных органов и сельскохозяйственных организаций. Поддержка должна быть и от сервисных организаций, в которых личные подсобные хозяйства очень нуждаются. Уральский федеральный округ относится к промышленным регионам, поэтому расширение хозяйств населения и их развитие будет важным условием по выполнению доктрины продовольственной безопасности, т.к. в регионе сконцентрированы продовольственные рынки и соединение экономических интересов крупных агропромышленных организаций и малых форм хозяйствования вполне возможны.

Особое значение имеет постановка стратегических целей, главная из которых – улучшение качества жизни сельского населения. Большое значение для разработки и реализации стратегий развития сельских территорий разных типов и уровней имеют следующие факторы:

- количество сельского населения и уровень его доходов;
- наличие активно функционирующих организаций АПК;
- наличие и использование земельных, лесных, водных и минерально-сырьевых ресурсов;
- состояние и постоянное совершенствование межбюджетных отношений между органами местного самоуправления разных уровней;
- степень развития сельскохозяйственной потребительской и кредитной кооперации.

Самая главная заслуга малых форм хозяйствования состоит даже не в производстве экологически чистой продукции, а в том, что они составляют основу сельского населения, за счет которых во многом держатся наши населенные сельскохозяйственные пункты. Именно они производят социальный контроль над территорией. За счет малых форм хозяйствования сохраняется

традиционная народная культура и сохраняется местный ландшафт. Объемы же кредитования малых форм хозяйствования в основном зависят от возможностей государства по предложению кредита. Здесь необходимо расширение сети Россельхозбанка и сельской кредитной кооперации. Необходимы и пересмотр мер по целевому назначению субсидируемых кредитов для малых форм хозяйствования. Кредиты должны выдаваться не только на сельскохозяйственную деятельность, но и на другие цели.

### **Библиографический список**

1. Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 № 209-ФЗ (последняя редакция).
2. Воронин Б. А. Крестьянское (фермерское) хозяйство в России: правовое положение, перспективы // Аграрный вестник Урала. 2009. № 7. С. 99-101.
3. Коваленко С. П. Васев А. Ю. Договор контрактации как элемент системы закупок сельхозпродукции // Совершенствование законодательства: проблемы толкования и правоприменения. Волгоград : ВА МВД России. 2015. С. 139-157.
4. Российский статистический ежегодник. 2018: Стат.сб. / Росстат. М., 2018.
5. Чупина И. П. Хозяйства населения как один из критериев системы продовольственного самообеспечения регионов // Вестник рязанского государственного агротехнологического университета имени П. А. Костычева. 2012. № 4 (16). С. 121-124.
6. Чупина И. П., Пустуев А. А. Решение проблемы продовольственной безопасности на основе концепции долеразделения // Управленец. 2015. № 1 (53). С. 64-69.
7. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н. Социально-философская модель развития сельского хозяйства А. В. Чайнова // Манускрипт. 2018. № 5 (91). С. 78-81.

**И. В. Королева**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**И. П. Чупина**,  
доктор экономических наук, профессор  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **АУТСОРСИНГ КАК БИЗНЕС-ТЕХНОЛОГИЯ**

### **Аннотация**

Аутсорсинг позволяет сэкономить деньги предприятия. Под термином «реструктуризация» понимается такое преобразование предприятия, в результате которого на базе активов (подразделений) компании создаётся эффективная совокупность хозяйствующих субъектов (самостоятельных предприятий в форме юридических лиц), связанных общим управлением.

### **Ключевые слова**

Аутсорсинг, бизнес, компания, реструктуризация, финансовая эффективность.

Аутсорсинг – это бизнес-технология, предусматривающая передачу сторонним специализированным компаниям (аутсорсинговым компаниям) процессов или функций внутри своего бизнеса вместе с ответственностью за результат выполнения этих процессов. Аутсорсинг позволяет сэкономить деньги предприятия. Во-первых, услуги представляются сторонней фирмой, на которую и возлагается соответствующая налоговая нагрузка; предприятие лишь оплачивает услугу по предоставлению персонала, исполняя роль потребителя, а не работодателя. Во-вторых, работник не числится в штате постоянно, а значит, предприятие не оплачивает то время, пока он находится без работы. Действительно, качественно исполняющий свою работу техник (электрик, сантехник, специалист по ремонту оборудования и т.д.) может длительное время находиться без дела, а проектировщик или бухгалтер нужны от случая к случаю – для выполнения отчётов или решения конкретных задач, при этом, находясь в штате, они получают оклад каждый месяц, вне зависимости от результатов работы. В-третьих, от количества работников на предприятии может зависеть юридическая форма предприятия и связанные с ней налоговые льготы.

Однако, решая одни проблемы, аутсорсинг создаёт другие:

– отсутствие контроля выполнения переданной на аутсорсинг части производственного процесса;

– утечка информации в части уникального исполнения производственного процесса;

– при недобросовестном исполнении аутсорсером своих обязанностей возможное снижение качества продукции;

– зависимость всего производства от аутсорсера (при снижении качества продукции, либо несвоевременной его поставке, может быть отложен весь дальнейший процесс производства);

– использование поставщиком устаревших технологий [1, с. 88].

Таким образом, экономия на заработной плате персонала может привести к снижению общего дохода из-за проблем качества товара или услуги, производимых предприятием.

В таком случае возникает ситуация, обратная аутсорсингу: гарантия качества оборачивается серьёзными затратами на выплату заработной платы персоналу.

Под термином «реструктуризация» понимается такое преобразование предприятия, в результате которого на базе активов (подразделений) компании создаётся эффективная совокупность хозяйствующих субъектов (самостоятельных предприятий в форме юридических лиц), связанных общим управлением.

Реструктуризация позволяет, с одной стороны, воспользоваться преимуществами аутсорсинга, а с другой – снять проблемы, характерные как для аутсорсинга, так и для содержания подразделения работников [4, с. 7760].

Для аутсорсинга характерно отсутствие контроля выполнения переданной части производственного процесса, так как отсутствует возможность влияния предприятия-заказчика услуги на поставщика кадров, а дочернее предприятие контролируется головным, и значит, контроль выполняемых работ будет достаточно высокий.

По сути, взаимоотношения в коллективе будут те же, что были до реструктуризации, контроль, скорее всего, будут осуществлять всё те же люди и по тем же стандартам, что и ранее. Однако оплачивать труд специалистов будет уже не головное предприятие, а дочернее, в котором они числятся.

При этом дочернее предприятие вместе с юридической самостоятельностью получает возможность самостоятельно заключать сделки и контракты, а значит, брать заказы со стороны. Получается взаимовыгодное сотрудничество: головное предприятие с определенной регулярностью снабжает дочернее заказами, позволяя не терять доход на стадии формирования нового предприятия – с одной стороны, и закрепиться на рынке – с другой. Дочернее же предприятие предоставляет услуги ожидаемого уровня качества, позволяя осуществлять контроль действий своих работников и оценивать качество услуг, а также

возможно предлагает головному предприятию более низкие по сравнению с другими цены. При этом головное предприятие может контролировать не только качество оказываемых услуг, но и материально-техническое состояние дочернего предприятия, давать рекомендации по управлению организацией и персоналом [3, с. 96].

Конечно, идеального решения не бывает. Часть проблем, характерных для сотрудничества с компанией-аутсорсером, остаётся. Некоторые можно решить соглашениями и договорённостями (например, не допустить разглашения корпоративной информации), другие же, такие, как зависимость от предприятия-аутсорсера, становятся ещё глубже: доверие к собственной дочерней компании выше, причём основано оно не на опыте, а на психологическом делении «свой-чужой». Дочерняя компания – «свой», а значит, не подведут. Иметь запасные контакты, работая с аутсорсером, нормально и естественно. Искать запасные варианты при работе со «своими» же обычно кажется ненужным. Тем сильнее на организации отражается каждая ошибка, задержка, каждое заблуждение, возникшие при работе с дочерним предприятием [2, с. 46].

Таким образом, можно сделать вывод, что ни аутсорсинг, ни реструктуризация компании, ни сохранение подразделений не являются идеальными вариантами. Однако реструктуризация будет оптимальным вариантом, который не только решит проблему организации работы обслуживающих подразделений, но и позволит максимально сократить потенциальные убытки головному предприятию и даст возможность прогрессировать предприятию дочернему.

### **Библиографический список**

1. Воронин Б. А., Ханнанов Р. А., Ханнанова Т. Р. Новые концептуальные основы обеспечения устойчивости аграрного производства // Аграрный вестник Урала. 2012. № 6 (98). С. 81-89.
2. Михайлов Д. М. Аутсорсинг: новая система организации бизнеса : учебное пособие для вузов. М. : КноРус, 2019. С. 46.
3. Чупина И. П. Создание системы антикризисного управления в сельскохозяйственной организации // Аграрный вестник Урала. 2017. № 8 (162). С. 95-100.
4. Krivtsov A. I., Polinova L. V., Chupina I. P. Managing change in the holding company as a factor in solving strategic problems of the region // International Journal of Environmental and Science Education. 2016. Vol. 11. № 15. С. 7754-7762.

**Л. С. Кувалдина**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**А. В. Ручкин**,  
кандидат социологических наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **МОРАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЁЖИ**

### **Аннотация**

В статье рассматриваются моральные ценности и проблемы молодёжи как особой социально-демографической группы общества.

### **Ключевые слова**

Моральные ценности, современная молодёжь, приоритеты, мораль, нравственность.

Моральные (или нравственные) ценности – это система миропонимания человека, содержащая оценку всего существующего с позиций добра и зла, понимания счастья, справедливости и любви, позволяющая установить связь поступка человека с общепринятой системой социальных ценностей [1, с. 39].

Молодежь как инновационная группа улавливает вызовы общества и пытается их реализовать в своей деятельности [2, с. 79]. Однако следует учитывать, что эта социально-демографическая группа неоднородна, включая различные субкультурные образования, включая и девиантные [3, с. 11].

В ценности современной молодёжи входят множество приоритетов, которые старшему поколению кажутся неприемлемыми и даже дикими. Начнём с того, что молодёжь сейчас в основном стремится к успеху в карьере для того, чтобы быть самодостаточным. В погоне за желанием не чувствовать нужды в чём-либо подрастающее поколение выбирает престижную и высокооплачиваемую работу, даже не взирая на то, что хотят они заниматься совершенно другим, но это «другое», по их мнению, менее востребованное [6, с. 120].

Ещё одной доминирующей моральной ценностью современной молодёжи является подражание моде. Из моих наблюдений я могу сказать, что есть два типа подражания моде, которые я для условно разделю на «внешнее» и «внутреннее».

Первый тип относится ко внешнему виду: одежда, маникюр, причёска, цвет волос, тату, пирсинг и т.д. Этот тип сегодня популярен не только среди девушек. В погоне за модой, они готовы тратить деньги и время, чтобы выразить и показать себя, но по сути быть «как все». По моему мнению, это лишь выражает так называемое «стадное чувство», например, если конкретная

кофта сейчас в моде, и ты человек, следующий ей (моде) и ты покупаешь её и считаешь себя индивидуальным, то нет, это не так, ты наоборот, медленно теряешь свою индивидуальность[7, с. 180; 8, с. 182].

То же самое происходит и во внутреннем подражании моде. Этот тип относится к моральным нормам молодёжи, например, нелюбовь к детям, ибо «дети - зло, их любить не модно», чрезмерное увлечение компьютерными играми, шоппингом, зависанием в сетях и т.п. [4, с. 31].

Многие молодые люди в погоне за всем тем, о чём я написала выше, забывают о таких нормах морали, как отзывчивость, сострадание, ответственность (в том числе и за другого) и т.д. Это всё часто выливается в цинизм и безразличие к другим, к их проблемам, в безответственность и т.п.

В большинстве случаев по мере взросления человека и под влиянием институтов социализации личности такие моральные ценности заменяются на другие, происходит переоценка ценностей и самореализация в основных видах деятельности: нравственной, культурной и профессиональной [5, с. 43].

### **Библиографический список**

1. Зборовский Г. Е., Александрова Т. Л., Журавлева Л. А., Орлов Г. П., Целищев Н. Н. Основы социологии: для преподавателей и студентов. Екатеринбург, 1993. С. 140.

2. Журавлева Л. А., Завьялова Н. В. Молодежь как инновационная социальная общность // Образование и наука. 2013. № 4. С. 77-90.

3. Журавлева Л. А. Методология и методика исследования процесса наркотизации молодежи. Екатеринбург, 2019. 224 с.

4. Журавлева Л. А. Проблемы и риски цифрового общества // Теория и практика управления сельским хозяйством : материалы Всероссийской научно-практической конференции «Теория и практика управления сельским хозяйством», посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. Уральский государственный аграрный университет, 17 мая 2019 года. С. 29-32.

5. Журавлева Л. А., Кружкова Т. И. Молодежь в креативной экономике // Чайновские чтения : материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2018. С. 38-44.

6. Зарубина Е. В., Журавлева Л. А., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Типы экологического поведения личности и социальных групп // Агропромышленный комплекс: стратегия развития : материалы Международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение сельского хозяйства», посвященной 80-летию Уральского государственного аграрного университета. Екатеринбург, 2020. С. 119-128.

7. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Алгоритм построения системы управления трудовой мотивацией персонала // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 179-181.

8. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Проблема удовлетворенности трудовой деятельностью персонала в современных организациях // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 182-184.

**А. В. Кудрякова**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**Н. Н. Симачкова**,  
кандидат исторических наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ**

### **Аннотация**

В статье рассматривается понятие социальной защиты работников, ее цели и миссия. Изучается значение социальной защиты для эффективной работы предприятия.

### **Ключевые слова**

Социальная защита, лояльность персонала, персонал организации, условия труда.

Социальная защита персонала в работе организации представляет собой систему мероприятий, которые непосредственно связаны с предоставлением работникам организации гарантий и компенсаций, а также дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера. Вместе с тем она также предусматривает обеспечение безопасных условий труда, и, как следствие, направленность на сохранение здоровья и трудоспособного состояния работников. поддержание стимулирования профессиональной деятельности и высокого уровня жизни [3, с.213]. При этом социальная защита на организационном уровне реализуется двумя возможными путями.

Первый заключается в предоставлении льгот и гарантий, которые являются обязательными, т.е. закрепленными на государственном уровне. К ним можно отнести социальное страхование по старости или по случаю временной нетрудоспособности.

Второй путь представляет собой дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые персоналу организации через выделение средств из фондов социального развития организации. Миссия социальной защиты работников заключается в управлении социальными процессами в организации с целью обеспечения постоянного всестороннего личностного развития работников, а также поддержания достойного уровня их жизни. При этом основными целями социальной защиты работников предприятия являются:

- поддержание лояльности работников к организации;
- воплощение личных целей работников и их интересов посредством достижения целей самой организации или их соответствие между собой;

– предоставление возможностей для профессионального роста и поддержание высокой производительности труда;

– изменение социально-психологического климата в организации в положительную сторону, и вместе с тем формирование благоприятной корпоративной культуры;

– введение системы внутреннего маркетинга, представляющего собой развитие, мотивацию и привлечение высококвалифицированных работников предлагаемой работой, которая будет удовлетворять их потребности [1], что, следовательно, будет способствовать формированию благоприятного имиджа организации в глазах ее сотрудников;

– сохранение потенциала человеческих ресурсов организации [5, с. 120]. Вместе с тем следует отметить то, что существует два основных фактора, которые обуславливают объективную необходимость в социальной защите работников.

Во-первых, жизнедеятельность человека, как существа биологического, характеризуется сменой жизненных циклов подготовительного к трудовому, трудового и послетрудового. Во-вторых, человек и его состояние зависят от ряда многочисленных факторов, определяющих его жизнедеятельность во время труда. К таким факторам относятся:

– производственная среда, которая непосредственно отражается на состоянии здоровья и трудоспособности человека;

– условия труда, которые отражаются на содержании труда, режимах труда и отдыха и др.; трудовые отношения, которые могут складываться, как и в благоприятной атмосфере сотрудничества, так и в трудовом коллективе, где постоянно происходят конфликты [4, с. 180].

Производственная среда и условия труда напрямую отражаются на состоянии здоровья человека, и, как следствие, на результатах деятельности всей организации в целом. При ненадлежащих условиях труда человек может переутомиться, заболеть, получить травму, что станет причиной его «выбытия» из трудового процесса на некоторое время. Даже отсутствие одного работника может повлечь за собой снижение производительности труда по всему предприятию в целом, могут быть нарушены сроки выполнения каких-либо заданий, что также негативно отразится на конечных финансовых результатах деятельности организации.

При обеспечении комфортных условий труда организация будет работать эффективнее, т.к., во-первых, потери времени по причине отсутствия сотрудников будут минимальны, во-вторых, в благоприятных условиях продуктивность персонала в целом будет выше. Наличие и соблюдение оптимальных режимов труда и отдыха также необходимо, поскольку в процессе

работы у человека с появлением утомляемости и усталости снижается и производительность труда. Во время регламентированных перерывов работник восстанавливается, а после он может снова приступать к выполнению своих обязанностей с более высокой эффективностью.

Также плюсом является тот момент, если в организации предусмотрено удобное место для отдыха, где сотрудники могут вместе передохнуть от работы. Это, в свою очередь, может положительно повлиять и на следующий аспект – взаимоотношения в коллективе. Касательно трудовых отношений можно отметить, что коллектив, в котором часто случаются конфликтные ситуации, работает менее слаженно, и, как следствие, менее эффективно. Организация и ее подразделения, в которых сотрудники хорошо ладят друг с другом и согласованно решают трудовые задачи, достигают наилучшего результата своей деятельности.

Поскольку стресс напрямую влияет на состояние человека, нельзя не отметить то, что в хорошей атмосфере и благоприятном психологическом климате сотрудник в целом работает плодотворнее. Также для эффективной работы предприятия важным аспектом является и стимулирование персонала. Стимул представляет собой побуждение к действию, вызванный интересом (материальным, моральным, личным, групповым). Стимулирование – это применение стимулов с целью мотивирования человека. При мотивации и стимулировании у сотрудников формируются и развиваются такие значимые характеристики, как качество выполнения работы, настойчивость, добросовестность. При этом к общим стимулам можно отнести уважение, чувство принадлежности к организации, ощущение себя частью коллектива, приятную рабочую обстановку, возможность обучения и многое другое [2, с. 89].

Методы стимулирования работников могут быть самыми разнообразными, в частности социальный пакет – это пример материального неденежного стимулирования. Рассматривая влияние социальной защиты на эффективность деятельности предприятия нельзя не отметить следующую взаимосвязь: чем эффективнее работодателем осуществляется социальная поддержка и защита персонала, тем выше лояльность сотрудников к организации. Лояльность персонала представляет собой уровень мотивации, при котором сотрудники с преданностью относятся к компании, заинтересованы в ее успехе, поэтому стремятся максимально эффективно и качественно выполнять свою работу.

При высокой лояльности к организации сотрудников полностью устраивает место их работы, также в работе они ставят в приоритет не только свои личные цели, а имеют и высокую заинтересованность по достижению общих целей

компании. Все это позволяет работать команде сотрудников, как единому механизму, и в результате этого поставленные цели и задачи достигаются быстрее [6, с. 180].

Лояльные сотрудники довольны компанией и условиями, в которых работают, и поэтому они не ищут другое место работы. Это, в свою очередь, позволяет снизить текучесть персонала в организации, что может способствовать снижению затрат. Такие мероприятия, как процесс увольнения, поиска и найма персонала, а также обучение новых сотрудников может повлечь за собой денежные и временные затраты организации. Также можно отметить, что производительность труда нового работника может быть существенно ниже в силу его адаптации к новому месту работы, а также отсутствия необходимого опыта и нужных навыков, для получения которых требуется время [7, с. 182].

Осуществление социальной защиты работодателем позволяет оказывать влияние не только на персонал организации, но и на потенциальных работников. На сегодняшний день для специалиста при выборе места работы одним из критериев является то, насколько динамично и широко в компании реализуется социальная защита: соблюдаются ли все нормы законодательства, какой состав и объем дополнительных льгот и услуг (социальный пакет) предусмотрен, какова в целом репутация организации на рынке. Таким образом, если компания заинтересована в привлечении высококвалифицированных специалистов, руководству необходимо как соблюдать законодательные нормы в сфере труда, так и дополнительно вкладываться в своих работников, что позволит ей повысить свою конкурентоспособность и привлекательность на рынке.

Таким образом, социальная защита работников, включающая также заботу о сохранении здоровья сотрудников, поддержание их личностного развития и предоставление не только базовых, но дополнительных льгот, гарантий и компенсаций – это необходимое условие для успешной и эффективной работы предприятия.

### **Библиографический список**

1. Архипова Н. И. Внутренний маркетинг как эффективный инструмент кадрового менеджмента в организации [Электронный ресурс] / Н. И. Архипова, А. Л. Абаев // Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>.
2. Дейнека А. В. Управление персоналом организации : учебник. М. : Дашков и К. 2017. 288 с.

3. Социальное партнерство и социальная защита работников : учебное пособие / Л. С. Морозова, Ю. В. Мурашова, А. Г. Панова и др. М. : Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2013. 272 с.

4. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / О. А. Лапшова и др. / под общ. ред. О. А. Лапшовой. М. : Юрайт, 2018. 406 с.

5. Зарубина Е. В., Журавлева Л. А., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Типы экологического поведения личности и социальных групп // Агропромышленный комплекс: стратегия развития : материалы Международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение сельского хозяйства», посвященной 80-летию Уральского государственного аграрного университета. Екатеринбург, 2020. С. 119-128.

6. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Алгоритм построения системы управления трудовой мотивацией персонала // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 179-181.

7. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Проблема удовлетворенности трудовой деятельностью персонала в современных организациях // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 182-184.

**Б. С. Левин**, студент  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**Л. А. Журавлева**,  
кандидат философских наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **НЕОБХОДИМОСТЬ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДЛЯ МОЛОДЁЖИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ**

### **Аннотация**

В статье рассматриваются актуальные проблемы социологии молодёжи, а также причины и возможные решения данных проблем.

### **Ключевые слова**

Молодёжь, общество, проблемы.

Молодежь как инновационная группа общества играет важную роль в жизни современного общества [1, с. 77]. Вместе с тем, в переломные моменты существования социума именно молодежь оказывается самой незащищенной категорией населения. Как элемент социума молодые подвержены многим социальным воздействиям, испытывая те же самые трудности, что и взрослое население в самоопределении, профессиональной ориентации, устройстве на работу, в образовании и обеспечении жильем, в социальных гарантиях, медобслуживании и страховании.

Противоречия между открытыми возможностями и негативными последствиями процессов приводит к социальным конфликтам, различным отклонениям в поведении молодежи [2, с. 89]. Высокий накал конфликтов обусловлен обычно тем обстоятельством, что возможности, которые открываются для молодежи, находятся где-то в отдаленном будущем, что отрицательно сказывается уже сегодня [4, с. 120].

Пандемия коронавируса и падение цен на нефть произвели долгосрочное воздействие на экономику, уровень безработицы, социальную сферу. Социальное неблагополучие в первую очередь отражается на состоянии здоровья молодёжной социальной группы населения, у которой есть наиболее высокие риски найти работу по специальности, что может сопутствовать замедлению профессиональной карьеры и в итоге приведет к бедности.

По прогнозам социологов, социальные проблемы молодежи будут обостряться, благодаря следующим факторам:

– усилением состояний тревожности в среде молодежи, что сопряжено с падением уровня и качества их жизни в обществе;

– неравномерные возможности для получения образования, повышение количества молодежи в общем числе безработных; существенная материальная зависимость от родителей;

– переломные явления в брачных и семейных отношениях, то есть высокий уровень сожительства, разводов, внутрисемейных конфликтов, ограниченных условий с целью улучшения жилищных и бытовых условий);

– низкая степень общей культуры молодого поколения; не удовлетворительное состояние их здоровья.

Проблемы молодёжи, при всей их специфичности нельзя разрешать в отрыве от организации помощи семье, образованию, здравоохранению, физкультуре и спорту и развития экономики, как основы для решения социальных проблем [3, с. 43].

Как свидетельствует практика, молодые люди часто сталкиваются с проблемами, которые сами не могут решить. Поэтому поддержка им просто необходима. Для благополучного развития нашей молодежи и построения крепкого и прочного фундамента будущего, прежде всего обществу, государству и семье нужно научиться взаимодействовать, находить и развивать общие цели и задачи [5, с. 180].

Государство должно материально, духовно и нравственно поддерживать различные социальные институты, организации и объединения, направленные на получение образования молодежи, развития досуговых центров и культурных традиций, поддержание молодежной политики, а также полное обеспечение местами на рынке труда, достойного заработка, заниматься улучшением в сфере медицины и спорта [6, с. 182].

И наконец, прежде всего в семье формируется личность человека, индивид, приносящий свой опыт взросления и воспитания в семье в слои общества. Именно те качества, которые были привиты человеку в детстве, он впоследствии переносит в свою группу. А это означает, что именно семья должна передать своим будущим потомкам значение великого будущего, привить любовь и уважение к семейным традициям, научить ценить и уважать окружающих людей, относиться к себе с чувством гордости и с чувством выполненного долга перед своей Родиной.

Именно тогда под ногами современного молодежного общества выстроится надежный и прочный фундамент нашего светлого будущего.

### Библиографический список

1. Журавлева Л. А., Завьялова Н. В. Молодежь как инновационная социальная общность // Образование и наука. 2013. № 4. С. 77-90.
2. Зборовский Г. Е., Александрова Т. Л., Журавлева Л. А., Орлов Г. П., Целищев Н. Н. Основы социологии: для преподавателей и студентов. Екатеринбург, 1993. С. 74.
3. Stozhko D., Zhuravleva L., Kruzhkova T., Kot E. Culture of economy in the digital society // International Scientific and Practical Conference “Digital agriculture – development strategy”. 2019. P. 40-43.
4. Зарубина Е. В., Журавлева Л. А., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Типы экологического поведения личности и социальных групп // Агропромышленный комплекс: стратегия развития: материалы Международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение сельского хозяйства», посвященной 80-летию Уральского государственного аграрного университета. Екатеринбург, 2020. С. 119-128.
5. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Алгоритм построения системы управления трудовой мотивацией персонала // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования: сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 179-181.
6. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Проблема удовлетворенности трудовой деятельностью персонала в современных организациях // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования: сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 182-184.

**А. В. Лоскутова**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**Е. В. Зарубина**, кандидат философских наук,  
доцент Уральского государственного  
аграрного университета

## **СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА**

### **Аннотация**

В статье рассматривается такая технология управления персоналом, как обучение. Анализируются традиционные и современные методы обучения персонала. Особое внимание уделяется типичным проблемам в обучении персонала.

### **Ключевые слова**

Персонал, технологии обучения персонала, виды обучения, развитие персонала, методы обучения, программы обучения.

Качество обучения персонала в современных организациях является актуальным, потому что без обучения персонала невозможно процветание и развитие предприятия.

По мнению Кибанова А. Я., обучение – целенаправленный процесс двусторонней деятельности педагога и учащегося по передаче и усвоению знаний [1, с. 210].

Образование – процесс и результат усвоения полученных знаний, умений, навыков и способов поведения, необходимых для подготовки человека к жизни и труду [2, с. 55].

Результат профессионального образования – подготовленность человека к определенному виду трудовой деятельности, профессии, что подтверждается документом (аттестатом, дипломом, свидетельством) об окончании соответствующего учебного заведения [3, с. 30].

Обучение персонала представляет собой организованный целенаправленно, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, навыками, способами общения и умения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т.п. [4, с. 69].

Следует различать три вида обучения. Подготовка кадров – планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих специальными знаниями, умениями, навыками и способы общения. Повышение квалификации кадров – обучение кадров для усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к данной профессии или повышением в

должности. Переподготовка кадров – обучение кадров, целью которых является освоение новых знаний, умений, навыков и способов общения, связанных с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда [5, с. 13].

Особый интерес представляют методы обучения, так как они отличаются разнообразием. В современных организациях все шире используются новые, нетрадиционные методы обучения персонала [6, с. 239].

К традиционным методам относятся лекции, семинары, самообучение (например, видеообучение), стажировка, наставничество и ротация. Традиционные методы преобладают и сегодня, но они имеют ряд недостатков. В частности, традиционные методы обучения не позволяют учитывать разный уровень знаний, не предполагают обратной связи и проверки степени усвоения материала [7, с. 98].

К относительно новым, нетрадиционным методам обучения относятся: модульное обучение, case-study (кейс-обучение), тренинг, деловая игра, ролевые игры, поведенческое моделирование, сторителлинг (рассказывание историй), обучение действием, метод формирования рабочих групп, баскет-метод и ряд других. Все нетрадиционные методы обучения персонала являются интерактивными, а потому более эффективными и интересными, чем традиционные методы обучения персонала [8, с. 44]. Рассмотрим нетрадиционные методы обучения более подробно.

**Модульное обучение** представляет собой отдельную и самостоятельную часть какой-либо системы обучения, например, заверченный фрагмент занятия, направленный на развитие необходимого навыка. Подчеркнем, что модульное обучение широко распространено в подготовке менеджеров по продажам, HR-специалистов, управленцев, маркетологов [9, с. 27].

**Кейс-обучение** – это разбор практических ситуаций из опыта деятельности организации. Метод популярен в финансовой, маркетинговой и управленческой сферах. Рассмотрение кейсов проходит как анализ и групповое обсуждение теоретических и практических ситуаций, которые могут быть представлены в виде описания, видеofilmа или ролевой игры. В дискуссии ученики играют активную роль, а инструктор направляет и контролирует их работу. Цель кейс-обучения заключается в обучении слушателей при самостоятельной работе и работе в группе анализировать информацию, структурировать ее, определять ключевые проблемы, выявлять и оценивать альтернативные пути решения, выработать программы действий [10, с. 82]. Метод позволяет развить навыки анализа и принятия решений по определенным вопросам профессиональной деятельности.

**Тренинг** – обучение, в котором теоретические блоки материала минимизированы и основное внимание уделяется практической отработке навыков и умений. В процессе моделирования заданных ситуаций обучающиеся получают возможность развить и закрепить необходимые навыки, освоить новые модели поведения, изменить отношение к собственному опыту. В рамках тренинга нередко проводятся деловые, ролевые и имитационные игры (о каждом из этих методов мы поговорим далее), разбор конкретных практических ситуаций и групповые дискуссии. Тренинг обеспечивает интенсивное обучение и ориентирован в первую очередь на получение навыков, необходимых в повседневной работе.

**Деловые игры.** Они наиболее близки к реальной профессиональной деятельности обучающегося. В условиях деловых игр создаются максимально благоприятные возможности для того, чтобы участники творчески и эмоционально включились в отношения, подобные действительным отношениям в производстве. Деловые игры позволяют всесторонне исследовать конкретную проблему, оценить готовность и умение сотрудников решать такие проблемы, обучить моделировать реальные ситуации.

**Ролевые игры** относятся к методам активного обучения и часто используются в ходе тренингов различного рода. Особенно полезны при обучении навыкам межличностного общения. Участники обучения попадают в игровые ситуации, которые моделируют или воспроизводят реальные или типичные рабочие ситуации, возникающие в процессе взаимодействия с коллегами, руководством и подчиненными. При этом обучающиеся играют определенные роли (начальник и подчиненный, менеджер по продажам и клиент) в определенных обстоятельствах, стараясь добиться решения поставленной учебной задачи. Ценность ролевых игр в проигрывании ролей и последующем обсуждении результатов.

**Сторителлинг (storytelling** – «рассказывание историй»). Этот метод обучения заключается в том, чтобы с помощью «мифов» и историй из жизни организаций обучать молодых сотрудников правилам работы в ней. Данный метод действенен уже в процессе подбора персонала на вакантные должности, когда интервьюер рассказывает о компании, таким образом подготавливая к ее традициям, философии, корпоративной культуре. Перед выходом на работу сотрудник также знакомится со всеми необходимыми ему локальными нормативными актами. При выходе на работу непосредственный руководитель помогает новому сотруднику быстрее освоиться с коллегами, организационной структурой компании, должностной инструкцией и другими локальными нормативными актами, необходимыми для работы, стандартами и философией

компании. Рассказывание историй и легенд может облегчить период адаптации нового сотрудника и формирует его лояльность к компании.

**Метод формирования рабочих групп** используется, когда необходимо найти способы решения какой-либо производственной ситуации. Участниками группы могут быть специалисты любого уровня. Перед ними ставится определенная задача, которую нужно решить за конкретный промежуток времени. Группа разрабатывает алгоритм действий, а также определяет сроки его реализации. Особенность метода заключается в том, что рабочая группа выносит свое решение в форме списка действий по достижению цели, а затем эти предложения передаются на рассмотрение руководству компании. Данная форма обучения развивает самостоятельность сотрудников, а также повышает их мотивацию: сотрудники непосредственно ощущают свое влияние на ситуацию внутри организации.

**Баскет-метод** (basket в переводе с английского «корзина») представляет собой имитацию ситуаций, часто встречающихся в практике работы руководителей. Обучаемому предлагают выступить в роли руководителя, которому требуется в срочном порядке разобрать накопившиеся на его столе деловые бумаги (корреспонденцию, докладные записки, отчеты и т.д.), предприняв по ним определенные действия. Упражнение можно усложнять телефонными звонками, визитами разных людей, незапланированными встречами и т.п. В ходе самостоятельной работы слушатель должен проанализировать каждый документ, упорядочить полученную информацию, определить наиболее острые проблемы, принять решения по выявленным задачам и подготовить документы для реализации решений.

Таким образом, в настоящее время существует множество различных методов обучения персонала, каждый из них имеет как достоинства, так и недостатки. Очень распространены методы, при которых большое внимание уделяется практической основе передаваемых слушателям знаний, навыков и умений. Популярны и относительно доступны тренинги, групповые обсуждения, деловые и ролевые игры, кейсы. Современное обучение максимально приближено к профессиональной реальности [11, с. 231].

При планировании обучения в каждой организации необходимо учитывать немало факторов. Выбор метода зависит от цели обучения - должен ли сотрудник в первую очередь получить новые знания, выработать новые навыки или ценности?

С помощью анализа документов и анкетирования на предприятии ОАО «Глория Джинс» была проанализирована система обучения персонала. Было

выявлено, что руководством исследуемой организации используются следующие методы обучения персонала.

Наиболее распространенным методом обучения персонала является обучение на рабочем месте, когда опытного работника просят взять шефство над новичком и на реальных примерах показать ему, как следует выполнять ту или иную работу. Данная форма обучения имеет много преимуществ, среди которых – небольшие затраты на обучение и материалы, простота передачи знаний о процессе труда. Место обучения – это место работы [12, с. 976].

Следующим методом обучения персонала является «Утреннее собрание магазина». Это ежедневное собрание сотрудников магазина, которые находятся на рабочем месте, для обсуждения задач на день, повторения теоретических знаний, постановки новых целей на день, которые нужно будет применить на практике. Место обучения – это место работы.

Также к методу обучения относится изучение «Папки продавца», где отображены основные характеристики организации, должностные инструкции, политики и процедуры организации, основы визуального мерчендайзинга. Оценкой которого является прохождения теста на повышение квалификации. Место обучения – это место работы.

Проведенное исследование показывает, что в организации не хватает методов обучения за пределами компании. Например, курсы повышения квалификации, в специально отведенных для этого местах.

С целью определения эффективности обучения, проанализируем, насколько полно обеспечиваемое компанией обучение покрывает потребности персонала.

Результаты анализа приведены на рисунке 1.

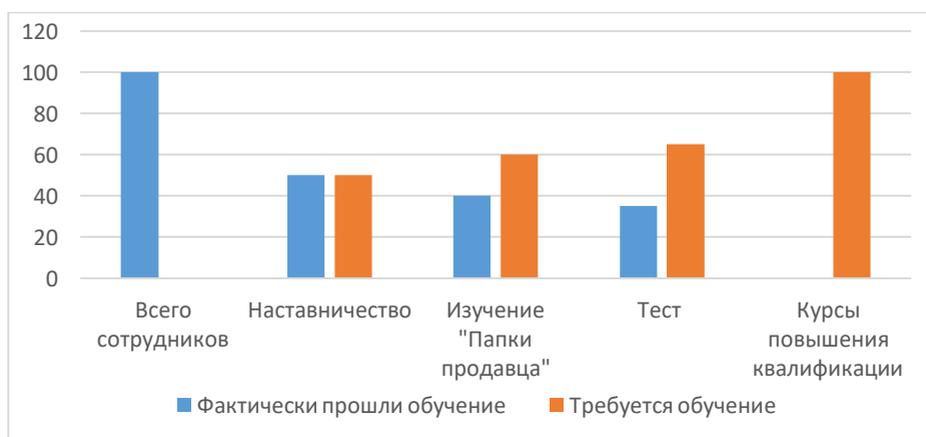


Рис. 1

На основе рисунка 1, можно сделать вывод, что 20% сотрудников нуждаются в изучении «Папки продавца». Из-за этого 30% сотрудников не смогли пройти тест на повышение квалификации. Это свидетельствует о том, что все сотрудники нуждаются в курсах повышения квалификации. Единственный метод, который оказался эффективным – наставничество.

Для уточнения этих данных был проведен опрос, результаты которого представлены на рисунке 2. Было выяснено, что примерно половина сотрудников недовольна качеством обучения.

Эти данные объясняют повышенную текучесть кадров среди сотрудников организации. Так как у неквалифицированного сотрудника возникает страх, перед выполнением новых поставленных задач. После этого в большинстве случаев он не справляется с ними, потому что ему не хватает знаний и практического опыта. И такой сотрудник начинает задумываться об увольнении.

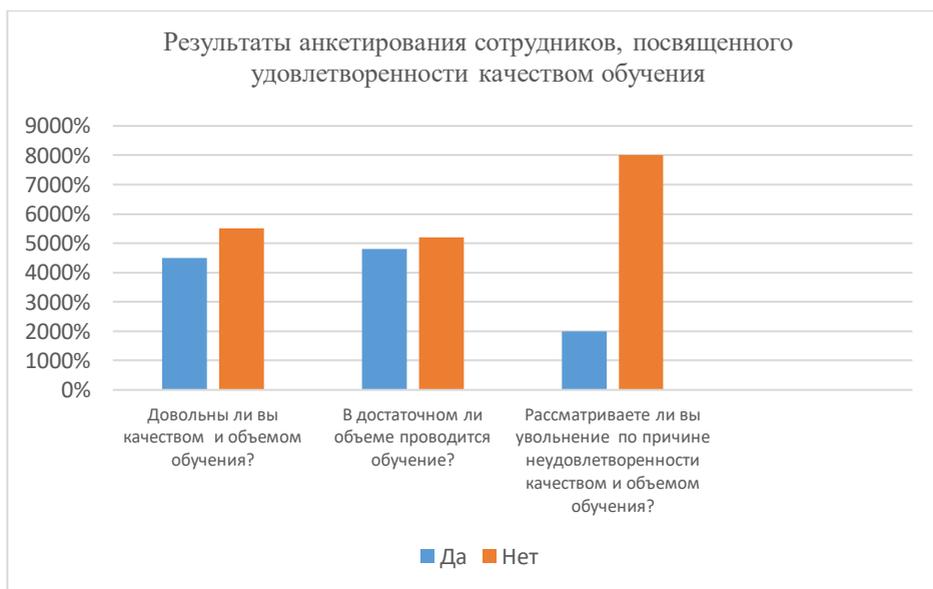


Рис. 2

Негативные последствия несовершенства обучения персонала проявляются в недовольстве сотрудников обучением, повышении текучести кадров и снижении уровня мотивации, а также наблюдается снижение качества услуг.

Таким образом, существуют определенные проблемы с обучением персонала на исследуемом предприятии. Необходимо совершенствовать систему обучения персонала в организации с помощью использования интерактивных методов обучения.

