

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
Уральский государственный аграрный университет»

ЭКОНОМИКА. ФИНАНСЫ. МЕНЕДЖМЕНТ

Екатеринбург, 2020

УДК

ББК

Экономика. Финансы. Менеджмент : сборник материалов. – Екатеринбург :
Уральский ГАУ, 2020. – 366 с.

©Авторы, 2020

©Уральский государственный
аграрный университет, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

Абакумова Д. В.	
Система закрепления и адаптации молодых специалистов	7
Аскерова И. В.	
Анализ эффективности управления организацией и пути ее повышения в условиях экономического кризиса	11
Басова А. В.	
Влияние себестоимости на деятельность предприятия	17
Берсенёва А. С.	
Анализ стратегического управления на предприятии ПАО «Каменское»	21
Борисов А. В.	
Форекс как глобальный рынок межбанковского обмена	30
Булатова Е. С.	
Технология высвобождения персонала в условиях кризиса	34
Булатова Е. С.	
Понятие отбора персонала и его сущность	40
Вакарова Н. А.	
Причины инфляции и факторы, ее порождающие	47
Верхуша Д. Л.	
Фенольные соединения в картофеле и его побочные продукты: обзор ...	50
Газизова А. А.	
Анализ внешней среды ПАО «Газпром»	55
Галустян А. Е.	
Внешний и внутренний кадровый резерв	63
Грамотчикова К. В.	
Понятия мотивации и стимулирования персонала	70
Грамотчикова К. В.	
Структура персонала организации	76
Гусейнов А. И.	
Методы подбора персонала в компаниях сотовой связи	82
Давыдова Ю. А.	
Мотивация сотрудников: ключ к эффективному управлению организацией	90
Дерягин Д. С.	
Развитие отечественного агропромышленного комплекса как составляющая продовольственной безопасности	95
Дорогова Е. А.	
Перспективы развития онлайн-кредитования	100

Дьяконова А. Л.	
Кадровая стратегия как ключевая функция на предприятиях	104
Зарубина Д. Д.	
«Тайный покупатель» – необходимость или излишество в условиях кризиса	111
Зарубина Д. Д.	
Понятие и сущность оценки персонала	115
Калининченко В. П.	
Особенности лизинга как вида финансовой услуги	121
Канзифарова Э. С.	
Использование инновационных и информационных технологий в процессе обучения	125
Кашапова А. А.	
Проблемы банкротства для малого и среднего бизнеса	130
Козин П. А.	
Влияние размера плодов на качество плодов, срок годности и микробную активность томатов черри	135
Короткова Т. Д.	
Проблемы экологической безопасности территорий	141
Кравченко У. К.	
Проблемы использования природно-ресурсного потенциала страны	147
Кудрякова А. В.	
Сущность патентной системы налогообложения	151
Куницына А. О.	
Инструменты отбора персонала в организации	154
Курбоншоева А.	
Метод оценки персонала на примере высшего учебного заведения	160
Курбоншоева А.	
Обучение персонала как фактор успешного развития организации	166
Латышев Д. С.	
Мероприятия по улучшению социально-психологического климата в коллективе	171
Латышев Д. С.	
Этапы отбора персонала	177
Локоткова Н. А.	
Роль найма и отбора персонала в организации.....	183
Лукичева А. А.	
Управление персоналом в IT-компании	186

Мехоношина Е. В.	
Цикличность экономики и ее последствия для экономического роста....	192
Мешавкина О. В.	
Сущность финансового состояния предприятия	196
Наконечная У. С.	
Анализ типичных ошибок в резюме	200
Наконечная У. С.	
Оценка персонала как одно из ключевых умений менеджера для развития предприятия	206
Наконечная У. С.	
Понятие адаптации, ее цели и виды	211
Некипелов С. Н.	
Этапы отбора персонала на малом предприятии	218
Некипелов С. Н.	
Преимущества и недостатки внешних и внутренних источников привлечения персонала	223
Немцов А. А.	
Транспортная система страны в условиях динамичного развития экономики	229
Новоселова Е. О.	
Анализ деятельности и разработка направлений стратегических преобразований в ООО «Бизнес-ленд»	234
Новоселова Е. О.	
Теория предельной полезности как фактор повышения экономической эффективности использования производственных ресурсов агропредприятий	244
Новосельцев Р. Ю.	
Модернизация системы образования как основа динамичного экономического роста	248
Образцова А. Н.	
Комплексное исследование реакции растений на засоление почвы и стратегии мелиорации	253
Павлов Е. Ю.	
Экономический анализ платежного баланса	259
Пономарева Т. В.	
Совершенствование системы управления персоналом в организации	264
Почтамцева М. В.	
Пути реализации стратегии предприятия на примере рекламного агентства «Регион Медиа»	268

Радионова Т. В.	
Системы отбора и набора персонала как неотъемлемая часть рекрутинга	276
Радионова Т. В.	
Совершенствование отбора персонала	279
Распономорев К. В.	
Гидропоника как передовая технология производства овощей	282
Рева Е. Е.	
Антикризисное управление затратами и способы снижения себестоимости продукции	287
Сергиенко Е. В.	
Инновационная направленность экономических преобразований	294
Титова М. А.	
Система управления персоналом и ее роль в достижении целей организации	299
Упорова Т. Д.	
Традиционные методы отбора персонала	307
Упорова Т. Д.	
Управление персоналом в страховой отрасли	311
Фофанова Э. С.	
Совершенствование процесса разработки и реализации стратегии на предприятии (на примере ООО «КФ Смак»	317
Хазимов И. В.	
Анализ финансовых результатов и управления прибылью компании на примере СК «Капитал Life»	327
Ханипова А. П.	
Современные подходы к обучению новых рабочих	345
Ханипова А. П.	
Совершенствование инструментов для отбора персонала в организации	349
Ступин П. О., Шабунина И. А.	
Актуальные направления подготовки кадров в системе высшего образования (по материалам Российской газеты и научных изданий)	355
Швецова А. А.	
К вопросу о теории мотивации персонала	358
Яшкина К. Д.	
Строительство в АПК как задача преобразования отрасли	362

Д. В. Абакумова, студент
Уральского государственного
аграрного университета

СИСТЕМА ЗАКРЕПЛЕНИЯ И АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Научный руководитель: Н. Ф. Крутикова,
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

Немаловажным направлением кадровой политики является закрепление персонала в организации. Проблема адаптации новых сотрудников активно изучается в теории управления персоналом, но недостаточно решается во многих российских организациях. В статье рассматриваются типичные проблемы адаптации молодых специалистов в современных организациях.

Ключевые слова

Адаптация, контролируемая адаптация, программа адаптации, методы адаптации, молодые специалисты.

Система управления адаптацией персонала – это важная часть системы управления персоналом на предприятии. 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. 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]. При отборе персонала наниматели имеют дело с людьми, которые хотят реализовать личные цели, выбирая тот или иной тип работы [8, с. 75]. На пути своего взросления человек может перепробовать множество работ, получить несколько профессиональных навыков. Все это может помочь человеку в его профессиональном самоопределении [4, с. 405]. Положительный результат адаптации человека к профессиональной деятельности может выражаться в конечном профессиональном самоопределении.

Процесс адаптации для каждого работника индивидуален и программа должна составляться с учетом его личных качеств и его работы.

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. Поведение такого типа может преобразоваться в конфликтную ситуацию. Соперничество часто вызывает максимальное сопротивление у партнеров по общению, так как противоречие разрешается в одностороннем порядке и обычно приводит к ухудшению взаимоотношений [7, с. 12].

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, вводиться и в штатное расписание цеховых управленческих структур. Важно, чтобы служба адаптации была составным звеном общей систем, управления кадрами в организации.

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

Практика российских компаний показывает, что если адаптация персонала будет хорошо спланирована, организована и контролируема, то это сэкономит время и финансы организации, обеспечит слаженность коллектива и положительные результаты деятельности работника [9, с. 32].

В российских организациях сегодня используются как традиционные методы адаптации молодых сотрудников, так и современные методы, такие как баддинг, шедоунг, ротация и метод погружения [8, с. 33].

Нововведения необходимы в системе адаптации и закрепления молодых специалистов в организациях АПК.

Закрепление персонала – система мероприятий по повышению удовлетворенности работников своим трудом, лояльности и вовлеченности, направленная на удержание работника в организации, в котором заинтересован работодатель [4, с. 406].

Методы закрепления специалистов заключаются в предупреждении оттока молодежи и увольнения сотрудников по собственному желанию, что может быть выявлено удовлетворением их трудовой мотивации, а также обеспечением адаптации новых работников [6, с. 354].

Исследование системы адаптации на крупном предприятии АПК позволило выявить наиболее типичные проблемы адаптации молодых специалистов:

- 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 [11, с. 82];
- 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. 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 [5, с. 138]. Такое состояние может привести к профессиональному выгоранию у человека. Одного понимания недостаточно, успех возможен только при правильном планировании, направлении и координации этой работы в масштабах всей организации.

Библиографический список

1. Александрова Н. А., Васильцова Л. И., Воронин Б. А. Управление персоналом : учебное пособие. Екатеринбург : УрГСХА, 2009.
2. Шуаков А. С., Шарипова Н. Ф. Мероприятия по совершенствованию закрепления молодых специалистов в организации // Молодежь и наука. 2017. № 4-1. С. 86.
3. Зарубина Е. В., Петрова Л. Н. Технологии и методы адаптации человеческих ресурсов // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 33.
4. 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.
5. Шарипова Н. Ф., Куимова В. А. Понятие, сущность и профилактика профессионального выгорания // Проблемы управления качеством образования. 2018. С. 137.
6. Петрова Л. Н., Куимова В. А., Шарипова Н. Ф. Особенности закрепления кадрового потенциала на предприятиях 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. 353-356.
7. Воронин Б. А., Фатеева Н. Б., Шарипова Н. Ф. Конфликты: стили и способы их разрешения // Аграрное образование и наука. 2018. № 3. С. 10.
8. Куанышпаева А. К., Шарипова Н. Ф. Совершенствование методов отбора персонала в организации // Молодежь и наука. 2017. № 4.
9. Зарубина Е. В. Предмет, методология, понятийный аппарат науки «Управление человеческими ресурсами» // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 32.
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.

И. В. Аскерова, магистрант
Уральского государственного
аграрного университета

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ И ПУТИ ЕЕ ПОВЫШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Научный руководитель: А. В. Фетисова,
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

Цель исследования в статье - раскрыть понятие эффективности управления, отразить сущность данной категории, дать комплексную оценку эффективности управления организации и предложить мероприятия по ее повышению. Объект выпускной квалификационной работы - ООО «Дерней». Предмет исследования - эффективность управления ООО «Дерней». Для оценки и анализа экономической эффективности производства применяются дифференцированные и обещающие показатели эффективности. Показатели экономичности аппарата управления за период 2013-2018 гг. по организации в целом существенно улучшились. При этом удельный вес заработной платы работников управления в общем фонде оплаты труда снизился с 10,0 до 8,6 процентных пункта. Прибыль от реализации на 1 руководителя в 2018 г. составила - 1308,7 тыс. руб., что больше, чем в 2013 г. на 393 тыс. руб., (или на 30,3%). Повышение эффективности управления - это объект постоянной заботы со стороны руководства предприятием.

Ключевые слова

Эффективность управления, экономичность управления, факторы управления, прибыль на руководителя.

Сам термин «управление» имеет трактовки как древнейшее искусство и как важный элемент ведущей современной деятельности в науке. Нужно понимать, что именно управление является неотъемлемым элементом почти всех существующих экономических систем и составляющих элементом политических и технологических систем, что в сумме дает базу для формирования у управления как категории собственных принципов и методов, так и концепций формирования.

Степень научной разработанности проблемы крайне мала. Рассматриваемые в данной курсовой работе аспекты в области эффективности управления, особенностей оценки эффективности управления и видов такой оценки нашли свое отражение в работах отечественных и зарубежных специалистов. Следует отметить работы Р. Акофа, Ф. Эмери, А. Д. Урсула, А. И. Дронова, Ф. Уортена, Дж. Сандерса, О. В. Симагиной.

Цель статьи – раскрыть понятие эффективности управления, отразить сущность данной категории, дать комплексную оценку эффективности управления организации и предложить мероприятия по ее повышению.

Для достижения поставленной цели необходимо решения ряда задач:

1. Изучение теоретических основ эффективности управления организации.
2. Исследование системы управления на примере ООО «Дерней».
3. Разработка рекомендаций по повышению эффективности управления ООО «Дерней».

Объект исследования – ООО «Дерней». Предмет исследования – эффективность управления ООО «Дерней».

Карл Маркс отмечал в связи с этим, что «не определённый рабочий, а всё более и более социально–комбинированная способность к труду становится действительным исполнителем совокупного процесса труда ... один более работает руками, другой больше головой, один – как управляющий, инженер, технолог и т. д., другой – как надсмотрщик, третий непосредственно как рабочий физического труда или даже как простой подручный, – то всё большее количество функций способности к труду включается в непосредственное понятие производительного труда, а их носители – в понятие производительных рабочих...» [1; 2]

Эффективность управления представляет собой результативность деятельности конкретной управленческой системы, которая отражается в различных показателях как объекта управления, так и собственно управленческой деятельности (субъекта управления), причём эти показатели имеют как количественные так и качественные характеристики [3; 4].

Таким образом, результаты труда работников аппарата управления выражаются через конечные результаты деятельности производственной системы любого уровня, а совершенствование системы управления предприятием, фирмой через сложный механизм причинно-следственных связей объекта и субъекта управления способствует повышению эффективности производственной деятельности, обеспечивает высокий конечный результат хозяйствования.

Но это простейшие характеристики, пользуясь которыми трудно построить рациональный вариант деятельности. Можно затратить много усилий и получить незначительный результат, можно затратить мало усилий и получить ожидаемый результат, но при этом затратить столько времени, что ценность результата становится малой, теряется свое временность ожидаемых результатов. Вот почему в практике управления деятельностью и оценки деятельности существуют показатели, которые являются синтетическими, т. е. построенными на сопоставлении простейших показателей и необходимом их соизмерении [5; 6].

Это показатели интенсивности деятельности, эффективности и производительности. Названные показатели приемлемы для оценки любой деятельности, в том числе и управленческой. В оценке управления наибольшую сложность представляет понимание его результата. Можно оценить ресурсы (усилия), легко измерить время, отданное деятельности, трудно выделить результат [7].

Чаще всего результатом управления считают производственный результат, который предстает в виде продукта, реализованного на рынке. Конечно, любой продукт содержит овеществлённый труд персонала управления. Но какова его часть? Как её измерить? Всегда ли целью управления является только производство продукции? Это очень важные вопросы эффективности управления.

Первая группа факторов характеризует структуру, качество ресурсов, их экономию в процессах управления и возможность пополнения и накопления.