### **Библиографический список**

1. Кибанов А. Я. Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. М. : НИЦ ИНФРА-М, 2013. 301 с.
2. Воронин Б. А., Чупина И. П., Воронина Я. В. Человеческий капитал как основа развития аграрной организации // Аграрный вестник Урала. 2019. № 3 (182). С. 52-57.
3. Журавлева Л. А., Кружкова Т. И., Рущицкая О. А. Проблемы и инновационные технологии в преподавании экономических дисциплин // Аграрное образование и наука. 2016. № 5. С. 30.
4. Воронин Б. А., Васильцова Л. И., Александрова Н. А. Управление персоналом. Екатеринбург, 2009. 165 с.
5. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Закрепление новых специалистов на предприятиях: проблемы и тенденции // Международный журнал прикладных наук и технологий Интеграл. 2018. № 4. С. 13.
6. Симачкова Н. Н. К проблеме управления мотивацией персонала в организации // Формирование конкурентной среды, конкурентоспособность и стратегическое управление предприятиями, организациями и регионами : сборник статей IV Международной научно-практической конференции / под ред. О. А. Лузгиной. Пенза, 2019. С. 237-240.
7. Филкина Ю. Ю., Зарубина Е. В. Проблемы обучения персонала на производственных предприятиях // Молодежь и наука. 2017. № 3. С. 98.
8. Журавлева Л. А., Завьялова Н.В. ИТ-технологии в образовании как способ повышения эффективности обучения и профилактики негативной молодежной девиантности // Диспут плюс. 2014. № 5 (25). С. 43-49.
9. Зарубина Е. В. Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Совершенствование подготовки высококвалифицированных специалистов для агропромышленного комплекса // Московский экономический журнал. 2018. № 3. С. 27.
10. Зарубина Е. В., Петрова Л. Н., Шарипова Н. Ф. Аттестация персонала как фактор повышения производительности труда // Проблемы развития предприятий: теория и практика : сборник статей VI Международной научно-практической конференции. 2019. С. 79-83.

11. Петрякова С. В., Радионова С. В., Горбунова О. С. Производительность труда как основа эффективности функционирования организации // Бизнес. Образование. Право. 2018. № 2 (43). С. 229-231.

12. Чупина И. П. Формирование общей стратегии маркетинга вуза как выбор стратегии образовательных услуг // Наука сегодня: теория, практика, инновации : сборник XI Международной научно-практической конференции. 2016. С. 976-979.

**С. А. Марданова**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;  
**Л. Н. Петрова**,  
старший преподаватель  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ПОДБОР ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

### **Аннотация**

Подбор персонала – это система мер, предусматриваемых организацией для привлечения работников, обладающих необходимыми профессиональными навыками и моральными качествами и способных выполнять на производстве все должностные обязанности.

### **Ключевые слова**

Подбор персонала, организация, кандидат, вакантная должность.

Подбор персонала – наиболее ответственный этап в управлении персоналом, так как ошибка обходится слишком дорого. Умение нанимать на работу наиболее подходящих людей является большим и довольно редким талантом, которым может владеть управляющий персоналом.

Подбор персонала – это система мер, предусматриваемых организацией для привлечения работников, обладающих необходимыми профессиональными навыками и моральными качествами и способных выполнять на производстве все должностные обязанности [2, с. 24]. Исследователи отмечают, что на подбор работников влияют три основных фактора: уровень выдвигаемых требований к персоналу, общая кадровая политика, сложившийся имидж организации, включая оплату труда [1, с. 32].

Формирование системы подбора персонала предполагает выбор между внутренними – за счет сотрудников самой организации и внешними источниками - за счет ресурсов внешней среды.

Главным условием эффективности в процессе отбора работников является его технологичность, а именно наличие определенных процедур, которые регламентируют документы, стандартных бланков и форм, а также других документов, используемых при отборе. Немалую роль играет структурированная система хранения информации и открытость для систематического анализа получаемых результатов [9, с. 75].

Преимущества привлечения из внутренних источников: появление шансов для служебного роста; повышение степени привязанности к организации;

улучшение социально-психологического климата на производстве [7, с. 59]; низкие затраты на привлечение кадров. Претендентов на должность хорошо знают в организации; претендент на должность знает данную организацию; освобождение занимаемой должности для роста молодых кадров данной организации; быстрое заполнение освободившей штатной должности, без длительной адаптации; рост производительности труда (если перевод на новую должность совпадает с желанием претендента); решается проблема занятости собственных кадров; повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом [13, с. 182].

Недостатки привлечения из внутренних источников: сохранение уровня оплаты труда, сложившегося в данной организации (претендент со стороны может предъявить более высокие требования в отношении оплаты труда по сравнению с существующей на рынке в данный момент); ограничение возможности для выбора кадров [12, с. 180].

Возможны напряженность или соперничество в коллективе в случае появления нескольких претендентов на должность руководителя; появление панибратства при решении деловых вопросов, так как только вчера претендент на должность руководителя был наравне с коллегами; нежелание отказать в чем-либо сотруднику, имеющему большой стаж работы в данной организации; снижение активности рядового работника, претендующего на должность руководителя, так как автоматически преемником является заместитель руководителя [10, с. 99].

Преимущества привлечения из внешних источников: более широкие возможности выбора; появление новых импульсов для развития организации; новый человек, как правило, легко добивается признания. Прием на работу покрывает абсолютную потребность в кадрах; меньшая угроза возникновения интриг внутри организации [11, с. 120].

Недостатки привлечения из внешних источников: Более высокие затраты на привлечение кадров; высокий удельный вес работников, принимаемых со стороны, способствует росту текучести кадров. Ухудшается социально-психологический климат в организации среди давно работающих; высокая степень риска при прохождении испытательного срока; длительный период адаптации; плохое знание организации; блокирование возможностей служебного роста для работников организации; нового работника плохо знают в организации [8, с. 87].

Процесс подбора персонала включает несколько этапов [6, с. 125]:

1. Определение потребности в новых работниках.

Потребность в персонале – это совокупность работников соответствующей структуры и квалификации, объективно необходимых фирме для реализации стоящих перед ней целей и задач, согласно избранной стратегии развития [2, с. 23].

2. Разработка требований к кандидатам на вакантную должность. Это процесс начинается с составления заявки на подбор кандидата. Процесс подбора персонала начинается с заполнения заказчиком (руководителем структурного подразделения) бланка заявки на подбор кандидата.

3. Поиск и привлечение кандидатов на вакантную должность с использованием разнообразных источников. После формирования профиля должности разрабатывается и утверждает комплекс мероприятий по поиску/подбору кандидатов.

4. Сбор информации о кандидатах на вакантную должность. Первичный отбор персонала на заявленную вакансию. Проводится интервью и в случае положительной оценки соискатель допускается к следующему этапу процедуры подбора. По каждому кандидату составляется профиль личности и дается общая оценка соответствию кандидата требованиям вакансии.

5. Оценивание кандидата на вакантную должность. Собеседование с линейным менеджером. Рекрутер передает заказчику следующие данные о кандидате:

- резюме;
- общую оценку кандидата;
- результаты психологического тестирования (если проводилось).

6. Принятие решения о приеме кандидата. На этом этапе рекрутер подает на рассмотрение лицу, принимающему решение пакет документов:

- резюме кандидата;
- результаты психологического тестирования (если проводилось);
- рекомендации с предыдущих мест работы кандидата;
- заключение СБ.

Назначается дата и время повторного собеседования с кандидатом. При положительном решении рекрутер направляет кандидата в отдел кадров для оформления документов.

7. Оформление на работу. Если соискатель соответствует всем требованиям должности, руководитель структурного подразделения согласовывает с ним дату фактического выхода на работу.

Можно сделать вывод, что в современных условиях жизни определяющим фактором, который влияет на конкурентоспособность предприятия или организации, на ее экономический рост и эффективность, является наличие

человеческих ресурсов, способных профессионально и эффективно решать поставленные задачи [9, с. 84].

### Библиографический список

1. Дейнека А. В. Управление персоналом : учебник. М. : Дашков и К<sup>о</sup>, 2013. 130 с.
2. Александрова Н. А., Л. И. Васильцова, Н. Б. Фатеева. Основы кадровой политики и кадрового планирования. Екатеринбург : Уральский ГАУ, 2014. 228 с.
3. Александрова Н. А., Воронин Б. А., Набоков В. И., Петрова Л. Н., Фатеева Н. Б. Управление персоналом организации : учебник. Екатеринбург : Уральский ГАУ, 2017. 225 с.
4. Шмерко Л. С., Шарипова Н. Ф. Внедрение инструментов для отбора персонала в организации // Молодежь и наука. 2017. № 4-1. С. 84.
5. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Закрепление новых специалистов на предприятиях: проблемы и тенденции // Международный журнал прикладных наук и технологий Интеграл. 2018. № 4. С. 13.
6. Зарубина Е. В. Технологии набора персонала на предприятиях АПК // Современные концепции развития науки : сборник статей Международной научно-практической конференции. / отв. ред. А. А. Сукиасян. 2017. С. 59-61.
7. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учебное пособие. М. : КноРус, 2012. 310 с.
8. Куанышпаева А. К., Шарипова Н. Ф. Совершенствование методов отбора персонала в организации // Молодежь и наука. 2017. № 4-1. С. 75.
9. Фатеева Н. Б. Инновации в сфере комплектования персонала (на примере организаций АПК Свердловской области) // Аграрный вестник Урала. 2014. № 5 (123). С. 98-100.
10. Зарубина Е. В., Журавлева Л. А., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Типы экологического поведения личности и социальных групп // Агропромышленный комплекс: стратегия развития : материалы Международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение сельского хозяйства», посвященной 80-летию Уральского государственного аграрного университета. Екатеринбург, 2020. С. 119-128.
11. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Алгоритм построения системы управления трудовой мотивацией персонала // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 179-181.

12. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Проблема удовлетворенности трудовой деятельностью персонала в современных организациях // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 182-184.

**А. И. Мартыненко**, магистрант

Уральского государственного  
аграрного университета;

**Е. В. Зарубина**,

кандидат философских наук, доцент  
Уральского государственного

аграрного университета

## **ХАРАКТЕРИСТИКИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

### **Аннотация**

В статье рассматривается понятие интеллектуального капитала как одной из характеристик человеческих ресурсов современного предприятия. Выделяются качественные и количественные характеристики интеллектуального капитала, его источники и ключевые особенности.

### **Ключевые слова**

Организация, управление персоналом, человеческий капитал, интеллектуальный потенциал, развитие интеллектуального потенциала.

На современном этапе развития экономических отношений большое значение как для самой организации и его персонала, так и для государства в целом имеет накопление знаний и их рациональное использования. Сталкиваясь с необходимостью роста и развития в конкурентной среде, для организаций на первое место выходит человеческий ресурс, знания которого становятся непосредственной производительной силой к совершенствованию методов управления и продаж, технологий и организации производства.

Интеллектуальный потенциал организации – это совокупность способностей персонала создавать, накапливать и применять интеллектуальные ресурсы с их последующей трансформацией в инновационные разработки, методы, технологии и инструменты, применимые к некоторой сфере менеджмента [1, с. 47].

Характеристика интеллектуального потенциала организации включает его количественные и качественные стороны, источники, принципы и место в системе управления.

К количественным сторонам характеристики интеллектуального потенциала специалисты относят:

– численность персонала – специалистов, рабочих, руководителей;

– количество рабочего времени, которым располагает персонал при нормальной интенсивности труда [2, с. 27].

К качественным сторонам характеристики интеллектуального потенциала относятся:

– физический и психологический потенциал, состояние здоровья, выносливость, стрессоустойчивость;

– общий объем специальных знаний, навыков и умений, уровень образования, квалификации и подготовки, способствующих труду определенного качества;

– текущий качественный уровень ответственности и сознательности у персонала, интереса и стремления к сопричастности и деятельности в компании.

Кратко рассмотрим вопрос об источниках интеллектуального капитала. Интеллектуальный потенциал организации проистекает из потенциала конкретных сотрудников, обладающих различными видами капиталов, которые способны превратиться в реальный желаемый результат.

К данным видам капитала, являющимся источниками интеллектуального потенциала сотрудника, можно отнести [3, с. 183]:

1. Витальный капитал, который связан с физическим и психологическим состоянием здоровья, свойствами и типом характера, а также заложенными в человеке талантами.

2. Культурный капитал – это языковая и культурная компетенция человека, его богатство в форме знаний или идей, которые легитимируют статусы и власть, поддерживают установленный социальный порядок, существующую в обществе иерархию.

3. Духовный капитал – это приобретаемые человеком в ходе жизни некоторые устои и взгляды путем саморазвития и самосовершенствования, представляющие собой внутренние силы и моральные взгляды, сознание, мышление, психические способности и свойства личности.

4. Креативный капитал представляет собой способность человека, воспроизводя в сознании окружающий мир, мыслить нестандартно и, таким образом, генерировать новые знания, а также принимать оперативные решения, что особенно важно в динамично изменяющейся экономической, законодательной, профессиональной и прочих средах.

5. Человеческий капитал, который рассматривается как совокупность накопленных знаний, умений и навыков, уровень образования, результаты обмена знаниями и информацией, опыт, что находит применение в процессе рабочей деятельности в форме высококвалифицированного труда [4, с. 41].

6. Социальный капитал находит своё выражение в социальных связях человека (родство, знакомство, членство в различных группах и объединениях), во взаимном доверии и взаимной помощи, уровне межличностных отношений [7, с. 180].

Представленные виды капитала, выступая источниками к существованию интеллектуального потенциала, отличны от прочих известных видов капиталов тем, что они, по большей части, накапливаются, воспроизводятся и развиваются человеком самостоятельно, в процессе его жизнедеятельности, и имеют наибольшую ценность для его обладателя.

В связи со сказанным, целенаправленная деятельность, имеющая целью поддержку и развитие интеллектуального потенциала сотрудника, становится ключевым направлением в управлении человеческими ресурсами, обеспечивающим наибольшую отдачу и приверженность сотрудника целям деятельности организации. Несомненным доводом к изучению, финансированию и развитию интеллектуального потенциала организации, является его нематериальность как актива, не подвергающегося физической амортизации, но способного к совершенствованию и приобретению более высокой стоимости [6, с. 120].

В контексте управления интеллектуальным потенциалом организации, можно отметить, что работа в данном направлении начинается еще на стадии формирования человеческих ресурсов – планирования численности и профессионально-квалификационной структуры персонала. Затем следует набор, отбор, испытание кандидатов, а также определение его заработной платы и льгот с тем, чтобы осуществить первичное материальное стимулирование, которое станет основой для всех последующих воздействий на сотрудника, как на объект управления интеллектуальным потенциалом.

Подчеркнем, что в тех случаях, когда руководство организации осознает важность развития интеллектуального потенциала и делает ставку на своих сотрудников, задачи и полномочия отдела по развитию персонала серьезно расширяются и могут включать в себя:

- сбор, анализ и оценку о составляющих интеллектуального потенциала сотрудников, его особенностях, доступных резервах;
- разработку и применение современных, обоснованных научными подходами, методов управления развитием потенциала;
- прогнозирование, учет и анализ показателей развития личного потенциала сотрудника во взаимодействии с развитием организации в целом;
- составление и корректировку планов развития в соответствии с изменениями среды, прогнозирование экономического эффекта;
- разработку программ, методов, стандартов и циклов развития и задействования интеллектуального потенциала;
- оценку и снижение рисков, возникающих при управлении интеллектуальным потенциалом;

– создание и структуризацию корпоративной базы данных, знаний, разработок и публикаций сотрудников, анализ опыта реализации инновационных проектов;

– развитие социально-бытовых, экономических и производственных условий труда;

– разработку методов и инструментов мотивации персонала к обучению, развитию, саморазвитию и задействованию потенциала в работе;

– повышение лояльности сотрудников и их приверженности организации.

Отметим, что управление интеллектуальным потенциалом современной организации должно быть направлено на развитие человеческого (индивидуального) потенциала, организационного потенциала и инновационного потенциала, а также на обеспечение условий равноправного и партнерского движения интеллектуальных ресурсов с тем, чтобы его задействование не встречало сопротивления со стороны персонала, но обеспечивало дружелюбные и открытые отношения в коллективе.

Очень важно понимать, что в условиях современных технических, технологических и общественных изменений только эффективная совместная работа всех участников производственного процесса может гарантировать успех [5, с.178].

Таким образом, лишь при осознании всей сложности и значимости интеллектуального потенциала, будучи объектом наблюдения, изучения, воздействия и поощрения, возможно задействование персонала к развитию организации, повышению её конкурентоспособности и доходности, возникновению синергетического эффекта от целостности и единой направленности целей и задач работника и работодателя.

### **Библиографический список**

1. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б. Проблемы управления персоналом на предприятиях АПК // Повышение управленческого, экономического, социального и инновационно-технического потенциала предприятий, отраслей и народно-хозяйственных комплексов : сборник статей IX Международной научно-практической конференции /под общей редакцией Ф. Е. Удалова, В. В. Бондаренко. 2018. С. 46-50.

2. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Совершенствование подготовки высококвалифицированных специалистов для агропромышленного комплекса // Московский экономический журнал. 2018. № 3. С. 27.

3. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Проблема удовлетворенности трудовой деятельностью персонала в современных организациях // От инерции к развитию: научно-инновационное

обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 182-184.

4. Горбунова О. С., Бражник М. В. Человеческий капитал сельского хозяйства и проблемы его роста // Аграрное образование и наука. 2018. № 1. С. 41.

5. Симачкова Н. Н., Дамбаева И. В., Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б. К проблеме оценки эффективности системы мотивации персонала в организации // Теория и практика управления сельским хозяйством : материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. 2019. С. 176-181.

**Т. А. Машаров**, студент  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**Е. В. Зарубина**,  
кандидат философских наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА СОВРЕМЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

### **Аннотация**

В статье кратко рассмотрена мотивация трудовой деятельности как одна из важнейших технологий управления персоналом на современных предприятиях. Особое внимание уделено алгоритму построения системы мотивации трудовой деятельности в организации.

### **Ключевые слова**

Мотивация трудовой деятельности, система мотивации, программа мотивации, стимулирование.

Мотивация представляет собой побуждение человека к эффективной деятельности по достижению целей организации и своих личных целей [1, с. 176]. Мотивация – это внутреннее побуждение человека, которое влияет на направленность, интенсивность и настойчивость его действий по достижению намеченной цели.

Структуру мотивации исследователи рассматривают как последовательное движение от воздействия различных стимулов на потребности личности к ее интересам, целям, мотивам, действиям, получаемому вознаграждению и полному или частичному удовлетворению потребности [2, с. 179]. Мотивация представляет собой внутреннее стремление удовлетворить определенную потребность сотрудника организации путем действий по достижению цели, удовлетворяющей этой потребности. Отсутствие мотивации, в свою очередь, влияет отрицательно на производительность труда. Мотивация, таким образом, является мощным инструментом в управлении персоналом и одной из важнейших технологий управления персоналом в современных организациях.

Подчеркнем, что мотивация как важнейшая технология управления персоналом и ключ к эффективному управлению организацией пока остается недооцененной во многих отечественных организациях, особенно на предприятиях агропромышленного комплекса

Для построения эффективной системы мотивации персонала в организации необходимо выполнить ряд последовательных действий. Алгоритм построения системы мотивации состоит в следующем [3, с. 182]:

1. Исследование мотивационных предпочтений персонала организации. Такое исследование проводится с помощью количественных и качественных методов социологии по заранее подготовленной программе из количественных методов социологического исследования системы мотивации персонала на предприятии самым распространенным из которых является анкетирование. Для исследования мотивации сотрудников применяются также качественные методы, к которым относятся разные виды интервью.

2. Описание и анализ полученных результатов, результатом которых становится выявление мотивационных предпочтений сотрудников организации, а также выделение проблем в существующей системе мотивации персонала. Одним из современных способов закрепления результатов проведенного исследования мотивации персонала в организации является составление карточек мотиваторов всех сотрудников организации или ключевых специалистов [4, с. 47].

3. Разработка программы мотивации персонала на основе проведенного исследования и выделенных проблем в сфере мотивации. При этом в программу включаются как монетарные, так и нематериальные способы мотивации персонала. Исследование системы мотивации в современных организациях показывают, что как правило, молодые сотрудники предпочитают материальные способы мотивации; сотрудники зрелого и старшего возраста – нематериальные способы мотивации, например, профессиональное обучение или профессиональную переподготовку за счет работодателя [5, с. 41].

4. Внедрение разработанной системы мотивации персонала.

Исследования системы мотивации персонала на ряде предприятий г. Екатеринбурга летом 2020 года проводились по описанному алгоритму. В качестве методов исследования использовались анкетирование, экспертное интервью с представителями основных категорий персонала и работа в фокус-группах.

На предприятиях были выделены следующие способы материальной мотивации сотрудников: система надбавок и доплат, которые осуществляются на основании Положений об оплате труда, отчисления в пенсионные и социальные фонды, частичная компенсация расходов на транспорт. К методам нематериальной мотивации, используемым на предприятиях, относятся: забота о продвижении по карьерной лестнице лучших сотрудников, гибкий график

работы, оплата части стоимости услуг тренажерного зала и массажа, доски почета, награждение эффективных сотрудников грамотами [7].

Обработка результатов исследования показала, что 54% опрошенных сотрудников довольны сложившейся психологической атмосферой в коллективе, 25% сотрудников считают, что атмосфера бывает разная, 21% из опрошенных сотрудников считает атмосферу неблагоприятной для работы.

В результате исследования было выявлено, что 83% сотрудников испытывают постоянную неудовлетворенность системой надбавок и доплат, существующей на их предприятии, и считают, что заслуживают большего, 17% работников довольны получаемыми надбавками и доплатами.

Анализ результатов исследования показал, что 49% респондентов считает, что условия труда и организация работы хорошие; 15% опрошенных полагают, что условия труда и уровень организации труда на разных участках сильно различаются (от хороших до плохих), 36% опрошенных высказали недовольство условиями труда и его организацией.

По результатам проведенного исследования 72% опрошенных сотрудников предприятий считают, что система мотивации нуждается в усовершенствовании; 15% респондентов не понимают, как работает система мотивации; 13% считают систему нормальной и не требующей изменений.

Исследование показало, что 62% респондентов (в основном занимающие руководящие должности) хотят принимать участие в разработке новой системы мотивации и стимулирования труда; 18% не хотят быть членами проектной группы по разработке системы мотивации по разным причинам; 20% респондентов затруднились ответить на вопрос о желании/нежелании участвовать в проектной группе.

Анализ результатов проведенного исследования позволил выделить ряд проблем, которые можно считать типичными в системе мотивации персонала современных организаций [6, с. 27]:

1. Высокий коэффициент текучести персонала на многих предприятиях свидетельствует о неудовлетворительных условиях труда и качестве трудовой жизни.

2. Недостаточно проработанная система надбавок и доплат на ряде предприятий.

3. Недостаточное использование методов нематериальной мотивации сотрудников многих исследованных организаций.

4. Недостаточное участие самих сотрудников в разработке и совершенствовании системы трудовой мотивации персонала ряда организаций [7, с. 13].

Таким образом, существуют типичные проблемы в системе трудовой мотивации персонала многих современных организаций. Результаты проведенного исследования показывают, что к разработке и внедрению мероприятий по совершенствованию управления мотивацией персонала в организации необходимо привлекать самих сотрудников этой организации.

### **Библиографический список**

1. Симачкова Н. Н., Дамбаева И. В., Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б. К проблеме оценки эффективности системы мотивации персонала в организации // Теория и практика управления сельским хозяйством: материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. 2019. С. 176-181.

2. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Проблема удовлетворенности трудовой деятельностью персонала в современных организациях // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования: сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 182-184.

3. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Алгоритм построения системы управления трудовой мотивацией персонала // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования: сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 179-181.

4. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б. Проблемы управления персоналом на предприятиях АПК // Повышение управленческого, экономического, социального и инновационно-технического потенциала предприятий, отраслей и народно-хозяйственных комплексов: сборник статей IX Международной научно-практической конференции /под общей редакцией Ф. Е. Удалова, В. В. Бондаренко. 2018. С. 46-50.

5. Горбунова О. С., Бражник М. В. Человеческий капитал сельского хозяйства и проблемы его роста // Аграрное образование и наука. 2018. № 1. С. 41.

6. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Совершенствование подготовки высококвалифицированных специалистов для агропромышленного комплекса // Московский экономический журнал. 2018. № 3. С. 27.

7. Воронин Б. А., Чупина И. П., Воронина Я. В. Реализация человеческого капитала в организациях аграрного сектора экономики // Аграрное образование и наука. 2020. № 4. С. 13.

**С. Г. Михайлова**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**И. П. Чупина**,  
доктор экономических наук, профессор  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК НАУКА УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЯЮЩЕЙСЯ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ**

### **Аннотация**

Современный стратегический менеджмент имеет свою специфику. Специфика стратегического менеджмента проявляется в том, что он позволяет найти ответы на важные для любой организации вопросы. Это и выводит само понятие управления организацией на новый уровень, так как показывает, насколько сильно могут отличаться цели развития у разных организаций, насколько серьёзны идеологические, психологические, философские различия между ними.

### **Ключевые слова**

Стратегический менеджмент, стратегическое планирование, управление организацией, направления развития.

Эффективность деятельности крупных и мелких предприятий невозможна без осуществления стратегического управления.

Если у организации нет единой стратегии, то не исключено, что различные подразделения выработают разнородные, противоречивые и неэффективные решения. Служба сбыта будет бороться за возрождение прежнего спроса на продукцию фирмы, производственные подразделения – делать капитальные вложения в автоматизацию устаревающих производств, а служба НИОКР разрабатывать новую продукцию на базе старой технологии. Это приведет к конфликтам, задержит переориентацию фирмы и сделает ее работу неритмичной и неэффективной [1, с. 45].

Современный стратегический менеджмент имеет свою специфику. Специфика стратегического менеджмента проявляется в том, что он позволяет найти ответы на такие важные для любой организации вопросы, как: в каком направлении мы движемся? какова цель нашего движения? для чего мы существуем? Если ранее ответы на этот вопрос считались общеизвестными, и основной задачей менеджмента было условно «просчитать дорогу из пункта А в пункт Б», то есть решить, за счёт каких ресурсов будет осуществляться достижение цели, то сейчас стратегическое управление начинается не с планирования, а с целеполагания. Это очень важно и выводит само понятие

управления организацией на новый уровень, так как показывает, насколько сильно могут отличаться цели развития у разных организаций, насколько серьёзны идеологические, психологические, философские различия между ними.

Эволюция современной корпорации на рубеже XX–XXI вв. определила характер изменений в подходах к сути и типу стратегического управления фирмой. На смену школы позиционирования, стратегии конкурентных преимуществ на рынках пришла идеология ресурсного подхода, разрабатываются в качестве приоритетных стратегии лидерства, «опережающего менеджмента», инновационного менеджмента, сетевая концепция стратегического управления. Определяющим в стратегии фирмы становится ее внутренний потенциал как динамической организации со сложной структурой интересов участников корпорации, создание и реализация собственных уникальных организационных компетенций [3, с. 7761].

Вторым важным аспектом является постоянно возрастающая роль внешних факторов. В настоящее время менеджеры вынуждены не просто учитывать действие факторов, находящихся вне организации, но и уметь прогнозировать изменения этих факторов, как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе. Организация, как открытая система, зависит от внешнего мира в отношении поставок ресурсов, кадров, потребителей. Менеджер должен уметь выявлять существенные факторы в окружении, которые повлияют на его организацию, подбирать методы и способы реагирования на внешние воздействия с учётом того, что окружающая среда, способна и стремится изменяться, причём – непредсказуемо.

Третий аспект является следствием второго. Это многовариативность современного менеджмента. О необходимости гибкости стратегии развития знает практически любой управленец. Однако современная стратегия должна быть не просто гибкой, она должна быть не единственной. За последние тридцать лет (с 1987 года), а это тот самый срок, на который часто составляется стратегический план, произошло огромное количество событий, оказавших серьёзное влияние на мировую экономику: рухнула империя плановой экономики – СССР, молодое совсем недавно сотрясаемое внутренними политическими и экономическими перипетиями государство Россия окрепло и стало диктовать свои условия на мировом рынке, на новый уровень вышел Китай, у валюты международной торговли – доллара – появился серьёзный конкурент в виде евро, сотряс мир кризис 2008 года, изменили карту торговых отношений события на Украине 2013-2014 годов... А ведь необходимо учесть и набирающий скорость технический прогресс: если в 80-е годы XX века о

нанотехнологиях слышали единицы, а персональные компьютеры в тогда еще Советском Союзе были только у тех, кто был связан с IT и электронно-вычислительными технологиями, то сегодня мы говорим о массовом использовании нанотехнологий в медицине и производстве, компьютерные технологии с массивных персональных компьютеров «перекочевали» в сотовые телефоны и планшетные компьютеры. Даже самая гибкая стратегия не могла бы учесть такие изменения. Каков будет мир через 15, 30, 50 лет? Современный менеджмент должен спрогнозировать, предсказать несколько вариантов развития событий, чтобы произвести стратегическое планирование [2, с. 97].

Из этого же выходит и следующая важная особенность современного стратегического менеджмента: иные требования к менеджеру. Если раньше менеджером мог стать практически любой человек с базовым экономическим или математическим образованием, то современные тенденции таковы, что в ближайшем будущем можно будет говорить о выделении менеджмента как отдельной науки. В особенности это касается стратегического менеджмента, на примере которого наиболее ярко видны междисциплинарные связи.

Таким образом, сегодня стратегический менеджмент занимает особое место в менеджменте предприятия, играя важнейшую роль в его развитии. Велика его роль и в менеджменте как науке, так как стремительное развитие окружающего мира делает область стратегического менеджмента актуальной для изучения.

### **Библиографический список**

1. Воронин Б. А. Система управления сельским хозяйством в Российской Федерации: состояние, проблемы совершенствования // *Управленец*. 2010. № 1-2. С. 40-48.
2. Чупина И. П. Создание системы антикризисного управления в сельскохозяйственной организации // *Аграрный вестник Урала*. 2017. № 8 (162). С. 95 – 100.
3. Krivtsov A. I., Polinova L. V., Chupina I. P. Managing change in the holding company as a factor in solving strategic problems of the region // *International Journal of Environmental and Science Education*. 2016. Vol. 11. № 15. С. 7754-7762.

**Е. А. Морозова**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;  
**О. С. Горбунова**,  
кандидат экономических наук,  
старший преподаватель  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ АУДИТА ЗАТРАТ НА ПРОИЗВОДСТВО ПРОДУКЦИИ ЖИВОТНОВОДСТВА**

### **Аннотация**

Затраты и себестоимость напрямую влияют на финансовый результат организации, поэтому аудит данного участка учета является очень важным. Грамотное планирование проверки и процедуры, проводимые в ходе нее, позволяют выявить проблемные участки учета, а также ошибки в учете и вовремя устранить их.

### **Ключевые слова**

Животноводство, аудит затрат, программа аудита, производство продукции животноводства.

Для планирования аудиторских процедур аудитору необходимо получить перечень операций по учету затрат за проверяемый период.

Источники информации для проверки учета затрат на производство продукции животноводства могут быть следующими:

1. Первичные учетные документы по учету себестоимости произведенной продукции.
2. Учетные регистры, в том числе Главная книга, журналы-ордера, ведомости.
3. Формы учетной документации по инвентаризации.
4. Прочие [1].

На первом этапе аудитором дается оценка эффективности системы внутреннего контроля.

Рассмотрим программу аудита по учету затрат на производство продукции животноводства на примере ООО «Мезенское» Белоярского района Свердловской области (таблица 1).

При калькулировании себестоимости продукции молочного животноводства затраты классифицируются по следующим статьям:

- материальные затраты;
- затраты на оплату труда;
- отчисления на социальные нужды;

- амортизация основных средств;
- прочие затраты [3].

Таблица 1

**Программа аудита по учету затрат  
на производство продукции животноводства**

Перечень аудиторских процедур по разделам аудита	Документы аудируемого лица	Рабочие документы аудитора
<b>1. Аудит учета основных затрат</b>		
1.1. Проверка оформления первичных учетных документов по учёту основных затрат.	Требования накладные, таблицы учёта выборки за смену, ведомость учёта выдачи спецодежды	Контрольный лист, таблица проверки договоров
1.2. Проверка правомерности отнесения затрат к основным средствам.	Первичные учетные документы, разработочные таблицы по расчету амортизации основных средств, расчетно-платежная ведомость, счета-фактуры, ведомость по счету 20	Контрольный лист
1.3. Проверка правильности учета основных затрат по статьям калькуляции.	Первичные учетные документы, разработочные таблицы по расчету амортизации основных средств, расчетно-платежная ведомость, счета-фактуры, ведомость по счету 20	Проверочный лист
<b>2. Аудит учёта накладных расходов.</b>		
2.1. Проверка оформления первичных учетных документов по учету накладных расходов[1].	Первичные учетные документы (авансовые отчеты)	Контрольный лист
2.2. Проверка правомерности отнесения расходов к накладным.	Первичные учетные документы, разработочные таблицы по расчету амортизации основных средств, расчетно-платежная ведомость,	Контрольный лист, таблица проверки договоров

	счета-фактуры, ведомости по счетам 25.1, 25.2, 26	
2.3. Проверка правильности учета накладных расходов по статьям калькуляции.	Первичные учетные документы, разработочные таблицы по расчету амортизации основных средств, счета-фактуры, ведомости по счетам 25.1, 25.2, 26	Проверочный лист
3. Аудит калькулирования себестоимости продукции.		
3.1. Проверка соблюдения выбранного метода учета затрат на производство и калькулирование себестоимости продукции.	Положение об учетной политике	Контрольный лист
3.2. Проверка обоснованности и правильности применения способа калькулирования себестоимости продукции.	Положение об учетной политике	Контрольный лист, таблица проверки договоров
3.3. Проверка правильности выделения объектов калькулирования себестоимости.	Отчетная калькуляция за месяц	Рабочие документы, непосредственно отражающие ход выполнения этих процедур и проверок.
3.4. Проверка правильности разграничения производственных затрат по отчетным периодам.	Ведомости по счетам учета затрат на производство	Проверочный лист
3.5. Проверка правильности распределения общепроизводственных и общехозяйственных расходов между видами продукции.	Ведомости распределения общепроизводственных и общехозяйственных расходов	Контрольный лист, таблица проверки договоров
3.7. Проверка правильности исчисления себестоимости продукции.	Ведомости по счетам учета затрат на производство, отчетная калькуляция за месяц	Контрольный лист

Для первичного учета затрат и выхода продукции в молочном скотоводстве ООО «Мезенское» применяют большое количество различных документов, на основании которых производятся записи в учетные регистры.

Все первичные документы по учету затрат и выходу продукции делятся на следующие группы:

а) документы по учету затрат труда (табель учета рабочего времени, расчет начисления оплаты труда, наряды, приказ об отпуске и т.д.);

б) документы по учету затрат предметов труда (акты на списание материальных ценностей, накладные и т.д.);

в) документы по учету затрат использования средств труда (начисление износа);

г) документы по учету выхода продукции.

Основным документом по учету затрат труда работников является расчет начисления оплаты труда работникам животноводства [5]. Начисление оплаты труда животноводам производится в основном за полученную продукцию (молоко, приплод). Поэтому для начисления оплаты привлекаются и документы, в которых фиксируется выход продукции: журналы учета надоя молока, акты на оприходование приплода животных, акты на перевод животных из группы в группу. На основании зафиксированного в этих документах выхода продукции начисляют оплату труда животноводам в соответствии с действующими расценками [2].

Учет отработанного работниками времени ведут ежедневно по каждому работнику фермы в таблице учета рабочего времени [7].

Основным видом расходов предметов труда в животноводстве является расход кормов, первичный учет которых на фермах ведут в ведомостях учета расхода кормов. Ведомость является комбинированным накопительным документом, на основании которого проводят и выдачу (отпуск) кормов, и списание их в расход. Сводный учет расхода кормов по ферме ведут в журнале учета расхода кормов. В нем на каждый вид и группу животных отводят отдельные страницы для записи расхода кормов по каждому их виду в физической массе, в переводе на кормовые единицы и при необходимости по содержанию перевариваемого протеина.

Расход прочих материальных ценностей (биопрепаратов, медикаментов, дезинфицирующих средств и т.п.) оформляют в установленном порядке лимитно-заборными ведомостями, накладными.

Амортизация основных средств в затраты животноводства включается по данным «Ведомости начисления амортизационных отчислений», а также распределения амортизационных отчислений [8].

Для ежедневного учета надоенного молока используются журналы учета надоя молока. В них учитывается количество надоенного молока дояркой от закрепленной группы коров. Запись делает бригадир. В конце рабочего дня доярки расписываются в журнале за общее количество надоенного молока ими за день, затем ставит свою подпись бригадир. По истечении месяца в журнале подсчитывается итог по надоенному молоку по каждой группе.

Каждый день количество надоенного молока, записанное в журнале, переносится в «Ведомость движения молока». Этот документ ведется в двух экземплярах в течение всего месяца, по окончании которого, один экземпляр вместе с журналами и первичными документами сдается в бухгалтерию, а другой остается на ферме у бригадира. В ведомости движения молока отражается расход молока; продажа государству, использование на общественное питание, в детские сады, школы, на реализацию через магазин, на выпойку телятам, пороссятам [4].

Первичные документы, подтверждающие учет каждого вида затрат, должны быть правильно оформлены и содержать все обязательные реквизиты. Следовательно, в процессе аудита необходимо проверить правильность заполнения первичных документов по учету затрат на производство продукции животноводства.

В результате аудита документирования учета затрат в ООО «Мезенское» установлено, что все документы заполняются правильно, все реквизиты заполнены, подписи имеются. Отмечено отсутствие графика документооборота по участку учета затрат на производство продукции животноводства

### **Библиографический список**

1. Бобкова Е. В., Хоружий Л. И. Аудит затрат на производство в сельском хозяйстве // Аудиторские ведомости. 2014. № 9.
2. Горбунова О. С. Проблемы формирования человеческого капитала в сельском хозяйстве // Вестник Государственного аграрного университета Северного Зауралья. 2015. № 4 (31). С. 128-133.
3. Лялина Т. М., Набоков В. И., Горбунова О. С. Инновационная деятельность организаций животноводства региона и человеческий капитал // Аграрный вестник Урала. 2015. № 2 (132). С. 91-93.
4. Минеева Н. Н., Горбунова О. С. Развитие отрасли животноводства уральского региона в условиях ВТО // Бизнес. Образование. Право. 2013. № 2 (23). С. 108-111.
5. Самойлов В. Н., Малькова Ю. В. Принципы формирования внутрихозяйственных экономических отношений в прибыльных

сельскохозяйственных предприятиях // Аграрное образование и наука. 2016. № 3.

6. Ташкинова Е. Г., Горбунова О. С. Особенности учета и аудита затрат и калькулирования себестоимости продукции животноводства // Молодежь и наука. 2016. № 5. С. 220.

7. Чупина И. П., Воронина Я. В., Чупин Ю. Н. Аграрная реформа как институциональная основа развития сельского хозяйства // Аграрный вестник Урала. 2018. № 6 (173). С. 86-90.

8. Чупина И. П. Создание системы антикризисного управления в сельскохозяйственной организации // Аграрный вестник Урала. 2017. № 8 (162). С. 95-100.

**Л. В. Мусихина**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**А. В. Ручкин**,  
кандидат социологических наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ПРОБЛЕМЫ СОЗДАНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИМИ ПРОЦЕССАМИ**

### **Аннотация**

В статье рассматриваются проблемы преподавания информатики в колледже.

Важность преподавания данной дисциплины обосновывается автором необходимостью формирования профессиональной культуры цифрового общества.

### **Ключевые слова**

Методика преподавания, колледж, информатика.

В современной науке не существует четкого определения интеллекта. Популярным является скорее описание этого понятия как умения справляться с новыми ситуациями; умения решать проблемы; отвечать на вопросы, составлять планы. Значительно сложнее определить различие между интеллектом человека и интеллектом дельфинов или человекообразных обезьян.

Искусственный интеллект (ИИ) – это наука о системах, способных к действиям, которые любому наблюдателю представляются разумными. Искусственный интеллект предусматривает использование методов, созданных на основе разумного поведения людей и животных для решения сложных проблем. Хотя теория искусственного интеллекта относится к одной из новых отраслей интеллектуальных исследований, ее истоки берут свое начало с давних времен. Для правильного понимания ИИ нужно обладать дополнительными знаниями по многим дисциплинам, особенно по философии, что обуславливает актуальность данного исследования [1, с. 140].

При рассмотрении сущностных характеристик искусственного интеллекта возникает вопрос: действительно ли сильный искусственный интеллект должен иметь все свойства человеческого сознания и быть полным ее аналогом. Ведь, предоставление ИИ совершенно всех человеческих качеств будет иметь как преимущества, так и недостатки. Так, предоставление ИИ таких качеств, как эмпатия, чувство юмора, человечность, способность к новаторству было бы большим шагом вперед в плане взаимодействия с человечеством.

Но в то же время вместе с этими положительными «человеческими» качествами появились бы и роботы с совершенно противоположными чертами характера, а это составит значительную угрозу [2, с. 31]. Предоставление им полной свободы может означать, что ИИ захватит власть на Земле, что может закончиться трагически для их же создателей.

Однако эта проблема имеет мало общего с искусственным интеллектом. Борьба между идеями добра и зла существует вечно и не зависит от физического «оборудования», на котором она протекает. Суть в том, что человечество хочет, чтобы «разум», в любом его виде, побеждал «злой ум», но концепция добра требует постоянного улучшения. Однако ИИ должен иметь соответствующий кодекс, как и человек должен следовать определенным заповедям и нормам [3, с. 40].

Важно учесть и то, что человеческий интеллект имеет очень сложное строение. Ученые из Массачусетского технологического института около 16 лет назад выдвинули гипотезу о том, что нейронные сети являются основой психических способностей. Так, оказалось, что в мозге человека есть большой объем отдельных инструкций, которые координируются вместе. Без нейронных сетей сомнительно вообще существовали бы процессы мышления, языковые способности и сознание как таковое. Несмотря на значительный успех, ученые до сих пор не имеют полного понимания работы и строения нейронных сетей, и поэтому вычислительные системы создают на основе примитивных нейронных сетей животных. Помимо этого, искусственные нейронные сети являются крошечными и простыми по сравнению с биологическими аналогами: десятки тысяч нейронов по сравнению с триллионом.

Чрезвычайная сложность создания аналога человеческого мозга говорит о том, что различия между ним и любым ИИ будут, и достаточно существенные. Однако дело не в различиях, а в результатах функционирования: каким бы ни был ИИ, его активность должна определяться определенными ограничениями (которые будут некоторым подобием человеческих этических правил):

1. Создание ИИ должно быть безопасным для людей, а при возникновении ошибок в работе должна существовать возможность устранить их последствия.

2. ИИ не должен ограничивать свободу воли и приватность кого-либо. Хотя речь идет о возможности развития ИИ как самостоятельного творческого существа, нужно проектировать данные системы с установкой совместимости человеческих идеалов достоинства, прав, свобод и, что очень важно, толерантности. Толерантность должна стать основной чертой, которой овладеют все роботы без исключения, ведь именно этой черты не хватает часто даже в прогрессивном гуманистическом обществе.

3. ИИ нельзя использовать для подрывной деятельности и гонки вооружений. Власть, получаемая с помощью контроля высокоразвитых систем, должна уважать и улучшать, а не подрывать социальные и гражданские процессы, от которых зависит здоровье общества [4, с. 14].

Итак, искусственный интеллект должен разрабатываться на благо всего человечества и для формирования такого современного общества, которого люди еще не достигли самостоятельно. Большинство человечества заинтересовано именно в таком развитии ИИ, но эта программу будет нелегко воплотить, поскольку ИИ уже сегодня используется для различных спецопераций и в военных технологиях. Возможно, сущность человеческого сознания никогда не будет познана. Но человечеству, если оно не хочет погубить себя опасным использованием ИИ, придется выработать такие механизмы сотрудничества и такие философские модели будущего, которые устроят возможные угрозы от ИИ.

Проблема определения сознания предстает не как отдельное проблемное поле и не только как тема междисциплинарного исследования, а как общенаучная проблема. Пытаясь понять принципы функционирования и природу сознания, философы, ученые и инженеры вынуждены учитывать взаимодействие субъективной и объективной реальности, их глубинные и одновременно масштабные структуры. Отдельные исследователи приходят к мысли, что сознание подобно системе не просто сложной, но так называемой системе, способной к самоорганизации. Но даже при таком подходе сознание не всегда следует интерпретировать в терминах системы, поскольку система обычно является закрытой, а сознание таковым не является. Независимо от того, какова природа сознания, искусственный интеллект невозможно будет смоделировать по его образцу до тех пор, пока техника, в частности компьютерная, не выйдет на уровень самоорганизации. Потенциал такого уровня развития компьютерных и информационных технологий выдвигает новые проблемы, но сегодня, как можно предположить из рассмотренного выше, вероятность такого сценария надо воспринимать с осторожным скептицизмом.

### **Библиографический список**

1. Зборовский Г. Е., Александрова Т. Л., Журавлева Л. А., Орлов Г. П., Целищев Н. Н. Основы социологии: для преподавателей и студентов. Екатеринбург, 1993. С. 140.

2. Журавлева Л. А. Проблемы и риски цифрового общества // Теория и практика управления сельским хозяйством : материалы Всероссийской научно-практической конференции «Теория и практика управления сельским

хозяйством», посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. Уральский государственный аграрный университет, 17 мая 2019 года. С. 29-32.

3. Stozhko D., Zhuravleva L., Kruzhkova T., Kot E. Culture of economy in the digital society // International Scientific and Practical Conference “Digital agriculture – development strategy”. 2019. P. 40-43.

4. Воронин Б. А., Чупина И. П., Воронина Я. В. Развитие российского рынка агрономического консалтинга с применением цифровых систем // Аграрное образование и наука». 2019. № 3. С. 14.

**У. С. Наконечная**, магистрант  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**Н. Н. Симачкова**,  
кандидат исторических наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ**

### **Аннотация**

В статье рассматривается необходимость трудовой мотивации сотрудников для эффективного управления организацией. Особое внимание уделяется этапам построения системы управления трудовой мотивацией на предприятии

### **Ключевые слова**

управление, управление персоналом, трудовая мотивация, система мотивации, эффективная трудовая мотивация.

Сотрудники организации являются самой важной частью управления организацией, поэтому необходимость влиять на них и убеждать их в важности достижения целей организации становится ключевой задачей руководителей. Каждая организация, как государственная, так и частная, ориентирована на цели, которые ставит перед собой, и все усилия направлены на реализацию этих целей и задач. Поэтому, чтобы закрепить успех в достижении своих целей менеджеры должны постоянно способствовать формированию мотивации к трудовой деятельности своих сотрудников.

Мотивация определяется исследователями как побуждение человека к эффективной деятельности по достижению целей организации и своих личных целей [1, с. 139]. Мотивация – это внутреннее побуждение человека, которое влияет на направленность, интенсивность и настойчивость его действий по достижению намеченной цели. Тогда как стимул является внешним побуждающим нашу деятельность фактором.

Структуру мотивации чаще всего понимается как последовательное движение от воздействия различных стимулов на потребности личности к ее интересам, целям, мотивам, действиям, получаемому вознаграждению и полному или частичному удовлетворению потребности [2, с. 176]. Мотивация – это внутреннее стремление удовлетворить определенную потребность сотрудника организации путем действий по достижению цели, удовлетворяющей этой потребности. Отсутствие мотивации, в свою очередь, влияет отрицательно на производительность труда. Мотивация, таким образом,

является мощным инструментом в управлении персоналом и одной из важнейших технологий управления персоналом в современных организациях [8, с. 120].

Подчеркнем, что мотивация как важнейшая технология управления персоналом и ключ к эффективному управлению организацией пока остается недооцененной во многих отечественных организациях, особенно на предприятиях агропромышленного комплекса [3, с. 27].

Подчеркнем, что эффективная мотивация сотрудников в организациях дает следующие преимущества:

1. Повышает уровень эффективности работы сотрудников. Вовлеченность сотрудников приведет к увеличению производительности, сокращению затрат и повышению общей эффективности компании.

2. Активизирует человеческие ресурсы. Для достижения целей компании требуются физические, финансовые и человеческие ресурсы. Именно благодаря мотивации, человеческие ресурсы можно использовать в полном объеме. Это можно сделать благодаря формированию готовности сотрудников работать. Это поможет организациям обеспечить продуктивное использование ресурсов.

3. Создает благоприятную атмосферу в коллективе. Работа занимает значительную часть жизни человека, поэтому многие хотят, чтобы атмосфера на работе была комфортной. От психологического климата в коллективе напрямую зависит эффективность коллективной работы сотрудников и межличностных коммуникаций [4, с. 10]. Для многих работников хорошие взаимоотношения с коллегами и положительные эмоции оказываются важнее перспектив карьерного роста и большего материального вознаграждения за труд.

4. Приводит к достижению целей организации. Развитие системы мотивации персонала в организации помогает достичь максимальных результатов, увеличить производительность сотрудников компании, повысить конкурентоспособность организации.

5. Приводит к стабильности в организации. Грамотно выстроенная система мотивации позволяет сформировать у сотрудников лояльность к организации, в которой они работают. Лояльность персонала – уровень мотивации сотрудника, при котором он проявляет преданность компании, заинтересованность в ее успехе. Такой сотрудник стремится задержаться в компании на долгое время, поэтому высокий уровень лояльности персонала снижает уровень текучести в организации и приводит к стабильности кадров.

Для построения эффективной системы трудовой мотивации персонала в организации необходимо выполнить ряд последовательных действий. В теории, а особенно на практике выделяются следующие последовательные этапы

формирования системы управления трудовой мотивации на предприятии [5, с. 41]:

1. Исследование мотивационных предпочтений персонала. Такое исследование проводится с помощью количественных и качественных методов социологии по заранее подготовленной программе. Из количественных методов социологического исследования системы мотивации персонала на предприятии самым распространенным из которых является анкетирование. Для исследования мотивации сотрудников применяются также качественные методы, к которым относятся разные виды интервью.

2. Описание и анализ полученных результатов, результатом которых становится выявление мотивационных предпочтений сотрудников организации, а также выделение проблем в существующей системе мотивации персонала. Одним из современных способов закрепления результатов проведенного исследования мотивации персонала в организации является составление мотиваторов всех сотрудников организации или ключевых специалистов.

3. Разработка программы мотивации персонала на основе проведенного исследования и выделенных проблем в сфере мотивации. При этом в программу включаются как монетарные, так и нематериальные способы мотивации персонала [6, с. 180]. Отметим, что исследования системы трудовой мотивации в современных организациях показывают, что как правило, молодые сотрудники предпочитают материальные способы мотивации; сотрудники зрелого и старшего возраста – нематериальные способы мотивации, например, профессиональное обучение или профессиональную переподготовку за счет работодателя [7, с. 49].

4. Внедрение разработанной системы трудовой мотивации персонала.

Таким образом, при исследовании существующей системы мотивации персонала в организации, разработке и внедрении системы мотивации с учетом актуальных потребностей сотрудников происходит повышение производительности труда персонала, сокращение издержек производства.

Продуманная система трудовой мотивации персонала активизирует трудовой потенциал сотрудников организации, повышает эффективность всей системы управления персоналом и эффективность организации в целом.

### **Библиографический список**

1. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие М. : НИЦ ИНФРА-М, 2013. 301 с.

2. Симачкова Н. Н., Дамбаева И. В., Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б. К проблеме оценки эффективности системы мотивации персонала в организации // Теория и практика управления сельским хозяйством : материалы

Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. 2019. С. 176-181.

3. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Совершенствование подготовки высококвалифицированных специалистов для агропромышленного комплекса // Московский экономический журнал. 2018. № 3. С. 27.

4. Зарубина Е. В. Морально-психологический климат как элемент организационной культуры // Аграрное образование и наука. 2017. № 1. С. 10.

5. Горбунова О. С., Бражник М. В. Человеческий капитал сельского хозяйства и проблемы его роста // Аграрное образование и наука. 2018. № 1. С. 41.

6. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Алгоритм построения системы управления трудовой мотивацией персонала // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования: сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 179-181.

7. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б. Проблемы управления персоналом на предприятиях АПК // Повышение управленческого, экономического, социального и инновационно-технического потенциала предприятий, отраслей и народно-хозяйственных комплексов: сборник статей IX Международной научно-практической конференции /под общей редакцией Ф. Е. Удалова, В. В. Бондаренко. 2018. С. 46-50.

**Е. В. Некрасов**, студент  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**И. П. Чупина**,  
доктор экономических наук, профессор  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ**

### **Аннотация**

Предпринимательство в профессиональном образовании предполагает специфический способ хозяйствования, способствующий экономической эффективности. Опираясь на практики поиска и изучения новых возможностей для совершенствования образовательного процесса предпринимательство способствует повышению его экономической эффективности.

### **Ключевые слова**

Образовательный процесс, предпринимательство, управленческие решения, экономическое пространство.

Современные тенденции развития российского общества, связанные с внедрением рыночных механизмов, направленных на развитие предпринимательства. Рыночные механизмы в экономике страны определяют новые требования к компетентности граждан в бурно меняющейся социально-экономической среде. Россия уверенно входит в мировое экономическое пространство, в этих условиях образовательная политика должна достигать качества образования и соответствовать перспективным потребностям личности, общества и государства [2, с. 98].

В рыночной экономике предпринимательство является важнейшим механизмом, который позволяет в условиях ограничения ресурсов и времени максимально получать выгоду как материальную, так и духовную.

Предпринимательство в профессиональном образовании предполагает специфический способ хозяйствования, способствующий экономической эффективности. Опираясь на практики поиска и изучения новых возможностей для совершенствования образовательного процесса предпринимательство способствует повышению его экономической эффективности. В то же время, оно характеризуется оригинальностью взглядов и подходов к принятию решений, которые реализуются в практической деятельности. «Непрерывный шторм созидательного разрушения» является и проявлением эффективной конкуренции, и сущностью предпринимательства. В этом процессе

«непрерывного шторма» предпринимательская деятельность есть деятельность лидеров – новаторов и первопроходцев [3, с. 7761].

В основе предпринимательства лежат постоянный поиск новых возможностей, ориентация на инновации, умение привлекать и использовать для решения экономических задач ресурсы из самых разнообразных источников. В Большой экономической энциклопедии «предпринимательство» охарактеризовано как особый вид человеческого капитала, представленного деятельностью по координации и сращиванию всех других факторов производства для создания новых видов товаров и услуг (экономических благ).

Предпринимательская деятельность предусматривает инициативу и наличие риска, поэтому приравнивается к высококвалифицированному труду. Важно отметить, что определение предпринимательской деятельности расширяет рамки предпринимательства, отмечая, что эта деятельность существует не только в бизнесе, но и в других сферах – социальной работы, в образовании, в медицине, религии и целому ряду общественных и некоммерческих организаций. В образовании одним из главных факторов, также как и в предпринимательстве, является умение и желание внедрять новые виды продукта (в рассматриваемом случае образовательные программы), передовые технологии и методики, современные формы организации обучения [4, с. 27].

В соответствии с формулированием понятия предпринимательской деятельности, установленной в гражданском кодексе РФ, можно выделить несколько характерных черт и особенностей предпринимательства:

1) предпринимательство – это самостоятельная деятельность граждан и их объединений. Принудительно гражданина заниматься этой деятельностью заставить никто не может;

2) предпринимательство – это самостоятельная и инициативная деятельность, направленная на реализацию своих способностей и удовлетворение потребностей других лиц и общества;

3) предпринимательство – это деятельность рисковая, поэтому, прежде чем стать предпринимателем, надо помнить, что в процессе своей деятельности ты будешь рисковать и преодолевать сопротивление среды. В данном случае государство не берет на себя ответственность за возможные неудачи;

4) предпринимательство – это процесс, направленный на систематическое извлечение прибыли законным путем, а не разовая сделка. Следовательно, это профессиональная деятельность, направленная на то, чтобы «систематически получать прибыль», субъекту предпринимательства нужно действовать компетентно, профессионально длительное время;

5) предпринимательство – это законная деятельность, осуществляемая в соответствии с нормативными и правовыми законодательными актами;

6) гражданским законодательством установлен мотив осуществления предпринимательской деятельности – это получение прибыли, а чтобы этого добиться, нужно предложить потребителям конкурентный товары (работы, услуги) [1, с. 78].

Критерии, предлагаемые для классификации предпринимательства. Обобщая и систематизируя существующие классификационные схемы, и принимая во внимание вышеописанные положения современных экономических теорий, автором представляется возможным для целей настоящего исследования использовать следующую группировку видов предпринимательства.

Следует отметить, что в предлагаемой классификации выделяется инновационное предпринимательство, в противовес традиционному и рутинному. Подобное выделение является правомерным, и представляет интерес при определении инновационно-активных предприятий, для которых инновации являются их миссией и содержанием предпринимательской деятельности. Это позволяет более четко отделить традиционную, коммерческую деятельность, базирующуюся на купле-продаже с целью получения прибыли, от предпринимательской, как новаторской, связанной с поиском потребностей общества в новых услугах, товарах и в новых способах их удовлетворения.

### **Библиографический список**

1. Антропянская Л. Н. Анализ результативности сетевой образовательной программы по формированию предпринимательских компетенций старшеклассников // Вестник Томского государственного университета. 2012. № 358. С. 76-79.

2. Чупина И. П. Создание системы антикризисного управления в сельскохозяйственной организации // Аграрный вестник Урала. 2017. № 8 (162). С. 95-100.

3. Krivtsov A. I., Polinova L. V., Chupina I. P. Managing change in the holding company as a factor in solving strategic problems of the region // International Journal of Environmental and Science Education. 2016. Vol. 11. № 15. С. 54.

4. Зарубина Е. В. Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Совершенствование подготовки высококвалифицированных специалистов для агропромышленного комплекса // Московский экономический журнал. 2018. № 3. С. 27.



**Р. Ю. Новосельцев**, студент  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**Н. Н. Симачкова**,  
кандидат исторических наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ВЗАИМОСВЯЗЬ ЭКОНОМИКИ И ЭКОЛОГИИ: ПОНЯТИЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

### **Аннотация**

В статье рассмотрена история развития взаимосвязи экономических и экологических факторов. Разделены понятие «зеленой экономики» и понятие «устойчивое развитие». Определено положение устойчивого развития в России. Взаимосвязь экологических и экономических сфер заложена в основе устойчивого развития территорий и «зеленой» экономики. Учет влияния экологических факторов при разработке программ по развитию территорий, инвестиционной политики не должен оставаться без внимания.

### **Ключевые слова**

Окружающая среда, экология, экономика, зеленая экономика, устойчивое развитие, зеленый рост.

На современном этапе экономическое развитие территорий сопровождается увеличением антропогенного воздействия на окружающую среду. Активизация процессов глобализации, динамизма, международного сотрудничества, научно-технического прогресса, внедрения инновационных технологий обостряет противоречия между экономическими и экологическими показателями. Неблагополучная экологическая обстановка усложняет проблему стабильного территориального развития.

Учет экологических факторов при разработке региональных программ, обосновании инвестиционной политики, решении вопросов ресурсосбережения становится все более актуальным. Наблюдается тесная взаимосвязь экономической и экологической сфер, являющихся основными составляющими устойчивого развития. За последние два десятилетия проблемы экологии становятся весьма значимыми.

Проблемы загрязнения окружающей среды, истощение природных ресурсов и, как следствие, негативное воздействие экологических факторов на здоровье человека заставляют искать пути для их решения. Взаимосвязь экологических и экономических сфер заложена в основе устойчивого развития территорий и «зеленой» экономики.

Учет влияния экологических факторов при разработке программ по развитию территорий, инвестиционной политики не должен оставаться без внимания. Именно поэтому данный вопрос широко обсуждается как среди ученых, так и среди государственных и политических деятелей. «Зеленая экономика» обеспечивает устойчивое развитие во всем мире, а также способна спасти человечество от экологического кризиса. Главными функциями «зеленой» экономики являются сокращение выбросов вредных веществ в атмосферу, рациональное использование богатства природы, благосостояние людей и обеспечение социальной справедливости для будущих поколений [4, с. 172].

Идеи технико-экономического подхода, предложенные в 1960-х годах американским ученым Дж. Форрестером, легли в основу глобальных моделей материальновещественных потоков между обществом и природой, с помощью которых была определена динамика народонаселения, развития промышленности, сельского хозяйства, невозобновляемых ресурсов и загрязнения окружающей среды. Полученные в ходе исследования результаты показали неизбежность экологической катастрофы в результате перенаселения планеты, истощения природных ресурсов и отравления биосферы Земли. Дж. Форрестер выявил экспоненциальный (в геометрической прогрессии) рост населения, потребления пищи и загрязнения окружающей среды.

По инициативе итальянского экономиста, бизнесмена Аурелио Печчеи в 1968 году был создан Римский клуб, который провозгласил необходимость гармонизации отношений человека и природы. Первый доклад для клуба, который был подготовлен в 1972 году к Стокгольмской конференции Организации Объединенных Наций по проблемам окружающей среды группой ученых под руководством Д. Медоуза «Пределы роста», завершил и подтвердил исследования Дж. Форрестера. На конференции Организации Объединенных Наций по окружающей среде, прошедшей в 1992 году в городе Рио-де-Жанейро в Бразилии, официально был провозглашен тезис о социальном и экономическом сбалансированном развитии, не разрушающем окружающую природную среду и обеспечивающем непрерывный прогресс общества. На конференции также были подтверждены и развиты идеи Стокгольмской конференции о приближении к глобальному экономическому кризису [7].

В резолюции, принятой на конференции отмечалось, что «благополучие многих стран базируется на нерациональной эксплуатации природных ресурсов планеты, завышенном производстве и потреблении». Через два десятка лет, на конференции Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию в

городе Рио-де-Жанейро, проходившей в 2012 году, рассматривались два направления:

1) «зеленая экономика» в контексте устойчивого развития;

2) институциональные рамки устойчивого развития. Заключительный документ конференции «Рио+20» излагает основу новой модели зеленого экономического развития, которая будет содействовать социальному прогрессу, устойчивому потреблению и производству.

Таким образом, выделенные в работе основные исторические события, связанные с концепцией устойчивого развития, подчеркивают необходимость взаимосвязанного экономического и экологического развития территорий. Обеспечение сбалансированного развития экономики и экологии является приоритетной задачей любого государства [5, с. 28].

Сегодня существует около десятка определений «зеленой» экономики. В обобщающем докладе для представителей властных структур «Навстречу “зеленой” экономике» Программы ООН по окружающей среде говорится: «UNEP определяет “зеленую” экономику как экономику, которая повышает благосостояние людей и обеспечивает социальную справедливость, и при этом существенно снижает риски для окружающей среды и ее обеднение». Это «низкоуглеродная, ресурсоэффективная и социально инклюзивная экономика». Данное определение было процитировано в большинстве последних докладов Конференций ООН, в докладе Группы ООН по управлению окружающей средой (UNEMG) и OECD.

Обобщая понятия, принципы и характеристики «зеленой» экономики, определим сущность «зеленой экономики». Мы определим ее как модель экономического развития, основанную на устойчивом развитии, комплексном подходе к процессу принятия решений, улучшении качества жизни в условиях ресурсосбережения и ресурсоэффективности, с использованием новых технологий и инноваций [2, с. 14].

На сегодняшний день более ста международных организаций активно занимаются экологическими проблемами в сфере природопользования и охраны окружающей среды. Наиболее авторитетная из них – Организация Объединенных Наций, рассматривавшая экологические проблемы на Генеральной Ассамблее (резолюция «Об исторической ответственности государств за сохранение природы Земли для нынешних и будущих поколений» 1981 г.; Всемирная Хартия природы 1982 г.); на конференциях (Стокгольм – 1972 г., Рио-де-Жанейро – 1992 г.), на совещаниях (Вена, Монреаль).

Цель стратегии устойчивого развития - выработать основные пути и способы приспособления жизни к глобальным изменениям. Согласно этой цели, каждый

человек имеет право на здоровую окружающую среду, на плодотворную жизнь в гармонии с природой.

Принципы устойчивого развития заключаются в следующем:

- уважение и забота обо всем живом на Земле; - повышение качества жизни;
- сохранения жизнеспособности и разнообразия экосистем;
- предотвращение истощения невозобновляемых ресурсов;
- изменение сознания человека и стереотипов его поведения;
- поощрение социальной заинтересованности общества в сохранении среды обитания;
- выработка национальных концепций интеграции социально-экономического развития и охраны окружающей среды;
- достижение единства действий на мировом уровне.

Указом Президента Российской Федерации от 1 апреля 1998 г. была утверждена концепция перехода РФ к устойчивому развитию. В Концепции под устойчивым развитием понимается стабильное социально-экономическое развитие, не разрушающее своей природной основы. Очень трудно осуществить ряд инициатив и инвестиционных проектов в отношении некоторых стран с формирующимися рынками введены экономические санкции, которые препятствуют сотрудничеству и обмену технологиями [1, с. 226].

Таким образом, основной задачей проведения политики «зеленого роста» является подготовка национальной экономики к переходу на траекторию устойчивого развития, достижение которого требует в современных условиях незамедлительного отказа от экстенсивного использования природных ресурсов и поиска более прогрессивных и инновационных моделей хозяйствования. В то же время нельзя утверждать, что переход к зеленому росту будет легким и быстрым. Стратегия зеленого роста признает, что положительные результаты могут быть достигнуты только в определенных пределах при существующих технологиях производства и поведении потребителей.

Сегодня достаточно сложно провести количественную и качественную оценку стоимости перехода на зеленую экономику, но однозначно можно утверждать, что, помимо финансовых вложений, требуется перестройка сознания и мышления как производителей, так и потребителей [4, с. 172].

Не существует какого-либо универсального плана или программы для перехода к «зеленой экономике». Программы должны быть разработаны в соответствии с индивидуальными характеристиками национальной экономики, приоритетами ее развития, конкурентными преимуществами, природным капиталом, уровнем экономического развития и эффективностью деятельности национальной, политической и социальной сферы [6, с. 98].

При этом необходимо принимать во внимание и адаптировать уже наработанную международным сообществом методологическую базу оценки степени «озеленения» экономики в виде индикаторов состояния всех сфер национальной экономики и перспективных направлений развития [8, с. 33]. В этом случае инновации, безусловно, играют ведущую роль в процессе трансформации к зеленому росту, поскольку прерывают зависимость экономического роста и истощения природного капитала. Уже не вызывает сомнений, что за счет активного использования механизмов и инструментов зеленого роста возможно ускорить темпы экономического роста и создать основы для формирования нового вектора развития российской экономики в целом.

### **Библиографический список**

1. Алиев З. Т. Влияние экологических аспектов на политику социально-экономического развития государств // Вестник РГГУ. 2012. № 7. С. 226-232.
2. Зомонова Э. Т. Понятие и принципы «зеленой экономики» // АНИ: экономика и управление. 2016. № 1. С. 13-17.
3. Хугорова Н. А. Зеленый рост как новый вектор развития российской экономики // Лесной вестник. 2015. № 1. С. 190-198.
4. Черешнев В. А. Эволюция исследований: от устойчивого развития к «зеленой экономике» // Вестник ЗабГУ. 2014. № 8. С. 171-183.
5. Яшалова Н. Н. Теоретические аспекты взаимосвязи экологии и экономики в контексте устойчивого развития // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2012. № 44. С. 26-34.
6. Чупина И. П., Воронина Я. В. Возрождение российского рынка органической продукции // Аграрный вестник Урала. 2019. № 4 (183). С. 96-100.
7. Воронин Б. А., Чупина И. П., Воронина Я. В. Специфика органического сельского хозяйства // Аграрное образование и наука. 2019. № 2.
8. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Рущицкая О. А. «Зеленое мышление» как основание «зеленой экономики» // Теория и практика управления сельским хозяйством: материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. 2019. С. 32-36.

**С. Г. Ожегова,  
Н. Ф. Шарипова,**

студентки

Уральского государственного  
аграрного университета;

**Л. Н. Петрова,**

старший преподаватель

Уральского государственного  
аграрного университета

## **ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ОРГАНИЗАЦИИ**

### **Аннотация**

Социально-психологический климат – это комплексная психологическая характеристика, которая отражает состояние взаимоотношений и степень удовлетворенности сотрудников различными факторами жизнедеятельности коллектива, подразделений и служб организации.

### **Ключевые слова**

Социально-психологический климат, персонал, организация, психолог.

Создание благоприятного социально-психологического климата в организации является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции. Вместе с тем, социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации. Каков будет социально-психологический климат в организации, таков будет результат деятельности самой организации.

Социально-психологический климат – это комплексная психологическая характеристика, которая отражает состояние взаимоотношений и степень удовлетворенности сотрудников различными факторами жизнедеятельности коллектива, подразделений и служб организации [2, с. 10].

Шепель В. М. считал, что климат отношений между людьми в организации состоит из трех составляющих:

1. Социальный климат, определяющийся осознанием общих целей и задач организации.

2. Моральный климат, определяющийся принятыми моральными ценностями организации.

3. Психологический климат, т.е. те неофициальные отношения, которые складываются между работниками [1, с. 75].

Подчеркнем, что отношения между сотрудниками, складывающиеся в организации, обусловлены двумя факторами:

- основной деятельностью (формальные отношения)
- межличностными отношениями (неформальные отношения) [9, с. 62].

Отечественные социальные психологи (Платонов К. К., Русалинова А. А., Шепель В. М., Парыгина Б. Д. и др.) сходятся во мнении, что феномен социально-психологического климата включает понятие состояния психологии организации как единого целого, которое интегрирует частные групповые состояния. [6, с. 58].

Благоприятный социально-психологический климат характеризуется доверием и высокой требовательностью членов группы друг к другу; доброжелательная и деловая критика; свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива; отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения; достаточная информированность членов коллектива о его задачах состоянии дел при их выполнении; удовлетворенность принадлежностью к коллективу; высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из членов коллектива; принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов и т.д.

Для формирования благоприятного социально-психологического климата большое внимание должно уделяться удовлетворенности работой персонала, так как очень важно знать насколько работа является для человека интересной, разнообразной, творческой и т.д. Если в организации присутствует монотонность деятельности, наличие риска для здоровья и жизни сотрудника, стрессогенный характер, эмоциональная насыщенность и т.д., всё это негативно сказывается на социально-психологическом климате в рабочем коллективе [7, с. 13].

Наиболее эффективно работает тот коллектив, у которого прослеживается наличие единой цели, а также способность к совместной деятельности, в основе которой лежит оптимальное сочетание в коллективе личностных качеств участников, а именно психологическая совместимость. Психологическая совместимость является важным фактором, влияющим на социально-психологический климат.

Авторы исследовали социально-психологический климат в коллективе одной из нефтедобывающей организации.

Было выявлено, что на сегодняшний день, на предприятии уделяется крайне мало внимания социально-психологическому климату. Возникающие

конфликтные ситуации в коллективе не находят своевременного урегулирования, что приводит к нарастанию межличностной неприязни.

Данная ситуация сказывается на работе коллектива в целом.

Поскольку на предприятии часть работников занята умственным трудом, а часть физических, для полной картины, я провела отдельные исследования с офисными и цеховыми работниками. После сведения и общего анализа результатов, был определен уровень социально-психологического состояния на предприятии.

В ходе исследования использовались различные методы: опроса [4, с. 49] и экспертного интервью [3, с. 36]. При работе с офисным персоналом использовались опросники Айзенка и Леонгарда для определения темперамента и акцентуации каждого члена коллектива, методика К. Томаса, опросные листы для руководителей и подчиненных для оценки имеющихся на этом предприятии конфликтов.

В целом по результатам проведенных исследований, социально-психологический климата отдела оценивается как удовлетворительный. Некоторое напряжение в коллективе удалось объяснить в ходе наблюдения. В результате реформирования организационной структуры «сверху», возросло недовольство большинства членов коллектива, которое накапливается и периодически выражается в межличностных столкновениях. Также имеет место отрицательный фактор нерациональности использования рабочего времени, многие сотрудники задерживаются на рабочем месте, так как не успевают выполнять необходимый объем служебных заданий в установленные сроки.

Далеко не каждый сотрудник способен справиться со стрессами и успешно адаптироваться на новом рабочем месте, а самое главное – далеко не каждый сотрудник выполняет свои должностные обязанности, принося пользу организации [8, с. 138].

Второе исследование социально-психологического климата проводилось в одном из цехов.

Анализ полученных ответов руководителей показал, что основные конфликты, происходящие в цехах и бригадах, относятся к сфере производственных отношений между руководителями и подчиненными (80%). Следующими по значимости идут конфликты, затрагивающие межличностные отношения в основном между работниками бригад (20%).

Показательно, что, по мнению руководителей цехов, в конфликтах виноваты обе стороны, т. е. и руководители, и работники. Причем конфликты затрагивают как сферу производства, так и межличностные взаимодействия.

Для того чтобы устранить конфликтные ситуации в коллективе, препятствующие эффективной работе и развитию организации необходимо

пересмотреть и усовершенствовать инструменты по решению проблем, связанных с конфликтами на предприятии, что сократит текучесть кадров, наладит дружескую атмосферу в коллективе, увеличит эффективность работы компании [11, с. 182].

Таким образом, определились основные пути решения основных проблем фирмы, связанных с негативным социально-психологическим климатом. Основные направления совершенствования: борьба с выраженным уровнем конфликтности, развитие творческого климата в коллективе, а также повышение удовлетворенности трудом персонала.

Наиболее доступными и малозатратными методами исследования организационных конфликтов являются анкетирование и экспертное интервью [10, с. 32].

В целях совершенствования данной системы и устранения недостатков, предлагаются следующие мероприятия:

1. Предлагается пригласить на работу опытного психолога, который будет проводить тестирование при подборе работников, создавать благоприятный климат в коллективе, что является залогом успеха работы любой организации. Благодаря ему, может решиться самая главная проблема предприятия частые конфликтные ситуации в коллективе.

2. Ввести проведение утренних планерок, с целью обобщенного настроения коллектива на эффективную работу. Разработан план по проведению утренней планерки в Филиале «Газпромнефть – Муравленко» Акционерного общества «Газпромнефть – Муравленко».

В процессе проведения утренних планерок заметно улучшится сплоченность коллектива, а также эффективная трудовая деятельность.

У каждого бывают в жизни ситуации, когда мы вступаем в противоречие, разногласие с окружающими нас людьми. Причиной разногласия может быть простое непонимание другого человека, но, если это разногласие или противостояние переходит в острую форму, грозящую осложнениями, – столкновение, спор, – это уже конфликт [5, с. 10].

Таким образом, от уровня оптимальности социально-психологического климата в каждом отдельном коллективе во многом зависит атмосфера отношений между сотрудниками. Благоприятная атмосфера в группе не только продуктивно влияет на результаты ее, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные.

### **Библиографический список**

1. Александрова Н. А., Воронин Б. А., Набоков В. И., Петрова Л. Н., Фатеева Н. Б. Управление персоналом организации : учебник. Екатеринбург : Уральский ГАУ, 2017. 225 с.
2. Зарубина Е. В. Морально-психологический климат как элемент организационной культуры // Аграрное образование и наука. 2017. № 1. С. 10.
3. Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б. Качественные методы изучения организационной культуры предприятия / Е. В. Зарубина, Н. Б. Фатеева // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 36.
4. Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б. Количественные методы изучения организационной культуры предприятия / Е. В. Зарубина, Н. Б. Фатеева // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 49.
5. Воронин Б. А., Фатеева Н. Б., Шарипова Н. Ф. Конфликты: стили и способы их разрешения // Аграрное образование и наука. 2018. № 3. С. 10.
6. Организационная психология : учебник для вузов / под ред. А. Л. Свенцицкого. М. : Юрайт, 2014. 504 с.
7. Петрова Л. Н. Конфликты в организации // Молодежь и наука. 2013. № 4. С. 13.
8. Шарипова Н. Ф., Куимова В. А. Понятие и сущность профессионального выгорания // Проблемы управления качеством образования : сборник статей XI Всероссийской научно-практической конференции. ФГБОУ ВО «Пензенский государственный аграрный университет»; Межотраслевой научно-информационный центр Пензенского государственного аграрного университета. 2018. С. 137-140.
9. Сорокина Н. И. Коммуникативная компетентность в профессиональной подготовке специалиста // Аграрное образование и наука. 2016. № 2. С. 62.
10. Зарубина Е. В., Петрова Л. Н. Социологические исследования конфликтов в организации // Правовые и социально-экономические проблемы современной России: теория и практика : сборник статей VI Международной научно-практической конференции. 2018. С. 30-33.
11. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Проблема удовлетворенности трудовой деятельностью персонала в современных организациях // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 182-184.

**В. В. Осипова**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**А. В. Ручкин**,  
кандидат социологических наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **СЕЛЬСКИЙ МАРКЕТИНГ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

### **Аннотация**

Проблема маркетинга в сельском хозяйстве является актуальной на сегодняшний день. Перспективы ее развития описываются во многих работах. В статье рассмотрены такие вопросы как маркетинг в сельском хозяйстве, его функции, перспективы и проблемы развития.

### **Ключевые слова**

Маркетинг, рынок, продукция, предприятие, ресурсы, производство, потребитель.

Для решения задачи продовольственной безопасности страны, эффективного планирования и управления бизнесом в сфере агропродовольственного комплекса в условиях жесткой конкуренции, особенно с иностранными товаропроизводителями, и учитывая возможные неблагоприятные погодные условия, сельские товаропроизводители вынуждены внедрять элементы маркетинга в хозяйственную деятельность [1, с. 6].

В системе рыночных отношений аграрные предприятия не могут нормально функционировать без маркетинговой службы, где важную роль играет коммерческая деятельность, работа по изучению рынка, улучшение качества продукции, управление ее сбытом. Потребности людей, как известно, безграничны, а ресурсы предприятия ограничены. Каждый субъект имеет свои потребности, причем довольно изменчивые, удовлетворить которые не всегда удастся и для каждого необходим индивидуальный подход. Поэтому, выживает то предприятие, которое может наиболее точно выделять и улавливать изменчивость потребностей потребителя.

Особенности маркетинга в аграрном секторе тесно связаны со спецификой сельскохозяйственного производства, которая характеризуется разнообразием ассортимента продукции и участников рынка, а также многообразием организационных форм хозяйствования [2, с. 24].

Цель функционирования агропромышленного предприятия должна согласовываться с выполнением комплекса функций маркетинга, сущность которых заключается в следующем: во-первых, ориентация на рынок сбыта,

которая предполагает изучение его объектов и субъектов, то есть потребителей, конкурентов, сведений о конъюнктуре рынка и товарах; во-вторых, влияние на рынок путем его изучения и анализа, приспособления к рыночным условиям; в-третьих, организация системы сбыта конкурентной продукции, сбора и обработки информации; в-четвертых, ориентация на достижение долгосрочного коммерческого успеха, что предполагает подчиненность краткосрочных интересов целям долгосрочных стабильных преимуществ на рынке.

Современный маркетинг в сельском хозяйстве определяется, прежде всего, такими факторами, как платежеспособный спрос сельскохозяйственных товаропроизводителей, научно-технический прогресс в сфере производства, освоение и разработка промышленностью более производительных и экологических видов техники и оборудования, а также других эффективных видов ресурсов.

Из-за общеэкономического кризиса эти факторы не способствуют созданию организованного и полноценного рынка основных средств производства и маркетинговых услуг [3, с. 289]. Агропромышленными предприятиями страны в настоящее время используются пока отдельные функции и стратегии маркетинговой деятельности, которые не дают достаточного эффекта. От того, насколько правильно построена система аграрного маркетинга, зависит эффективное функционирование всего агропромышленного комплекса, однако существующая экономическая ситуация не позволяет большинству товаропроизводителей применять всю систему маркетинга.

Некоторые особенности маркетинга в сельском хозяйстве связаны с аграрной реформой, в ходе которой произошли реорганизация колхозов и совхозов, перераспределение земель, их приватизация, социальные и структурные преобразования. В результате на базе колхозов и совхозов были созданы различные хозяйственные формирования. Часть колхозов и совхозов превращена в подсобные хозяйства предприятий и организаций. Заметно расширились площади земель, выделенные для личных хозяйств населения, коллективных садов и огородов, дачного строительства. Получило развитие фермерское движение [4, с. 410]. Все это привело к разнообразию форм собственности и форм хозяйствования, возникновению маркетинговых структур, существенно отличающихся как с точки зрения организации, функционирования и управления, так и с точки зрения восприимчивости и адаптивности к нуждам, запросам и интересам потребителей.

В сельском хозяйстве широкое распространение получили корпоративные формы управления предприятиями (организациями), отличающиеся особой системой взаимоотношений между наемными работниками маркетинговых служб

и акционерами, направленной на обеспечение эффективности деятельности формирования в интересах его владельцев и других заинтересованных сторон [7, с. 974].

Нельзя не учитывать и недостаточную разработанность вопроса маркетинговой деятельности в аграрном секторе, а также объективную необходимость государственного регулирования и поддержки отрасли. Сельскохозяйственные товаропроизводители в большинстве своем из-за отсутствия необходимых ресурсов не имеют возможности проводить маркетинговые исследования, заниматься мониторингом продовольственных рынков. Эту работу на федеральном, региональном и районном уровнях должны взять на себя государственные органы управления.

Жизнь российских предприятий в условиях рынка стала значительно сложнее, чем при плановой экономике. Раньше достаточно было выполнить план, привести продукцию на склад готовой продукции и сдать ее отделу технического контроля, после чего на счет предприятия поступали деньги. Задержек с выплатой зарплаты не было. Сейчас все не так. Сам произвел продукцию сам ее и реализуй. Если никто не покупает - сам виноват: либо закрывай фирму и оформляй документы на банкротство, либо выпутывайся из сложившейся ситуации. Что же нужно делать? Вести тщательный маркетинг своего дела. Только маркетинговый расчет позволит избежать неприятных ощущений, вызываемых предстоящим крахом фирмы [6, с. 71].