Вторая группа факторов отражает свое временность решений, экономию времени, использование новых технологий и потенциал персонала, способность решать проблемы достаточно оперативно и профессионально [10, с. 24].

Третья группа факторов отражает реальность и значительность цели, в соответствии с которой и рассматривается результат деятельности менеджера, его стратегия, учёт рыночных процессов экономического развития.

Критерий эффективности управления, как отмечает ряд исследователей, определяется не только оптимальностью функционирования объекта управления, но и должен характеризовать качество труда в управляющей системе, экологическую и социальную эффективность [11, с. 101].

На уровне отдельных предприятий в различных отраслях экономики используются разнообразные группы показателей экономической

эффективности. Однако на каждом предприятии оценивается экономическая эффективность использования материалов, основных производственных фондов и оборотных средств, инвестиций и трудовых ресурсов, а также рассчитывается обобщающий показатель, характеризующий экономическую эффективность работы предприятия в целом.

Для оценки и анализа экономической эффективности производства применяются дифференцированные и обобщающие показатели эффективности. Эффективность использования какого-либо одного вида затрат и ресурсов выражается в системе дифференцированных показателей эффективности. К ним относятся: производительность труда или трудоёмкость, материалоотдача или материалоёмкость продукции, фондоотдача или фондоёмкость, капиталоотдача или капиталоёмкость. Дифференцированные показатели эффективности рассчитываются как отношение выпуска продукции к отдельным видам затрат или ресурсов или наоборот – затрат или ресурсов к выпуску продукции.

Экономическая эффективность как показатель результативности предполагает соизмерение затрат с результатом и всегда является относительной величиной. Следует иметь в виду, что универсального показателя экономической эффективности нет и не может быть, поскольку многочисленное количество факторов обуславливает ее. В качестве результата может рассматриваться прибыль как конечный итог деятельности, а в качестве затрат — основные производственные фонды и оборотные средства или издержки производства.

Под экономичностью аппарата управления понимаются относительные затраты на его функционирование. Для оценки экономичности могут использоваться такие показатели, как удельный вес затрат на содержание аппарата управления, удельный вес управленческих работников в численности промышленно-производственного персонала, стоимость выполнения единицы объема отдельных видов работ.

Показатели экономичности аппарата управления за период 2013–2018 гг. по хозяйству в целом существенно улучшились. При этом удельный вес заработной платы работников управления в общем фонде оплаты труда снизился с 10,0 до 8,6 процентных пункта (рис. 1).

Показатель – доля заработной платы работников управления в полной себестоимости практически значительно изменился и составил – 2,6%. Невысокий рост управленческих затрат привел к снижению доли управленческих затрат в себестоимости продукции, с 4,0 до 2,6%.

Прибыль от реализации на 1 руководителя в 2018 г. составила – 1308,7 тыс. руб., что больше, чем в 2013 г. на 393 тыс. руб., (или на 30,3%). Несмотря на существенный рост, в сравнении с крупными организациями он ниже в 2,6 раза, чем в ПАО «Каменское» и на 49% чем СПК «Киладеский». В сравнении со среднеобластными показателями за 2014 год он выше на 42%.

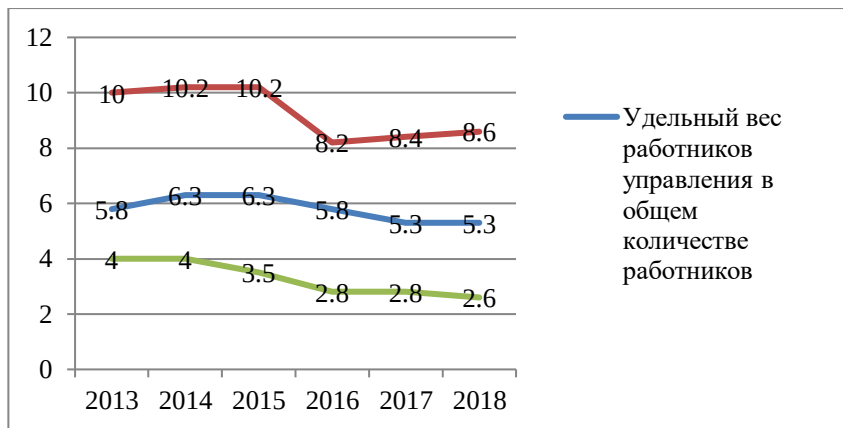


Рис. 1. Показатели экономичности аппарата управления

Результаты результативности управления представлены также в рисунке 2.

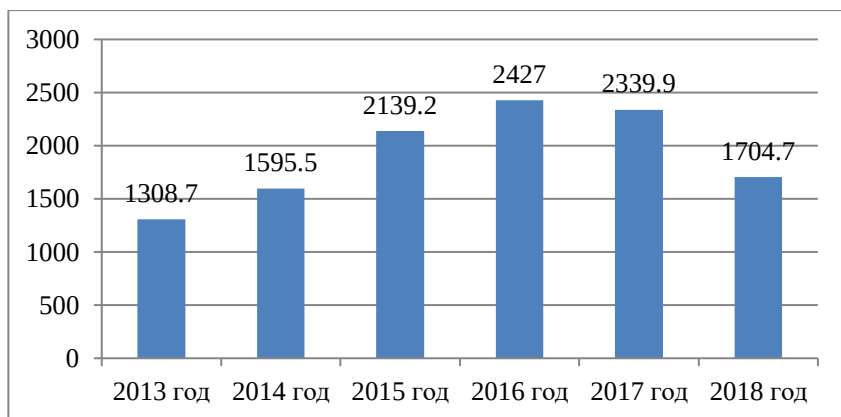


Рис. 2. Получено прибыли от реализации продукции на 1 работника управления, тыс. руб.

Существенно возросла эффективность использования ресурсного потенциала по производству валовой продукции на 1 работника и на 100 га с/х угодий – на 48,8% и 34,8% соответственно.

Повышение эффективности управления – это объект постоянной заботы со стороны руководства предприятием. Роль трудовых ресурсов существенно возрастает в период рыночных отношений. Инвестиционный характер производства, его высокая наукоемкость, приоритетность вопросов качества продукции изменили требования к работнику, повысили значимость творческого отношения к труду и высокого профессионализма. Это привело к существенным изменениям в принципах, методах и социально–психических вопросах управления на предприятии.

Библиографический список

1. Донцова Л. В., Никифорова Н. А. Анализ финансово-хозяйственной деятельности : учебник, 4-е изд., перераб. и доп. М. : Дело и сервис, 2017. 368 с.
2. Дорофеев В. Д. Шмелева А. Н., Шестопап Н. Ю Менеджмент : учеб. пособие. М. : ИНФРА–М, 2016. 568 с.
3. Ермолович Л. Л. Анализ хозяйственной деятельности предприятия : учеб. пособие Минск : Современ. шк., 2016. 736 с.
4. Коротков Э. М. Менеджмент. М. : ИНФРА–М, 2016. 412 с.
5. Литвинов Ф. И. Моделирование управленческих структур предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. 2016. № 2. 245 с.
6. Любушин Н. П., Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности : учебное пособие, 3-е изд. М. : Юнити–Дана, 2016. 446 с.
7. Макарец Л. И., Макарец М. Н. Экономика производства сельскохозяйственной продукции : учебное пособие. СПб. : Лань, 2016. 426 с.
8. Пелих А. С., Экономика предприятия (фирмы) : учебное пособие. М. : Март, 2017. 506 с.
9. Пястолов С. М. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия : учебное пособие. М. : Инфра–М, 2016. 215 с.
10. Журавлева Л. А., Кружкова Т. И., Рущицкая О. А. Проблемы и тренды развития АПК // Аграрное образование и наука. 2016. № 2. С. 24.
11. Рущицкая О. А., Рущицкая О. Е. Социальные аспекты несостоятельности сельскохозяйственных предприятий // Аграрный вестник Урала. 2014. № 8 (126). С. 101-104.