В рыночной экономике коммерческий успех предприятию может обеспечить только маркетинг. Без него бизнес просто невозможен. И каждое российское предприятие, осуществляя свою внутреннюю реформу, непременно должно связывать его с маркетингом через организационную культуру, под которой понимают совокупность принятых на предприятии моральных ценностей, этических норм и т.д. Организационная культура – это свод неписанных законов производственного поведения, неформальный способ выполнения работы [5, с. 21]. По наследству от административно-командной системы хозяйствования российским предприятиям досталась производственная организационная культура, при которой все основные ценности связаны с производством.

И за рубежом существует множество компаний, которые на словах приняв концепцию маркетингового подхода, на самом деле ей не следуют. Они создают видимость маркетинга - назначают маркетологов, составляют планы реализации, проводят маркетинговые исследования, однако, все это не означает, что они ориентированы на рынок и потребителя. Главное, чтобы компания оперативно реагировала на изменения в запросах потребителей и в стратегии

конкурентов (IBM, Philips и др., потеряли значительные доли рынка, не выстроив адекватную маркетинговую стратегию).

Маркетинг при этом должен проявить себя на российских предприятиях в двух ипостасях. Во-первых, он должен стать всеобщей философской концепцией жизнедеятельности предприятий, и во-вторых приобрести черты конкретных эффективных методик хозяйствования. А иначе завалы нерализованной продукции на отечественных предприятиях могут стать характерным признаком экономики. Хотя, как свидетельствует практика, в течение уже нескольких лет о завалах продукции на наших предприятиях речи нет, но причины здесь не столько маркетинговые, сколько финансовые.

### **Библиографический список**

1. Журавлева Л. А., Кружкова Т. И., Коноплева Л. А., Лазутина Т. В. Продовольственная безопасность: вызовы и угрозы // Антикризисные механизмы в условиях экономических преобразований: новый общественный контракт : материалы международной научно-практической конференции. 2018. С. 6-8.

2. Журавлева Л. А., Кружкова Т. И., Рущицкая О. А. Проблемы и тренды развития АПК // Аграрное образование и наука. 2016. № 2. С. 24.

3. Журавлева Л. А., Кружкова Т. И., Каюмова Т. В. Стратегии развития предприятий АПК // Теория и практика управления сельским хозяйством : материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. 2019. С. 288-293.

4. Zhuravleva L., Zarubina E., Simachkova N., Fateeva N. Family farming in youth assessments // International Scientific and Practical Conference “Digital agriculture – development strategy”. 2019. P. 410-413.

5. Журавлева Л. А., Емельянова С. И., Синько В. Н. Организационная культура университета // Экономика и управление: современные проблемы : материалы Всероссийской национальной научно-практической конференции «Тенденции развития гуманитарного и социально-экономического образования в высшей школе». Уральский государственный аграрный университет, 25-26 октября 2018 года. Екатеринбург : Ажур, 2018. Т. 2. С. 20-24.

6. Чупина И. П. Формирование конкурентной среды на продовольственном рынке // Аграрный вестник Урала. 2012. № 11-2 (106). С. 70 – 72.

7. Чупина И. П. Система государственных закупок и реализация сельхозпродукции отечественными товаропроизводителями // Наука сегодня: теория, практика, инновации : сборник XI Международной научно-практической конференции. 2016. С. 971-975.



**К. А. Перевозкин**, студент  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**Е. В. Зарубина**,  
кандидат философских наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ПЛАНИРОВАНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **Аннотация**

В статье рассматривается понятие и сущность планирования как одной из важнейших технологий управления персоналом в современных организациях. Особое внимание уделяется анализу видов и этапов планирования.

### **Ключевые слова**

Управление персоналом, технологии управления персоналом, кадровая политика, планирование персонала, сущность планирования персонала, принципы планирования персонала.

Планирование персонала – одна из необходимых технологий управления персоналом, значение которой переоценить невозможно.

Понятие планирования персонала разными авторами определяется как:

– процесс определения количественной и качественной потребности организации в персонале в будущем и оценки того, в какой степени эта потребность может быть удовлетворена [1; с. 156];

– определение целей и мероприятий по обеспечению организации персоналом оптимального количества (кадровый состав) и качества (компетентность и мотивированность) и его эффективному использованию в интересах организации (Н. П. Беляцкий) [2; с. 81];

– процесс количественного, качественного, временного и пространственного определения потребности в персонале, необходимом для достижения целей субъекта хозяйствования [3; с. 328].

В управлении персоналом под планированием персонала чаще всего понимают как предоставление людям рабочих мест в нужный момент времени и необходимом количестве в соответствии с их способностями, склонностями и требованиями организации [4; с. 239].

Процесс планирования персонала базируется на ряде принципов, которые необходимо учитывать в процессе его осуществления [5; с. 13]. Прежде всего,

это вовлеченность сотрудников организации в работу над планом уже на самых ранних этапах его составления [11; с. 180].

Другой принцип планирования персонала – непрерывность, обусловленная соответствующим характером хозяйственной деятельности организации и тем обстоятельством, что сам персонал находится в постоянном движении [6; с. 230]. При этом планирование рассматривается не как единичный акт, а как постоянно повторяющийся процесс.

Принцип гибкости подразумевает возможность постоянного внесения коррективов в ранее принятые кадровые решения в соответствии с изменяющимися обстоятельствами. Для обеспечения гибкости в планах должна быть заложена возможность свободы маневра в определенных пределах [7; с. 53].

Единство и взаимосвязь деятельности отдельных частей организации требует соблюдения такого принципа планирования, как согласование планов по персоналу в форме координации и интеграции. Координация осуществляется «по горизонтали» – между подразделениями одного уровня, а интеграция – «по вертикали», между вышестоящими и нижестоящими сотрудниками организации.

Принцип экономичности означает, что затраты на составление плана должны быть меньше эффекта, приносимого его выполнением [8; с. 17]. Как принцип планирования можно рассматривать также создание необходимых условий для выполнения плана.

Рассмотренные принципы являются универсальными, пригодными для различных уровней управления; в то же время на каждом уровне могут применяться и специфические принципы.

Планирование персонала является условием развития кадровой политики, опирается на эту политику, а также на стратегию развития организации.

Эта важная функция службы персонала, как отмечают исследователи, осуществляется в три этапа [9; с. 44]:

- 1) прогноз потребности в кадрах через сбор информации о качественной и количественной потребности с учетом фактора времени;

- 2) планирование наличия кадров, т. е. выявление фактического наличия кадров с учетом их качественных, количественных характеристик;

- 3) планирование несоответствия фактических и плановых показателей наличия кадров через выяснение недостатка или избытка кадров во времени, и в соответствии с этим, разработка мероприятий по обеспечению кадрами, высвобождению кадров, повышению квалификации кадров.

Потребность в кадрах, выявленная в результате планирования, определяет задачи управления персоналом – либо удовлетворение спроса (при недостатке), либо высвобождение (при избытке).

Удовлетворение спроса проходит фазы подбора кадров, выбора и занятий должностей, т. е. расстановки или задействования.

Планирование персонала не может проводиться автономно. Оно зависит от других аспектов деятельности организации и со своей стороны также влияет на них. Отсюда вытекает требование превращения планирования в сфере персонала в интегральную составную часть общего планирования. Следовательно, планирование в сфере персонала должно быть тесно связано с другими важнейшими аспектами планирования.

Подчеркнем, что развитие персонала неразрывно связано с системой планирования деятельности организации. Система планирования деятельности организации включает в себя следующие виды планирования:

- планирование трудовых ресурсов;
- планирование сбыта;
- планирование производства;
- планирование организационного развития;
- планирование технического развития;
- планирование финансов;
- планирование капитальных вложений и ряд других видов планирования.

Другим важным аспектом интегрированного планирования персонала является планирование целей. В основе всех мероприятий в сфере персонала лежат представления об определенных целях и ценностях. Частично эти цели приняты официально, частично они отражают личные, неофициальные представления лиц, принимающих управленческие решения.

Планирование целей можно разделить на следующие промежуточные процессы, или шаги [10; с.27]:

- анализ исходной ситуации;
- проект системы целей;
- информация о системе целей и их достижении;
- уточнение системы целей.

Планирование персонала рассматривается в трех различных временных горизонтах, на которых базируются различные подходы к планированию персонала. Временные интервалы планирования обычно делятся на:

- краткосрочное планирование персонала. Он распространяется на период не более одного года;

– среднесрочное планирование персонала. В данном периоде имеет место планы, которые приходится на временной интервал от одного года до пяти лет;

– долгосрочное планирование персонала. Включает все планы, которые учитываются во временном промежутке, содержащим в себе более пяти лет.

В последнее десятилетие все шире применяется метод планирования по результатам деятельности. Он предполагает построение нескольких петель обратной связи (чем больше – тем лучше), которые обеспечивают руководителя кадровой службы или специалиста по планированию развития персонала необходимой деятельности отдельных подразделений или организации в целом и усилиями, прилагаемыми службой персонала по планированию и развитию человеческих ресурсов.

При планировании трудовых ресурсов используют следующие данные [7; с. 27]:

– ключевые результаты коммерческой деятельности;

– результаты функциональной деятельности – количество и качество продукции, качество работ, услуг, использование техники и т.д.;

– результаты в виде характеристик развития личности;

– уровень квалификации кадров;

– уровень профессионального опыта;

– уровень здоровья работника – физического и психического;

– уровень мотивированности работника.

Таким образом, функция планирования кадров становится все более важной в обеспечении стратегии организации. К сожалению, в России систематическим анализом рынка рабочей силы занимается еще очень мало фирм. Прогнозируемая потребность в специалистах определенного профиля осуществляется методом экстраполяции прошлых тенденций, что совершенно не отвечает потребностям сегодняшнего времени.

### **Библиографический список**

1. Дуракова И. Б. Управление персоналом : учебник. М. : Высшее образование, 2013. 569 с.

2. Беляцкий Н. П. Управление персоналом : учебное пособие. Мн. : Интерпрессервис, 2012. 352 с.

3. Симачкова Н. Н. К проблеме управления мотивацией персонала в организации // Формирование конкурентной среды, конкурентоспособность и стратегическое управление предприятиями, организациями и регионами : сборник статей IV Международной научно-практической конференции / под ред. О. А. Лузгиной. Пенза, 2019. С. 237-240.

4. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник. М. : Высшее образование, 2014. 695 с.

5. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Закрепление новых специалистов на предприятиях: проблемы и тенденции // Международный журнал прикладных наук и технологий Интеграл. 2018. № 4. С. 13.

6. Петрякова С. В., Радионова С. В., Горбунова О. С. Производительность труда как основа эффективности функционирования организации // Бизнес. Образование. Право. 2018. № 2 (43). С. 229-231.

7. Воронин Б. А., Чупина И. П., Воронина Я. В. Человеческий капитал как основа развития аграрной организации // Аграрный вестник Урала. 2019. № 3 (182). С. 52-57.

8. Андреева Е. Л., Рущицкая О. А. Основные тенденции организационных преобразований мировых и российских фирм // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика. 2007. № 1. С. 15-20.

9. Синельник С. А., Зарубина Е. В. Теоретические основы кадровой политики предприятия // Молодежь и наука. 2018. № 2. С. 44.

10. Зарубина Е. В., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Совершенствование подготовки высококвалифицированных специалистов для агропромышленного комплекса // Московский экономический журнал. 2018. № 3. С. 27.

11. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Алгоритм построения системы управления трудовой мотивацией персонала // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 179-181.

**Л. Н. Петрова**, аспирант  
Уральского государственного  
аграрного университета;  
**И. П. Чупина**,  
доктор экономических наук, профессор  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МАРКЕТИНГОВОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ**

### **Аннотация**

Маркетинг в сельскохозяйственном секторе имеет сложность в виде большого количества используемых для его целей способов, методов и форм, так как в данном секторе предприятия производят различные виды продукции для разных целей.

### **Ключевые слова**

Агromаркетинг, реализация продукции, сельское хозяйство, эффективность производства.

Агromаркетинг представляет собой систему действий, направленных на изучение спроса, производственных возможностей предприятия, непосредственно производство с учетом экономичного расходования ресурсов. Кроме удовлетворения потребителя, агromаркетинг должен быть эффективным, способствовать получению прибыли, но и материальной заинтересованности работников в труде, а также соответствовать требованиям действующего в стране законодательства.

Использование маркетингового инструментария в сельском хозяйстве приводит к единому сосуществованию внешней и внутренней сред предприятия, это и является признаком эффективного бескризисного функционирования предприятия [5].

Специфика сельскохозяйственной промышленности и особенности маркетинга в аграрной сфере состоит в следующем: изучает структуру, возможностей и особенностей рынка; изучает запросы потенциальных потребителей; изучает потребительские качества и оценивает товар; получает и анализирует ценовую информацию; осваивает новые технологии, организывает производство новых товаров или товаров с новыми потребительскими свойствами, лучшего качества; управляет качеством; способствует развитию конкурентоспособности продукции.

На данный момент большинство сельскохозяйственных предприятий не используют маркетинг в качестве эффективного рычага управления бизнесом.

Предприятия не всегда вовремя реагирует на динамичность рыночных ситуаций, что приводит к снижению экономической эффективности их деятельности. Своевременный мониторинг показывающий динамику цен в течение года на рынках различных регионов течение года дает возможность принятия правильного решения дальнейших действий. Данной работой необходимо заниматься маркетинговой службе (отел ценового маркетинга).

В странах с рыночной системой хозяйствования маркетинговая служба представляет собой одну из главных составляющих эффективной экономики, обеспечивающую развитие конкурентоспособного производства [4, с. 98].

Довольно высокие затраты на создание маркетинговой службы делают практические невозможным ее создание в небольших и средних сельскохозяйственных предприятиях. В таких случаях возможно создание маркетинговой службы на уровне района, при этом агропромышленный комплекс района должен выступать как единое целое.

Маркетинговая служба может быть создана на кооперативной основе сельскохозяйственными предприятиями района. На первых порах служба может заниматься одним-двумя видами продукции, реализация которых затруднена, не находит сбыта в районе, или цены не соответствуют реальной стоимости. Задачами такой службы можно включить анализ и поиск сегментов рынка за пределами района и региона, анализ покупательского спроса, требований покупателей в части качества, товарного вида продукции, заключение договоров на ее продажу. В таком случае сельскохозяйственные предприятия смогут получить результат анализа и рекомендации в установленный срок. Маркетинговая служба, объединяя сельскохозяйственные предприятия в районе, может являться как крупный партнер, который в определенных случаях может выдвигать определенные условия и требования при реализации продукции торговым, закупочным фирмам, пищевым и перерабатывающим предприятиям [3, с. 117].

Важной задачей маркетинговой службы является, проведение исследований меняющихся запросов потребителей, которые связаны и определяются изменением уровня жизни, вкусов, традиций и др., что позволит своевременную переориентировку технологий производства, выпуска новой продукции или продукции с новыми потребительскими свойствами, совершенствование форм и методов продвижения товаров на рынок.

Агромаркетинг – это всего лишь часть системы менеджмента (направляющая, формирующая, но часть). Если осуществление других функций будет отсутствовать (управление производством, кадрами, разработка новых изделий и т.д.), то маркетинг не имеет смысла. Доходы предприятия, которые

обеспечиваются использованием маркетинга, конечно предполагают и нормальную его прибыльность, т.е. выручка за проданную продукцию должна покрывать все затраты и давать определенную прибыль для его дальнейшего развития и удовлетворения самых разных иных потребностей: от уплаты налогов до создания специальных фондов. Иначе агромаркетинг неэффективен [1, с. 39].

Эффективной, маркетинговую деятельность, можно считать только тогда, когда учитывается вся система ведения сельскохозяйственного бизнеса: производство, переработка, продажа продукции. Если на одном из этапов системы происходит сбой в обеспечении информацией, можно считать, что дальнейшие оценки будут неточны и не принесут наибольшего эффекта полезности, какого можно было бы достичь при комплексной работе на всех этапах.

### **Библиографический список**

1. Воронин Б. А. Проблемы обеспечения продовольственной безопасности российского государства в условиях ВТО // Бизнес, менеджмент и право. 2013. № 1. С. 37-42.

2. Воронин Б. А. Правовое регулирование повышения качества и конкурентоспособности российской сельскохозяйственной продукции // Аграрное и земельное право. 2007. № 8. С. 27-31.

3. Чупина И. П. Влияние внешних и внутренних факторов на развитие российской экономики // Аграрный вестник Урала. 2011. № 3. С. 117.

4. Чупина И. П. Создание системы антикризисного управления в сельскохозяйственной организации // Аграрный вестник Урала. 2017. № 8 (162). С. 95-100.

5. Чупина И. П. Совершенствование системы продовольственного самообеспечения Уральского федерального округа в сфере продовольственной безопасности : автореф. дисс. ... д-ра экон. наук / Уральский государственный аграрный университет. Екатеринбург, 2015.

**А. А. ПОПОВА**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;  
**О. С. Горбунова**,  
кандидат экономических наук,  
старший преподаватель  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **УЧЕТ, АНАЛИЗ И АУДИТ ПРЯМЫХ ЗАТРАТ НА ПРОИЗВОДСТВО МАЙОНЕЗНОЙ ПРОДУКЦИИ ОАО «ЖИРОВОЙ КОМБИНАТ»**

### **Аннотация**

Цель любой организации – получение максимальной прибыли с наименьшими затратами на формирование источников и последующее ее экономическое развитие. В статье рассмотрены виды прямых затрат и на примере конкретной организации проведен их анализ.

### **Ключевые слова**

Прямые затраты, себестоимость, производство продукции, аудит затрат, анализ затрат.

Управление предприятием – это процесс обеспечения его деятельности для достижения своих целей. Цель нормально функционирующего предприятия – получение максимальной прибыли с наименьшими затратами на формирование источников последующего экономического развития предприятия, что позволит проводить инвестиционную политику, политику реконструкции и расширения производства; социальная политика развития коллектива, которая служит основой для формирования кадровой политики и т. д. Финансовый результат деятельности предприятия в свою очередь во многом зависит от правильно выбранной стратегии управления затратами. Модели, основанные на изучении взаимосвязи между затратами, объемом производства и прибылью, позволяют руководителям предприятий планировать и прогнозировать деятельность фирмы [7].

Элементы затрат – это однородные по своему экономическому содержанию расходы [3].

К ним относятся сырье и материалы, топливо, энергия, заработная плата, амортизация, отчисления на социальное страхование и т. д.

Планирование затрат на экономические элементы позволяет связать их с другими разделами плана: планом логистики, фондом заработной платы.

Затраты на экономическое обслуживание – это себестоимость производства и реализации продукции.

Расходы разделены на группы: материальные затраты, затраты на рабочую силу, социальные отчисления, амортизацию основных фондов и другие затраты [2].

В зависимости от места возникновения затрат в хозяйственной деятельности предприятия выделяются гильдия, производство и полная стоимость.

Себестоимость продукции – это сумма издержек производства цеховых и заводских затрат, включая затраты на управление предприятием (зарплата заводского персонала, амортизация и текущий ремонт зданий общего промышленного назначения и т.д.). Учитываются также непроизводительные расходы (потеря от вступления в брак, нехватка и ущерб материальным ценностям и т.д.).

Общая себестоимость промышленной продукции состоит из затрат на производство и реализацию продукции, т.е. это сумма издержек производства и непроизводственных затрат (стоимость приобретенной на таре стороны, отчисления в маркетинговые организации в соответствии с установленными нормами и контрактами и т.д.).

В зависимости от цели (планирование, учет, анализ, управление и т.д.) Могут использоваться следующие варианты себестоимости: себестоимость валовой, реализуемой или реализуемой продукции, стоимость сопоставимых продуктов, себестоимость продукции и т.д.

Также планируются, оцениваются и сообщаются (фактические) затраты. Плановая себестоимость отражает максимально допустимую величину затрат и включает только те расходы, которые необходимы для предприятия для определенного уровня технологии и организации производства. Он рассчитывается на основе прогрессивных плановых норм использования активной части основного капитала, затрат на рабочую силу и расходования материальных и энергетических ресурсов.

Группировка по основным экономическим элементам позволяет разработать калькуляцию затрат на производство, которая определяет общие потребности организации в материальных ресурсах, величину амортизационных отчислений на основные фонды, затраты на рабочую силу и другие финансовые расходы организации. Эта группировка используется для координации плана по стоимости с другими разделами для планирования оборотного капитала и контроля за их использованием.

Наряду с группировкой затрат по экономическим элементам производственные затраты планируются и учитываются по статьям расходов (статьи затрат) [4].

Группировка затрат с разбивкой по статьям затрат позволяет определить затраты по их происхождению, установить, какие затраты организации на производство и продажу определенных видов продукции. Планирование и учет затрат по статьям расходов необходимы для того, чтобы установить, под влиянием каких факторов, данный уровень себестоимости был сформирован, в каких направлениях он может быть уменьшен.

Все статьи расходов по расходам следует разделить на две группы в зависимости от их зависимости от объемов производства [5]:

а) постоянный (амортизация, аренда помещений, налог на имущество, временная заработная плата и т.д.);

б) переменные, которые, как правило, меняются пропорционально объему производства (сдельная заработная плата, сырье и материалы, топливо и энергия для технологических целей и т.д.).

Необходимость разделения оценок затрат на константы и переменные имеет большое аналитическое значение, поскольку позволяет отслеживать влияние постоянных затрат на уровень издержек производства с изменением выпуска продукции: при увеличении производства количество фиксированных затрат в себестоимости уменьшаются обратно и наоборот. Переменные затраты в этом случае не влияют на себестоимость, потому что в стоимости одного они являются постоянным значением [1].

Анализ затрат проводится путем сопоставления удельных весов фактических затрат по экономическим элементам отчетного года с фактическими затратами за предыдущий год и позволяет изучить структуру затрат на производство и реализацию продукции. Рассмотрим, как это происходит на примере одного из крупнейших отечественных производителей майонеза и кетчупа – ОАО «Жировой комбинат».

Общество зарегистрировано администрацией Чкаловского района г. Екатеринбурга 19 ноября 1992 г. Постановлением №487/1, регистрационный номер 1081А, ОГРН 1026605759696.

В настоящее время «Жировой комбинат» является частным предприятием. Несколько лет назад у государства в собственности был пакет акций, но в настоящее время государство не осуществляет никакого контроля над деятельностью предприятия в качестве акционера.

В Свердловске жировой комбинат начал возводиться в 1948 году. Строился он долго и был пущен лишь в 1959-м. Первая очередь объекта была пущена на выпуск маргарина и саломаса. Объем выпускаемого маргарина на комбинате в год составлял тогда 8 тысяч тонн, а уже в 1952 году вырос до 16 тонн. Постоянно ориентируясь на расширение ассортимента и увеличения объема

выпускаемой продукции, комбинат развивался. В 1980-м году уже выпускалось маргариновой продукции 50 тысяч тонн в год, а в 1990-м – 60 тысяч тонн.

Майонезный цех был выпущен в августе 1967 года, а в 1968-ом – выдал первую продукцию – три вида этого соуса: «Яичный», «Любительский» и «Провансаль». Производительность цеха на тот момент была около 1,4 тысяч тонн в год. Затем в майонезный цех перевели и выпуск горчицы, так как расфасовка обоих продуктов была однотипным, а также и расфасовку масла.

В ноябре 1971 году появился на предприятии мыловаренный цех. По технологии производства мыло, на самом деле, относится к пищевой промышленности. Общее звено – это технический саломас, который производится на жировом комбинате в процессе гидрогенизации жиров.

В течение последних 10 лет на комбинате была проведена модернизация многих цехов и производств, было закуплено и установлено новое упаковочное и технологичное оборудование, в результате чего его проектная мощность увеличилась до 75 тыс. тонн по выпуску маргарина и до 120 тыс. тонн по выпуску майонеза в год.

Ассортимент предприятия расширился и теперь включает более 50 наименований продукции: майонезы, маргарины, подсолнечное масло, кетчуп, горчица, кулинарные и кондитерские жиры и мыло. За четыре года жировой комбинат увеличил свою активную клиентскую базу с 15 тысяч точек до 82 тысяч (в 5,5 раз). За это время компания вышла на федеральный уровень и имеет представительства во всех областях Российской Федерации и присутствует в большинстве сетей страны (рис. 1).

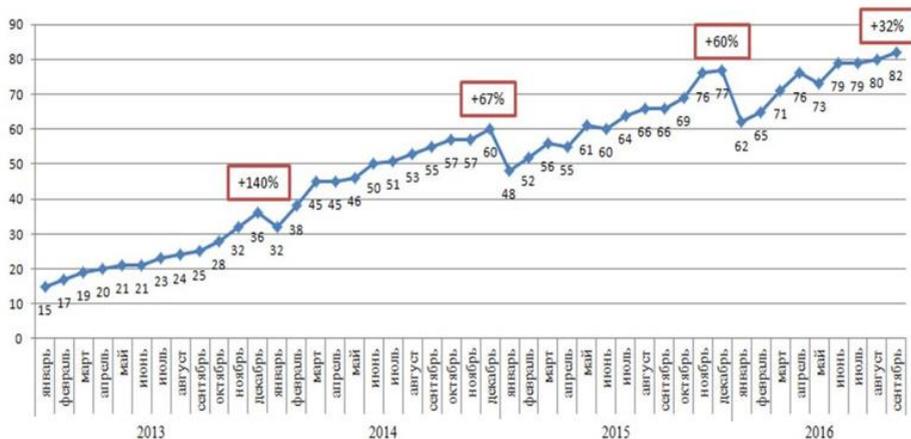


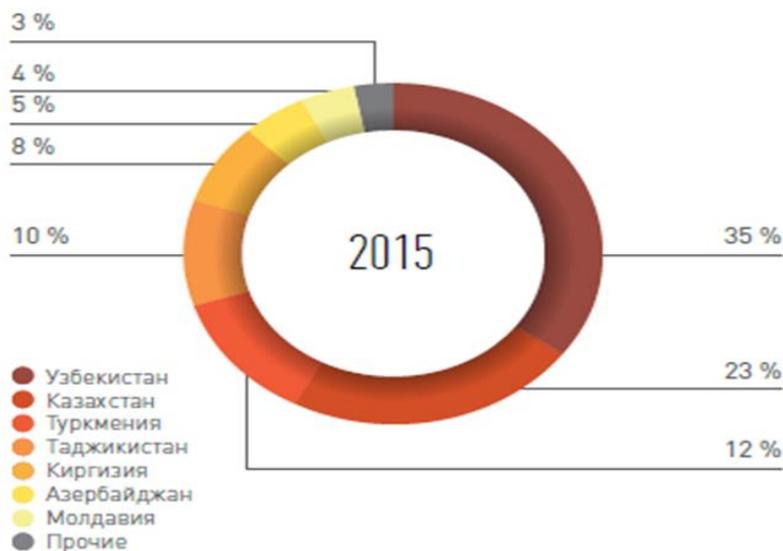
Рис. 1. Динамика активной клиентской базы Российской Федерации

*Продукция ОАО «Жировой комбинат» экспортируется в 13 стран мира*

Продукция ОАО «Жировой комбинат» экспортируется в 13 стран мира.

Основными же рынками сбыта готовой продукции комбината являются предприятия оптовой и розничной торговли, Восточная часть России (Уральский федеральный округ и прилегающие территории Сибири и Поволжья), также страны Центральной Азии (Казахстан, Узбекистан, Киргизия, Таджикистан).

В целом на экспорт поставляется почти 50% произведенной продукции жирового комбината. Стоит отметить, что бренд «Мечта хозяйки» является безусловным лидером рынков Молдавии и Азербайджана, а «Щедрое лето» – Узбекистана (рис. 2).



*Рис. 2. Структура экспорта продукции ОАО «Жировой комбинат» в 2015 г.*

Рост объемов продаж в федеральных сетях с января по сентябрь 2016 года к аналогичному периоду 2015 года составил 10%, по крупным региональным сетям прирост составил 30%.

На сегодняшний день бренды «Щедрое лето», «Мечта Хозяйки» и «Провансаль ЕЖК» присутствуют в основных федеральных сетях, таких как Пятерочка, Карусель, Перекресток, Магнит, Монетка, Ашан, Дикси, Лента, О'кей, а также более чем в 150 основных региональных. За последний год

увеличили дистрибуцию за счет входа в 35 новых крупнейших региональных сетей, таких как Мария Ра, Гроздь, Тамерлан, Радеж.

При анализе себестоимости по статьям калькуляции раскрывается:

- сумма сбережений (перерасход) по каждому пункту;
- доля влияния каждой статьи в общем снижении себестоимости продукции;
- влияние различных факторов на стоимость отдельных предметов.

В таблице 1 представим анализ себестоимости производимой ОАО «Жировой комбинат» продукции по статьям затрат.

Таблица 1

**Анализ себестоимости продукции по статьям затрат**

Статьи затрат	Себестоимость продукции по плану тыс. руб.	Фактически изготовленная продукция						Влияние изменения затрат на общее изменение себестоимости, %
		по плановой себестоимости, руб. тыс.	по фактической себестоимости тыс. руб.	удельный вес затрат, %		экономия (-) перерасход (+)		
				плановая структура	фактическая структура	абсолютная Δ, тыс. руб.	отн. Δ, %	
Сырье и материалы	5303	5351	5464	68,53	67,43	113	2,11	1,45
Покупные изделия, полуфабрикаты	786	768	766	9,84	9,45	-2	-0,26	-0,03
Топливо и энергия	711	736	756	9,43	9,33	20	2,72	0,26
Основная зарплата производственных рабочих	177	179	210	2,29	2,59	31	17,32	0,40
Дополнительная зарплата производственных рабочих	14	17	25	0,22	0,32	+8	47,06	0,10
Социальные отчисления	21	25	30	0,32	0,37	+5	20,00	0,06
Общепроизводственные расходы	635	540	611	6,91	7,54	71	13,19	0,91
Другие расходы	119	110	138	141	1,70	28	25,45	0,36
Производственная себестоимость	7766	7726	8000	98,95	98,73	274	3	3,51

Внепроизводственные расходы	72	82	103	1,05	U7	21	25,61	0,27
Полная себестоимость	7838	7808	8103	100,0	100,0	295	3,78	3,78

В таблице 1 представлена схема для анализа себестоимости продукции [4] с разбивкой по статьям расходов, в которых выполнены вышеупомянутые первые два требования для детализированной сметы расходов.

Для анализа использовались данные материалоемкой продукции, в отличие от трудоемкой продукции, для которой анализ издержек производства по виду затрат. Как свидетельствуют данные таблицы 1, общие издержки производства по сравнению с плановым повысились на 3,78%, что составляет 295 тыс. руб. Рост затрат на выпускаемую продукцию был облегчен всеми статьями расходов, за исключением покупных продуктов, полуфабрикатов, услуг совместных предприятий.

Обобщенная оценка затрат на прямые материальные ресурсы, составляющие значительную долю как в объеме совокупных материальных ресурсов, так и, как правило, в издержках производства, может быть получена путем сравнения плановых и фактических значений показателей и их доли в себестоимости продукции представлена в таблице 2.

*Таблица 2*

**Анализ прямых материальных затрат, тыс. руб.**

Показатель	Фактически изготовленная продукция		Отклонение (-)	
	по плановой себестоимости	по фактической себестоимости	Показатель	Фактически изготовленная продукция
Сырье и материалы за вычетом отходов	5351	5464	113	2,1
Покупные изделия, полуфабрикаты, услуги кооперированных предприятий	7688	766	-2	-0,3
Итого прямых материальных затрат	6119	6230	111	1,8
Полная себестоимость продукции	7808	8103	295	3,8

Удельный вес материальных затрат в себестоимости продукции	78,4	76,9	-1,5	–
--	------	------	------	---

Таким образом, как свидетельствуют данные таблицы 2, несмотря на абсолютное увеличение прямых материальных затрат по сравнению с планом на 111 тыс. руб., Их удельный вес в себестоимости продукции снизился на 1,5%. Это объясняется ростом полной себестоимости продукции по сравнению с ростом прямых материальных затрат: 3,8% против 1,81,8%.

Детальный анализ проводится путем тщательной проверки выполнения норм разработки и состояния стандартизации труда, соблюдения графика штатного расписания, должностных окладов, а также индексации заработной платы. Очень важно установить экономически оправданные отношения между изменениями в объеме производства, производительности труда и оплатой труда (табл. 3).

Таблица 3

**Анализ прямых затрат на оплату труда, тыс. руб.**

Показатель	Фактически изготовленная продукция		Отклонение (-)	
	по плановой себестоимости	по фактической себестоимости	Показатель	Фактически изготовленная продукция
Основная зарплата производственных рабочих	179	210	31	17,3
Дополнительная зарплата производственных рабочих	17	25	+8	94,1
Социальные отчисления	25	30	+5	20,0
Итого прямых выплат	221	265	44	19,9
Полная себестоимость продукции	7808	8103	295	3,8
Удельный вес прямых затрат на оплату труда в полной	2,8	33	0,5	-

себестоимости продукции				
----------------------------	--	--	--	--

Прямые выплаты заработной платы по сравнению с планом увеличились на 44 тыс. рублей, в том числе базовая заработная плата промышленных рабочих - на 31 тыс. рублей. Доля прямых расходов на оплату увеличилась с 2,8% в плане до 33%, фактически, т.е. увеличился на 0,5,5%.

Качество информации, создаваемой в нормативном учете и аудите затрат, прямо зависит от состояния нормативного хозяйства – систематизированного комплекта обязательных для должностных лиц пооперационных текущих (технологических) норм и нормативов затрат на производство и другие виды обычной деятельности ОАО «Жировой комбинат».

Таким образом, в рамках данной статьи было определено, что эффективное управление затратами в ОАО «Жировой комбинат» является эффективным инструментом повышения прозрачности и эффективности организации и ее структурных подразделений и возможно только на основе комплексного и систематического подхода к решению этой проблемы, то есть на основе единой системы управления затратами.

Формирование издержек производства является ключевым и в то же время самым сложным элементом в формировании и развитии производственно-экономического механизма предприятия, охваченного системой управленческого и финансового учета.

### **Библиографический список**

1. Аньшин В. Н. Бюджетирование в компании: Современные технологии. М. : Дело, 2016. 288 с.
2. Бланк И. А. Основы финансового менеджмента. В 2-х т. Киев : Ника-Центр, Эльга, 2015. 328 с.
3. Бирма Г., Шмидт С. Экономический анализ затрат ; пер. с англ. под ред. Л. П. Белых. М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 2015. 580 с.
4. Нечеухина Н. С., Калицкая В. В., Перминова И. М., Горбунова О. С. Теоретические основы бухгалтерского учета. Екатеринбург, 2017.
5. Горбунова О. С., Крохалев А. А., Корнякова Т. В. Синтетический и аналитический учёт, корреспонденция счетов по учёту производства готовой продукции // Теория и практика управления сельским хозяйством : материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. 2019. С. 17-22.

6. Ташкинова Е. Г., Горбунова О. С. Особенности учета и аудита затрат и калькулирования себестоимости продукции животноводства // Молодежь и наука. 2016. № 5. С. 220.

7. Чупина И. П. Особенности налогообложения в сельском хозяйстве Российской Федерации // Аграрный вестник Урала. 2011. № 10. С. 67-69.

**С. С. Радионов**, студент  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**А. В. Ручкин**,  
кандидат социологических наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И ПРОТИВОСТОЯНИЯ МЕЖДУ ПРИРОДОЙ И ЦИВИЛИЗАЦИЕЙ**

### **Аннотация**

В статье рассматриваются проблемы взаимодействия и противостояния, возникающие между природой и цивилизацией, а также меры для сохранения природы.

### **Ключевые слова**

Природа и цивилизация, экологический кризис, экологическое мышление.

В наши дни, становится очевидным, что для дальнейшего развития человечества нужно перейти к более эффективным и гармоничным путям взаимоотношений между природой и человеком [1, с. 39]. Человечество, с самого начала своего возникновения повлияло на природную среду и изменило ее.

В самом начале развития цивилизации, человек не оказывал на природу особого влияния, скорее природа оказывала влияние на него. Но шли века, и человек не сидел на месте. Он познавал окружающий мир, изучал его законы. Со временем, человек постепенно научился использовать силы природы, такие как ветер, приливы и отливы, и т.д. Он вспахивал поля, и осознал необходимость в прочном материале, для вспашки, стал добывать руду. Так появилась горная промышленность. Со временем человек обнаружил существование многих других ископаемых, и приспособил их для своих нужд. Но ставя перед собой цель достичь все новых высот, человек не осознавал, что он постепенно разрушает природу: загрязняя водоемы, истощая землю посевами, неправильно утилизируя продукты своей жизнедеятельности.

Через некоторое время ухудшение состояния природы стало влиять и на здоровье человека. Появились ранее неизвестные заболевания, сократился срок жизни. И человек стал искать лекарство, но не для излечения природы, а для излечения себя. Но это мало помогло, ведь здоровая жизнь по-настоящему возможна только в здоровой окружающей среде [4].

Даже в повседневной жизни мы не должны забывать, что природа-это не только ресурс, используемый в экономике. В связи с этим, во всем мире

создаются заповедники и национальные парки, проводятся ежегодные экологические праздники и мероприятия. Однако восстановлению природы препятствует стремительный рост населения Земли, бурное развитие промышленности, транспорта, строительства с большими затратами природных ресурсов – все это способствует повышению уровня загрязнения окружающей среды. Во многих странах экологическая ситуация обострилась, появились районы экологического кризиса, где среда обитания не соответствует норме существованию живых организмов [2, с. 33].

Необходимо, чтобы человек разумно использовал и защищал природные богатства, знал закономерности природы, ее реальную ценность и осознавал особенности взаимодействия человека с природой. В целом, воздействие человека на природу полезно, поскольку способствует развитию человечества, однако людей беспокоит также ухудшение состояния природы вследствие этого воздействия, особенно загрязнение природы и сокращение природных ресурсов. Каждый должен придавать большое значение разумному использованию природных ресурсов, а также защищать природу.

Человечество должно научиться жить по средствам, использовать природные ресурсы, не уничтожая их, финансировать такие программы, которые направлены на предотвращение ситуации с катастрофой, создавшейся в результате деятельности человека [3, с. 40].

На Земле все быстро меняется. Если человечество не осознает все это и не перестанет жить сегодняшним днем, не сэкономит эти ресурсы для последующих поколений, то жизнь на нашей планете постепенно исчезнет благодаря климатическим изменениям и снижению ресурсов.

### **Библиографический список**

1. Журавлева Л. А. Экология счастья // Теория и практика управления сельским хозяйством : материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. 2019. С. 36-41.

2. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Рущицкая О. А. «Зеленое мышление» как основание «зеленой экономики» // Теория и практика управления сельским хозяйством : материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. 2019. С. 32-36.

3. Stozhko D., Zhuravleva L., Kruzhkova T., Kot E. Culture of economy in the digital society // International Scientific and Practical Conference “Digital agriculture – development strategy”. 2019. P. 40-43.

4. Воронин Б. А., Чупина И. П., Воронина Я. В. Специфика органического сельского хозяйства // Аграрное образование и наука. 2019. № 2.

**Е. Д. Смирнова**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**И. П. Чупина**,  
доктор экономических наук, профессор  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **АГРОМАРКЕТИНГ В ОРГАНИЗАЦИИ КАК КОМПЛЕКСНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОИЗВОДСТВУ И СБЫТУ ПРОДУКЦИИ**

### **Аннотация**

Агромакетинг дает возможность обосновывать принятие решений о сбыте и продвижении на рынок товаров, позволяет адекватно дать оценку рыночной ситуации, разработать стратегию конкуренции. Сельскохозяйственное предприятие не считается саморегулирующимся, и по этой причине между АПК и окружающей маркетинговой средой совершается постоянный обмен ресурсами и информацией.

### **Ключевые слова**

Агромакетинг, конкурентоспособность продукции, рыночная ситуация, сельское хозяйство, сельскохозяйственные товаропроизводители.

Агромакетинг – это сложная система по ликвидации проблем получения максимальной прибыли с минимальным риском. Сельскохозяйственное предприятие не считается саморегулирующимся, по этой причине между АПК и окружающей маркетинговой средой совершается постоянный обмен ресурсами и информацией [2, с. 82].

На сегодняшний день, когда увеличивается неоднозначность и насыщенность внешней среды, начальникам предприятий необходимо решать вопросы управления не только производством, но и принимать во внимание воздействие внешней среды. Предприятия, своевременно учитывающие и прогнозирующие изменения внешней среды, повышают свои шансы эффективно функционировать и развиваться [5, с. 974].

Маркетинг на предприятии сельского хозяйства – это всего одна из частей системы менеджмента. При неосуществлении других функций маркетинг бесполезен.

Результативность управления агромакетингом и хорошее качество принимаемых административных решений в сфере агробизнеса в существенной степени находятся в зависимости от четкости функционирования системы маркетинговых данных [3, с. 98].

Организации в сельском хозяйстве обязаны работать над сбором агромакетинговой информации, для того чтобы оценивать ситуацию более объективно во внешней маркетинговой среде, производить исследование

собственной работы, уменьшать финансовый риск, открыть для себя наиболее прибыльные рынки, узнать отношение к себе покупателей, согласовывать работу собственных подразделений, приобретать конкурентоспособное превосходство [4].

При сборе нужной информации эксперты по маркетингу имеют высокие шансы при использовании различных методов, в числе которых опрос, проведение анкетирования, наблюдение, эксперимент и др. В процессе исследования специалист накапливает требуемые данные, разговаривая с сотрудниками предприятия и покупателями, а в некоторых случаях непосредственно сам выступает в роли покупателя. При этом сведения поступают к нему непосредственно, «из первых рук». В таком случае велика угроза субъективного объяснения приобретенных данных, в особенности если эксперт является лицом причастным (например, работник этого предприятия). Задача интервью – обнаружить отношение покупателей к продукции предприятия или выбранных специалистов к конкретному вопросу. Эксперимент базируется на прогнозировании и практическом воспроизведении ситуации в конкретных условиях. Особенно рационально его осуществление при исследовании причинно-следственной взаимосвязи.

С целью сохранения рабочей силы и развития кадрового потенциала управляющим предприятий АПК следует совершить следующие меры: усовершенствовать условия труда, увеличить заработную плату, осуществлять мероприятия по повышению мотивации. Кроме того, с целью, чтобы не отставать от нынешнего общества, необходимо осуществлять переподготовку и повышение квалификации персонала, что скажется на увеличении производительности работы предприятия только наилучшим способом.

### **Библиографический список**

1. Буздов З. З. Разработка критериев оценки эффективности агробизнеса // Экономика и социум. 2014. № 3. С. 185-188.
2. Воронин Б. А., Ханнанов Р. А., Ханнанова Т. Р. Новые концептуальные основы обеспечения устойчивости аграрного производства // Аграрный вестник Урала. 2012. № 6 (98). С. 81-89.
3. Чупина И. П. Создание системы антикризисного управления в сельскохозяйственной организации // Аграрный вестник Урала. 2017. № 8 (162). С. 95-100.
4. Чупина И. П. Совершенствование системы продовольственного самообеспечения Уральского федерального округа в сфере продовольственной безопасности : автореф. дис. ... д-ра экон. наук / Уральский государственный аграрный университет. Екатеринбург, 2015.

5. Чупина И. П. Система государственных закупок и реализация сельхозпродукции отечественными товаропроизводителями // Наука сегодня: теория, практика, инновации : сборник XI Международной научно-практической конференции. 2016. С. 971-975.

**А. А. Собянина**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**Е. В. Зарубина**,  
кандидат философских наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **УПРАВЛЕНИЕ ТЕКУЧЕСТЬЮ КАДРОВ В ОРГАНИЗАЦИИ**

### **Аннотация**

В статье рассматриваются проблемы управления текучестью персонала в современных организациях. Приводятся результаты исследования текучести персонала в ПАО «Сбербанк».

### **Ключевые слова**

Персонал, управление персоналом, текучесть персонала, причины текучести персонала, исследование текучести персонала.

Предмет нашего исследования – текучесть персонала организации «Уральское отделение ПАО Сбербанк». Цель исследования – разработка мероприятий по снижению текучести кадров в организации. Методы, которые мы использовали, – анализ кадровых документов предприятия, анкетирование выбывающих сотрудников и экспертное интервью [1, с. 49].

Под текучестью кадров будем понимать движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником [2, с. 81]. Считается, что нормальная текучесть кадров в современной организации составляет 8-10% от количества работающих в ней сотрудников в год [3, с. 230].

Уральский банк – это филиал публичного акционерного общества «Сбербанк России». Этот филиал является одним из крупнейших территориальных банков и представляет территории Свердловской, Челябинской, Курганской областей и Республику Башкортостан. Сбербанк России основан в 1841 году. Полное юридическое наименование банка: Публичное акционерное общество «Сбербанк России». Сокращенное фирменное наименование банка: ПАО Сбербанк России.

Рассмотрим персонал Уральского филиала Сбербанка России. Сотрудники Уральского отделения – команда, в которую входят более 260 тысяч квалифицированных сотрудников. Оценку эффективности использования персонала следует начать с анализа количественного и качественного состава кадров предприятия [9, с. 180].

Численность персонала за 2016 год составила 266 тыс. 921 человек, что на 3,6%, или 9,4 тыс. человек, больше аналогичного показателя по итогам 2015 года, следует из ежеквартального отчета. Согласно внутренним документам, по примерным подсчетам, в организации трудится 253,598 тысяч человек. Из них женщины составляют 192966 тысяч человек или 76% и лишь 60632 тысячи или 24% – мужчины.

Мужчины, в возрасте от 31 года до 55 лет составляют самую большую категорию. При сравнении с 2015 годом темпы спада составили 80%. Прошло увеличение работников в возрасте от 19 лет до 30 в 1,5 раза. Такая же ситуация складывается с работниками женского пола. В возрасте от 31 года до 60 лет темп роста составил 104,55 %. Однако спад затронул две категории. Категория от 19 лет до 30 и категория сотрудников старше 60 лет.

Количество выбывшего персонала в сравнении с 2014 годом выросло до 14% текучести. Данный показатель является негативным как для розничного блока, так и для всего предприятия в целом [10, с. 182].

По внутренним отчетам, которые предоставил нам отдел кадров, показатель перемещения кадров в 2014 году составлял 7%, данный показатель являлся нормой. В 2015 году процент текучести вырос до 12%. С начала 2016 года текучесть персонала выросла до 14-16%.

За анализируемый период мы видим негативную динамику показателя текучести. Если в 2014 году она слабо отклонялась от нормы, то по сравнению с 2015 годом мы видим значительную разницу. Можем предположить, что такая динамика текучести связана с недовольством персонала условиями труда. Больше 50% увольняющихся работников, лица моложе 36 лет.

Немаловажным фактором является и стаж увольняющегося персонала. Основная масса сотрудников, которые покинули стены банка, вели свою трудовую деятельность в нем от 3 месяцев до 1 года, если быть конкретней это 720 человек.

Главная причина ухода молодого состава – проблемы с адаптацией сотрудников массовых специальностей. Проанализирован стаж работы выбывшего персонала, самой многочисленной группой уволившихся стали работники массовых специальностей, проработавшие от 3 месяцев до 1 года.

Причины для увольнения различны, но наибольшее количество увольняющихся сотрудников уходят по собственному желанию, найдя новое место работы, не детализируя причины. Также мы выяснили, что текучесть кадров на предприятии за последние три года имеет тенденцию к возрастанию [8, с. 120].

Проанализировав причины текучести персонала в организации и эффективность использования персонала, мы предложили мероприятия для снижения уровня текучести в компании.

Во-первых, на предприятии необходимо разработать и внедрить систему наставничества. Во-вторых, усовершенствовать ту анкету выбывающих сотрудников, которая имеется на сегодняшний день в банке.

Разработка и внедрение системы наставничества необходима для того чтобы помочь «новичку» приспособиться на новом месте работы, привыкнуть к коллективу, обстановке, адаптироваться под организационную структуру [4, с. 134], освоить поставленные задачи. Исследования западных компаний показывают, что качественная программа наставничества способна уменьшить текучесть кадров на предприятии на 10-20% в год [5, с. 13].

Наставничество – это процесс помощи со стороны сотрудников, давно работающих в организации, молодым сотрудникам. Функции наставничества заключаются в передаче знаний, накопленных в организации, и усвоении новым сотрудниками норм поведения, принятых в компании [6, с. 238].

Первым мероприятием, которое мы разработали по снижению текучести кадров на предприятии, стала разработка программы наставничества для молодых специалистов. Реализация программы наставничества занимает одно из ключевых мест в деятельности кадровой службы предприятия, она помогает избежать лишних затрат на срочный подбор персонала и его обучение [7, с. 84].

Вторым мероприятием по совершенствованию управления текучестью кадров на предприятии стала разработка анкеты выбытия работников массовых специальностей, что позволит осуществлять мониторинг причин увольнения персонала.

Таким образом, исследование причин текучести кадров в организации и разработка мероприятий по ее снижению улучшит управление текучестью персонала. При грамотном управлении текучестью персонал не испытывает перегруженности в работе, так как своевременно происходит процесс принятия новых сотрудников, необходимых организации.

### **Библиографический список**

1. Зборовский Г. Е., Александрова Т. Л., Журавлева Л. А., Орлов Г. П., Целищев Н. Н. Основы социологии: для преподавателей и студентов. Екатеринбург, 1993. 150 с.

2. Зарубина Е. В., Петрова Л. Н., Шарипова Н. Ф. Аттестация персонала как фактор повышения производительности труда // Проблемы развития предприятий: теория и практика : сборник статей VI Международной научно-практической конференции. 2019. С. 79-83.

3. Петрякова С. В., Радионова С. В., Горбунова О. С. Производительность труда как основа эффективности функционирования организации // Бизнес. Образование. Право. 2018. № 2 (43). С. 229-231.

4. Зарубина Е. В. Проблемы адаптации персонала в современных российских организациях // Современные проблемы управления и регулирования: теория, методология, практика : сборник статей II Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Г. Ю. Гуляева. 2017. С. 134-136.

5. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Закрепление новых специалистов на предприятиях: проблемы и тенденции // Международный журнал прикладных наук и технологий Интеграл. 2018. № 4. С. 13.

6. Симачкова Н. Н. К проблеме управления мотивацией персонала в организации // Формирование конкурентной среды, конкурентоспособность и стратегическое управление предприятиями, организациями и регионами : сборник статей IV Международной научно-практической конференции / под ред. О. А. Лузгиной. Пенза, 2019. С. 237-240.

7. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б. Управление адаптацией персонала на предприятиях АПК // Проблемы развития предприятий: теория и практика : сборник статей VI Международной научно-практической конференции. Пенза, 2019. С. 83-86.

8. Зарубина Е. В., Журавлева Л. А., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Типы экологического поведения личности и социальных групп // Агропромышленный комплекс: стратегия развития : материалы Международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение сельского хозяйства», посвященной 80-летию Уральского государственного аграрного университета. Екатеринбург, 2020. С. 119-128.

9. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Алгоритм построения системы управления трудовой мотивацией персонала // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 179-181.

10. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Проблема удовлетворенности трудовой деятельностью персонала в современных организациях // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник

материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 182-184.

**М. И. Сутягина**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;  
**О. С. Горбунова**,  
кандидат экономических наук,  
старший преподаватель  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ОСОБЕННОСТИ УЧЕТА ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ОТРАСЛИ ЖИВОТНОВОДСТВА**

### **Аннотация**

Одной из основных проблем организации бухгалтерского учета и формирования фонда заработной платы является то, что работники заинтересованы в получении большей заработной платы, в то время как работодатель стремится сократить свои издержки. В статье рассмотрены особенности учета труда и заработной платы в животноводстве.

### **Ключевые слова**

Оплата труда, сельское хозяйство, животноводство, сдельная оплата труда, повременная оплата труда.

При ведении бухгалтерского учета заработной платы в отрасли животноводства организациями используется действующая нормативно-правовая база и учитывается специфика ведения производственной деятельности. Для решения задач в сфере учета труда и заработной платы используется нормативно-правовая база, представленная федеральными законами и положениями об организации бухгалтерского учета, инструкциями и методическими указаниями.

Стоит отметить, что основной источник для выплаты заработной платы – фонд, который функционирует в рамках организации и формируется за счет прибыли от реализации продукции, собственных средств обеспечения и инвестиций, целевого финансирования и поддержки отрасли животноводства со стороны федеральных и муниципальных властей [2].

Заработная плата работников – это твердые денежные суммы, которые рассчитываются, исходя из фактически отработанного и неотработанного времени, компенсаций и надбавок, выплат на питание и компенсации расходов, которые работники несут для налаживания эффективной трудовой деятельности. Крайне важно указать на одну из важных проблем, с которой сталкиваются организации в отрасли животноводства. Это сезонность спроса на продукцию и высокая зависимость от цен, предлагаемых оптовыми

покупателями. По-прежнему наблюдается зависимость производителей от поставщиков, которые часто диктуют собственные условия для того, чтобы приобрести продукцию [1]. При снижении себестоимости продукции снижается ее качество, издержки, фонд оплаты труда получает меньше финансирования, что вынуждает организацию либо использовать заемные средства, либо искать другие источники финансирования для фонда оплаты труда [4].

Специалисты в области бухгалтерского учета предлагают использовать такую систему оплаты труда, которая бы предусматривала меньшую зависимость от сезонного спроса и падения цен. Предложение заключается в расчете среднегодовой цены продукции и планирование задач по пополнению фонда оплаты труда, исходя из этого показателя. Для минимизации финансовых рисков было предложено использовать краткосрочные займы при отсутствии собственных доходов с целью соблюдения требований по выплате заработной платы. Поступающими доходами от реализации продукции можно было бы полностью выполнить обязательства перед работниками. В связи с этим было предложено использовать бестарифную схему для расчета оплаты труда, что наиболее подходит к организациям, занимающимся животноводством. В то время как в сезон повышенного спроса на продукции животноводческих ферм следует учитывать избыток предложений на рынке, что позволяет реализовывать продукцию по более низким ценам [9].

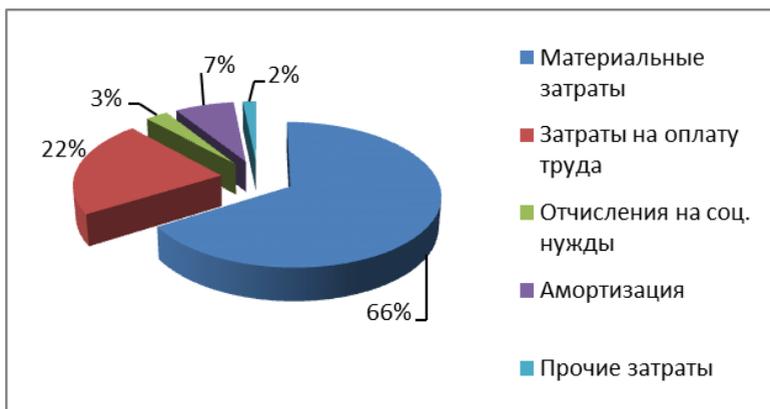
Так, в зимний период удой молока от коров снижается на 30-40%, организации вынуждены повышать цены на продукцию на эти же 30-40% для того, чтобы компенсировать собственные издержки. К такому росту цен не готовы оптовые покупатели, что вынуждает животноводческие комплексы реализовывать продукцию по той цене, по которой ее готовы купить покупатели. Повременно-премиальная система оплаты труда могла бы решить проблему недостаточности фонда оплаты труда. Если при растущих объемах производства организация имеет возможность минимизировать издержки и реализовать большее количество продукции, следует использовать повременно-премиальную форму оплаты труда. Это касается специалистов, которые выполняют в разное время года разный объем работ (к примеру, операторы машинного доения, зарплата которых зависит от удоя). В то время как для специалистов, выполняющих примерно один и тот же объем работ следовало бы использовать тарифную схему для оплаты труда. Это целесообразно, поскольку эти специалисты выполняют один объем работ и являются ответственными за решение определенных задач [8].

Обратим внимание, что сдельную форму для оплаты труда организациям, занимающимся животноводством, использовать можно лишь частично,

поскольку планами нельзя предусмотреть конкретные цифры выработки (удоя, забоя). В основном в отрасли животноводства расчет зарплаты руководителей ведется, согласно утвержденным окладам. Таким образом, руководители получают один и тот же объем зарплаты вне зависимости от качества и эффективности работы. С целью оптимизации системы оплаты труда руководителей было бы лучше использовать систему плавающих окладов с учетом сезонного спроса на продукцию отрасли животноводства. В то же время для руководителей можно был бы внедрить систему с расчетом заработной платы, исходя из объема полученной выручки от реализации продукции. При таком раскладе руководство получает стимул для создания условий, в которых выпускался больший объем продукции и реализовывался по более высокой цене. Система оплаты труда в животноводстве требует расчета зарплаты, исходя из объема произведенной продукции. Это касается расчета зарплаты для тех специалистов, которые непосредственно участвуют в выпуске продукции. [4] При этом расчет должен вестись с учетом качества продукции. Если организацией поставлен план по выпуску определенных объемов продукции, этот план целесообразнее разделить между всеми работниками.

Расчет заработной платы в животноводстве ведется как с учетом количества, так и качества выпущенной продукции. Во внимание берутся некоторые другие показатели. Поэтому особую важность в ведении системы учета зарплаты и труда играют первичные документы бухгалтерии. За перевыполнение планов производства работникам сферы животноводства положено начислять премию. Ведение системы бухгалтерского учета в организациях, занимающихся животноводством, требует точного соблюдения законов в области учетной политики, в то же время организации должны ориентироваться на внедрение в политику собственных новшеств, которые бы отражали реальные задачи организаций.

Примерный перечень затрат организаций в сфере животноводства выглядит следующим образом, представленным на рисунке 1.



*Рис. 1. Затраты на производстве (в сфере животноводства)*

Бухгалтерский учет в животноводстве указывает на преобладание такой системы, в которой первостепенное значение имеют первичные документы [5]. Они и используются для учета труда и расчета заработной платы. Многие организации не имеют жесткой системы контроля за расчетами оплаты труда, что искажает качество первичной документации и полученной на ее основе документации, которая касается учета рабочего времени и расчета заработной платы. Для повышения эффективности ведения бухгалтерского учета, учета рабочего времени и расчета заработной платы предлагается усилить контроль над соблюдением правил, установленных для оформления документов, проводить инвентаризацию расчетов ежеквартально. Выявить сильные стороны контроля над системой ведения учета и расчета заработной платы можно, ответив на несколько вопросов. Во-первых, должна своевременно и качественно обрабатываться документация. Во-вторых, сверка итоговых документов должна вестись с первичной документацией службой бухгалтерского учета. В-третьих, сверку начислений и удержаний ежемесячно должен проводить уполномоченный специалист [3].

Для повышения качества ведения бухгалтерского учета, учета времени и расчета зарплаты организациям в сфере животноводства использовать учетную политику с отражением форм первичной документации при выдаче заработной платы в натуральной форме. Для исключения искажений в отчетности проводить бухгалтерский учет ежеквартально, автоматизировать систему бухгалтерского учета и построить для эффективного взаимодействия всех подразделений компьютерную сеть. Одним из вариантов для увеличения выручки от реализации продукции является тот, который предусматривает увеличение валового производства. Добиться повышения продуктивности можно ростом качества и объема кормовой базы.

### Библиографический список

1. Бобкова Е. В., Хоружий Л. И. Аудит затрат на производство в сельском хозяйстве // Аудиторские ведомости. 2014. № 9.
2. Горбунова О. С., Петрякова С. В., Пильникова И. Ф., Радионова С. В., Кайнова Е. Ю. Зависимость производительности труда от различных методов мотивации персонала // Образование и право. 2019. № 5. С. 236-240.
3. Горбунова О. С. Проблемы формирования человеческого капитала в сельском хозяйстве // Вестник Государственного аграрного университета Северного Зауралья. 2015. № 4 (31). С. 128-133.
4. Зарубина Е. В. Роль кадровой политики в управлении персоналом организации // Современные тенденции в научной деятельности: сборник материалов XXVII Международной научно-практической конференции. 2017. С. 124-127.
5. Лялина Т. М., Набоков В. И., Горбунова О. С. Инновационная деятельность организаций животноводства региона и человеческий капитал // Аграрный вестник Урала. 2015. № 2 (132). С. 91-93.
6. Макарова Л. Г. Теоретические основы аудита эффективности: объекты и содержание // Научно-практическая конференция НИУ ВШЭ: Теоретические и прикладные исследования в экономике и финансах. Н. Новгород, 2011.
7. Ташкинова Е. Г., Горбунова О. С. Особенности учета и аудита затрат и калькулирования себестоимости продукции животноводства // Молодежь и наука. 2016. № 5. С. 220.
8. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Алгоритм построения системы управления трудовой мотивацией персонала // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования: сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 179-181.
9. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Проблема удовлетворенности трудовой деятельностью персонала в современных организациях // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования: сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 182-184.

**Д. А. Тарасов**, студент  
Уральского государственного  
аграрного университета;  
**О. С. Горбунова**,  
кандидат экономических наук,  
старший преподаватель  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **МАЛЫЕ ФОРМЫ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ В АПК**

### **Аннотация**

В статье рассматривается понятие и сущность малого бизнеса, а также критерии, по которым представители бизнеса классифицируются на малое. Также отражены отраслевые особенности сельского хозяйства в секторе малого бизнеса.

### **Ключевые слова**

Организации АПК, малые формы хозяйствования, малый бизнес, крестьянские (фермерские) хозяйства, потребительские кооперативы.

Малое предпринимательство в сельском хозяйстве, как составная часть всей системы малого предпринимательства в экономике, имеет свою специфику и особенности.

Во-первых, это обусловлено самой спецификой сельского хозяйства по отношению к другим отраслям, а именно: сезонным характером получения продукции при постоянном спросе на продовольствие в течение года, что проявляется в нерегулярности получения выручки и её зависимости от цикла производства, значительном углублении отраслевой, внутривозьственной и региональной специализации производства, необходимостью комплексного подхода к производству, переработке, транспортировке, сохранению качества, особенно скоропортящейся продукции, а также зависимости результатов деятельности от погодных условий.

Наряду с отраслевыми особенностями сельского хозяйства, сам сектор малого предпринимательства в нём, характеризуется рядом других моментов [7]:

- в рамках одного малого предприятия происходит совмещение нескольких видов деятельности, невозможность, в большинстве случаев, ориентироваться на однопродуктовую модель развития;
- стремление к максимальной самостоятельности;

– не всегда имеющаяся возможность успешно функционирующих малых предприятий выйти за рамки локальных рынков, в том числе и на международные рынки.

Современный этап развития сельского хозяйства в России представлен следующими субъектами малого предпринимательства:

- коммерческими организациями (т.е. малыми предприятиями);
- крестьянскими (фермерскими) хозяйствами (могут быть как юридическими, так и физическими лицами);
- потребительскими кооперативами (являющимися некоммерческими организациями);
- индивидуальными предпринимателями.

К малому предпринимательству в сельском хозяйстве относятся, во-первых, малые предприятия (их также можно именовать малыми сельскохозяйственными предприятиями), которые являются коммерческими организациями, т.е. преследуют извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности, и могут создаваться в форме хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных предприятий.

Критерии отнесения к малым предприятиям в РФ закреплены в Федеральном законе № 209 «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» [4].

Согласно данного закона к малому предпринимательству в сельском хозяйстве относятся предприятия с численностью работников до ста человек и годовым объемом выручки от реализации товаров (работ, услуг) без учета налога на добавленную стоимость (или балансовой остаточной стоимости активов) не более 800 млн. рублей.

Классической формой малого предпринимательства в сельском хозяйстве являются крестьянские (фермерские) хозяйства. Крестьянское (фермерское) хозяйство является, наверное, самым специфичным видом предпринимательской деятельности в сельском хозяйстве, стоящим «обособленно» от других видов деятельности, и поэтому требует более углубленного рассмотрения своей сущности и особенностей.

Фермерская форма ведения сельского хозяйства пережила все технические и биологические революции XX века и уверенно перекочевала в XXI век. Это не случайно. Ее устойчивость и адаптивность обеспечиваются многими качествами, присущими ей, основным из которых является семейная форма собственности на средства производства и на готовый продукт. В сельском хозяйстве (особенно в земледелии и чуть меньше в животноводстве)

биологические факторы [3] и ряд других особенностей позволяют во многих случаях вести эффективное производство при сравнительно невысокой концентрации земли, капитала и труда в рамках предприятия, контролируемого и управляемого одним человеком – собственником или семьей, семейным объединением собственников. Данная счастливая особенность сельского хозяйства обеспечивает через семейную собственность и семейный характер предпринимательства в массовом масштабе высочайшую заинтересованность членов КФХ (соединяющих в себе функции хозяев – владельцев предприятия, управляющих – директоров предприятия и рабочих – непосредственных исполнителей технологических операций) в работе без брака и полную экономическую их ответственность за ошибочные решения и некачественную работу [8].

Функционирование фермерских хозяйств в России регулируется Федеральным законом «О крестьянском (фермерском) хозяйстве».

В соответствии с ним крестьянское (фермерское) хозяйство представляет собой объединение граждан, связанных родством и (или) свойством, имеющих в общей собственности имущество и совместно осуществляющих производственную и иную хозяйственную деятельность (производство, переработку, хранение, транспортировку и реализацию сельскохозяйственной продукции), основанную на их личном участии [9].

Малые хозяйства по структуре рабочей силы можно характеризовать как «трудовые семейные хозяйства». В крупных зачастую преобладает доля труда наемных рабочих. Малые хозяйства в большинстве своем ведут простое воспроизводство. Крупные активнее капитализируют свою прибыль и развивают материально-техническую базу. Различны у этих категорий КФХ не только экономические успехи, но и проблемы. Малые в большей степени нуждаются в специфическом агросервисе и в специальной стартовой господдержке. Крупные часто страдают от неравноправного положения в системе товарного агробизнеса.

У всех крестьянских (фермерских) хозяйств, разных размеров и разной экономической мощности, есть объединяющая их одинаковая цель бизнеса – обеспечение благосостояния семей при сохранении крестьянско-фермерского образа жизни с его особым нравственным климатом, трудовым воспитанием детей, внуков, органической связью с природой.

Ещё одной формой малого предпринимательства в сельском хозяйстве является потребительская кооперация (или потребительские кооперативы).

По сути своей, потребительские кооперативы не являются формой предпринимательской деятельности, законодательно они являются некоммерческими организациями, т.е. организациями, не преследующими

получение прибыли в качестве основной цели деятельности, но наряду с этим, потребительским кооперативам разрешено «осуществлять предпринимательскую деятельность постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых они созданы».

### **Библиографический список**

1. Горбунова О. С. Проблемы кадрового обеспечения при формировании человеческого капитала аграрной сферы. Островские чтения. 2015. № 1. С. 379-382.
2. Горбунова О. С., Шарапова В. М. Меры стимулирования малого бизнеса на территории Свердловской области // Аграрное образование и наука. 2018. № 3. С. 7.
3. Лялин Д. В., Лялина Т. М., Горбунова О. С. Организационно-экономический механизм развития рынка технических средств в АПК региона // Аграрный вестник Урала. 2014. № 12 (130). С. 84-87.
4. Семин А. Стратегическое планирование и управление в системе регионального агропромышленного комплекса // АПК: Экономика, управление. 2008. № 1. С. 18-24.
5. Тунин С. А. Сытник О. Е. Кулиш Н. В. Формирование затрат и управление ими в условиях сельскохозяйственных организаций // Экономика и предпринимательство. 2014. № 11. (Ч. 2). С. 658-663.
6. Чупина И. П., Сычева Ф. А. Концепция развития хозяйств населения с учетом периодов и моделей рынка // Аграрный вестник Урала. 2009. № 2. С. 36-39.
7. Шарапова В. М., Кот Е. М., Горбунова О. С., Пильникова И. Ф. Конкурентные стратегии аграрных предприятий // Теория и практика управления сельским хозяйством: материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. 2019. С. 369-373.
8. Чупина И. П. Хозяйства населения как один из критериев системы продовольственного самообеспечения регионов // Вестник рязанского государственного агротехнологического университета имени П. А. Костычева. 2012. № 4 (16). С. 121-124.
9. Чупина И. П., Воронина Я. В., Чупин Ю. Н. Аграрная реформа как институциональная основа развития сельского хозяйства // Аграрный вестник Урала. 2018. № 6 (173). С. 86-90.

**С. А. Тарасова**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**Н. Н. Симачкова**,  
кандидат исторических наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ПРОБЛЕМЫ БЕЗРАБОТИЦЫ В РОССИИ**

### **Аннотация**

В данной статье рассматривается проблема безработицы в современной России, её влияние и последствия. Статья направлена на раскрытие проблемы и определение влияния безработицы на экономику и общество в целом. Актуальность статьи заключается в том, что эта проблема является одной из главных в экономической сфере России.

### **Ключевые слова**

Экономика, безработица, занятость, население, дефицит спроса, снижение уровня жизни.

Безработица – это социальное явление, характерное для рыночной экономики. Наибольшей опасностью для общества является циклическая безработица. Циклическую безработицу вызывает спад производства во время промышленного кризиса, депрессии, спада, т. е. фаза экономического цикла, которая характеризуется недостаточностью общих, или совокупных, расходов. Когда совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, занятость сокращается, а безработица растет. По этой причине циклическую безработицу иногда называют безработицей, связанной с дефицитом спроса. Последствием безработицы является нерабочее состояние трудоспособных граждан и, соответственно, сокращение экономического потенциала [3, с. 82].

Сложившаяся ситуация на современном российском молодежном рынке труда является достаточно напряженной. Интересно, что проблемы занятости молодежи во многом связаны с такими процессами, как ухудшение физического и психического состояния здоровья, снижением уровня жизни населения, влиянием социально-экономических факторов на образ жизни молодых людей. Острота проблемы молодежной безработицы порождается рядом социально-экономических факторов:

1. Из-за структурных сдвигов в экономике, что влечет за собой внедрение новых технологий и оборудования, происходит сокращение излишней рабочей силы.

2. Экономический спад или депрессия вынуждают работодателей снижать потребность в трудовых ресурсах.

3. Из-за политики правительства и профсоюзов в части оплаты труда, в рамках которой повышается минимальный размер заработной платы, увеличиваются издержки производства, а это – снижение спроса на рабочую силу.

4. Сказываются сезонные изменения уровня производства в отдельных взятых отраслях экономики.

5. Рост численности населения трудоспособного возраста увеличивает спрос на труд и, соответственно возрастает вероятность безработицы, в первую очередь молодежной, которую принято называть маргинальной (безработица слабо защищённых слоёв населения (молодёжи, женщин, инвалидов) и социальных низов).

6. Нежелание работодателей трудоустраивать молодых людей, не имеющих должного практического опыта, поскольку их обучение требует дополнительных материальных затрат.

7. Проблема состоит и в завышенных зарплатных ожиданиях молодых людей: вместо того, чтобы зарабатывать так необходимые для рынка труда знания, умения, опыт, пусть даже изначально за невысокий уровень заработной платы, они ориентируются на «большую зарплату» [2, с. 70].

Безработица влечёт за собой и более негативные социальные последствия. Попав в безработицу, как правило, у человека падает самооценка, намного чаще ощущается состояние подавленности. Все эти последствия могут привести к более серьёзным последствиям таким как: депрессия, синдром «изгоя», самоубийство и необходимости психиатрического или медицинского лечения в стационаре. Среди медицинских проблем – нарушение состояния здоровья, вызванное стрессами. Учёные обнаружили несомненную связь между безработицей и убийствами, насилием и тюремным заключением.

Изучение дел правонарушений показывает, что 70% заключённых в момент ареста не имели работы, что рецидивизм можно объяснить отсутствием работы. Влияние безработицы на финансовое положение не оспоримо. Сейчас ведётся как психологическая, так и социальная помощь безработным. Различные службы занятости, «Клубы ищущих работу», помогают людям, попавшим в такое положение: занимаются поиском вакансий, предоставляют временную «подработку». Так же они являются сподвижниками, на различные обращения к органам власти, с целью привлечения внимания к проблеме со стороны политики.

Но несмотря на все усилия, многие боятся такой активности, причина чаще всего кроется, в боязни выбиться из толпы или опасением поставить под угрозу свои шансы снова найти работу. Многие просто не обращаются в социальные службы, надеясь на собственные возможности и связи. С середины лета до конца 2014 года наблюдался рост безработицы в связи с ухудшением экономической ситуации в стране и сокращением персонала. Уровень безработицы в России, по состоянию на апрель 2015 года, по данным Росстата (учет по методике МОТ), составил 5,8% экономически активного населения или 4,4 миллиона человек.

Количество безработных, зарегистрированных в Центрах занятости – 917 441 человек, по состоянию на 18 ноября 2015 года. Всего, по состоянию на сентябрь 2015 года, согласно исследованиям Росстата, не имели официального трудоустройства свыше 25% экономически активного населения России (19,4 из 77 млн человек), в том числе 4,0 млн человек безработных и 15,4 млн человек, предположительно, в теневой занятости. В марте 2019 г., по данным Росстата, как безработные классифицировались 3,5 млн россиян или 4,7% рабочей силы.

Безработица среди молодого населения ведет к таким последствиям, как:

- углубление бедности и снижение бюджетов молодых семей (как следствие – увеличение разводов, аборт, снижение рождаемости, увеличение числа беспризорных и брошенных детей, детей-сирот, детей-инвалидов);

- снижение социальной защищенности и неадекватная оценка молодежного труда способствует падению национального патриотизма, приводит к оттоку молодых специалистов в развитые капиталистические страны, привлекает интерес к поиску альтернативных форм заработка в сфере неформальной экономики и теневого бизнеса, подрывает интерес к образованию;

- усугубление криминогенной обстановки в стране: увеличивается количество экономических и уголовных преступлений, расцветает алкоголизм и наркомания, увеличивается количество венерических и прочих заболеваний, сокращается уровень продолжительности жизни, увеличивается смертность – все это способствует естественному вырождению нации [4, с. 91].

Ещё одной проблемой является развитие теневой занятости. Неформальная занятость более всего распространена в северокавказских республиках, из-за высокого уровня безработицы и избытка трудовых ресурсов там без трудового договора трудится до 40% всех работников. Для работодателей выгоднее нанимать иностранных трудовых мигрантов на рабочие специальности, не требующие высокой квалификации, так как нелегальные трудовые мигранты согласны на неформальное трудоустройство (работу без трудового договора), минимальную оплату труда и худшие условия, чем местные безработные [5].

Многие российские безработные с рабочими специальностями вынуждены конкурировать за рабочие места с примерно 7 млн иностранных трудовых мигрантов из более бедных стран. По мнению известного политолога, Андрея Савельева, работодатели и чиновники сами способствуют притоку гастарбайтеров, с целью удержания зарплат на низком уровне и получения дополнительной неучтенной прибыли за счёт неуплаты налогов с зарплат гастарбайтеров, работающих в теневой занятости. Это приводит к усилению конкуренции на рынке труда, снижению зарплат, потере работы местными специалистами и переходу трудоспособного населения России в теневую занятость [1, с. 42].

Также безработица является одним из факторов, которые препятствуют модернизации российской экономики. Безработица порождает издержки как для общества в целом, так и для отдельных его граждан. Если в разгар кризиса сокращения персонала было обусловлено падением производства, то теперь – попытками повысить эффективность работы предприятий. Ведь даже в условиях постепенного восстановления экономики и увеличения спроса доходы компаний будут очень медленно достигать докризисных значений. Поэтому, желая повысить отдачу от производства, компании будут внедрять новые, более эффективные технологии, а заодно сокращать лишние рабочие руки. Лишь когда резерв повышения эффективности будет исчерпан, начнется рост производственных мощностей и, соответственно, рабочих мест.

### **Библиографический список**

1. Мищенко В. М. Российское общество: история и современность // Сборник научных работ студентов и аспирантов. 2015. Вып. 9. С. 41-43.
2. Пентюхова И. И., Ефимова Е. Г. Актуальные вопросы модернизации экономики и профессионального образования России : материалы 11-й Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и магистрантов. Екатеринбург : Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2014. С. 69-70.
3. Урусова О. А. Российское общество: история и современность // Сборник научных работ студентов и аспирантов. 2016. Вып. 10. С. 80-84.
4. Чайникова Е. Н., Ожгихина М. А. Актуальные вопросы модернизации экономики и профессионального образования России : материалы 7-й Всероссийской студенческой научно-практической конференции. Екатеринбург : Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2010. С. 91.
5. Воронин Б. А., Чупина И. П., Воронина Я. В. Реализация человеческого капитала в организациях аграрного сектора экономики // Аграрное образование и наука. 2020. № 4.

**М. А. Титова**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;  
**Н. Ф. Крутикова**,  
преподаватель  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ**

### **Аннотация**

В современной России наблюдается тенденция роста рынка труда, но в то же время наблюдается проблема трудоустройства выпускников. Современные работодатели выделяют ряд требований к выпускникам, которые напрямую связаны с изменениями и совершенствованием профессиональных деятельностей. В данной статье представлены основные и наиболее часто встречающиеся компетенции, предъявляемые выпускникам.

### **Ключевые слова**

Профессиональные компетенции, молодой специалист, работодатель, требования, личностные качества.

Основная кадровая проблема в современной России, связана с нехваткой квалифицированных кадров. Поэтому предприятия вынуждены функционировать в рамках быстро меняющейся внешней среды и острейшей конкуренции [11, с. 47].

Параллельно с этой проблемой существует проблема трудоустройства, сегодня она остро стоит перед выпускниками вузов, в том числе получивших экономическое образование. Требования работодателей к профессиональным компетенциям выпускников на рабочем месте становятся всё более жёсткими. Поэтому выпускникам следует учитывать такую тенденцию и заранее озаботиться формированием и совершенствованием своих личных и профессиональных качеств, чтобы иметь больше возможностей в получении интересной и желаемой должности. Не мешало бы и ознакомиться с корпоративной культурой компании, чтобы в дальнейшем её соблюдать.

Корпоративная культура компании определяет ведущие ценности и значимые цели, которые сотрудники должны разделять и учитывать в своей работе [9, с. 111].

Положение молодых специалистов на российском рынке труда обуславливается следующими важнейшими обстоятельствами [1, с. 217]:

– во-первых, среди трудоспособного населения доля молодых людей составляет примерно 35%;

– во-вторых, молодежь – будущее для развития экономики любого государства, в том числе и нашего.

В связи с этим необходимо выделить основные требования современных работодателей к профессиональным компетенциям потенциальных работников – молодых специалистов.

Специалисты считают, что одной из наиболее острых проблем трудоустройства молодых экономистов является несоответствие имеющихся знаний, умений и навыков, востребованных работодателями сегодня. Этому способствует целый ряд причин [2; 16]:

- несоответствие между требованиями образовательного стандарта и требованиями к профессиональным квалификационным характеристикам работника;

- ограничение норм времени преподавания профессиональных дисциплин в вузе;

- использование некоторыми вузами в процессе обучения в основном традиционных форм и методов обучения;

- отсутствие осуществления промежуточных форм контроля знаний, практических умений и навыков (профессиональных компетенций) со стороны предприятий-работодателей;

- отсутствие ситуативных тренингов для психологической адаптации учащихся к производственной и учебной среде вуза.

Исходя из вышеперечисленного, прежде всего, основным требованием работодателей к молодым специалистам является наличие профессиональных и личностных качеств.

Среди наиболее часто встречающихся требований работодателей к профессиональным и личностным качествам соискателей на начальных позициях специалисты выделяют следующие [3, с. 183]:

- диплом престижного вуза, хорошее базовое образование;

- хорошее знание английского языка;

- знание компьютерных технологий;

- аналитические способности;

- умение излагать свои мысли на бумаге;

- владение различными техниками и методиками;

- знание основных принципов деятельности организации, ситуации на рынке, тенденций развития секторов экономики;

- навыки коммуникации.

Итак, три первых перечисленных выше требований работодателей следует рассматривать в качестве профессиональных. Основное требование к

профессиональным компетенциям – наличие высшего специального образования. Например, в организациях, занимающихся специфическими видами деятельности (таких как пищевая промышленность), соответственно, требуются специалисты, имеющие эти специфические знания. И, если окончанный вуз является престижным, то это приветствуется работодателем [12, с. 16].

Следующее требование к профессиональной подготовке – знание и владение иностранным языком. Особенно актуальным является для организаций, имеющих филиалы за рубежом или работающих с зарубежными партнёрами.

Ещё одно распространённое требование большинства работодателей – это умение работы на компьютере (чаще всего упоминается работа с MS Office), знание некоторых специальных программ (новые версии Mathcad, Autocad, Adobe Photoshop, MapInfo и др) и компьютерных технологий. Требование становится весьма актуальным, в связи с массовым распространением компьютерных технологий в плане формирования, поиска, обработки и хранения информации и документов в организациях (применение электронного документооборота, интернет-источников и пр.).

Тем не менее, в некоторых организациях наличие диплома для кандидата на рабочее место не является обязательным среди требований. Это может быть человек и с неоконченным высшим образованием. При трудоустройстве таких кандидатов решающее значение имеют их личностные качества [4, с. 85].

Специалисты выделяют следующие требования работодателей к личностным качествам молодых специалистов: коммуникабельность; исполнительность; ответственность; устойчивость, готовность выполнять простые и скучные работы; проектное мышление; способность быстро воспринимать новую информацию; уверенность; умение вести деловые переговоры, стрессоустойчивость; целеустремленность и т.п. [5, с. 113].