ВЛИЯНИЕ СЕБЕСТОИМОСТИ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

Научный руководитель: И. П. Чупина,
доктор экономических наук, профессор Уральского ГАУ

Аннотация

В данной статье рассматривается понятие себестоимости продукции, её влияние на деятельность предприятий, пути и направления снижения размера себестоимости продукции. Себестоимость напрямую влияет на экономическую эффективность производства и финансовую устойчивость организации.

Ключевые слова

Себестоимость продукции, рентабельность, оптимизация затрат, финансовая устойчивость.

В современном мире для создания успешного и прибыльного бизнеса каждый предприниматель должен быть знаком с таким понятием как себестоимость - суммой издержек на производство и реализацию этой продукции. Она состоит из затрат, связанных с использованием в процессе производства основных средств, сырья, материалов, топлива и энергии, труда работников и прочих затрат на производство и сбыт. Она оказывает непосредственное влияние на величину прибыли, уровень рентабельности и другие экономические показатели эффективности деятельности предприятия и является важным фактором формирования прибыли.

В зависимости от размера себестоимости продукции зависит стратегическое развитие предприятия. Себестоимость напрямую влияет на экономическую эффективность производства и финансовую устойчивость организации.

Различают плановую и фактическую себестоимость. Плановая включает в себя затраты, которые при данном уровне техники и организации производства являются для предприятия необходимыми. Они исчисляются на основе плановых норм использования оборудования, трудозатрат, расхода материалов. Фактическая себестоимость – это объединенная сумма затрат

предприятия, направленных на изготовление товаров, предназначенных для продажи.

По последовательности формирования различают себестоимость технологическую, цеховую, производственную. Технологическая себестоимость используется для экономической оценки вариантов новой техники и выбора наиболее эффективного. Она включает затраты, имеющие непосредственное отношение к выполнению операций над определенным изделием. Цеховая себестоимость имеет более широкий спектр затрат: кроме технологической себестоимости включает затраты, связанные с организацией работы цеха и управления им. Производственная себестоимость включает производственные затраты всех цехов, занятых изготовлением продукции, и расходы по общему управлению предприятием [1].

Себестоимость зависит от влияния большого числа различных факторов. Их можно разделить на две группы: внешнего происхождения - находящиеся вне данного предприятия. К внешним факторам относятся: изменение цен на материалы, полуфабрикаты, топливо, инструменты и прочие ценности, получаемые предприятием для нужд производства; изменение установленных размеров минимальной заработной платы, а также обязательные взносы, отчислений и начислений.

По содержанию выделяют технические и технологические факторы. К техническим можно отнести, например, внедрение новой прогрессивной техники, механизация и автоматизация производства, научно-технические достижения, улучшение использования основных фондов, техническая и энергетическая вооруженность труда. К технологическим - изменение ассортимента продукции; продолжительность производственного цикла; улучшение использования и применение новых видов сырья и материалов, применение экономичных заменителей и полное использование отходов в производстве; совершенствование технологии продукции, снижение ее материалоемкости и трудоемкости [3].

По времени возникновения выделяют планируемые и внезапные факторы. Предприятие может планировать следующие мероприятия - ввод и освоение новых цехов; подготовка и освоение новых видов продукции и новых технологических процессов; оптимальное размещение отдельных видов продукции по предприятию. К внезапным факторам относятся производственные потери; изменение состава и качества сырья; изменение природных условий; отклонения от установленных норм выработки продукции и другие.

Каждое организация стремится снизить себестоимость продукции, чтобы увеличить рентабельность производства и капитал предприятия. К источникам снижения себестоимости относятся: повышение производительности труда; рациональное использование сырья, топлива и энергии; улучшение использования оборудования; сокращение затрат на обслуживание, управление производством и на сбыт продукции. Эти источники постоянны и значимость их возрастает под действием ускорения научно-технического прогресса, совершенствования организации производства и труда, роста объемов производства [4].

Серьезным резервом снижения себестоимости продукции является расширение специализации и кооперирования. В организациях, специализирующихся на выпуск конкретной продукции с массово-поточным производством, себестоимость продукции значительно ниже, чем в организациях, вырабатывающих эту же продукцию в небольших количествах. Развитие специализации требует установления и наиболее рациональных кооперированных связей между организациями [2].

Кроме того, снижение себестоимости продукции обеспечивается за счет повышения производительности труда. С ростом производительности труда сокращаются затраты труда в расчете на единицу продукции [5, с. 16].

Таким образом, себестоимость - ключевой фактор успеха коммерческой деятельности современного предприятия. Именно от размера себестоимости продукции зависит размер прибыли организации. С целью оптимизации эффективности производственной деятельности, руководству предприятия необходимо принятие политики оптимизации затрат, что можно реализовать благодаря использованию основных направлений понижения себестоимости продукции [6, с. 30]. Существует множество различных методов, которые предприятия могут применить для снижения себестоимости продукции, что приведет к повышению сохранения финансовых резервов организации, следовательно, повысится прибыль и рентабельность, что является важным элементом в успешности бизнеса.

Библиографический список

1. Козина А. В. Себестоимость продукции и основные пути ее понижения // Молодой ученый. 2019. № 48. С. 337-338.
2. Таламай М. А., Рогоженко А. А., Филлатова Л. С. Пути и резервы снижения себестоимости // Новая наука: проблемы и перспективы. 2016. № 10. С. 14-15.

3. Темиргалиева С. А. Методика анализа затрат на производстве и себестоимости продукции // Молодой ученый. 2016. № 30. С. 238.
4. 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.
5. Пустуев А. Л., Горбунова О. С., Петрякова С. В., Калицкая В. В., Перминова И. М. Формирование агроэкономической системы региона // Аграрный вестник Урала. 2017. № 5 (159). С. 16.
6. Рущицкая О. А. О влиянии текущего кризиса на развитие российского продовольственного рынка // Аграрная Россия. 2016. № 6. С. 29-33.

А. С. Берсенёва, студент
Уральского государственного
аграрного университета

АНАЛИЗ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ ПАО «КАМЕНСКОЕ»

Научный руководитель: А. В. Ручкин
кандидат социологических наук, доцент Уральского ГАУ

Аннотация

Статья посвящена вопросам экономики предприятия, связанного с производством и переработкой сельскохозяйственной продукции. Основное внимание уделяется вопросам финансового состояния и сбыта продукции. Автором на основе анализа предприятия предлагаются рекомендации по формированию стратегии для повышения финансовой устойчивости.

Ключевые слова

Сельское хозяйство, экономика, сбыт, структура предприятия.

Предприятие ПАО «Каменское» создано 30.01.2001 года и входит в состав ЗАО Группа Синара. Общество является юридическим лицом и свою деятельность организует на основании Устава предприятия и действующих законов РФ. ПАО «Каменское» расположено на юго-восточной части Свердловской области, в 110км от областного центра г. Екатеринбурга. Центральная усадьба ПАО «Каменское» с. Позариха.

Имущество ПАО «Каменское» формируется за счет доходов, полученных от продажи продукции и сдачи в аренду площадей.

ПАО «Каменское» объединяет свыше 14 тыс. га посевных площадей, расположенных в четырех административных территориях: Позарихинской, Черемховской, Кисловской, Травянской.

Поголовье на 01.01.2018 года составило: КРС – 7607 голов, в том числе 3300 голов фуражных коров, свиней 6060 голов, в том числе основных свиноматок 540 голов. За 2017 год произведено 24 484 тонн молока и выращено 2 140 тонн мяса. В структуре товарной продукции животноводство составляет 91%, в том числе молоко – 73%, мясо – 18%.

В связи с вводом в эксплуатацию молочно-товарной фермы на 1190 голов фуражных коров в с. Позариха, ПАО «Каменское» ежегодно,

начиная с 2014 года, реализует свыше 20 000 тонн молока, а в 2018 году – 21 830 тонн. Жирность реализуемого молока от 3,5 % до 3,8%, содержание белка в молоке составляет 3,0%.

На предприятии имеется цех пастеризации и пакетирования молока. За 2017 год средняя цена реализации молока составила 28 698 руб./т, в том числе цена реализации сырого молока на молокозаводы в 2017 году составила 24 609 руб./т, цена на пастеризованное пакетированное молоко – 35 940 руб./т.

За 2017 год реализовано молодняка КРС в живом весе 897 тонн, цена реализации – 95 287 руб./т, рост цены реализации составил 7,2%.

В 2017 году реализовали 630 тонн свиней на мясо в живом весе по цене реализации 86 171 руб.

Главной задачей отрасли растениеводства является обеспечение животноводства качественными кормами собственного производства с оптимальными издержками.

Общая площадь сельскохозяйственных угодий в 2017 году составила 15240 га, в том числе 14463 га пашня, 557 га сенокосы и 220 га пастбища.

В структуре посевных площадей в 2017 году зерновые занимали 46,9%- 6 780 га, картофель 0,5% - 70 га, кормовые культуры 52,6%- 7 613 га.

В 2017 году произведено 20 947 тонн зерна, 856 тонн картофеля. Заготовлено 42 547 тонн сенажа, 5011 тонн силоса и 17 497 тонн сена, что составляет 30,5 ц к.ед на условную голову скота.

В 2015 году в ПАО «Каменское» была произведена реконструкция зерносушильного комплекса вс. Черемхово, в 2016 году реконструирован зерносушильный комплекс в с. Позариха, что позволило открыть новое направление деятельности - семеноводство. В 2017 г. было реализовано 1069 тонн семян зерновых культур. Сумма выручки составила 14 034 тыс. рублей.

ПАО «Каменское» имеет на 01.01.2018 г. тракторов – 100 ед., зерноуборочных комбайнов – 11 ед., кормоуборочных комбайнов – 6 ед., автомобилей 82 ед., в том числе 45 ед. грузовых автомобилей.

ПАО «Каменское» уделяет внимание социальной направленности в своей деятельности: решение жилищных проблем своих работников. В 2012-2017 годах построили семь двухквартирных домов в с. Позариха, 1 одноквартирный и 2 двухквартирных дома в с. Черемхово, освоив 21 548 тыс. руб. собственных средств. В 2018 году планируется ввести в эксплуатацию еще два двухквартирных дома вс. Черемхово общей стоимостью 5 940 тыс. руб.

Общество создано с целью извлечения прибыли. Общество осуществляет любые виды деятельности, если они не запрещены законодательством Российской Федерации и не противоречат Уставу.

Основными видами деятельности предприятия являются:

- производство, переработка, хранение и реализация сельскохозяйственной продукции собственного производства;
- организация подсобных хозяйств, сбыт товаров народного потребления и технического назначения собственного производства;
- выращивание кормовых культур, заготовка растительных кормов;
- овощеводство;
- разведение крупного рогатого скота, свиней;
- предоставление услуг, связанных с производством сельскохозяйственных культур;
- предоставление услуг в области животноводства;
- оптовая и розничная торговля;
- оптовая торговля зерном, семенами и кормами для сельскохозяйственных животных;
- оптовая торговля живыми животными;
- поставка продукции для государственных нужд;
- оптовая торговля шкурами и кожей;
- аренда сельскохозяйственных машин и оборудования;
- предоставление услуг по монтажу, ремонту и техническому обслуживанию машин для сельского хозяйства, включая колесные тракторы;
- деятельность столовых при предприятиях и учреждениях;
- финансово-инвестиционная деятельность;
- внешнеэкономическая деятельность;
- сделки с ценными бумагами;
- сдача в аренду имущества;
- научно-техническая деятельность;
- разведение племенного молочного крупного рогатого скота;
- разведение мясного и прочего крупного рогатого скота, включая буйволов, яков и др. на мясо
- выращивание свиней на мясо;
- предоставление услуг в области растениеводства и животноводства;
- обработка семян до посадки;
- производство питьевого молока и питьевых сливок;

- производство хлеба и хлебобулочных изделий недлительного хранения;
- производство готовых кормов;
- производство спецодежды;
- строительство жилых и нежилых зданий;
- торговля оптовая зерном;
- торговля оптовая молочными продуктами;
- иные виды деятельности.

Структура управления организацией относится к функциональным структурам.

Единоличным исполнительным органом является директор, являющийся владельцем предприятия. Он руководит текущей деятельностью, открывает счета в банках, утверждает штатное расписание, должностные обязанности. Ему подчиняются специалисты: главный бухгалтер, агроном, зоотехник, экономист, специалисты сбыта и снабжения, экспериментального участка, отдел кадров.

Бухгалтерский учет, документооборот и статистическая отчетность осуществляется в соответствии с действующим законодательством. Персонал комплектуется в соответствии со штатным расписанием.

Техническую базу предприятия составляют: промышленные площади, складские и ремонтно-технические помещения; производственно-техническое оборудование.

Персонал предприятия комплектуется в соответствии со штатным расписанием. Найм персонала осуществляется с учетом уровня образования, стажа, квалификации работников.

Анализ внутренней среды предприятия:

Для анализа внутренней среды необходимо идентифицировать те внутренние переменные, которые могут рассматриваться как сильные и слабые стороны предприятия, оценить их важность и установить какие из этих переменных могут стать основой конкурентных преимуществ.

Анализ сильных и слабых сторон организации. Изучение внутренней среды направлено на уяснение того, какими сильными и слабыми сторонами обладает организация. Внутренняя среда имеет несколько срезов, состояние которых в совокупности определяет тот потенциал и те возможности, которыми располагает организация.

Срезы внутренней среды: кадровый, организационный, производственный, финансовый, маркетинговый. Анализ этих сфер позволяет составить комплексное представление о внутренней среде организации.

Кадры: стиль управления высшего руководства носит чисто авторитарный характер, инициатива снизу пресекается в большинстве случаев; квалификация персонала соответствует ее текущим и будущим задачам; оплата труда в организации ниже, чем в среднем по отрасли, поэтому идет постоянный отток кадров.

Организация общего управления: фирма использует линейную структуру управления с четким распределением прав и обязанностей; плохая организация системы коммуникаций, нет эффективного взаимодействия структурных подразделений; невысокая организационная культура.

Производство: производственные мощности не соответствуют конкурентным требованиям сегодняшнего дня, оборудование морально устарело; производственные мощности используются с недогрузкой, есть возможность расширения производственной базы; недостаточен контроль качества в процессе производства.

Финансы и учет: требуется более эффективный контроль за издержками, необходимо снижать издержки; капитальных затрат недостаточно для того, чтобы обеспечить будущие производственные потребности, необходимо привлекать инвесторов.