Среди перечисленных личностных качеств наиболее важными, которыми должен обладать молодой специалист, претендующий на рабочее место, а значит уже способный к выполнению профессиональных обязанностей – это целеустремленность, нацеленность на результат, умение работать в команде, готовность учиться и развиваться [6, с. 144].

С помощью анкетирования [7, с. 49] был проведён опрос по оценке указанных компетенций среди работодателей г. Екатеринбурга и студентов Российского государственного профессионально-педагогического университета.

Среди наиболее востребованных личностных качеств претендентов на рабочее место работодатели выделяют умение вести деловые переговоры, а

также умение правильно и логично выстраивать свою речь, т.е. коммуникативные компетенции. Соответственно, если при трудоустройстве выясняется недостаток таких востребованных работодателями компетенций, кандидату либо сразу будет отказано в приёме на работу, либо он не пройдёт этапы собеседования, тестирования, испытательный срок и др. [8, с. 8].

В связи с вышеизложенным, можно дать некоторые рекомендации для успешного трудоустройства студентов-выпускников, на которые им следует обратить внимание ещё во время обучения в вузе независимо от направления подготовки. Эти рекомендации связаны с требованиями-пожеланиями работодателей к кандидатам на рабочее место.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Основные требования работодателей к молодым специалистам являются комплексными, ориентированными на обязательное наличие у выпускников высоких личностных качеств и успешно приобретаемых профессиональных навыков.

2. Желаемых результатов в последующем трудоустройстве молодым специалистам можно добиться, если в вузах параллельно с обучением по специальности уделяется активное внимание процессу формирования личностных и профессиональных компетенций будущего специалиста.

3. Профессиональные и личностные компетенции кадров организации, рассматриваются работодателями как ключевые, которые создают основу для конкурентных преимуществ предприятий, а их накопление открывает перед ними новые возможности для увеличения его конкурентоспособности и выживаемости.

4. Программы набора выпускников направлены на одну из следующих ключевых целей: подготовка для компании специалистов или подготовка для компании управленцев (выпускнику может быть предложен индивидуальный план развития с перспективой занять позицию менеджера высшего звена). В зависимости от той или иной цели выстраивается программа работы с кандидатами [10, с. 343].

### **Библиографический список**

1. Симаева Н. П. Профессиональные компетенции студентов экономических и юридических специальностей: общее и особенное в содержании и условиях формирования // Вестник ВолГУ. 2015. № 12. С. 216-219.

2. Чупина И. П. Актуальные проблемы образования в России // Педагогика и психология в контексте современных исследований проблем развития личности : сборник материалов XI международной научно-практической конференции. Махачкала : Апробация, 2016. С. 16-18.

3. Симачкова Н. Н., Дамбаева И. В., Зарубина Е. В. Государственная кадровая политика России через призму исторической ретроспективы // Образование и право. 2018. № 2. С. 178-183.
4. Чупина И. П. Формирование конкурентоспособного специалиста в РФ // Научная дискуссия: вопросы педагогики и психологии. 2016. № 8 (53). С. 82-86.
5. Зарубина Е. В. Профессиональная этика и служебный этикет : учебное пособие. Екатеринбург : Уральский юридический ин-т М-ва внутренних дел Российской Федерации, 2012. 197 с.
6. Александрова Н. А., Васильцова Л. И., Фатеева Н. Б. Основы кадровой политики и кадрового планирования. Екатеринбург : Уральский государственный аграрный университет, 2014. 228 с.
7. Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б. Количественные методы изучения организационной культуры предприятия / Е. В. Зарубина, Н. Б. Фатеева // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 49.
8. Кружкова Т. И., Рушицкая О. А. Проблемы качества подготовки бакалавров и магистров в условиях реформирования системы образования // Аграрное образование и наука. 2013. № 1. С. 8.
9. Плешков А. А., Петрова Л. Н. Управление мотивацией персонала и совершенствование системы стимулирования труда в организации // Молодежь и наука. 2018. № 4. С. 108.
10. Куимова В. А., Кайнова Е. Ю. Инструменты привлечения молодых специалистов на сельскохозяйственные предприятия // Развитие аграрного сектора экономики России в условиях санкций : материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием студентов и молодых ученых. 2016. С. 341-345.
11. Каптановская О. М., Шарипова Н. Ф. Разработка системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в организации // Молодежь и наука. 2018. № 2. С. 47.

**А. Е. Федорова**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**Л. А. Журавлева**,  
кандидат философских наук, доцент,  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ПЕРЕГОВОРЫ КАК ТЕХНОЛОГИЯ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ**

### **Аннотация**

В статье описываются этапы и тактические приемы переговоров как одной из самых распространенных технологий разрешения конфликтов.

### **Ключевые слова**

Переговоры, этапы конфликтов, технология разрешения конфликтов.

Человек, постоянно взаимодействуя с другими людьми, органами власти, не может находиться в полностью бесконфликтной среде. Конфликты обуславливаются противоречивостью интересов и целей людей [1, с. 67]. Согласование этих интересов и целей в процессе взаимодействия является необходимой ступенью общественного прогресса. Существует множество способов разрешения конфликтов, но самый действенный и эффективный – переговоры [2, с. 9]. Переговоры как метод решения конфликтов представляют собой набор тактических приемов, направленных на поиск взаимоприемлемых решений для сторон конфликта.

Применение переговоров для разрешения конфликта возможно при определенных условиях:

- существование взаимозависимости сторон, участвующих в конфликте;
- отсутствия значительного различия в силе субъектов конфликта;
- соответствия стадии развития конфликта возможностям переговоров;
- участие в переговорах сторон, которые реально могут принимать решения в сложившейся ситуации.

Каждый конфликт, в своем развитии проходит несколько стадий, на которых переговоры могут быть не восприняты, потому что еще рано или поздно, и возможны только соответствующие агрессивные действия.

Считается, что переговоры целесообразно вести только с теми силами, которые имеют власть в сложившейся ситуации и могут повлиять на исход события.

Можно выделить несколько групп, чьи интересы затрагиваются в конфликте:

1) первичные группы – нарушены их личные интересы, они сами участвуют в конфликте, но не всегда от этих групп зависит возможность успешного ведения переговоров;

2) вторичные группы – нарушены их интересы, но эти силы не стремятся к открытому проявлению своей заинтересованности, их действия скрыты до определенного времени.

Могут существовать еще и третьи силы, которые также заинтересованы в конфликте, но еще более скрытые.

Правильно организованные переговоры проходят последовательно в несколько этапов [3]. Приведем одну из наиболее распространенных вариантов выделения стадий этого процесса:

- 1) подготовка к началу переговоров (до открытия переговоров);
- 2) предварительный выбор позиции (первоначальные заявления участников об их позиции в данных переговорах);
- 3) поиск взаимоприемлемого решения (психологическая борьба, установление реальной позиции оппонентов);
- 4) завершение (выход из имеющегося кризиса или переговорной безысходности).

#### I. Первый этап – подготовка к началу переговоров

Перед началом переговоров важно хорошо к ним подготовиться:

- провести диагностику состояния дел;
- определить сильные и слабые стороны участников конфликта;
- спрогнозировать расстановку сил;
- выяснить, кто будет вести переговоры и интересы какой из групп они представляют.

Кроме сбора информации, на этой стадии необходимо:

- четко сформулировать свою цель;
- предусмотреть возможные результаты участия в переговорах (желательные и вероятные);
- выявить влияние переговоров на интересы обеих сторон;
- определить взаимозависимость оппонентов (как это выражается внешне).

Прорабатываются процедурные вопросы:

- где лучше проводить переговоры;
- какая атмосфера ожидается;
- важны ли в будущем хорошие отношения с оппонентом.

Люди с большим опытом переговоров считают – от правильной организации этой стадии на 50% зависит успех всей деятельности.

II. Вторая стадия – первоначальный выбор позиции (официальные заявления участников переговоров)

Эта стадия позволяет реализовать две цели участников переговорного процесса: показать оппонентам, что их интересы вам известны, и вы их учитываете, определить поле для маневра и попытаться оставить в нем для себя место.

Обычно переговоры начинаются с заявления обеих сторон об их желаниях и интересах. При помощи фактов и принципиальной аргументации (задачи компании, общие интересы) стороны пытаются укрепить свои позиции.

Если переговоры проходят с участием посредника, то он должен дать каждой стороне возможность высказаться и сделать все возможное, чтобы оппоненты не перебивали друг друга.

Функции ведущего: управление факторами сдерживающих процедур (допустимое время на обсуждение вопросов, последствия невозможности прийти к компромиссу), содействие выбору оппонентами способа принятия решений (простого большинства, консенсуса), определение оперативных процедурных вопросов.

Существуют разные тактики в начале переговоров:

- проявление агрессивности для осуществления давления на оппонента в виде наступательной позиции, попытка подавления оппонента;
- для достижения взаимовыгодного компромисса можно использовать маленькие уступки, установление предельных сроков;
- для достижения небольшого преимущества возможно предоставление новых фактов;
- манипулирование;
- установление позитивных личных отношений - создание непринужденной дружеской атмосферы, содействие неформальному обсуждению;
- проявление заинтересованности в успешном завершении переговоров;
- демонстрация взаимозависимости;
- стремление не потерять «свое лицо»;
- для достижения процедурной легкости – поиск новой информации;
- совместный поиск альтернативных решений.

III. Третий этап переговоров – поиск взаимоприемлемого решения, психологическая борьба

Стороны проверяют возможности друг друга, реальность требованиям каждого с определением их влияния на интересы другого участника. Оппоненты представляют факты, выгодные только им, заявляют о наличии у них различных вариантов.

Возможны различные манипуляции и психологическое давление на противоположную сторону: попытка сломить оппонента, захватить инициативу всеми возможными способами. Цель каждого из участников - удержание равновесия или выйти на небольшое доминирование.

Задача посредника на данном этапе – увидеть и применить возможные комбинации относительно интересов участников, способствовать выносу большого количества вариантов решений, направить переговоры в русло поиска конкретных предложений [4, с. 10]. В случае, если переговоры начинают набирать резкий характер, который затрагивает одну из сторон, посредник должен найти выход из положения, которое создалось.

#### IV. Четвертый этап – завершение переговоров или выход из безысходности

Относительно этого этапа уже существует значительное количество различных предложений и вариантов, но согласия по ним еще не достигнуто. Времени начинает не хватать, увеличивается напряженность, нужно принимать какое-то решение.

Несколько последних уступок, сделанных обеими сторонами, могут спасти всю дело. Но здесь для сторон конфликта важно четко помнить, какие уступки не влияют на достижение их основной цели, а какие сводят на нет всю предыдущую работу.

В заключение отметим, что профессионально построенные переговоры позволяют не только всесторонне проработать возникшие между оппонентами противоречия и решить проблему в интересах всех участников конфликтной ситуации, но и сохранить партнерские отношения, что очень важно для развития бизнеса.

### **Библиографический список**

1. Журавлева Л. А., Кружкова Т. И., Носкова К. В. Виктимизационные риски социально-трудовых отношений // Достойный труд – основа стабильного общества : сборник статей VIII Международной научно-практической конференции. Ответственные за выпуск: И. А. Кулькова, А. Ю. Коковихин, Е. Б. Дворядкина. Екатеринбург : Уральский государственный экономический университет, 2016. С. 66-71.

2. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П., Фатеева Н. Б. Управление деловой карьерой персонала: современные проблемы // Столыпинский вестник. 2020. Т. 2. № 4. С. 9.

3. Кибанов А. Я., Ворожейкин И. Е., Захаров Д. К., Коновалова В. Г. Конфликтология : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ИНФРА-М, 2010.

4. Зарубина Е. В. Морально-психологический климат как элемент организационной культуры // Аграрное образование и наука. 2017. № 1. С. 10.

**И. А. Филиппова**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;  
**Л. Н. Петрова**,  
старший преподаватель  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **АТТЕСТАЦИЯ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

### **Аннотация**

Аттестация персонала неотъемлемый процесс в системе управления персоналом, так как на основании ее можно сделать вывод о возможности поощрения или наказания работника, целесообразности, сроках и направлениях его служебного продвижения либо о нецелесообразности последнего.

### **Ключевые слова**

Аттестация, управление персоналом, технологии, оценка персонала.

Чтобы выявить соответствия работника занимаемой должности проводят организацию деловой оценки персонала. Оценка компетенции работника, потенциал их развития и результативность его труда возможно оценить только при правильной организации деловой оценки [12, с. 30].

Аттестация – процедура оценки персонала, завершающаяся отзывом о способностях, деловых и иных качествах работника с целью его комплексной характеристики за длительный промежуток времени [1, с. 103].

Аттестацию персонала принято понимать как комплексную, специализированную оценку способностей сотрудника, которые заключаются в анализе знаний, навыков, умений, черт характера, а также, степени их соответствия требованиям должности, деятельности, сложности и производительности труда и ее результативности сотрудников в развитие подразделения и организации в целом [13].

Основная цель аттестации – определение соответствия работника требованиям, предъявляемым к должности, при этом существуют и второстепенные цели, которые преследует аттестация, так, существуют явные цели и латентные [3, с. 135]. Общей (явной) целью является установление в регламентированном организацией порядке соответствия конкретного сотрудника к выполнению определенной трудовой деятельности, также к общим целям можно отнести контроль над выполнением определенных трудовых задач, решение вопроса о форме, путях, и объеме обучения и переподготовке персонала [6, с.125]. Латентные цели зависят от кадровой

политики организации и могут проявляться в следующих формах: выполнение сотрудником требований начальства, индивидуальное знакомство руководителя предприятия с сотрудниками, разрушение круговой поруки и тому подобное [4, с. 223].

Аттестация персонала неотъемлемый процесс в системе управления персоналом, так как на основании ее можно сделать вывод о возможности поощрения или наказания работника, целесообразности, сроках и направлениях его служебного продвижения либо о нецелесообразности последнего.

Существует три основных вида итоговая, промежуточная и специальная аттестация [5, с. 47].

Под итоговой аттестацией следует понимать полную и разностороннюю оценку трудовой деятельности работника за весь период работы, которая складывается на результатах оценки прошлых и настоящих успехов, по результатам которых можно судить о будущем развитии сотрудника. Следует отдавать отчет, что прошлые заслуги не являются 100% гарантией будущего. Итоговую аттестацию персонала следует проводить раз в три – пять лет.

Промежуточная аттестация проводится ежеквартально или ежемесячно, каждое мероприятие базируется на результатах предыдущего и ориентирована на рабочий персонал, специалистов и руководителей организации [6, с. 179].

Специальная аттестация проводится в связи с особыми обстоятельствами: перевод сотрудника на высший уровень должностной лестнице, повышение квалификации и так далее [9, с. 403].

Также в качестве аттестации персонала можно проводить самооценку – самооценка персонала путем проведения анкетирования и опросов, где испытуемые сами дают оценку своим результатам и достижениям, на анализе чего выявляются требования, которые предъявляют к себе работники.

Хотелось бы отметить, что основными членами аттестационной комиссии являются директор по работе с персоналом – председатель, начальник отдела кадров – заместитель председателя, начальник аттестуемого подразделения, юристконсультант, психолог организации – члены аттестационной комиссии, также полученные данные должны подвергнуться компьютерной обработке.

Аттестацию персонала проводят как групповую, так и личную, в зависимости от вида аттестации выбираются методы ее проведения.

Тип аттестации, который направлен на оценку персонала основного звена управления, часто проводится для рациональной расстановки кадров и их эффективного использования [7, с. 80].

Существует четыре основных метода аттестации персонала, к групповым следует относить:

1. Рейтинговый метод, основанный на результате наблюдений и отметок в специально разработанных бланках непосредственного начальника подразделения об уровне эффективности конкретного работника [2, с. 57].

2. Сравнительный метод используется при необходимости поощрения сотрудников, основан на сравнение линейными менеджерами конкретной деятельности сотрудников и определения лучших.

К личным методам проведения аттестации относят:

1. Разработка нормативной документации, анкет, опросов.

2. Формирование состава аттестационной комиссии и его утверждение.

3. Выполнение работ по аттестации персонала в различных подразделениях путем проведения мероприятий.

4. Проведение итогов оценки персонала, принятие решений, на основании которых происходит продвижение, обучение или увольнение сотрудников.

5. Письменный метод, основанный на характеристике сотрудника и его действия в критических ситуациях [11].

6. Метод управления по целям (МВО – ManagementByObjectives) состоит в постановке конкретной цели каждому сотруднику направленной на достижение целей организации [5, с. 177], что позволяет отойти от ориентированности на процесс деятельности к осознанной работе по совершенствованию организации, по результатам достижения поставленных целей и задач сотрудником, делается вывод о его результативности и необходимости на конкретном предприятии.

На наш взгляд метод управления по целям является самым эффективным и результативным методом аттестации, при этом следует учитывать, что предприятие должно четко определить иерархию целей, в том числе цели для конкретных работников, цели должны быть согласованы на всех уровнях организации, аттестацию по целям проводят по истечению определенного периода после постановки цели конкретному сотруднику. Данный метод является эффективным для управленческих и творческих или научных работников, а также в случаях, когда ограничена возможность установления количественных и качественных критериев оценки деятельности [10, с. 84].

Таким образом, проведение регулярной аттестации персонала служит основой для развития, вознаграждения и продвижения сотрудников, при этом следует помнить, что аттестация дает результат только при регулярном ее проведении и оценке, принятию проблем по выявившимся недостаткам.

### **Библиографический список**

1. Александрова Н. А., Воронин Б. А., Набоков В. И., Петрова Л. Н., Фатеева Н. Б. Управление персоналом организации : учебник. Екатеринбург : Уральский ГАУ, 2017. 225 с.

2. Асалиев А. М., Вукович Г. Г., Кириллова О. Г., Косарева Е. А. Оценка персонала в организации. М. : НИЦ ИНФРА-М, 2016. 200 с.
3. Булат Р. Е. Документационное обеспечение управления персоналом : учебное пособие. М. : НИЦ ИНФРА-М, 2015. 234 с.
4. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учебник для вузов. 6-е изд., изм. и доп. М. : Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2014. 416 с.
5. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б. Проблемы управления персоналом на предприятиях АПК // Повышение управленческого, экономического, социального и инновационно-технического потенциала предприятий, отраслей и народно-хозяйственных комплексов : сборник статей IX Международной научно-практической конференции /под общей редакцией Ф. Е. Удалова, В. В. Бондаренко. 2018. С. 46-50.
6. Симачкова Н. Н., Дамбаева И. В., Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б. К проблеме оценки эффективности системы мотивации персонала в организации // Теория и практика управления сельским хозяйством : материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. 2019. С. 176-181.
7. Зарубина Е. В., Петрова Л. Н., Шарипова Н. Ф. Аттестация персонала как фактор повышения производительности труда // Проблемы развития предприятий: теория и практика : сборник статей VI Международной научно-практической конференции. 2019. С. 79-83.
8. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Закрепление новых специалистов на предприятиях: проблемы и тенденции // Международный журнал прикладных наук и технологий Интеграл. 2018. № 4. С. 13.
9. Кибанов А. Я., Баткаева И. А. и др. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. М. : НИЦ ИНФРА-М, 2014. 695 с.
10. Набоков В. И. Менеджмент : учебное пособие. Екатеринбург : Издательство Урал. гос. экон. ун-та, 2013. 114 с.
11. Романова Г. М, Савельева Н. А. Оценка и сертификация квалификаций персонала в системе отраслевого управления на примере сферы рекреации и спорта: монография. М. : КУРС, НИЦ ИНФРА-М, 2015. 208 с.
12. Ахметов А. С., Шарипова Н. Ф. Совершенствование процедуры деловой оценки персонала в организации // Молодежь и наука. 2018. № 2. С. 30.

13. Воронин Б. А., Чупина И. П., Воронина Я. В. Реализация человеческого капитала в организациях аграрного сектора экономики // Аграрное образование и наука. 2020. № 4.

**Л. Ю. Филкина**, магистрант  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**Е. В. Зарубина**  
кандидат философских наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **НАБОР И ОТБОР ПЕРСОНАЛА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

### **Аннотация**

В статье рассмотрены набор и отбор как логически первые технологии управления персоналом, выделены этапы набора и отбора, проанализированы источники набора персонала. Приведены результаты исследования набора и отбора персонала на одном из промышленных предприятий Свердловской области.

### **Ключевые слова**

Персонал, технологии управления персоналом, набор персонала, отбор персонала, методы набора и отбора, совершенствование набора и отбора.

Набор и отбор персонала – это логически первые технологии управления персоналом в любой организации. От эффективности набора и отбора персонала зависит производительность труда сотрудников организации, их удовлетворенность трудом, успешность применения других технологий управления персоналом [12, с. 180].

Набор персонала представляет собой совокупность действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих профессиональными, квалификационными качествами, необходимыми для достижения целей организации [1, с. 47]. С привлечения на работу начинается процесс управления персоналом.

Внутренние источники набора персонала подразумевают использование внутренних кадровых ресурсов организации для замещения вакантных должностей. Основными внутренними источниками набора персонала традиционно являются:

1. Внутренний конкурс.
2. Совмещение профессий.
3. Ротация кадров.
4. Способом замещения вакантных мест может являться также сверхурочная работа [2, с. 13].

К внешним можно отнести следующие источники:

1. Государственные и частные службы занятости.

## 2. Самостоятельный поиск работников.

Все большее распространение получает в России хедхантинг как способ привлечения квалифицированного перспективного специалиста в компанию. Хедхантинг – «охота за головами» (англ. head – голова и hunt – охотиться, ловить) представляет собой одно из направлений деятельности службы управления персоналом или рекрутинговой компании, предполагающее целенаправленный поиск и подбор управленческого персонала и квалифицированных специалистов высокого уровня. По сути, это технология подбора профессиональных кадров, основанная на целенаправленном поиске, который не исключает в случае необходимости и переманивание «голов» из одной фирмы в другую [3, с. 128].

Исследователи подчеркивают, что использование внутренних источников для привлечения кандидатов на замещение вакантных должностей повышает мотивацию труда персонала, предоставляет им возможности для продвижения по службе, улучшает морально-психологический климат в коллективе, но полностью не удовлетворяет потребности в кадрах и не способствует интенсивности производства [4, с. 240]. В свою очередь, внешние источники полностью удовлетворяют потребность в персонале, дают новые импульсы для развития организации, но не способствуют социальной сплоченности членов коллектива.

Одним из важных этапов подбора персонала является отбор, который необходимо осуществлять для привлечения наиболее квалифицированного персонала, наилучшим образом соответствующего вакантной должности.

Отбор персонала – это серия мероприятий и действий, осуществляемых предприятием или организацией для выявления из списка заявителей лица или лиц, наилучшим образом подходящих для вакантного места работы [5, с. 93].

Выделяют шесть ступеней в процессе отбора и оценки персонала, которые включают:

1. Определение потребности в персонале с учетом основных целей организации.

2. Получение точной информации о том, какие требования к работнику предъявляет вакантная должность.

3. Установление квалификационных требований, необходимых для успешного выполнения работы.

4. Определение личностных и деловых качеств, необходимых для эффективного выполнения работы. Поиск возможных источников кадрового выполнения и выбор адекватных методов привлечения подходящих кандидатов.

5. Определение подходящих методов отбора кадров, позволяющих лучше всего оценить пригодность кандидатов к работе в данной должности.

6. Обеспечение наилучших условий для адаптации новых работников к работе в организации [6, с. 57].

Решение при выборе подходящего кандидата обычно состоит из нескольких этапов, которые следует пройти заявителям. На каждом этапе отсеивается часть заявителей или же они сами отказываются от процедуры. Естественно, что большинство предприятий используют не все этапы - все зависит от характера вакансии. Типичный процесс принятия решения по отбору персонала следующий.

1 этап отбора. Предварительная отборочная беседа. Цель отборочной беседы – оценить общий уровень претендента (его адекватность), внешний вид и определяющие личностные качества (манера разговаривать, поведение и прочие) [7, с. 82].

2 этап отбора. Заполнение бланка анкеты.

3 этап отбора. Иногда в некоторых, как правило, крупных, компаниях кандидату на вакантную должность предлагается написать автобиографию.

4 этап отбора. Беседа по найму (интервью).

5 этап отбора. Тестирование – это источник информации, который может дать сведения о профессиональных способностях, умениях кандидата, описать возможные ориентации, цели, установки человека, а также конкретные методы работы, которыми он уже владеет.

6 этап отбора. Проверка рекомендаций и послужного списка.

7 этап отбора. Медицинский осмотр (если предъявляются особые требования к здоровью претендента).

8 этап отбора. Принятие решения о приеме.

Таким образом, существует множество методов и способов отбора. Каждая организация, в праве сама выбирать, какие методы использовать при подборе кадров. Но организации, осуществляя подбор, стараются придерживаться определенного стандартного алгоритма.

Рассмотрим, как осуществляется отбор и наем персонала на практике, на примере конкретного предприятия.

ЗАО «БЗСК» – Березовский завод строительных конструкций, создан в 1944 году, зарегистрирован по адресу: Свердловская обл., г. Берёзовский, ул. Чапаева, 39.

ЗАО «Березовский завод строительных конструкций» – один из крупнейших заводов Свердловской области, более 60 лет занимающийся выпуском железобетонных изделий. Спецификой предприятия является изготовление продукции для электроэнергетического строительства. Также завод производит изделия для нефтегазового комплекса, дорожного, гражданского и промышленного строительства [8].

На заводе работают 12 цехов: 6 основных производственных цехов и 6 вспомогательных, 733 человека [8].

С помощью таких методов, как системный подход, анализ документов, наблюдение и экспертное интервью [9, с. 36], было выявлено, что процедура отбора сотрудников в ЗАО «Березовский завод строительных конструкций» включает в себя ряд относительно самостоятельных, расположенных в строгой последовательности блоков, каждый из которых имеет собственную цель, задачи, схему действий, методы и инструментарий, конкретного исполнителя. Прием осуществляется путем взаимодействия отдела кадров, службы безопасности, инспектора техники безопасности, руководителей подразделений завода, заинтересованных в заполнении конкретной вакансии. Каждое лицо отвечает за определенный этап процедуры приема в пределах своей компетенции. Общий контроль и ответственность за соблюдение предусмотренных процедур поиска и найма нового сотрудника возлагается на директора отдела кадров [11, с. 120].

К внутренним и наиболее действенным относятся: а) обращение к кадровому резерву; б) приглашение работников компании принять участие в конкурсе.

Данные пути используются, в первую очередь, при поиске претендента на должность руководителя, специалиста высокого уровня и дают возможность продвигать способных работников по служебной лестнице и заинтересовать подобной перспективой всех работников завода. Преимущество состоит в том, что профессиональные и личные качества кандидата в данном случае хорошо известны, это позволяет верно судить о его соответствии предполагаемой должности [10, с. 19].

Из числа внешних способов привлечения на предприятие чаще используются: а) объявления о найме через СМИ (газеты, радио и телевидение); б) сотрудничество с государственными службами занятости; в) участие в ярмарках вакансий; г) использование базы данных собственной картотеки кандидатов, обращавшихся в поисках работы ранее; д) поиск работников через Интернет сайты;

Основными этапами процедуры отбора сотрудника на вакантную должность являются:

1. Оценка потребности в персонале.
2. Разработка комплекса требований к кандидату на должность.

Используются как внутренние, так и внешние источники.

Прием новых работников в ЗАО «БЗСК» осуществляется путем собеседования. Инспектор отдела кадров, на основе предоставленных претендентом на вакантную должность документов, предлагает ему имеющиеся

в организации свободные вакансии. Соискателю предлагается проследовать к месту предполагаемой работы, ему выписывается временный пропуск на территорию завода для ознакомления с условиями работы и непосредственным начальником. После чего, работником принимается решение в каком подразделении он желает работать. Заключается трудовой договор, его направляют на медицинскую комиссию. После чего, соискатель считается принятым в данную организацию, и может приступить к выполнению своих непосредственных обязанностей [13, с. 182].

В результате проведенного исследования было установлено, что в данной организации есть положительные стороны такого подхода отбора персонала при найме на работу: 1. Для привлечения в компанию новых сотрудников, используются современные методы поиска потенциальных работников, такие как: Интернет, СМИ, государственные службы занятости. 2. При отборе персонала применяется хорошо отлаженная схема. 3. При приеме на работу соискатель знакомится со своим непосредственным начальником и местом работы в цеху, а это позволяет снизить вероятность недовольства работником своим новым рабочим местом и начальником, и как следствие снижает текучесть кадров. Но в то же время существуют и отрицательные стороны отбора персонала при найме на работу в данной организации: 1. Нет системы отбора персонала при приеме на замещение руководящих должностей.

Для эффективной оценки соискателя, необходимо составить бланк оценки кандидата на должность. Он позволит наглядно оценить положительные и отрицательные стороны кандидата претендующего на должность.

Таким образом, каждая организация заинтересована в наборе и отборе квалифицированного персонала, которые являются обязательными условиями эффективной работы и процветания всей организации.

### **1. Библиографический список**

1. Воронин Б. А., Васильцова Л. И., Александрова Н. А. Управление персоналом. Екатеринбург, 2009. 165 с.

2. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Закрепление новых специалистов на предприятиях: проблемы и тенденции // Международный журнал прикладных наук и технологий Интеграл. 2018. № 4. С. 13.

3. Кибанов А. Я., Баткаева И. А. и др. Управление персоналом организации : учебник. 4-е изд., доп. и перераб. М. : НИЦ ИНФРА-М, 2014. 695 с.

4. Симачкова Н. Н. К проблеме управления мотивацией персонала в организации // Формирование конкурентной среды, конкурентоспособность и

стратегическое управление предприятиями, организациями и регионами : сборник статей IV Международной научно-практической конференции / под ред. О. А. Лузгиной. Пенза, 2019. С. 237-240.

5. Симачкова Н. Н., Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Современная оценка методов управления персоналом // Развитие рынка труда на современном этапе социально-экономических преобразований : сборник статей II Всероссийской научно-практической конференции. Пенза, 2019. С. 91-94.

6. Воронин Б. А., Чупина И. П., Воронина Я. В. Человеческий капитал как основа развития аграрной организации // Аграрный вестник Урала. 2019. № 3 (182). С. 52-57.

7. Зарубина Е. В., Петрова Л. Н., Шарипова Н. Ф. Аттестация персонала как фактор повышения производительности труда // Проблемы развития предприятий: теория и практика : сборник статей VI Международной научно-практической конференции. 2019. С. 79-83.

8. Березовский завод Строительных Конструкций. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://bzsk.ru>.

9. Зборовский Г. Е., Александрова Т. Л., Журавлева Л. А., Орлов Г. П., Целищев Н. Н. Основы социологии: для преподавателей и студентов. Екатеринбург, 1993. 150 с.

10. Андреева Е. Л., Рушицкая О. А. Основные тенденции организационных преобразований мировых и российских фирм // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика. 2007. № 1. С. 15-20.

11. Зарубина Е. В., Журавлева Л. А., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Типы экологического поведения личности и социальных групп // Агропромышленный комплекс: стратегия развития : материалы Международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение сельского хозяйства», посвященной 80-летию Уральского государственного аграрного университета. Екатеринбург, 2020. С. 119-128.

12. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Алгоритм построения системы управления трудовой мотивацией персонала // От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования : сборник материалов международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК». 2020. С. 179-181.



**Ю. Ю. Филкина**, магистрант  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**Е. В. Зарубина**  
кандидат философских наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ЗАО «БЕРЕЗОВСКИЙ ЗАВОД СТРОИТЕЛЬНЫХ КОНСТРУКЦИЙ»**

### **Аннотация**

В статье рассматриваются особенности обучения персонала на промышленных предприятиях. Изложены процесс и результаты исследования системы обучения персоналом на одном из промышленных предприятий Свердловской области, предложены кадровые мероприятия по ее совершенствованию.

### **Ключевые слова**

Персонал, управление персоналом, обучение, потребность в обучении, виды обучения, технологии обучения, методы обучения, система обучения.

Обучение – одна из технологий управления персоналом, которая представляет собой специально организованный, управляемый процесс взаимодействия учителей и учеников, направленный на усвоение знаний, умений и навыков, развитие умственных сил и потенциальных возможностей обучаемых, выработку и закрепление навыков самообразования в соответствии с поставленными целями [1, с. 64].

Особенности обучения персонала в современных организациях:

Во-первых, обучение – специально организованный процесс, то есть он не возникает сам по себе и сам по себе проходить не может, его эффективность будет определяться множеством факторов, в первую очередь, профессионализмом менеджера, организующего процесс.

Во-вторых, как любой организованный процесс, он организуется в соответствии с поставленными целями. Профессиональное обучение персонала – это процесс совершенствования знаний и компетентности, навыков и умений работников [2, с. 13].

Каждая организация сама определяет, для чего она проводит обучение, но можно выделить основные цели, ради которых процесс обучения может проводиться:

- повышение качества человеческих ресурсов,
- повышение качества продукции или услуг, производимых организацией,

- проведение организационных изменений, в том числе приспособления к изменяющимся условиям внешней среды,

- развитие персонала,
- улучшение системы коммуникации в организации,
- формирование организационной культуры,
- увеличение уровня лояльности организации.

Постановка системы обучения персонала в организации включает в себя несколько шагов. Первым шагом в обучении является определение того, какое обучение требуется и требуется ли оно вообще [3, с. 55]. Главное здесь – выяснить, какие процессы включает данная работа. Существует несколько методов выявления потребностей в обучении у сотрудников организации:

- анализ результатов собеседования и профессионального тестирования при приеме на работу;

- анализ результатов деятельности новых сотрудников;
- анкетирование руководителей подразделения и сотрудников;
- анализ решений руководящих подразделений;
- интервьюирование руководителей и сотрудников

Вторым шагом является постановка целей обучения. Политика обучения является основой для организации обучения в компании. Реализация политики обучения осуществляется путем постановки и реализации конкретных целей обучения [4, с. 98].

При выборе того или иного обучения существенную роль играет его стоимость. Бюджет на обучение находится в прямой зависимости от количества обучающихся, их места в организации и от того, насколько велика потребность организации в этом обучении и этом работнике.

Третий шаг – проверка полученных знаний. При внешнем обучении оценить знания, полученные работниками, довольно сложно, так как организация, проводившая обучение заинтересована в высоких показателях усвоения знаний и может исказить результаты оценки, или они могут быть необъективными. В остальных случаях оценить полученные знания можно. Существуют различные методы оценки знаний, так, в зависимости от формы и методов обучения, работники могут сдавать зачет, экзамен, писать какую-либо работу, могут быть проведены деловые игры, практики [5, с. 84].

Четвертый, завершающий шаг процесса обучения персонала – оценка эффективности персонала. Его основная цель заключается в анализе влияния обучения на конечные результаты деятельности всей организации.

Оценить эффективность процесса обучения в цифрах реальной прибыли достаточно сложно, поэтому возможна оценка эффективности на основе

качественных показателей. Для качественной оценки эффективности процесса обучения могут также использоваться косвенные методы, такие как сравнение результатов тестов, проводимых до обучения и после, наблюдение за рабочим поведением прошедших обучение сотрудников, наблюдение за отношением обучающегося к изменениям, проводимым на предприятии и другие [8, с. 976].

Мы исследовали систему обучения сотрудников конкретного предприятия с помощью качественных и количественных методов социологии [6, с. 49]: анализа документов, анкетирования сотрудников предприятия, экспертного интервью.

ЗАО «БЗСК» – Березовский завод строительных конструкций, создан в 1944 году, зарегистрирован по адресу: Свердловская обл., г. Берёзовский, ул. Чапаева, 39.

Это один из крупнейших заводов Свердловской области, более 60 лет занимающийся выпуском железобетонных изделий. Спецификой предприятия является изготовление продукции для электроэнергетического строительства [7]. Также завод производит изделия для нефтегазового комплекса, дорожного, гражданского и промышленного строительства.

На заводе работают 12 цехов: 6 основных производственных цехов и 6 вспомогательных, 733 человека [7].

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала предприятия проводится следующим образом:

Руководители и специалисты предприятия определяют потребность в обучении персонала, разрабатывают годовые планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала по подразделению на следующий год и представляют его в виде заявок к ноябрю текущего года инженеру по подготовке кадров. При этом учитываются следующие факторы:

- анализ плана технического перевооружения предприятия;
- установка нового оборудования, изменение технологического процесса;
- увеличение объема производства;
- введение в действие новых документов и внесение изменений в действующую документацию СМК;
- необходимость повышения квалификации;
- обучение вторым и смежным профессиям;
- периодичность повышения квалификации согласно должностной инструкции;
- результаты аттестации;
- план развития кадрового резерва.

На основании анализа полученных планов подготовки персонала по подразделениям инженер по подготовке кадров составляет в декабре текущего года план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала

по предприятию на следующий год, который согласовывается с главным инженером, директором по финансам, утверждается генеральным директором и направляется в подразделения предприятия. Обучение и повышение квалификации персонала проводится, согласно утвержденного плана подготовки на текущий год. В течении, указанного периода допускается корректировка плана. При возникновении необходимости внепланового обучения рабочих, специалистов и руководителей подразделений предприятия составляется заявка в виде служебной записки на имя генерального директора.

Для обеспечения и поддержания необходимой осведомленности и вовлечения персонала на предприятии проводятся следующие виды обучения и профессиональной подготовки:

- вводное обучение для вновь принятых работников;
- периодическое (повторное) обучение;
- целевое обучение для приобретения новых знаний и навыков;
- самообучение.

Обучение заканчивается сдачей квалификационных экзаменов. По результатам сдачи экзамена работнику присваивается профессия и разряд, соответствующий его квалификации. Экзамен принимают квалификационные комиссии, оформляется протокол.

К результатам деятельности системы обучения, переподготовки персонала в организации относятся:

– увеличение скорости работы (реакции на не стандартные ситуации) персонала, прошедшего обучение;

– расширение кругозора, увеличение числа рассматриваемых вариантов при принятии решений руководящими работниками и специалистами, что влияет на оптимальность принимаемых решений;

– снижение потерь от неправильной оценки ситуации и неправильных действий работников, связанное с закреплением в процессе обучения навыков более грамотного управления техническими системами;

– снижение вероятности аварий и поломок оборудования, угроз жизни и здоровью людей;

– укрепление корпоративного сознания работников, сближение личных интересов работников с интересами компании;

– рост способности к координированной совместной деятельности и принятию решений;

– обмен информацией между работниками различных предприятий, проходящими обучение вместе, распространение «по горизонтали» передового опыта, других инноваций;

– освоение новых видов продукции, материалов, средств производства, процедур, процессов и т.п.;

– освоение смежных и вторых профессий.

В организации проводится обучение по двум специальностям: «Фармовщик изделий, конструкций и строительных материалов» 2 разряда и «Арматурщик» 2 разряда. Существует стандарт организации подготовки персонала, настоящий стандарт определяет порядок организации, проведения и регистрации результатов работы по обучению и аттестации персонала предприятия на всех уровнях – от высшего руководства до рабочего. Но существует один минус, обучение проводится только по двум специальностям, чтобы обучить сотрудников завода другим специальностям, их приходится направлять в сторонние организации. Так как у завода нет лицензии на обучение по остальным направлениям [9, с. 16].

В результате исследования мною было установлено, что в данной организации есть положительные стороны системы обучения персонала: 1. Лекция является непревзойденным средством изложения большого объема учебного материала в короткий срок. 2. Организация может одновременно обучить несколько сотрудников. 3. Сократить затраты на обучение. 4. Обучение сотрудников в данной организации играет важную роль, является запланированным и последовательным процессом, проводится в стенах завода и направлено на цели и задачи развития предприятия, а не носит ситуативный характер обучения, подразумевающий оторванность учебного мероприятия от стратегических целей организации.

Но в тоже время существуют и отрицательные стороны обучения применяемого в организации: 1. На лекциях приобретаются знания только теоретического характера, обучаемые являются пассивными участниками процесса обучения и не могут непосредственно участвовать в процессе освоения знаний на практике. 2. Непосредственно в стенах завода обучение проводится только рабочим специальностям, для обучения руководящего состава и специалистов, их приходится направлять на обучение в сторонние организации.

Исходя из этого, нами был разработан проект тематического план для обучения и повышения квалификации руководящего состава.

Таким образом, обучение является неотъемлемой частью успешного развития любой организации, и каждая организация сама выбирает план обучения, исходя из специфики своей работы.