Маркетинг: не проводятся необходимые исследования рынка, нет информации, позволяющей ориентировать свою деятельность на запросы покупателей; имеются возможности для выхода на рынок с новыми продуктами; необходимо освоение новых рынков.

Позиции организации по отношению к конкурентам по таким направлениям деятельности как: стратегия организации, организационная культура, инновации, информационные технологии, уровень менеджмента, маркетинга – слабы, и организации необходимо уделять им больше внимания; по таким позициям как: финансы, структура затрат, способность к лидерству, уровень производства, качество специалистов и рабочих, корпоративная культура – нейтральны; а по таким направлениям как: качество персонала, способность к лидерству первого лица, репутация на рынке, отношения с органами власти всех уровней – предприятие превосходит своих конкурентов (сильные позиции).

Анализ поставщиков.

Поставщиками предприятия ПАО «Каменское» являются: поставщики оборудования и запчастей к нему; поставщики кормов.

Поставщиками оборудования являются ООО «Химагромаш-Урал»: проектирование и строительство ферм для КРС, поставка и монтаж молокопроводов, доильных залов и технологического оборудования, моющих

средств, средств гигиены и расходных материалов. Сервисное обслуживание предприятия. ООО «Технопорт» занимаются продажами оборудования для молочного животноводства зарубежного производства. Компания осуществляет прямые поставки с зарубежных заводов и складов. Продажи стандартных, наиболее популярных узлов, комплектующих и запчастей производятся со склада.

Поставщиками трудовых ресурсов являются: Уральский государственный аграрный университет, Каменск-Уральский агропромышленный техникум

Все поставщики являются давними партнерами предприятия и им нет альтернативы на внутреннем рынке. Связи с ними давно отлажены, все поставки ведутся пунктуально и в обозначенные сроки, качество поставляемой ими продукции соответствует требованиям ГОСТ.

Анализ конкурентов.

Конкурентная среда ПАО «Каменское» формируется из предприятий производящих аналогичную продукцию на близких к ней территориях.

К конкурентам фирмы можно отнести такие предприятия как: ООО «Продснаб»; ООО «Партнер»; ООО «Красногорское АЛ»; АО «Молоко»; Все ранее перечисленные фирмы занимаются производством и переработкой молочной продукции.

Для того чтобы не сдавать своих позиций на рынке организации необходимо создавать барьеры на пути вхождения новых фирм на рынок. Следует, уменьшая издержки добиваться снижения цен на продукцию, за счет увеличения масштаба производства, повышать качество производимой продукции, углубляя специализацию производства.

Доля рынка.

ООО «Продснаб»: выручка за 2018 год 6 547 446 руб;

ООО «Партнер»: выручка за 2018 год 2 000 000 руб;

ООО «Красногорское АЛ»: выручка за 2018 год 2 800 000 руб;

АО «Молоко»: выручка за 2018 год 2 766 060 руб;

ПАО «Каменское»; выручка за 2018 год 8 400 000;

Общий объём продаж на рынке: $6\,547\,446 + 2\,000\,000 + 2\,800\,000 + 2\,766\,060 + 8\,400\,000 = 22\,513\,506$;

Доля рынка ООО «Продснаб» равна 29%; ООО «Партнер» равна 8%; ООО «Красногорское АЛ» равна 12%; АО «Молоко» равна 12%; ПАО «Каменское» равна 37%.

Для оценки угроз организации составляется похожая матрица.

Угрозы: рост цен на энергоресурсы; проверки со стороны контролирующих органов; возможность появления новых конкурентов представляют очень большую опасность для организации, износ оборудования.

Угрозы: повышенные требования к качеству продукции со стороны заказчика; ужесточение экологических стандартов; снижение активности потребителя должны быть рассмотрены и постепенно устранены.

Угрозы: отток квалифицированных кадров на другие предприятия; лишение выгодных заказов из-за не отлаженных коммуникаций; снижение уровня специалистов относительно конкурирующих организаций должны периодически отслеживаться руководством.

Миссия организации ПАО «Каменское» - производство сырого коровьего молока (код по ОКВЭД 01.41.21) позволяющее удовлетворять потребности местного рынка и соответствующее всем требованиям заказчика. Деятельность организации направлена на сохранение и развитие потенциала отрасли, создание новых рабочих мест и культуры производства, позволяющей сотрудникам комфортно себя чувствовать внутри организации.

Цели организации. Осмыслив результаты анализа среды, и определившись с миссией, организация должна поставить перед собой общие долгосрочные цели для организации в целом, а также конкретные индивидуальные цели для своих подразделений.

Долгосрочные цели определяют стратегическое намерение предприятия занять определенное место в бизнесе.

Для этого выделим семь ключевых пространств, в рамках которого определим долгосрочные цели предприятия [1]:

1. Положение на рынке: Увеличить долю рынка предприятия на 20%.
2. Производство: Повысить производительность труда. Повысить качество продукции. Снизить издержки производства.
3. Финансы: Добиться наиболее рационального использования финансовых ресурсов.
4. Инновации: Совершенствовать способы организации производства и постоянно осваивать новые технологии.
5. Маркетинг: Ежегодно предлагать на рынок новый товар.
6. Управление персоналом: Повысить уровень оплаты труда до уровня среднего по стране.
7. Менеджмент: Совершенствовать методы управления.

Определившись с долгосрочными целями, необходимо установить конкретные цели для каждого подразделения:

1. Маркетинг: Расширить число потребителей.
2. Финансовый отдел: Увеличить рентабельность.
3. Отдел кадров: Подобрать квалифицированных рабочих на вновь создающиеся места. Пересмотреть и увеличить оклады персонала.

Выбор и оценка стратегии организации. Определившись с миссией и целями организации, учитывая сильные и слабые стороны предприятия, а также влияние угроз и возможностей со стороны внешней среды на организацию, необходимо выбрать стратегию управления предприятием на корпоративном уровне и на уровне функциональных подразделений. Для этого необходимо: уяснить текущую стратегию организации; из ряда стратегических альтернатив выбрать наиболее подходящую [2].

Уяснение текущей стратегии. Предприятие нацелено на производство сырого коровьего молока.

Структура организации слабо функционирует из-за плохих коммуникативных связей и отсутствия четких должностных обязанностей.

Нет четко сформулированных целей, как общих для всей организации, так и целей для каждого подразделения.

Предприятие можно оценить как конкурентоспособное в своей отрасли, так как есть необходимый технологический опыт, финансовые ресурсы, квалифицированные кадры [3].

Выбор стратегии фирмы.

Из ряда эталонных стратегий для предприятия более всего подойдет стратегия концентрированного роста, имеющая целью рост объема продаж за счет организации производства и реализации новых видов изделий, а также улучшения своего положения на рынке [7, с. 19].

Этот тип стратегии работает с уже существующим продуктом на конкретном рынке. Эта стратегия направлена на увеличение объемов продаж. Подходящими условиями для применения стратегии усиления позиций на рынке являются: развивающийся многообещающий рынок; хорошая репутация предприятия; слабая или умеренная конкуренция. Можно применить такие методы как: увеличение (экономия всегда привлекает покупателя) или уменьшение (что побудит покупателей использовать товар чаще) объемов упаковки; усиленное рекламирование товара, проведение акций, дегустаций, конкурсов и т.п. [8, с. 55]; гибкая ценовая политика; создание совместных предприятий с конкурентами; сосредоточение на самых

конкурентоспособных отраслях рынка; воздействие на конкурентов через органы власти

На основе поставленных целей и имеющихся возможностей внешней среды можно сформулировать общую стратегию фирмы: повысить конкурентные преимущества путем развития производства, улучшения качества продукта и внедрения на новые сегменты рынка.