### Библиографический список

1. Воронин Б. А., Васильцова Л. И., Александрова Н. А. Управление персоналом. Екатеринбург, 2009. 165 с.
2. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Закрепление новых специалистов на предприятиях: проблемы и тенденции // Международный журнал прикладных наук и технологий Интеграл. 2018. № 4. С. 13.
3. Воронин Б. А., Чупина И. П., Воронина Я. В. Человеческий капитал как основа развития аграрной организации // Аграрный вестник Урала. 2019. № 3 (182). С. 52-57.
4. Филкина Ю. Ю., Зарубина Е. В. Проблемы обучения персонала на производственных предприятиях // Молодежь и наука. 2017. № 3. С. 98.
5. Симачкова Н. Н. К проблеме профессиональной переподготовки кадров в сфере туризма в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре // Культура, наука, образование: проблемы и перспективы : материалы IV Всероссийской научно-практической конференции. Нижневартовск : Нижневартовский государственный университет, 2015. С. 82-84.
6. Зборовский Г. Е., Александрова Т. Л., Журавлева Л. А., Орлов Г. П., Целищев Н. Н. Основы социологии: для преподавателей и студентов. Екатеринбург, 1993. 150 с.
7. Березовский завод Строительных Конструкций. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://bzsk.ru>.
8. Чупина И. П. Формирование общей стратегии маркетинга вуза как выбор стратегии образовательных услуг // Наука сегодня: теория, практика, инновации : сборник XI Международной научно-практической конференции. 2016. С. 976-979.
9. Чупина И. П. Актуальные проблемы образования в России // Педагогика и психология в контексте современных исследований проблем развития личности : сборник материалов XI международной научно-практической конференции. Махачкала : Апробация, 2016. С. 16-18.

**Н. Ф. Фомичева**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**И. П. Чупина**,  
доктор экономических наук, профессор  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ЭКОЛОГО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ МАРКЕТИНГ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ**

### **Аннотация**

В современном мире понятия «экология», «зеленые процессы и технологии», «продовольственная безопасность», «устойчивое развитие», «общественный контроль», «национальные приоритеты», становятся все более значимыми и востребованными. Все больше предприятий начинают внедрять экологические факторы в организацию своей деятельности.

### **Ключевые слова**

Конкурентоспособность, контроль качества, покупательский спрос, товаропроизводитель, экологический маркетинг.

В современном мире понятия «экология», «зеленые процессы и технологии», «продовольственная безопасность», «устойчивое развитие», «общественный контроль», «национальные приоритеты», становятся все более значимыми и востребованными. Все больше предприятий начинают внедрять экологические факторы в организацию своей деятельности: передовые технологии, использование природных энергетических ресурсов, переработка вторичного сырья и последующее его использование, инвестиции в различные экологические проекты, модернизация производства и внедрение экологичной упаковки, создание экологически чистых продуктов [1, с. 112].

Чаще всего, это происходит в связи с тем, что покупатели выдвигают ряд собственных мотивов – заботу о здоровье, финансовую мотивацию, модные тенденции, обеспокоенность экологическими проблемами окружающей среды.

Возможно, в ближайшем будущем формирование эколого-ориентированных предпочтений, станет осознанной необходимостью к стремлению повысить качество жизни.

Какие товары признано считать экологически безопасными?

К экотоварам, относят продукцию, произведенную из вторичного сырья, биоразлагаемую, энергоэффективную, изготовленную без применения хлора и других токсичных веществ, безопасную не только для здоровья человека, но, и для окружающей среды.

Поскольку, существенную часть вредного воздействия мы получаем от неэкологических процессов производства и утилизации продукции, загрязняющих воду, воздух, почву, то, заботясь о природе, производитель декларирует заботу о здоровье потребителей.

Однако есть товары, которые отличаются от большинства несколькими экологическими преимуществами, к экологичным, можно отнести три группы товаров:

- товары с натуральным составом;
- безопасные для здоровья и не загрязняющие окружающую среду в течение всего жизненного цикла;
- с одним или несколькими экологическими преимуществами [3, с.98].

Например, в г. Санкт-Петербург работает экосертифицированный отель «Corinthia», вся деятельность которого проверяется экспертами Экологического союза по жизненному циклу и не наносит вреда ни людям, ни природе. Остановившись в таком отеле, клиент получает «зеленые» решения в части сбережения электроэнергии, водопотребления, сортировки мусора, а также использования товаров с экомаркировками и экологическими преимуществами (продукты питания, экосертифицированная бытовая химия, бумага с экомаркировкой).

Такие «экологические» маркировки, как *environmental friendly*, «зеленая точка», сообщают потребителю, что производитель свел к минимуму ущерб, который наносит окружающей среде данная продукция или процесс ее производства, что она произведена посредством наиболее «чистых» принципов и технологий, что ее утилизация не создаст проблем и не приведет к образованию токсичных соединений.

Появление и развитие экологического маркетинга – это практический ответ экономики на экологические вызовы, например, первый «Рейтинг зелёной электроники» вышел в 2006 году [4].

За это время наши гаджеты стали более энергоэффективными, в их составе меньше опасных химических веществ, но, новые модели производятся всё быстрее, а «устаревшая» электроника стремительнее заполняет свалки, что наносит серьёзный вред окружающей среде.

Гринпис опубликовал «Рейтинг зелёной электроники», куда попали 17 ведущих мировых производителей потребительской электроники. Эксперты изучили, как Apple, Samsung, Xiaomi и другие бренды снижают своё воздействие на окружающую среду. Компании оценивали в трёх областях: использование энергии, потребление ресурсов и использование химических веществ в продукции и на производстве [2, с. 99].

Можете ли вы поверить, что компании, которые оценивал Гринпис, до сих пор не могут взять на себя ответственность за свой экологический след? Samsung, крупнейший производитель электроники, всё ещё не имеет обязательств по использованию возобновляемых источников энергии на своих производствах, стремительно ставший крупнейшим производителем смартфонов Huawei, должен как можно быстрее снизить растущий экологический след и принять политику по использованию возобновляемой энергии. Amazon, остаётся одной из самых непрозрачных компаний в мире в вопросах воздействия на окружающую среду [5, с. 123].

Гринпис призывает IT-сектор взять ответственность за стремительно растущий экологический след: перевести цепочки поставок на возобновляемую энергию, отказаться от использования в товарах и на производстве токсичных веществ, заменив их безопасными альтернативами, разрабатывать товары с долгим сроком службы и активнее использовать вторичное сырьё.

Маркетинг производителей электроники давно вышел из-под контроля. Как модные джинсы, нам предлагают покупать новые гаджеты каждый год, вместо того, чтобы обновлять уже имеющиеся.

Экология жизни начинается с экологии мышления. Образ жизни, который каждый из нас выбирает, имеет огромное значение для нашего личного будущего, для наших детей и для планеты в целом.

### **Библиографический список**

1. Браун Л. Экоэкономика. Как создать экономику, оберегающую планету. М. : Весь Мир, 2013. 246 с.
2. Воронин Б. А. Крестьянское (фермерское) хозяйство в России: правовое положение, перспективы // Аграрный вестник Урала. 2009. № 7. С. 99-101.
3. Чупина И. П. Создание системы антикризисного управления в сельскохозяйственной организации // Аграрный вестник Урала. 2017. № 8 (162). С. 95-100.
4. Чупина И. П. Совершенствование системы продовольственного самообеспечения Уральского федерального округа в сфере продовольственной безопасности : автореф. дисс. ... д-ра экон. наук / Уральский государственный аграрный университет. Екатеринбург, 2015.
5. Чупина И. П. Хозяйства населения как один из критериев системы продовольственного самообеспечения регионов // Вестник рязанского государственного агротехнологического университета имени П. А. Костычева. 2012. № 4 (16). С. 121-124.



**А. П. Ханипова**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;  
**Л. А. Журавлева**,  
кандидат философских наук, доцент,  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **СУЩНОСТЬ И ТИПЫ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ**

### **Аннотация**

В статье описывается сущность, структура, причины и классификация, технологии регулирования организационных конфликтов.

### **Ключевые слова**

Организационный конфликт, классификация организационных конфликтов, причины конфликтов.

В настоящее время проблема конфликтов выступает объектом повышенного внимания в различных отраслях научного знания, закономерно порождаемого ее актуальностью.

Конфликт – любые виды борьбы между индивидами, цель которых – достижение (либо сохранение) средств производства экономических позиций, власти или других ценностей, а также подчинение, нейтрализация, либо устранение действительного (или мнимого) противника.

Конфликт имеет свою структуру, главными компонентами которого выступают:

- участники – оппоненты;
- конфликтное поведение участников;
- предмет конфликта – достижение или сохранение ценностей, интересов, подчинение или устранение противника.

Конфликты в организации имеют свою специфику, которая проявляется в причинах, динамике, видах конфликтов, а также способах их разрешения. Неразрешенные организационные конфликты могут серьезно осложнить работу коллектива организации, могут препятствовать достижению целей и задач работы предприятия. Поэтому важно знать, какова специфика конфликтов, относящихся к сфере производства, и каковы пути рационального разрешения конфликтов.

Организационные конфликты привлекают пристальное внимание, как исследователей, так и практиков, которые рассматривают их в качестве одного из факторов, способных повлиять на эффективность деятельности организации. Было установлено, что 20% своего времени работники тех или иных организаций тратят на урегулирование конфликтов самого различного

характера [1, с. 66]. Таким образом, понимание основ конфликтного взаимодействия является одной из важнейших задач не только для руководителей, но и служб управления персоналом.

Итак, приходим к общему выводу, что организационный конфликт определяется тем, что сознательное поведение одной из сторон (личность, группа или организация в целом) вызывает расстройство интересов другой стороны, которое порождает ответное противодействие (другой) стороны и, в результате, приводит к снижению эффективности совместной работы, повышению риска, прекращению совместной деятельности или другим негативным последствиям.

Особенности организационного конфликта определяются тремя моментами:

- Различия в объемах социальных систем. В сравнении с обществом организация более локальная и простая система, это система скоординированного поведения, где правила, регуляторы, стандартные процедуры и т.п., это всего лишь механизмы скоординированного поведения. Это позволяет говорить об управляемости, возможностях прогнозирования конфликтных ситуаций.

- Ролевая структура организаций. Важным является тот факт, что люди в процессе вхождения в организацию жертвуют частью своей свободы и делают это с целью достижения личных и организационных целей, т.е. на первый план выдвигаются профессиональные качества и должностное положение, а также определенная «несвобода» исполнения своих ролей. Роль работника в организации - это набор ожидаемых поведенческих стереотипов, связанных с выполнением конкретной работы. Эти ожидания зависят прежде всего от положения, занимаемого индивидом, а не от его личных характеристик, и будут одинаковыми для всех индивидов, занимающих эту позицию. Понимание ролей дает нам возможность узнать о том, как люди осознают, что они должны делать в какой-то конкретной ситуации. Этим ролям свойственны несколько характеристик. Во-первых, рабочие роли независимы, они выполняются каждым, кто занимает конкретную социальную позицию. Во-вторых, они имеют прямое отношение к трудовому поведению, связанному с выполнением задания. В-третьих, рабочие роли могут быть трудно совместимы друг с другом. Проблема заключается в определении того, кто определяет, что от кого ожидается. Наконец, роли быстро выучиваются и могут оказывать значительное влияние как на социальные позиции, так и на трудовое поведение работников. Большая часть того, что мы думаем и делаем, определяется нашими ролями.

- Организация – это «замкнутая община». Управление организацией включает в себя координацию человеческих и материальных ресурсов для

достижения формальных целей организации. Организационная структура – это общая сумма методов, которыми организация разделяет свой трудовой процесс на отдельные задания и, затем, добивается координации между этими заданиями.

Чтобы эффективно управлять организационным конфликтом, необходимо знать, какие конфликты бывают, как они возникают и протекают и как их можно разрешать. В литературе существует огромное множество различных классификаций организационных конфликтов [2]. Рассмотрим некоторые из них.

1. С точки зрения причин организационного конфликта, выделяются:

- Конфликт целей. Характеризуется тем, что участвующие в нем стороны по-разному видят желаемое состояние или результат деятельности в будущем.
- Конфликт познания. Состоит в том, что участники конфликта имеют несовместимые взгляды, идеи по решаемой проблеме.
- Чувственный конфликт. Имеет место тогда, когда у участников конфликта различны чувства и эмоции, лежащие в основе их отношений друг с другом как личностей. Такие конфликты наиболее трудно разрешаются, так как в их основе лежат причины, связанные с психикой личности.

2. С точки зрения содержания конфликтной ситуации различают:

- Адаптационный конфликт. Связан чаще всего с переходом на новое место работы. Он является результатом резкого качественного изменения системного окружения, новых требований.

- Конфликт взаимоотношений руководитель-подчиненный. Этот тип конфликта связан с личностными особенностями их участников.

- Конфликты, связанные с ошибками. Такой тип конфликтов отмечен в 15% случаев от общего количества конфликтов в организациях. Конфликты, определяемые такими ошибками, выполняют функции получения эмоционально окрашенной информации о системном окружении. Например, изменение отношения к людям происходит на основе установления в ходе конфликта закономерности: «со временем люди изменяются» Интересно также и то, что 6% конфликтов связано с ошибками других людей, а 9% – с собственными.

- Конфликт-противостояние. Данный тип конфликтов связан с противопоставлением мнения одного человека групповому воздействию. Противостояние может касаться разных вопросов. Иллюстрацией этого положения служит конфликтная ситуация, до некоторой степени курьезная. (Директор завода зашел в комнату мастеров одного из цехов и, беседуя с одним из них, съел два яблока, лежащих на столе. Вернувшийся из цехов мастер возмутился поведением директора, который съел его яблоки. Через некоторое

время мастер был повышен в должности. Он впервые за шесть лет возразил и, по его словам, первый раз понял, «чтобы тебя замечали, надо быть настойчивым, твердым и иметь чувство собственного достоинства».)

3. С точки зрения участников организационного конфликта различают:

- Межличностный конфликт. Вовлекает двух и более индивидов, воспринимающих себя как находящихся в оппозиции друг к другу в отношении целей, ценностей или поведения.

- Внутригрупповой конфликт. Связан со столкновением между частями и всеми членами группы, влияющим на результаты работы группы или организации в целом.

- Межгрупповой конфликт – столкновение двух и более групп в организации.

4. С точки зрения организационных уровней, к которым принадлежат стороны, конфликты бывают:

- Горизонтальный конфликт. Может иметь место между равными по статусу частями организации и чаще всего выступают как конфликты целей, оценки вклада или оценки значимости.

- Вертикальный конфликт – это конфликт между уровнями управления в организации. Его возникновение в организации может быть обусловлено тем, что влияет на вертикальные связи в организационной структуре: цели, власть, распределение функций и доходов, коммуникации, культура и т. п.

5. С точки зрения возникших последствий организационные конфликты делятся:

- При конструктивном (функциональном) разрешении конфликта создаются предпосылки для нормализации эмоционального фона: смягчается враждебность, настороженность, уменьшается чувство несправедливости, формируются установки на сотрудничество, социальную активность.

- При деструктивном развитии конфликта возникает отрицательный эмоциональный фон, нарушаются социальные связи, возникают установки конфликтного взаимодействия, препятствующие в дальнейшем рациональному поведению в подобных ситуациях.

Все виды конфликтов имеют не только негативную окрашенность, но порой даже желательны в некоторых ситуациях, потому что, во-первых, дают информацию о проблемах, во-вторых, улучшают взаимопонимание, сотрудничество, в-третьих, обеспечивают разрядку психологической напряженности, в-четвертых, стимулируют появление новых идей, инициируют обновление [4, с. 10].

Одной из важных причин возникновения организационных конфликтов является низкий уровень организации труда и управления, который имеет как объективные, так и субъективные основания.

Но организационные конфликты возникают и в компаниях с идеально выстроенной организационной структурой. Это конфликты между подразделениями. Предприятие, как живой организм, начинает страдать в целом, когда дает сбой функционирование какого-то жизненно важного органа – внутренней службы, подразделения.

Такое рассогласование происходит:

1) когда работник не выполняет, игнорирует требования, предъявляемые ему со стороны организации. Например, прогулы, нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, некачественное выполнение своих обязанностей и т.п.;

2) когда требования, предъявляемые к работнику, противоречивы, неконкретны. Например, низкое качество должностных инструкций, непродуманное распределение должностных обязанностей и т.п.

3) когда имеются должностные, функциональные обязанности, но само их выполнение вовлекает участников трудового процесса в конфликтную ситуацию.

Таким образом, насыщенность нашей жизни различного рода конфликтами – внутриличностными, межличностными, внутригрупповыми, межгрупповыми и международными – диктует необходимость разработки проблемы эффективного управления ими. Руководителям в своей деятельности приходится часто сталкиваться с конфликтами, что ставит их перед необходимостью овладеть умениями и навыками управленческого воздействия на конфликты в организации.

### **Библиографический список**

1. Журавлева Л. А., Кружкова Т. И., Носкова К. В. Виктимизационные риски социально-трудовых отношений // Достойный труд – основа стабильного общества : сборник статей VIII Международной научно-практической конференции. Ответственные за выпуск: И. А. Кулькова, А. Ю. Коковихин, Е. Б. Дворядкина. Екатеринбург : Уральский государственный экономический университет, 2016. С. 66-71.

2. Карташев Я. П. Конфликты в организации. М. : Лаборатория книги, 2010. С. 78.

3. Кибанов А. Я., Ворожейкин И. Е., Захаров Д. К., Коновалова В. Г. Конфликтология : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ИНФРА-М, 2010. 356 с.

4. Зарубина Е. В. Морально-психологический климат как элемент организационной культуры // Аграрное образование и наука. 2017. № 1. С. 10.

**В. Д. Чащина**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**Л. А. Журавлева**,  
кандидат философских наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ДОМАШНЕЕ НАСИЛИЕ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА**

### **Аннотация**

Семья является основой государства, поэтому безопасность семьи – важна социальная проблема во многих странах. Однако российские семьи в последнее время признаны чуть ли не самыми агрессивными в мире. Обострение социально-экономических проблем в России отражается практически на каждой семье. Падает уровень жизни, возрастает беспокойство за будущее свое и своих детей, отчего усиливается напряженность в семейных отношениях.

### **Ключевые слова**

Девиантное поведение, домашнее насилие, профилактика.

Домашнее насилие является одной из разновидностей негативного девиантного поведения и имеет деструктивные последствия как для личности агрессора, так и для общества в целом [1, с. 27]. Домашнее насилие можно определить, как насилие или плохое обращение одного человека по отношению к другому, совершаемое в домашних условиях, в браке или сожительстве. Оно может быть названо насилием со стороны интимного партнера, если совершается супругом или сожителем, состоящим в интимных отношениях, против другого супруга или партнера. Домашнее насилие может иметь место и в гетеросексуальных, и в гомосексуальных отношениях, а также по отношению к бывшим супругами или партнерам.

Девиантологи считают, что домашнее насилие имеет целью обретение над жертвой власти и контроля [2, с. 74]. Домашнее насилие также может включать насилие в отношении детей, родителей или пожилых людей. Может выражаться в форме физического, вербального, религиозного, репродуктивного, психологического, экономического и сексуального насилия, которое может варьироваться от едва различимых принудительных форм до изнасилования в браке и физического насилия в различных вариациях.

В целом по миру жертвами домашнего насилия в подавляющем большинстве случаев являются женщины, и именно женщины, как правило, испытывают на себе более серьезные формы насилия. Но есть мнение, что

гендерный характер домашнего насилия симметричен или близок к симметрии, но всё же различен по значимости причинённого вреда. Женщины также более склонны, чем мужчины, использовать насилие к интимному партнеру в целях самообороны. В некоторых странах насилие в семье часто рассматривается как оправданное, особенно в случаях фактической или предполагаемой неверности со стороны женщины, и разрешено законом. Исследования установили, что существует прямая корреляция между уровнем гендерного равенства в стране и уровнем насилия в семье, где страны с меньшим уровнем гендерного равенства испытывают более высокий уровень насилия в семье. Домашнее насилие не зависит от гомосексуальности: и в мужских, и в женских однополюх отношениях оно встречается так же часто, как и в разнополюх, хотя степень его выраженности в однополюх отношениях слабее.

Домашнее насилие является одним из самых недооцененных преступлений в мире, так как о нём не сообщают ни мужчины, ни женщины. По причине социальных стигм в отношении виктимизации мужчин, мужчины, которые становятся жертвами домашнего насилия, сталкиваются с повышенной вероятностью того, что медицинские работники оставят без внимания факты преступления.

Домашнее насилие часто происходит из-за того, что обидчик считает, что насилие является правом, допустимым и оправданным, или же о насилии вряд ли будет сообщаться посторонним. Это может привести к циклу насилия между детьми и другими членами семьи, которые могут почувствовать, что такое насилие приемлемо или оправдано. Многие люди не признают себя насильниками или жертвами, потому что они рассматривают свой опыт как семейные конфликты, которые лишь вышли из-под контроля. Домашнее насилие часто происходит в контексте насильственных или детских браков.

В насильственных отношениях может иметь место цикл насилия, во время которого нарастает напряженность и совершается акт насилия, за которым следует период примирения и спокойствия. Жертвы домашнего насилия могут оказаться в ловушке ситуации из-за изоляции, власти и контроля, травмирующих связей с обидчиком, культурного признания, нехватки финансовых ресурсов, страха, стыда, или из-за защиты детей. В результате жестокого обращения жертвы могут испытывать физические отклонения, нерегулируемую агрессию, хронические проблемы со здоровьем, психические заболевания, проблемы с финансами и плохую способность создавать здоровые отношения. Также возможны серьёзные психологические расстройства, такие как посттравматическое стрессовое расстройство. Дети, живущие в семье, где практикуется насилие, часто проявляют психологические проблемы с раннего

возраста: избегание, повышенная бдительность к угрозам, нерегулируемая агрессия, что может способствовать появлению викарной травмы.

### **Библиографический список**

1. Журавлева Л. А. Методология и методика исследования процесса наркотизации молодежи. Екатеринбург, 2019. 224 с.
2. Зборовский Г. Е., Александрова Т. Л., Журавлева Л. А., Орлов Г. П., Целищев Н. Н. Основы социологии: для преподавателей и студентов. Екатеринбург, 1993. С. 74.

**В. Д. Чашина**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;  
**Л. А. Журавлева**,  
кандидат философских наук, доцент  
Уральского государственного

## **ОПЕКУНСКАЯ СЕМЬЯ КАК ФОРМА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ**

### **Аннотация**

В современной России мы сталкиваемся с целым рядом различных замещающих семей: семьи усыновителей, опекунские, приемные семьи, семейные детские дома, патронатные семьи, семейные воспитательные группы. Главная и общая их особенность в том, что в условиях семьи воспитываются чужие (небиологические) дети.

### **Ключевые слова**

Опека, попечительство, семья, граждане, права, обязанности.

Семья является одним из важнейших институтов социализации личности [1, с. 3878]. Опека или попечительство устанавливается над детьми, оставшимися без попечения родителей, в целях их содержания, воспитания и образования, а также для защиты их прав и интересов. Опека устанавливается над детьми до 14 лет, попечительство – над несовершеннолетними в возрасте от 14 до 18 лет.

Опекунами и попечителями назначаются совершеннолетние дееспособные граждане. Опекун и попечитель назначаются распоряжением главы города или района по месту жительства несовершеннолетнего или опекуна (попечителя).

#### **1. Приемная семья (усыновители).**

Статус взрослых – родитель. Статус детей – приемный ребенок приравнен к «родному», вправе получать алименты, наследство. Количество детей – не ограничено. Срок помещения в семью не ограничен. Возраст детей (предпочтительный при приеме) от 0 до 3 лет, 85 % – до 1 года. Нормативный документ – решение суда. Осуществляется контроль органами опеки и попечительства. Государственная поддержка – детское пособие, если доход семьи ниже прожиточного минимума.

2. Опекунская семья (опека – ребенок от 0 до 14 лет; попечительство – от 14 до 18 лет). Статус взрослых – опекун; попечитель. Статус детей – опекаемый. Количество детей – не ограничено. Срок помещения в семью – до совершеннолетия. Возраст детей от 3 до 17 лет. Нормативный документ – Постановление главы органа местного самоуправления. Осуществляется

контроль органами опеки и попечительства. Государственная поддержка – опекуновское пособие.

### 3. Приёмная семья

Приёмная семья – форма устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, на основании договора о передаче ребенка (детей) на воспитание в семью между органом опеки и попечительства и приемными родителями (супругами или отдельными гражданами, желающими взять детей на воспитание в семью).

Граждане (супруги или отдельные граждане), желающие взять на воспитание ребенка (детей), оставшегося без попечения родителей, именуется приемными родителями; ребенок (дети), передаваемый на воспитание в приемную семью, именуется приемным ребенком, а такая семья - приемной семьей.

На воспитание в приемную семью передается ребенок (дети), оставшийся без попечения родителей:

- дети-сироты;
- дети, родители которых неизвестны;
- дети, родители которых лишены родительских прав, ограничены в родительских правах, признаны в судебном порядке недееспособными, безвестно отсутствующими, осуждены;
- дети, родители которых по состоянию здоровья не могут лично осуществлять их воспитание и содержание;
- дети, оставшиеся без попечения родителей, находящиеся в воспитательных, лечебно-профилактических учреждениях, учреждениях социальной защиты населения или других аналогичных учреждениях.

Приемными родителями (родителем) могут быть совершеннолетние лица обоего пола, за исключением:

- лиц, признанных судом недееспособными или ограниченно дееспособными;
- лиц, лишенных по суду родительских прав или ограниченных судом в родительских правах;
- отстраненных от обязанностей опекуна (попечителя) за ненадлежащее выполнение возложенных на него законом обязанностей;
- бывших усыновителей, если усыновление отменено по их вине;
- лиц, имеющих заболевания, при наличии которых нельзя взять ребенка (детей) в приемную семью.

Опекун (попечитель), приемные родители ребенка имеют право и обязаны:

- воспитывать ребенка, находящегося под опекой (попечительством);

- заботиться о его здоровье; физическом, психическом, духовном и нравственном развитии;

- вправе самостоятельно определять способы воспитания ребенка, с учетом мнения ребенка и рекомендаций органа опеки и попечительства, а также при соблюдении требований, предусмотренных Семейным Кодексом.

Они являются законными представителями приемного ребенка (ребенка, находящегося под опекой (попечительством)), защищают его права и интересы, в том числе в суде, без специальных полномочий.

Их права не могут осуществляться в противоречии с интересами ребенка (детей).

Опекуны и попечители, приемные родители вправе помещать детей в образовательные учреждения на общих основаниях.

Общее число детей в приемной семье, включая родных и усыновленных, не должно превышать, как правило, восемь человек.

Приемная семья образуется на основании договора о передаче ребенка (детей) на воспитание в семью. Договор о передаче ребенка (детей) заключается между органом опеки и попечительства и приемными родителями по форме.

Устройство детей в приемную семью не влечет за собой возникновения между приемными родителями и приемными детьми алиментных и наследственных правоотношений, вытекающих из законодательства Российской Федерации.

Лица, желающие взять ребенка (детей) на воспитание в приемную семью, подают в орган опеки и попечительства по месту своего жительства заявление с просьбой дать заключение о возможности быть приемными родителями и прилагают необходимые документы.

Лицо, обращающееся по вопросу получения заключения о возможности быть приемным родителем, должно предъявить паспорт, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, другой заменяющий документ.

Для подготовки заключения о возможности быть приемными родителями орган опеки и попечительства составляет акт по результатам обследования условий жизни лиц (лица), желающих взять ребенка (детей) на воспитание в приемную семью (под опеку или попечительство).

На основании заявления и акта обследования условий жизни лиц (лица), желающих взять ребенка (детей) на воспитание в приемную семью (под опеку или попечительство), отдел опеки и попечительства в течение 20 дней со дня подачи заявления со всеми необходимыми документами готовит заключение о возможности стать приемными родителями.

Безусловно, при подготовке заключения отдел опеки и попечительства принимает во внимание личные качества людей, желающих взять на воспитание ребенка в семью, их способность к выполнению обязанностей по воспитанию детей, взаимоотношения с другими членами семьи, проживающих совместно с ними.

В случаях если лицо (лица) изъявляет желание взять на воспитание ребенка с ослабленным здоровьем, больного ребенка, ребенка с отклонениями в развитии, ребенка-инвалида, то необходимо, чтобы у приемных родителей (опекуна или попечителя) было наличие необходимых условий для этого.

При передаче ребенка в приемную семью орган опеки и попечительства руководствуется интересами ребенка. Передача ребенка в приемную семью, достигшего возраста 10 лет, осуществляется только с его согласия.

На сегодняшний день актуальной является задача создания эффективной системы психолого-педагогического и медико-социального сопровождения опекунской семьи [2, с. 54].

Сопровождение опекунской семьи – особый вид деятельности, направленной на создание социально-психологических условий, способствующих успешному развитию и эффективному функционированию опекунской семьи.

### **Библиографический список**

1. Журавлева Л. А. Дисфункциональные явления социального и института семьи // Социология и общество: социальное неравенство социальная справедливость (Екатеринбург, 19-21 октября 2016 года) : материалы V Всероссийского социологического конгресса / отв. ред. В. А. Мансуров. М. : Российское общество социологов, 2016. С. 3878-3883.

2. Зборовский Г. Е., Александрова Т. Л., Журавлева Л. А., Орлов Г. П., Целищев Н. Н. Основы социологии: для преподавателей и студентов. Екатеринбург, 1993. С. 74.

**Л. В. Черанёва**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**А. В. Ручкин**,  
кандидат социологических наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **КРЕАТИВНЫЙ КЛАСС КАК НОВАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОБЩНОСТЬ**

Научный руководитель: Л. А. Журавлева,  
кандидат философских наук, доцент Уральского ГАУ

### **Аннотация**

В статье рассматриваются новые тенденции в развитии социальной структуры общества. Описан креативный класс как новая социальная общность, порожденная креативной экономикой.

### **Ключевые слова**

Социальная структура общества, социальная общность, креативный класс.

В социологии разработаны различные, хотя иногда и близкие между собой, подходы к определению, трактовке и изучению классов: Адам Смит, Анн Робер Тюрго, Давид Рикардо, французские историки-романтики (Тьерри, Гизо, Минье и др.) [1, с. 25].

Особенно важное значение анализу классовой структуры общества придавал Карл Маркс. Поэтому классовую проблематику часто связывают именно с его именем. Согласно его теории, классовая борьба является движущей силой развития человечества. Ученый утверждал: антагонизм классов неизбежно приводит к социальной революции, а та, в свою очередь, становится причиной смены общественно-экономических формаций.

Согласно учению Маркса, примирительного варианта разрешения классового конфликта не существует, он обязательно должен закончиться революцией и привести к смене власти и общественного строя. Бывают случаи, что в результате такого противостояния исчезают целые государства.

В ходе развития цивилизации появляются новые классы, а некоторые и вовсе исчезают. Так о новом классе подробно описано в работе Ричарда Флориды «Креативный класс. Люди, которые создают будущее».

Изначально, «креативный класс» – это термин, введенный американцем Ричардом Флоридой в 2002 году. Этим термином Флорида обозначил

современных, инновационных «постиндустриальных» людей: IT-специалистов, пиарщиков, разработчиков рекламы и бренддизайнеров [2].

От креативных людей требуется производство новых идей, поэтому они трудятся в тех областях, где это жизненно необходимо. Бизнес – главная сфера их приложения, ибо он протекает в конкурентной среде. Побеждают те, кто способен предложить что-то неожиданное, чтобы одержать верх в условиях жёсткой борьбы. Все виды творчества (живопись, фотография, дизайн, кино), а также профессии, где невозможно следование чёткой инструкции (педагогика, медицина, социальная работа). Научная деятельность. Политика. Отдельные виды государственной службы (охрана природы, управление культурой, следственный комитет).

Креативный класс входит в ту часть общества, которую принято называть средним классом. В цивилизованных странах он составляет от 50 до 70% населения. От 5 до 10% среди них – та креативная группа, о которой сегодня говорят учёные всего мира. Р. Флорида причислил к ней 30% американцев, занимающихся творческими видами деятельности [5].

Какие черты характеризуют представителей нового класса? Гибкий график работы, не привязывающий их к офису. Загруженность больше обычных офисных служащих благодаря постоянной умственной деятельности и нахождению в круглосуточной доступности для работодателя. Повышенный уровень ответственности за результат. Горизонтальная мобильность вследствие привязанности к профессии, а не к компании. Регулярная смена деятельности за счёт поиска творческой самореализации. Главные мотивы для работы – комфортные условия труда и удовлетворение его результатами, а не денежное вознаграждение. Креативный класс тратит большую часть времени на образование, не всегда следуя его традиционным формам [3, с. 40].

Его представители не признают какой-либо социальной иерархии, кроме личных достижений. Они более подвержены стрессам и эмоциональным перегрузкам, поэтому легко кочуют с места на место.

Подводя итоги отметим, что сегодня недостаточно инвестиций для развития производства и экономического роста. Секрет успеха – в соединении технологии, толерантности и таланта [4, с. 42]. Ядром современной жизни должен стать университет, способный генерировать все эти три составляющие [6, с. 85]. Креативный класс как формирующаяся новая социальная общность символизирует власть интеллекта, которая приходит на смену власти машин. В тех регионах и странах, где это хорошо понимают, создаются условия для будущего экономического процветания.

### Библиографический список

1. Зборовский Г. Е., Александрова Т. Л., Журавлева Л. А., Орлов Г. П., Целищев Н. Н. Основы социологии: для преподавателей и студентов. Екатеринбург, 1993. С. 140.
2. Журавлева Л. А. Проблемы и риски цифрового общества // Теория и практика управления сельским хозяйством : материалы Всероссийской научно-практической конференции «Теория и практика управления сельским хозяйством», посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. Уральский государственный аграрный университет, 17 мая 2019 года. С. 29-32.
3. Журавлева Л. А., Кружкова Т. И. Молодежь в креативной экономике // Чаяновские чтения : материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2018. С. 38-44.
4. Stozhko D., Zhuravleva L., Kruzhkova T., Kot E. Culture of economy in the digital society // International Scientific and Practical Conference “Digital agriculture – development strategy”. 2019. P. 40-43.
5. Воронин Б. А., Чупина И. П., Воронина Я. В. Реализация человеческого капитала в организациях аграрного сектора экономики // Аграрное образование и наука. 2020. № 4.
6. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В. Концептуальные подходы к организации учебно-воспитательного процесса в аграрном университете // Социально-гуманитарное образование в современном мире: проблемы, поиски, решения : материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2019. С. 80-87.

**О. К. Чернобривко**, студент  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**Л. А. Журавлева**,  
кандидат философских наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ГЕННОЕ РЕДАКТИРОВАНИЕ ПРОТИВ ГМО: ТАК ЛИ БЕЗОПАСЕН CRISPR ДЛЯ ЧЕЛОВЕКА?**

### **Аннотация**

В статье рассматривается разница в механизмах действия ГМО и CRISPR, их применение в пищевой промышленности и других областях, перспективы развития и безопасность их применения.

### **Ключевые слова**

ГМО, генное редактирование, CRISPR, генетическая мутация, генетическая модификация, ДНК, вирусы, бактерии.

Обеспечение качественными и доступными продуктами питания является одной из глобальных проблем современности и основой продовольственной безопасности страны [1]. Одним из обсуждаемых в научной среде вопросов – поиск новых технологий в сельскохозяйственном производстве, что актуализирует проблему сравнения генного редактирования и ГМО.

Начнем статью с определения понятий ГМО и генного редактирования (CRISPR).

**Генетически модифицированный организм (ГМО)** – организм, генотип которого был искусственно изменён при помощи методов генной инженерии. Это определение может применяться для растений, животных и микроорганизмов. Всемирная организация здравоохранения даёт более узкое определение, согласно которому генетически модифицированные организмы – это организмы, чей генетический материал (ДНК) был изменен, причём такие изменения были бы невозможны в природе в результате размножения или естественной рекомбинации [1].

Генетические изменения, как правило, производятся в научных или хозяйственных целях. Генетическая модификация отличается целенаправленным изменением генотипа организма в отличие от случайного, характерного для естественного и искусственного мутационного процесса.

**CRISPR** (иначе генное редактирование) (от англ. clustered regularly interspaced short palindromic repeats – короткие палиндромные повторы,

регулярно расположенные группами) – особые локусы бактерий и архей, состоящие из прямых повторяющихся последовательностей, которые разделены уникальными последовательностями (спейсерами). Спейсеры заимствуются из чужеродных генетических элементов, с которыми сталкивалась клетка (бактериофагов, плазмид). РНК (Рибонуклеиновая кислота (РНК) – одна из трёх основных макромолекул (две другие – ДНК и белки), которые содержатся в клетках всех живых организмов и играют важную роль в кодировании, прочтении, регуляции и выражении генов), транскрибирующиеся с локусов CRISPR, совместно с ассоциированными белками Cas обеспечивают адаптивный иммунитет за счёт комплементарного связывания РНК с нуклеиновыми кислотами чужеродных элементов и последующего разрушения их белками Cas.

Говоря вкратце, CRISPR – точнее, CRISPR/Cas9 – мощный инструмент редактирования геномов. Он основан на элементе защитной системы бактерий, который биологи приспособили для внесения изменений в ДНК растений, животных и даже людей. Технология позволяет внести поправки всего за несколько дней, а не недель или месяцев [2].

В отличие от геномной инженерии, которая до сих пор не может избавиться от дурной славы в глазах общественности, геномное редактирование не вызывает столь негативных эмоций у потребителей. И, что еще важнее, оно обходится намного дешевле. Разработка и продвижение ГМО-продукта может стоить до \$150 млн, что по карману лишь очень большим компаниям. Однако использование CRISPR сокращает эту цену на 90%.

На стороне CRISPR-стартапов и еще один важный ресурс – время. В то время, как на создание ГМО-культур требуется до 12 лет, генетически отредактированные растения могут выйти на рынок уже через 5 лет после старта разработки [2].

Число жителей Земли за последнее столетие увеличилось с 1,5 до 5,5 млрд человек, перевалило за 7 млрд, а к 2020 году предполагается рост до 8 млрд, таким образом возникает огромная проблема, стоящая перед человечеством. Эта проблема заключается в огромном увеличении производства продуктов питания, несмотря на то, что за последние 40 лет производство увеличилось в 2,5 раза, всё равно этого недостаточно. Другая проблема возникла с медицинским лечением. Несмотря на огромные достижения современной медицины, производимые сегодня лекарственные препараты столь дороги, что значительная часть населения Земли сейчас полностью полагаются на традиционные донаучные методы лечения, прежде всего на неочищенные препараты растительного происхождения.

В развитых странах лекарственные средства на 25% состоят из природных веществ, выделенных из растений. Открытия последних лет свидетельствуют о том, что растения ещё долго будут оставаться источником полезных биологически-активных веществ (БА), и что способности растительной клетки к синтезу сложных БА всё ещё значительно превосходят синтетические способности инженера-химика. Вот почему учёные взялись за проблему создания трансгенных растений.

Создание генетически модифицированных (ГМ) продуктов является сейчас её самой главной и самой противоречивой задачей.

Преимущества ГМ-продуктов очевидны: они не подвержены вредному влиянию бактерий, вирусов, отличаются высокой плодovitостью и длительным сроком хранения. Неочевидны последствия их употребления: учёные-генетики пока не могут ответить на вопрос, безвредны ли генетически модифицированные продукты для человека.

Защитники генетически модифицированных организмов утверждают, что ГМО – единственное спасение человечества от голода. По прогнозам учёных население Земли до 2050 года может достигнуть 9-11 млрд человек, естественно возникает необходимость удвоения, а то и утроения мирового производства сельскохозяйственной продукции. Для этой цели генетически модифицированные сорта растений отлично подходят – они устойчивы к болезням и погоде, быстрее созревают и дольше хранятся, умеют самостоятельно вырабатывать инсектициды против вредителей. ГМ-растения способны расти и приносить хороший урожай там, где старые сорта просто не могли выжить из-за определённых погодных условий. Но интересный факт: ГМО позиционируют как панацею от голода для спасения африканских и азиатских стран. Только вот почему-то страны Африки не разрешают ввозить на свою территорию продукты с ГМ-компонентами.

Специалисты-противники ГМО утверждают, что они несут три основных угрозы.

1. Угроза организму человека – аллергические заболевания, нарушения обмена веществ, появление желудочной микрофлоры, стойкой к антибиотикам, канцерогенный и мутагенный эффекты.

2. Угроза окружающей среде – появление вегетирующих сорняков, загрязнение исследовательских участков, химическое загрязнение, уменьшение генетической плазмы и др.

3. Глобальные риски – активизация критических вирусов, экономическая безопасность.

Учёные выделяют следующие основные риски потребления в пищу генетически модифицированных продуктов:

1. Угнетение иммунитета, аллергические реакции и метаболические расстройства, в результате непосредственного действия трансгенных белков.

2. Различные нарушения здоровья в результате появления в ГМО новых, незапланированных белков или токсичных для человека продуктов метаболизма.

3. Появление устойчивости патогенной микрофлоры человека к антибиотикам.

4. Нарушения здоровья, связанные с накоплением в организме человека гербицидов (от лат. *herba* – трава и *caedo* – убиваю) – химические вещества, применяемые для уничтожения растительности).

5. Сокращение поступления в организм необходимых веществ.

6. Отдаленные канцерогенный и мутагенный эффекты. Каждая вставка чужеродного гена в организм – это мутация, она может вызывать в геноме нежелательные последствия, и к чему это приведет – никто не знает, и знать на сегодняшний день не может [3].

Не все ученые считают CRISPR безопасной технологией. Например, согласно недавним исследованиям, генное редактирование может вызвать обширные нецелевые мутации. Авторы другой работы отмечают, что CRISPR ошибается в 15% случаев [4].

Однако вокруг практического применения методики все больше вопросов.

Ученые из Института Сенгера (Великобритания) обнаружили, что CRISPR Cas 9 часто вызывает обширные мутации на определенном удалении от целевой клетки, которая подвергалась редактированию. Это открытие имеет огромные последствия для уже зарекомендовавшего себя механизма изменения генома.

Команда проанализировала клетки людей и мышей и выяснила, что CRISPR Cas 9 формировал множественные хромосомные изменения на большом удалении от перепрограммированной клетки. Эти мутации могут привести к незапланированному включению или выключению определенных генов и иметь серьезные и непредсказуемые последствия для организма.

«Это первая системная оценка неожиданных последствий CRISPR Cas 9 в терапевтически значимых клетках. Важно, чтобы ученые с большой осторожностью применяли метод и внимательно отслеживали результаты генного редактирования», – подчеркивает главный автор исследования Майкл Косицки.

Ученые рассчитывают, что открытие поможет обратить внимание их коллег на альтернативные методы генного редактирования. Дополнительным

аргументом в пользу поиска аналогов стали более ранние исследования, которые доказали, что CRISPR Cas 9 ошибается в 15% случаев [5].

### **Библиографический список**

1. Журавлева Л. А., Кружкова Т. И., Коноплева Л. А., Лазутина Т. В. Продовольственная безопасность: вызовы и угрозы // Антикризисные механизмы в условиях экономических преобразований: новый общественный контракт : материалы международной научно-практической конференции. 2018. С. 6-8.

2. Хайтек+, [Электронный ресурс]. Режим доступа: [//https://hightech.plus/2018/07/25/crispr-dlya-chainikov-kratkii-putevoditel-po-glavnoi-bitehnologii](https://hightech.plus/2018/07/25/crispr-dlya-chainikov-kratkii-putevoditel-po-glavnoi-bitehnologii).

3. Хайтек+, [Электронный ресурс]. Режим доступа: [//https://hightech.plus/2018/08/16/crispr-protiv-gmo-gennoe-redaktirovaniya-deshevle-gennoi-inzhenerii-na-90](https://hightech.plus/2018/08/16/crispr-protiv-gmo-gennoe-redaktirovaniya-deshevle-gennoi-inzhenerii-na-90).

4. Scienceforum, [Электронный ресурс]. Режим доступа: [//https://scienceforum.ru/2018/article/2018000791](https://scienceforum.ru/2018/article/2018000791).

5. Хайтек+, [Электронный ресурс]. Режим доступа: [// https://hightech.plus/2018/07/17/odno-lechim-drugoe-kalechim-perspektivi-gennogo-redaktirovaniya-pod-voprosom](https://hightech.plus/2018/07/17/odno-lechim-drugoe-kalechim-perspektivi-gennogo-redaktirovaniya-pod-voprosom).

**А. В. Чернов**, студент  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**Е. В. Зарубина**  
кандидат философских наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ПРОБЛЕМЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ ИНКАССАЦИИ**

### **Аннотация**

Рассмотрены особенности такой технологии управления персоналом, как отбор, его виды, этапы и технологии. Приводятся результаты исследования системы отбора персонала на предприятии инкассации.

### **Ключевые слова**

Управление персоналом, отбор персонала, этапы отбора, методы отбора, проблемы отбора персонала.

Политика предприятия по отбору и набору кадров является отправной точкой управления персоналом и играет важную роль для достижения миссии и целей организации. Правильный выбор кандидата на определённую должность поможет увеличить производительность и прибыль предприятия. Неправильное решение провоцирует большую текучесть персонала и недостаточную компетенцию сотрудников [1, с. 43].

Работа кадровых служб и руководящего состава любой организации связана с необходимостью поиска и отбора персонала. Отбор персонала можно определить и как систему мероприятий, обеспечивающих организацию количеством и качеством персонала, отвечающим ее потребностям [2, с. 95]. В конечном счете, это идентификация характеристик человека с требованиями конкретной должности в организации.

Отбор персонала – это процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности, и выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого [3, с. 53].

Очень часто подбор кадров отождествляется с процессом отбора кадров, что, по мнению Кибанова А. Я., неправомерно с точки зрения русского языка [4, с. 75].

В процессе отбора персонала решаются задачи комплектования персонала. Это процесс реализации и согласования интересов различных субъектов в

многоступенчатом процессе выявления кандидатов, наиболее соответствующих требованиям организации и рабочего места. Отбор – это выделение кого-либо из общего числа. Отсюда и выражения: «Отбор кандидатов на вакантную должность», «отбор сотрудников для продвижения по службе» и т.п. При подборе же сравниваются деловые и другие качества работника с требованиями рабочего места [5, с. 81].

При отборе персонала придерживаются следующей последовательности:

1. Предварительный отбор претендентов. Здесь используются предварительная отборочная беседа, проверка представленной документации, сбор информации о предшествующем месте работы кандидата на вакантное место [6, с. 13].

2. Окончательный или вторичный отбор. Проводится с помощью тестовых заданий, анализа практических ситуаций (case-study), проверки навыков претендентов в центрах оценки персонала и обязательно собеседования (беседы по найму).

Основная цель любой системы отбора – отсеив неподходящих для данной должности (или компании) сотрудников. Кроме этого, важной целью является все-таки выбор лучшего (наиболее подходящего) из всех привлеченных кандидатов, даже если он и не по всем показателям подходит.

Кроме этих основных целей, перед системой отбора ставятся еще и такие вспомогательные цели, как [7, с. 19]:

1. Исследовательская. В процессе отбора компания может получить бесценную информацию:

- о конкурентах, их планах и действиях;
- о рынке труда, требованиях и процессах отбора в других компаниях;
- о восприятии компании общественностью, клиентами и конкурентами;
- о реакции потенциальных сотрудников на систему отбора компании и ее систему компенсации;
- об оригинальных идеях по различным вопросам деятельности компании.

2. Информационно-рекламная. В процессе отбора компания дает определенную информацию о себе и своей продукции кандидатам, которых может быть до нескольких тысяч человек в год.

3. Мотивирующая. Когда человек проходит этапы жесткого отбора, он получает моральное удовлетворение от этого и намного больше ценит работу, которая досталась нелегко [8, с. 179].

4. Направляющая. В процессе отбора компания, так или иначе, дает понять будущему сотруднику, что от него ожидается, и каким его хотят видеть.

5. Развивающая. Иногда уровень развития рынка труда в данном регионе или данной профессии катастрофически не удовлетворяет требованиям компании. В этом случае компания с помощью своей системы отбора, предъявляя жесткие требования и предлагая очень привлекательный компенсационный пакет, заставляет потенциальных кандидатов развиваться и повышать свой уровень, стремясь к соответствию с требованиями компании.

Исследователи отмечают, что сегодня необходим комплексный подход к поиску и отбору новых работников, который предполагает решение ряда задач [9, с. 69]:

1. Определение количественной и качественной потребности в персонале с учетом основных целей и возможностей организации.

2. Поиск возможных источников кадрового пополнения и выбор средств и методов, которые могут использоваться для привлечения подходящих кандидатов.

3. Разработка критериев для отбора кандидатов, наиболее подходящих для занятия имеющихся вакансий, на основе:

– получения точной информации о том, какие требования к работнику предъявляет вакантная должность;

– установления квалификационных требований, необходимых для успешного выполнения работы;

– определения личностных и деловых качеств, необходимых для эффективного выполнения данной работы и соответствия требованиям организации.

4. Подбор или разработка методов отбора кадров, позволяющих лучше всего оценить степень соответствия кандидатов выработанным критериям.

5. Обеспечение оптимальных условий для адаптации новых работников к работе в организации.

С учетом опыта, которым располагают специалисты, работающие в организации, и практики, сложившейся в деле поиска и отбора персонала, руководство принимает решение о том, будут ли все эти задачи решаться собственными силами или для их решения потребуется приглашение внешних специалистов-экспертов [10, с. 9].

Методами отбора персонала в современных российских организациях являются:

– предварительная отборочная беседа;

– анкетирование;

– собеседование;

– тестирование;

– анализ рекомендаций и послужного списка;

– испытательный срок.

При организации проведения отбора кадров необходимо не только выбирать наиболее надежные методы отбора, но и учитывать их воздействие на претендентов.

Анализ процесса отбора персонала в организации, оказывающей услуги инкассации, позволил выявить проблемы, возникающие при отборе персонала, предложить пути их решения. Исследование, проведенное с помощью таких методов, как анализ локальных нормативных актов и экспертное интервью [11, с. 36], выявило, что система отбора персонала на предприятии складывается из следующих последовательных действий: просмотр и анализ резюме, телефонный отбор, собеседование с кандидатом.

В результате анализа системы отбора персонала на предприятии были выявлены следующие недостатки:

- организация использует только бесплатные варианты внешнего поиска;
- организация не работает с частными агентствами по подбору персонала или с государственными агентствами занятости. Несмотря на то что частные агентства обеспечивают достаточно высокое качество кандидатов, их соответствие требованиям клиента и, тем самым, значительно облегчают дальнейший процесс отбора, политикой компании не предусматривается использование платных услуг по подбору персоналу. К тому же разбор заявлений и первичный отбор превращается в длительное и трудоемкое мероприятие для специалиста по персоналу;
- отсутствует положение о системе отбора персонала;
- в компании отсутствует четко сформированная система проведения собеседования.

Выявленные недостатки указывают на то, что компания не уделяет достаточного внимания системе отбора персонала. В целом система отбора персонала достаточно построена. Если будут устранены недостатки, то можно будет говорить, о том, что система близка к идеальной.

Был предложен ряд мероприятий для решения выявленных проблем с отбором персонала на предприятии:

- принять Положение об отборе кадров на предприятии;
- рассмотреть дополнительные источники набора кадров;
- целесообразность введения на предприятие должности психолога, в обязанности которого бы входило составление психологических и профессиональных тестов для отбора персонала;
- периодически среди сотрудников по отбору персонала проводить тест на умение проводить собеседование, что позволит выявить слабые места в знаниях и умениях сотрудников;

– проводить собеседование должен не только менеджер по персоналу, но начальник отдела;

– собеседование должно быть структурировано, с разработанным списком вопросов, касающихся трудовой деятельности, личных планов, отношений с бывшими коллегами, начальством и клиентами. Для достижения наилучшего результата вопросы должны быть разнообразны по своей структуре;

– отделу по управлению персоналом необходимо изучить методику STAR (Situation Target Action Result) – это методика выявления поведенческой реакции.

Таким образом, мероприятия по совершенствованию процедуры отбора персонала на предприятии инкассации позволят создать эффективную систему отбора персонала. Такая система отбора персонала поможет наиболее точно определить лучшего кандидата на определенную должность.

### **Библиографический список**

1. Воронин Б. А., Васильцова Л. И., Александрова Н. А. Управление персоналом. Екатеринбург, 2009. 165 с.

2. Симачкова Н. Н., Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Современная оценка методов управления персоналом // Развитие рынка труда на современном этапе социально-экономических преобразований : сборник статей II Всероссийской научно-практической конференции. Пенза, 2019. С. 91-94.

3. Воронин Б. А., Чупина И. П., Воронина Я. В. Человеческий капитал как основа развития аграрной организации // Аграрный вестник Урала. 2019. № 3 (182). С. 52-57.

4. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник для вузов. 2-е изд., доп. и перераб. М. : Инфра-М, 2004. 638 с.

5. Зарубина Е. В., Петрова Л. Н., Шарипова Н. Ф. Аттестация персонала как фактор повышения производительности труда // Проблемы развития предприятий: теория и практика : сборник статей VI Международной научно-практической конференции. Пенза, 2019. С. 79-83.

6. Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Закрепление новых специалистов на предприятиях: проблемы и тенденции // Международный журнал прикладных наук и технологий Интеграл. 2018. № 4. С. 13.

7. Андреева Е. Л., Рущицкая О. А. Основные тенденции организационных преобразований мировых и российских фирм // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика. 2007. № 1. С. 15-20.

8. Симачкова Н. Н., Дамбаева И. В., Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б. К проблеме оценки эффективности системы мотивации персонала в организации

// Теория и практика управления сельским хозяйством : материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева. 2019. С. 176-181.

9. Журавлева Л. А., Кружкова Т. И., Носкова К. В. Виктимизационные риски социально-трудовых отношений // Достойный труд – основа стабильного общества : сборник статей VIII Международной научно-практической конференции. Ответственные за выпуск: И. А. Кулькова, А. Ю. Коковихин, Е. Б. Дворядкина. Екатеринбург : Уральский государственный экономический университет, 2016. С. 66-71.

10. Воронин Б. А., Зарубина Е. В., Серебренникова М. С. Мотивация персонала как ключ к эффективному управлению организацией // Экономика и управление: современные проблемы : материалы Всероссийской национальной научно-практической конференции «Тенденции развития гуманитарного и социально-экономического образования в высшей школе». Уральский государственный аграрный университет 25-26 октября 2018 года. Екатеринбург, 2018. Т. 2. С. 6-11.

11. Зборовский Г. Е., Александрова Т. Л., Журавлева Л. А., Орлов Г. П., Целищев Н. Н. Основы социологии: для преподавателей и студентов. Екатеринбург, 1993. 150 с.

**В. Л. Чудинов**, студент  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**И. П. Чупина**,  
доктор экономических наук, профессор  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РЕГИОНА**

### **Аннотация**

Формирование трудовых ресурсов, прежде всего, включает подготовку новых кадров для возмещения естественной их убыли и обеспечения прироста, соответствующего масштабам производства и уровню развития производительных сил. Решение данного вопроса практически полностью было стало ответственностью самих носителей человеческого капитала – людей.

### **Ключевые слова**

Общественное производство, профессионально-квалификационный состав, рыночная экономика, трудовые ресурсы, человеческий капитал.

Формирование трудовых ресурсов, прежде всего, включает подготовку новых кадров для возмещения естественной их убыли и обеспечения прироста, соответствующего масштабам производства и уровню развития производительных сил.

В настоящее время последствия сложившейся ситуации отражаются в виде проблем и рисков региональных рынков труда. Анализ данных различных исследований позволил выделить следующие негативные явления:

- сокращение численности занятых в экономике, особенно в сфере материального производства;
- существенные изменения отраслевой структуры занятости, снижение удельного веса занятых в промышленности;
- дифференциация региональных рынков труда;
- нехватка квалифицированных рабочих кадров;
- дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы: профессиональный состав выпускников не отвечает в полной мере потребностям работодателей. На рынке труда преобладают специалисты с высшим профессиональным образованием, тогда как доминирует спрос на рабочие специальности [5, с. 7761].

Выявленные проблемы общероссийского рынка труда характерны для большинства субъектов РФ и не могут быть разрешены без осуществления федеральными и региональными органами власти активной политики занятости,

регулирования рынка труда, улучшения его функционирования и взаимодействия с социальными партнерами, особенно в вопросах подготовки, распределения и использования рабочей силы. Ситуация на рынке труда объективно обуславливает, как показывает и опыт других стран, необходимость усиления государственной политики (включаящей меры по регулированию занятости, в том числе в региональном, разрезе) [3, с. 99].

Таким образом, ключевая проблема, которую вынуждены решать региональные власти, связана с устранением дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы. С точки зрения предложения главными факторами являются профессиональное образование и переподготовка кадров, а с позиции спроса – тенденции экономического развития.

Диспропорция между структурой и объемами подготовки специалистов и профессионально-квалификационной структурой спроса на рабочую силу является одним из существенных факторов, определяющих количественные и качественные параметры дисбаланса.

Возрастающая потребность в рабочих кадрах четко ориентирована на профессиональную пригодность. К соискателям рабочих мест предъявляются жесткие требования: высокий образовательный ценз, дополнительные навыки, опыт работы и др.

Для решения этой задачи органы федеральной государственной власти формируют законодательную, методологическую и методическую базу, призванную обеспечить регионы конкретными механизмами взаимодействия с учреждениями профессионального образования. Представим анализ ключевых документов, осуществляющих регулирование системы среднего профессионального образования [4, с. 16].

Перед системой среднего профессионального образования поставлена задача: обеспечить к концу 2020 года как минимум в половине колледжей России подготовку по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями.

С этой целью сформирован перечень 50 наиболее востребованных и перспективных профессий в соответствии лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями, который используется для разработки и актуализации профессиональных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов и отдельных образовательных программ.

Цель этого проекта связана с созданием конкурентоспособной системы среднего профессионального образования, увеличение числа выпускников, продемонстрировавших уровень подготовки по профессиям и специальностям

соответствующий стандартам WS, и подготовка рабочих кадров для передовых технологий [2, с. 75].

В рамках проекта «Рабочие кадры для передовых технологий» ведется системная работа по формированию учебных площадок в виде региональных центров компетенций, межрегиональных отраслевых ресурсных центров, межрегиональных центров прикладных квалификаций, центров оценки сертификации квалификаций.

Другим перспективным направлением решения задачи кадрового обеспечения стратегических отраслей российской экономики стало формирование многофункциональных центров прикладных квалификаций (МЦПК). Создание таких центров должно помочь преодолеть разрыв между потребностями экономики в квалифицированных рабочих и реальным уровнем их подготовки в системе профобразования [1, с. 71].

Для того чтобы указанные программы работали в полной мере, необходимы соответствующие меры консультационной, методической, организационной поддержки со стороны органов государственной власти [6, с. 183]. Основная цель деятельности этих советов связана с согласованием деятельности профессиональных образовательных учреждений, комитетов, отделов, управлений области, Департамента федеральной службы занятости населения по области и работодателей в планировании и организации подготовки кадров с учетом требований рынка труда.

### **Библиографический список**

1. Воронин Б. А., Фатеева Н. Б. Подготовка кадров для АПК: организационно-экономический механизм // Аграрный вестник Урала. 2015. № 6. С. 70-73.
2. Калашникова А. П. Устойчивое развитие кадрового потенциала сельских территорий // Территория инноваций. 2017. № 8 (12). С. 71-77.
3. Чупина И. П. Создание системы антикризисного управления в сельскохозяйственной организации // Аграрный вестник Урала. 2017. № 8 (162). С. 95-100.
4. Чупина И. П. Актуальные проблемы образования в России // Педагогика и психология в контексте современных исследований проблем развития личности: сборник материалов XI международной научно-практической конференции. Махачкала: Апробация, 2016. С. 16-18.
5. Krivtsov A. I., Polinova L. V., Chupina I. P. Managing change in the holding company as a factor in solving strategic problems of the region // International Journal of Environmental and Science Education. 2016. Vol. 11. № 15. С. 7754-7762.

6. Симачкова Н. Н., Дамбаева И. В., Зарубина Е. В. Государственная кадровая политика России через призму исторической ретроспективы // Образование и право. 2018. № 2. С. 178-183.

**Д. Д. Чумуркина**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;  
**О. С. Горбунова**,  
кандидат экономических наук,  
старший преподаватель  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА ПО ВЫБОРУ ПРОФЕССИИ АГРАРНОГО ПРОФИЛЯ**

### **Аннотация**

Выбор профессии – это важный шаг в жизни каждого человека [5], его профессия – своего рода судьба. В этом выборе огромную роль играет педагог. От того, как он сумеет сориентировать своих воспитанников в разнообразном мире профессий, во многом зависит их судьба. Задача педагогов состоит в том, чтобы показать сильные и слабые стороны той или иной профессии, её востребованность на рынке труда, помочь ребёнку познать самого себя [2], оценить свои возможности и перспективы. И если на пороге выпускник чётко знает, что он может и на что он способен, а также уверенно определился с выбором своей будущей профессии и куда ему следует пойти учиться, значит, педагог сделал своё дело хорошо.

### **Ключевые слова**

Профориентация, сельская молодежь, выбор профессии, образование, сельское хозяйство.

В условиях сельской местности старшеклассникам довольно трудно рассмотреть и сравнить со своими возможностями различный диапазон профессий. Прослеживается невысокая информированность о сфере профессиональной деятельности на селе, мало информации о профессиональных особенностях современного рынка труда, о месте нахождения образовательных учреждений по выбранным специальностям. Приоритетное направление работы современной сельской школы – профессиональная направленность обучающихся [2]. Выбор профессии – важный этап в жизни человека. Профессия – своего рода судьба. И здесь огромна значимость педагога. Он сможет сориентировать воспитанников в разнообразном мире профессий, в том числе профессий аграрной сферы. Цель преподавательского состава сельских школ продемонстрировать сильные и слабые стороны той или иной профессии, её значимость в сельском хозяйстве, помочь познать свои возможности. И если на пороге выпускного класса человек

чётко знает, что он может, на что способен, и знает, куда пойти учиться, значит, педагог сделал своё дело хорошо.

Профориентация – это система взаимодействия личности и общества, направленная на удовлетворение потребности личности в профессиональном самоопределении и потребности общества в обеспечении социально-профессиональной структуры. Важно помнить, что профессиональная ориентационная работа в школе принесёт пользу - когда в этом деле заняты все участники образовательного процесса, когда соблюдаются соответствующие принципы [3]:

1) регулярность и последовательность. Профессиональная ориентационная работа не должна ограничиваться работой только со старшеклассниками, она должна начинаться как можно раньше;

2) дифференцированный и индивидуальный подход к учащимся с учётом их возраста, уровня успеваемости, интересов, ценностных ориентаций, жизненных планов;

3) оптимальное сочетание массовых, групповых и индивидуальных форм профессиональной ориентационной работы с учащимися и их родителями;

4) взаимосвязь школы, семьи, профессиональных учебных заведений, центров профориентации молодежи, службы занятости, общественных молодежных организаций;

5) связь профориентации с жизнью (потребности общества в кадрах).

Базой высококлассной ориентации сельских школьников является [6] общеобразовательная подготовка в объеме средней общеобразовательной школы, профессиональное обучение, в процессе которых учащиеся получают необходимые знания и умения, у них формируются понятия об агропромышленном комплексе страны, о роли сельскохозяйственного производства в жизни общества, о характере труда и основных специальностях сельскохозяйственного производства. Процесс обучения и воспитания сельских школьников должен быть органически связан с жизнью села, практикой земледельцев и животноводов [8]. В старших классах сельской средней школы должно осуществляться профессиональное обучение по сельскохозяйственным профессиям, Это позволяет учащимся с раннего возраста познавать красоту сельскохозяйственного труда, полюбить землю и людей, работающих на ней.

В начальном звене обучения эффективными формами профессиональной ориентационной работы являются сюжетно-ролевая игра, фестивали профессий, конкурсы рисунков, кружки, то в среднем и старшем звеньях учителя на своих уроках информируют учащихся о различных видах профессиональной деятельности. Например, при решении задач по математике на

производительность и работу дети знакомятся с профессиями: слесарь, токарь; при решении задач на движение – с профессией водитель, комбайнер, тракторист-машинист. На уроках литературы ребята получают информацию о работе журналиста, корректора [5]. Всё это способствует формированию положительного отношения к трудовой деятельности, мотивации выбора профессии [9]. Немаловажную роль играют родители в выборе будущей профессии ребёнка. Важно, чтобы они смогли вовремя предостеречь своих детей от неправильного выбора профессии. В этом помогает педагогический коллектив, организуя родительские лектории, семинары, тренинги, индивидуальные консультации. В школе стала традиционной работа творческих объединений под руководством родителей. Уже на первом родительском собрании рассматриваются результаты диагностики интересов детей, учитываются возможности семьи и решается, какой направленности будет объединение под руководством родителей. В начальных классах это «Поваренок», в среднем звене – «Очумелые ручки», «Школа выживания», у старших классов – «В мире профессий». Преподавательские коллективы сельскохозяйственных школ должны быть заинтересованы в успешности выпускников, на сегодняшний день педагоги заняты разработкой программы развития школ на ближайшую перспективу, цель реализации которой состоит в создании условий для подготовки обучающихся к сознательному выбору будущей профессиональной [4].

Однако, профориентационная работа может быть малоэффективна без мероприятий по закреплению молодежи на селе [4]. Самым тяжелым в настоящее время для сельского населения является снижение жизненного уровня, что связано с низким уровнем оплаты труда. Это отпугивает молодежь, они не чувствуют уверенности в завтрашнем дне и будущем своих детей.

Вывод: Таким образом, для того, чтобы молодежь после колледжей и ВУЗов шла работать в организации сельского хозяйства необходимы следующие мероприятия: постоянный анализ потребности в молодых специалистах предприятий на селе, отслеживание динамики трудоустройства специалистов по сферам агропромышленного комплекса и мониторинг закрепления молодого специалиста на конкретном рабочем месте и уровня его социально-профессиональной адаптации [1], разработка организационно-экономического механизма по закреплению специалистов на селе. Всему этому должна предшествовать грамотно организованная профориентационная работа обучающихся.

### **Библиографический список**

1. Бояркина Ю. Л. Организация профориентационной работы в сельской школе [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://nsportal.ru/shkola/raznoe/library/2012/10/24/organizatsiya-proforientatsionnoy-raboty-v-selskoy-shkole>.
2. Горбунова О.С., Петрякова С. В., Бражник М. В. Профессиональная ориентация учащихся как инструмент формирования человеческого капитала аграрного сектора экономики региона // Бизнес. Образование. Право. 2018. № 2 (43). С. 104-108.
3. Горбунова О. С., Лялина Т. М. Социальные условия формирования человеческого капитала сельского населения // Аграрное образование и наука. 2016. № 2. С. 21
4. Горбунова О. С. Состояние человеческого капитала свердловской области // Стратегические задачи аграрного образования и науки : материалы Международной научно-практической конференции. 2015. С. 98-101.
5. Горбунова О. С. Привлечение и закрепление кадров сельского хозяйства на территории Среднего Урала // Никоновские чтения. 2018. № 23. С. 273-275.
6. Ермолаева Л. В. Увлекательное путешествие по сельскохозяйственным станциям : методическая разработка по профориентационной работе [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://nsportal.ru/konkurs/ya-klassnyi-rukovoditel/2012/05/10/uvlekatelnoe-puteshestvie-po-selskokhozyaystvennym>.
7. Профессиональная подготовка школьников [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://knowledge.allbest.ru/pedagogics/3c0b65625a2bd68a4c43a88421316d37\\_0.html](https://knowledge.allbest.ru/pedagogics/3c0b65625a2bd68a4c43a88421316d37_0.html).
8. Чупина И. П. Государственная политика кредитования АПК в современных условиях хозяйствования // Аграрный вестник Урала. 2011. № 6. С. 93-95.
9. Чупина И. П. Создание системы антикризисного управления в сельскохозяйственной организации // Аграрный вестник Урала. 2017. № 8 (162). С. 95-100.

**Н. А. Якунина**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;  
**И. П. Чупина**,  
доктор экономических наук, профессор  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **МАРКЕТИНГ КАК РЫНОЧНАЯ КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ И СБЫТА**

### **Аннотация**

Повышение качества продуктов в существенной мере устанавливает выживаемость компании в условиях рынка, темпы технического прогресса, введения инноваций, увеличение производительности изготовления, экономию абсолютно всех типов ресурсов, применяемых в компании.

### **Ключевые слова**

Продукция, сегментация, сфера товарного обращения, функции маркетинга.

Сегментация рынка – распределение рынка в категории потребителей, владеющих похожими чертами, с целью изучения их взаимодействия на тот или иной товар/услугу и выбора целевых сегментов рынка [1, с. 39].

Для того чтобы дать ответ на вопрос, какие участники рынка и как действовать на рынке, какие фирмы и организации могут помочь компании в продвижении своей продукции на выбранные рынки, кто может противостоять коммерческой работе, рекомендуется провести систематизацию и изучение участников рыночных отношений. Исследование обычно проводят по трем группам фирм.

1. Компании-контрагенты (компании-потребители).
2. Компании-соперники.
3. Компании-посредники.

Компании-контрагенты – это сегодняшние и потенциальные покупатели продукции, которую уже поставяет или намерены поставяет на данный рынок предприятие.

Компания обязана перенимать основные мощные стороны своей работы. В случае если в ходе изучения будут обнаружены недостатки в работе соперников на рынке, то в таком случае эти знания позволят сделать технические и коммерческие предложения более привлекательными для покупателя по сравнению с предложениями конкурентов. Исследование компаний-посредников позволяет на основе объективных данных выбрать наиболее эффективного коммерческого

посредника, который в состоянии гарантировать обеспечение предприятия [2, с. 972].

Чтобы узнать, как удовлетворяется потребность в продукции, подобной той, которую подразумевает поставлять предприятие на выбранном рынке, необходимо изучить товарную структуру рынка, технический уровень и качество обращающихся на рынке товаров, систему товародвижения и сервиса конкурентов, особые требования к товарам, действующие стандарты, нормы, правила технической безопасности.

Этот анализ подразумевает изучение организационной структуры компании с точки зрения ее конкурентоспособности на целевых рынках; анализ интеллектуального потенциала сотрудников, их возможности быстро приспособиться к переменам во внешней среде; оценки технологического уровня производства, относительно потенциальных соперников; потребность на высококачественные, экологически чистые и общественно полезные товары и технологии.

Производственная функция маркетинга наглядно демонстрирует сегментацию покупателей, дает возможность целенаправленно сформировать производство конкурентоспособных (для выбранного сегмента рынка) продуктов в требуемых количествах на рынок с подходящим графиком поставки. Особый интерес уделяется компании изготовления продуктов «рыночной новизны». Изготовление продуктов новизны рынка считается основным условием коммерческого успеха, так как дает возможность фирмы занять рынок в определенный период монополии, получить наиболее высокий по сравнению со средними показателями отрасли и массой прибыли.

Существуют следующие виды организации материально-технического снабжения:

Централизованная модель. При данной форме снабженческие и складские функции исполняются общим механизмом обеспечения, который разделяется на следующие рабочие группы: плановая, заготовочная, занимающаяся складскими операциями. Данная структура свойственна для небольших и средних предприятий [4].

Концепция «снабсклад». Она состоит из отдельных снабженческих подразделений, специальных по отдельным группам материалов. Любой из снабскладов целиком независим и сам непосредственно осуществляет все без исключения снабженческие функции по своей группе материалов. Данная конструкция практикуется в фирмах, употребляющих в крупном количестве однородные виды материалов [3, с. 98].

Система обеспечения первой очереди. В этой системе, поставка осуществляется по территориально-производственному розовый. Склад обслуживает одну конкретную из первых и одну структуру, чтобы умереть спермы, чтобы начать все функции. Такая система встречается редко. Система материально-технического снабжения оказывает существенное воздействие на накладные расходы и тем самым на себестоимость готовой продукции.

Повышение качества продуктов в существенной мере устанавливает выживаемость компании в условиях рынка, темпы технического прогресса, введения инноваций, увеличение производительности изготовления, экономии абсолютно всех типов ресурсов, применяемых в компании. Под конкурентоспособностью продукта подразумевается комплекс его высококачественных и стоимостных данных, что гарантирует удовлетворенность определенной необходимости потребителя и выгодно для покупателя отличает от аналогичных товаров – соперников.

### **Библиографический список**

1. Воронин Б. А. Проблемы обеспечения продовольственной безопасности российского государства в условиях ВТО // Бизнес, менеджмент и право. 2013. № 1. С. 37-42.
2. Чупина И. П. Система государственных закупок и реализация сельхозпродукции отечественными товаропроизводителями // Наука сегодня: теория, практика, инновации : сборник XI Международной научно-практической конференции. 2016. С. 971-975.
3. Чупина И. П. Создание системы антикризисного управления в сельскохозяйственной организации // Аграрный вестник Урала. 2017. № 8 (162). С. 95-100.
4. Чупина И. П. Совершенствование системы продовольственного самообеспечения Уральского федерального округа в сфере продовольственной безопасности : автореф. дис. ... д-ра экон. наук / Уральский государственный аграрный университет. Екатеринбург, 2015.

**К. Д. Яшкина**, студентка  
Уральского государственного  
аграрного университета;

**Н. Н. Симачкова**,  
кандидат исторических наук, доцент  
Уральского государственного  
аграрного университета

## **РОЛЬ ЛИЗИНГА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ**

### **Аннотация**

В статье рассмотрены общие характеристики лизинга, его преимущества, отличия от кредита и роль лизинга в современной экономике. Лизинг представляет собой финансовый инструмент в системе кредитования. По сути, он является смещением финансового кредита и аренды. Лизинг дает право пользоваться товаром, а затем выкупить его. В настоящее время в мировой практике лизинг является наиболее привлекательным способом финансирования инвестиций.

### **Ключевые слова**

Лизинг, лизингодатель, лизингополучатель, финансирование, сделка, лизинговые платежи, инвестирование, кредит.

В переводе с английского языка, слово «lease» означает аренду. Лизинг относится к финансовым услугам, а деятельность лизинговой компании схожа с прокатом или арендой. Лизингодатель – это компания, которая покупает имущество, оборудование или технику, а затем сдает его на временное пользование арендатору (лизингополучателю), в итоге получая от этого прибыль. Также в сделке задействованы третьи лица – страховщик и поставщик.

Предметом лизинга выступает оборудование или транспорт: автомобили, сельскохозяйственная техника, железнодорожные вагоны, самолёты или суда. Сам процесс в основном таков: компания, которой потребовался транспорт или техника, приходит в организацию, оказывающую услуги по финансовой аренде, чтобы взять этот товар во временное пользование. Фирма-лизингодатель рассматривает свою выгоду от этой сделки, приобретает товар, в котором заинтересован заказчик, и передает его в аренду. Лизинг представляет собой финансовый инструмент в системе кредитования. По сути, он является смещением финансового кредита и аренды. Лизинг дает право пользоваться товаром, а затем выкупить его. Существует также формат лизинга, при котором запрещено выкупать товар, а необходимо вернуть его в установленный договором срок. Поставщик продает лизингодателю необходимое имущество через договор купли-продажи, а страховщик страхует предмет лизинга. Лизингополучатель обязан следить за качеством предоставляемого

оборудования, вовремя ремонтировать и обслуживать. Иначе возникнут проблемы при возврате предмета лизинга после завершения договора.

В настоящее время в мировой практике лизинг является наиболее привлекательным способом финансирования инвестиций. В России лизинг применяется сравнительно недавно, чуть более 20 лет, с 1994 года, когда был введен Указ Президента РФ от 17.09.1994г. № 1929 «О развитии финансового лизинга в инвестиционной деятельности». В 1998 году этот указ утратил силу с принятием в 1998 году Федерального закона № 164-ФЗ «О финансовой аренде (лизинге)», действующего по сегодняшний день.

Если речь идёт о лизинге в организации, то можно выделить следующие преимущества для лизингополучателя:

1. Данная организация освобождает себя от нагрузки инвестирования какой - либо крупной суммы одномоментно. Данный фактор даёт возможность пополнять оборотный капитал.

2. Оборудование, транспорт или другой арендуемый предмет состоит на гарантийном обслуживании весь срок использования вместо обычного гарантийного срока.

3. С помощью лизинга предприятие получает возможность решить проблему нехватки денежных средств по покупке оборудования.

4. Отнесение лизинговых платежей на себестоимость продукции позволяет уменьшить налогооблагаемую базу по налогу на прибыль.

5. Участники лизинговой операции могут применять механизм ускоренной амортизации с коэффициентом не более 3.

6. Лизинг позволяет лизингополучателю более оперативно обновлять производственные мощности.

7. Лизингодатели располагают хорошей маркетинговой информацией о состоянии рынка и качественных характеристиках товара.

8. В отличие от кредита при лизинге возврат средств возможен в форме продукции, произведенной на полученном по договору лизинга оборудовании.

9. Гибкость проведения лизинговых платежей с учетом характера использования предмета лизинга, срока использования.

10. Низкая вероятность отказа лизингополучателя от выполнения обязательств по договору лизинга.

11. Возможность получения льгот по уплате таможенных платежей в случае использования схемы международного импортного финансового лизинга [4, с. 96].

Отдельно также необходимо рассмотреть преимущества лизинга и для лизингодателя.

1. Безопасность сделки – право собственности на актив остается за лизингодателем.

2. Согласованность расходов – расходы и доходы от инвестиций идут параллельно.

3. Четкая определенность лизинговых платежей и точный срок их внесения.

4. Уменьшение негативных последствий изменения конъюнктуры рынка, что происходит за счёт установления долгосрочных отношений с пользователем и относительно стабильные лизинговые платежи.

5. Возможность использования налоговых льгот [1, с. 66].

Особенности лизинговых операций:

1) право выбора объекта лизинга и продавца лизингового имущества принадлежит лизингополучателю, если иное не предусмотрено договором;

2) лизинговое имущество используется лизингополучателем только в предпринимательских целях;

3) лизинговое имущество приобретается лизингодателем у продавца лизингового имущества только при передаче его в лизинг лизингополучателю;

4) сумма лизинговых платежей за весь период лизинга должна включать полную (или близкую к ней) стоимость лизингового имущества в ценах на момент заключения сделки;

5) имущество, переданное в лизинг, в течение всего срока действия договора лизинга является собственностью лизингодателя, за исключением имущества, приобретаемого лизинговой компанией за счет бюджетных средств;

6) в договоре лизинга может быть предусмотрено право выкупа лизингового имущества лизингополучателем по истечении или до истечения срока договора;

7) по соглашению сторон в договоре лизинга может предусматриваться ускоренная амортизация лизингового имущества в соответствии с законодательством Российской Федерации [2, с. 29].

Чем лизинг отличается от кредита? Кредитные средства могут быть направлены предпринимателем на любые цели, а лизинговые – преимущественно на развитие бизнеса и обновление основных фондов. В случае с кредитом банку приходится контролировать целевое использование займа. При лизинге контроль не требуется, поскольку имущество принадлежит лизингодателю. При кредитовании бизнеса банку требуются гарантии в виде залога уже имеющегося у клиента имущества (которого может и не быть), а также страхования. В случае с лизингом в качестве залога выступает само приобретаемое имущество [3, с. 86].

Купленное на кредитные средства имущество сразу поступает на баланс фирмы, взявшей кредит. После приобретения имущества в лизинг оно может

как находиться на балансе лизингодателя, так и перейти на баланс лизингополучателя, в зависимости от условий договора. Приобретенное на заемные средства имущество отображается в балансе заемщика и ограничивает возможности дальнейшего кредитования.

Лизинговое имущество чаще всего проходит по балансу лизинговой компании, позволяя лизингополучателю спокойно брать кредиты. Прекращение платежей по кредиту может привести к банкротству предприятия и распродаже активов для погашения долга. Прекращение лизинговых платежей приводит только к изъятию полученного в лизинг имущества.

Таким образом, в силу своих особенностей, лизинг является альтернативой традиционным банковским кредитам, которая при определенных обстоятельствах обладает привлекательностью для некоторых категорий клиентов. В этом плане лизинг не конкурирует с банковским финансированием, а скорее дополняет его. Лизинг может играть важную роль в стимулировании экономического роста в регионе. Развитая лизинговая отрасль расширит возможности финансирования реального сектора экономики, будет способствовать росту ВВП, реализации основных средств в регионе, а также расширит выбор механизмов финансирования, доступных региональным предприятиям.

### **Библиографический список**

1. Флёрва А. Н. Что такое лизинг? // Российский внешнеэкономический вестник. 2017. № 5. С. 66.
2. Зотова Е. Г. Современные аспекты использования лизинга // Научный журнал. 2019. № 2. С. 29.
3. Чупина И. П., Воронина Я. В., Чупин Ю. Н. Аграрная реформа как институциональная основа развития сельского хозяйства // Аграрный вестник Урала. 2018. № 6 (173). С. 86 – 90.
4. Чупина И. П. Создание системы антикризисного управления в сельскохозяйственной организации // Аграрный вестник Урала. 2017. № 8 (162). С. 95-100.

# Экономические и кадровые аспекты развития агропромышленного комплекса

## Сборник статей

Оригинал-макет подготовлен в Уральском государственном аграрном университете.

Усл.-изд. л. 16,2.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Уральский государственный аграрный университет».

620075, Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42

Екатеринбург 2021