Библиографический список

1. Герчикова И. Н. Менеджмент : учебник для вузов. М. : Банки и биржи, 1994.
2. Коно П. А., Микрюков В. А., Коморов С. Е. Менеджмент. М. : Финансы и статистика, 1993.
3. Любинова Н. Г. Менеджмент – путь к успеху. М. : В Агропромиздате, 1992.
4. Ходжер В. Как вести бизнес в Европе. М. : Прогресс, 1990.
5. Современное управление: «принципы и правила. Н. Новгород : ИКЧП, 1992.
6. Каменипера С. Е., Русинова Ф. М. Организация, планирование, управление деятельностью промышленных предприятий: учебное пособие для вузов. М. : Высшая школа, 1984.
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. Астратова Г. В., Климук В. В., Рущицкая О. А. Маркетинговые исследования на рынке органических продовольственных товаров: особенности использования графического анализа. Екатеринбург, 2016.

ФОРЕКС КАК ГЛОБАЛЬНЫЙ РЫНОК МЕЖБАНКОВСКОГО ОБМЕНА

Научный руководитель: И. П. Чупина,
доктор экономических наук, профессор Уральского ГАУ

Аннотация

В статье рассмотрено развитие международного рынка FOREX, а также выделены специфические особенности маржинальной торговли как вида бизнеса. Последовательно доказывается, что только при соблюдении определенных законов и ограничений торговля валютой по уровню риска становится сопоставима с любой другой спекулятивной торговлей, в том числе на фондовом или товарном рынках.

Ключевые слова

Рынок, международная валюта, маржинальная торговля, бизнес, банк.

Торговля валютой сегодня стала весьма распространенным видом деятельности. Около трех триллионов долларов достигает дневной оборот мирового валютного рынка Форекс.

Форекс – это глобальный рынок межбанковского обмена валюты по свободным ценам.

Если смотреть в более узком смысле, Форекс можно назвать инструментом для спекулятивной торговли валютой через поставщиков ликвидности и брокеров/дилинговые центры [2].

Форекс можно расшифровать по-разному.

В совокупности по определению Форекс – это рынок с наличием межбанковского обмена и валютных операций по свободным ценам [2].

История Форекс начинается 15 августа 1971 года, когда президент США Ричард Никсон объявил об отмене свободной конвертируемости доллара и золото. Это разрушило систему стабильных валютных курсов и стало кульминационным моментом в кризисе послевоенной Бреттон-Вудской валютной системы. На смену пришла Ямайская валютная система, принципы которой были заложены 16 марта 1973 года на острове Ямайка при участии 20 наиболее развитых государств некоммунистического блока. Суть

произошедших изменений касалась в основном более либеральной политики в отношении цен на золото для ряда валют. Но это привело к неизбежным колебаниям внутренних курсов обмена этих валют. Чуть позже, в 1975 году президент Франции Валери Жискар д' Эжен и канцлер ФРГ Гельмут Шмидт предложили главам других ведущих государств Запада собраться в узком неофициальном кругу для общения с глазу на глаз. Первый саммит «Большой восьмёрки» (тогда ещё только из шести участников) прошёл в Рамбуйе с участием США, ФРГ, Великобритании, Франции, Италии и Японии (в 1976 году к работе клуба присоединилась Канада, а в 1998 году - Россия). Одной из основных тем обсуждения была структурная реформа международной валютной системы [1].

Международный валютный рынок (FOREX) появился 8 января 1976 года, когда на заседании министров стран-членов МВФ в г. Кингстоне (Ямайка) было принято новое соглашение об устройстве международной валютной системы, которое имело вид поправок к уставу МВФ. Система заменила Бреттон-Вудскую валютную систему. Начиная с этого момента свободно плавающие курсы стали единственным способом обмена валют [1].

Форекс является международным межбанковским рынком. Операции проводятся через систему институтов: центральные банки, коммерческие банки, инвестиционные банки, брокеров и дилеров, пенсионные фонды, страховые компании, транснациональные корпорации и т. д. Объём одного контракта с реальной поставкой валюты на второй рабочий день (рынок спот) обычно составляет около 5 млн. долларов США или их эквивалент. Стоимость одного конвертационного платежа составляет от 60 до 300 долларов. Кроме этого, придётся нести затраты до 6 тыс. долларов в месяц на межбанковский информационно-торговый терминал. Из-за этих условий, на Форексе не проводят конвертаций небольших сумм. Для этого дешевле обратиться к финансовым посредникам (банку или валютному брокеру), которые проведут конвертацию за определенный процент от суммы сделки [5]. При большом количестве клиентов и разнонаправленных заявках посредникам далеко не всегда нужно проводить реальную конвертацию через Форекс. Но свои комиссионные они получают с клиентов всегда. Именно из-за того, что на Форекс попадают не все клиентские заявки, посредники могут предложить клиентам комиссионные, которые существенно ниже стоимости прямых операций на Форексе. В то же время, если устранить посредников, стоимость конвертации для конечного клиента неизбежно возрастет [1].

Форекс нельзя назвать рынком в прямом понимании этого слова. Он не имеет определенного торгового места, торговля может происходить по телефону или электронному терминалу. Он работает круглые сутки в течение всей рабочей недели. Обязательно в каждый момент суток в том или ином уголке земного шара найдутся дилеры, желающие купить или продать ту или иную валюту. Ведущие мировые биржи открываются вместе со сменой часовых поясов, начиная с Веллингтона и заканчивая Калифорнией [3].

К несомненному достоинству рынка Форекс можно отнести принцип маржинальной торговли (*margin trade*). Маржинальная торговля как вид бизнеса имеет ряд специфических особенностей: не требуется большого стартового капитала; нет начальников и подчиненных; нет конкурентной борьбы за поставщиков и потребителей; однотипные операции, которые не требуют обязательного освоения новых приёмов или навыков; очень большая потенциальная доходность в сочетании с высоким риском потерь. Эти особенности делают маржинальную торговлю привлекательной для начала биржевой торговли при небольшом стартовом капитале [1].

Состав валютного рынка разнообразен. В нем участвуют банки, международные корпорации, брокерские конторы, небольшие фирмы и частные инвесторы. Однако определяющим для движения цены являются действия ведущих мировых государств [6, с. 103]. К главным составляющим факторам относятся развитие экономики, внутренняя и внешняя политика, действия органов управления центральными банками.

В итоге хочется подчеркнуть, что сегодня Forex является глобальным децентрализованным рынком для торговли валютами. С каждым годом порог вхождения снижается. Если раньше нужно было полагаться только на свои знания и навыки либо прибегать к профессиональному управлению, сегодня трейдер может доверять автоматическим торговым советникам, ИИ, нейросетям.

Повышенная лёгкость выхода на рынок во многом объясняется растущим числом платформ и сервисов для валютных торгов. В первую очередь это технологические достижения, которые позволили снизить торговые издержки, повысить скорость выполнения транзакций и повысить прозрачность (открытие хеши, публичные цифровые архивы и пр.).

Библиографический список

1. Артемов Н. М. Валютные рынки. М. : Профобразование, 2019. 489 с.

2. Ведихин А. Forex от первого лица. Валютные рынки для начинающих и профессионалов. М. : Омега-Л, 2016. 428 с.
3. Михайлов Д. М. Мировой финансовый рынок. Тенденции развития и инструменты. М. : Экзамен, 2015. 768 с.
4. Саяпина Е. Д. Международный валютный рынок FOREX. М. : КноРус, 2016. 214 с.
5. Чупина И. П. Особенности налогообложения в сельском хозяйстве Российской Федерации // Аграрный вестник Урала. 2011. № 10. С. 67-69.
6. Стожко К. П., Рущицкая О. А., Кружкова Т. И. Евразийская интеграция: настоящее и будущее // Аграрный вестник Урала. 2018. № 3 (145). С. 102-108.

ТЕХНОЛОГИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Научный руководитель: Л. Н. Петрова,
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

В настоящей статье рассмотрены вопросы высвобождения персонала в организации в период наступившего кризиса.

Кризис в России – явление не новое. Кризисы у нас происходят периодически и уже даже не очень удивляют, хотя и создают массу проблем и неудобств. Причем проблемы возникают не только у отдельных людей и семей, но и у работодателей. Предпринимателям необходимо сохранить свои компании, а их выживание – залог наличия рабочих мест, как сегодня, так и в будущем.

Ключевые слова

Трудовой кодекс, кризис, кадровая политика, высвобождение персонала, увольнение.

В условиях кризиса множество компаний тщательно анализируют результативность работы персонала и его количество. Это не удивительно, ведь любой проект и бизнес-процесс построен, так чтобы генерировать прибыль, если же не следить за издержками и не трудиться над их сокращением, то кризис переживут буквально единицы. Однако некомпетентный подход к реструктуризации персонала может повергнуть к увеличению затрат и ухудшению бизнес-процессов и вместо «очищения» организация получит мешочек проблем.

Сокращение персонала это вид деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм, организационной и психологической поддержки со стороны администрации при увольнении сотрудников [11].

Решение вопроса высвобождения персонала — одна из самых сложных, болезненных и щепетильных в управлении персоналом. Сокращение штатов,

увольнение малокомпетентного сотрудника или уход ценного работника — это всегда головная боль для работодателя. Нередко процесс освобождения от должности сопровождается скандалами и даже судебными разбирательствами.

Система высвобождения входит в кадровую политику организации, но если кадровая политика выстроена правильно, то это значительный шаг к успешности предприятия [11].

Как компетентно реализовать процедуру увольнения, так чтобы негативные последствия этого решения не отразились на деятельности компании? Как уменьшить риски нежелательных реакций? Как вести себя человеку, попавшему под увольнение?

В системе рыночной экономики организации должны гибко реагировать на особенности и изменения рынка. В следствии добросовестное планирование расходов и штата сотрудников для деятельности организации может оказаться ненужным, если политические изменения в мире оказывают влияние на ситуацию рынка, а его положение затрагивают организацию или если опасения структурных изменений становятся структурными кризисами.

Как подчеркивает А.Н. Митин. «В самом общем виде кризис есть нарушение равновесия системы и в то же время переход к новому ее равновесию.

Как бы ни звучало, на первый взгляд, парадоксально: люди и организации развиваются с помощью кризисов (гр. *krisis* – решение, крутой перелом, тяжелое переходное состояние какого-либо процесса социального института)».

Причины кризиса персонала на обанкротившихся предприятиях разнообразны и пробуждают образование других явлений, так называемый процесс цепной реакции, когда то или иное действие руководства или событие во внешней среде вызывают другое, более тяжелое по последствиям для людей.

Наиболее важные причины кризиса персонала предприятий выглядят следующим образом:

- неопределенность в судьбе предприятия и судьбе людей, работающих на нем;
- конфликт прежних и новых ценностей;
- распад сформировавшейся и отсутствие нового склада культуры управления;
- слабость защитных мер социального характера и сокращение численности квалифицированных работников;
- отстраненность персонала от управления предприятием;

- несогласованность общих замыслов руководства предприятия по его сокращению, развитию и проводимой кадровой политике;
- отсутствие персонификации (лат. *persona* – личность, лицо; *fecere* – делать) – наделение формализованных процессов работы с персоналом человеческими свойствами;
- воздвижение незримого «барьера отчуждения» в отношениях между собственниками, руководителями предприятия и работниками предприятия;
- непонимание незаурядных возможностей социокультурного воздействия на людей;
- отсутствие эффективных систем мотивации труда;
- полная некомпетентность руководства в областях психологии: психофизиологии, психоанализе; психологии труда, психологии управления;
- незначительная роль кадровых служб в системе управления предприятием;
- отсутствие современных персонал-технологий;
- игнорирование изучения стоимости рабочей силы на рынке труда;
- неспособность руководителей предприятия предвидеть более тяжелые экономические последствия от потери квалифицированных работников;
- недостаток руководителей, подготовленных управлять предприятием в чрезвычайных социально-экономических условиях и др.

Следует различать понятия «высвобождение» и «увольнение».

Высвобождение персонала представляет собой увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или большего числа работников по причине экономического, структурного или технологического характера с целью уменьшения количества занятых либо изменения их профессионально-квалификационного состава.

Под высвобождением персонала понимается комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержке со стороны администрации увольняемых сотрудников.

Высвобождение персонала – вид деятельности, представляющий комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержке со стороны администрации при увольнении сотрудников.

Увольнение – прекращение трудового договора (контракта) между администрацией (работодателем) и сотрудником.

Увольнение персонала является одним из инструментов регулирования рынка труда организации.

В практике управления используют следующие варианты сокращения численности персонала:

- прекращение найма на работу;
- перемещение на другие свободные места;
- сокращение продолжительности рабочего времени;
- введение укороченной рабочей недели [5].

Планирование работы с увольняющимися работниками основывается на элементарной классификации видов увольнений.

Критериями классификаций в данном случае выступает степень самостоятельного ухода работника из организации. По этому критерию можно выделить три вида увольнений:

- 1) увольнение по инициативе работника;
- 2) увольнение по инициативе работодателя;
- 3) выход на пенсию.

В статье 77 Трудового кодекса Российской Федерации выделяются следующие основания прекращения трудового договора:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе администрации;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу;
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника, изменением подведомственности организации или ее реорганизации;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы [2].

Высвобождение персонала - это работа с увольняемыми сотрудниками с целью облегчения у них шока от перехода в новую ситуацию.

Причины увольнения могут быть вызваны самыми различными факторами, такими как сокращение производства, внедрение нового высокотехнологичного

оборудования, окончание срока контракта, инициатива работника (собственное желание), а также побуждение работников администрацией к добровольному уходу с должности или более раннему уходу на пенсию, чем они планировали.

В любом случае процесс увольнения всегда болезнен для работника, особенно если он проработал в организации значительный период времени.

Поэтому наша задача – рассмотреть, какими методами и в какой последовательности следует сокращать персонал, чтобы решить эту проблему с минимальными потерями для обеих сторон.

Программа работ по высвобождению персонала представляет собой комплексную программу мероприятий, проводимых при увольнении сотрудников по инициативе администрации или по истечении срока трудового контракта [12, с. 32].

При этом основное внимание в программе уделяется передаче сотруднику сообщения об увольнении и проведению консультативной работы по новой профессиональной ориентации.

В ходе увольнения со стороны организации должна быть разработана система мероприятий по высвобождению персонала, включающая в себя несколько этапов.

1 – подготовительный. На данном этапе определяются критерии отбора претендентов на высвобождение. Принимается решение об увольнении сотрудников, определяется правовое обеспечение принятого решения, разрабатывается система мероприятий по поддержке увольняемых работников.

2 – информативный. Основывается на комплексе мероприятий, направленных на уведомление работников о предстоящем увольнении. При этом уведомление может быть вручено работнику как в письменной форме, в виде приказа, распоряжений, так и индивидуально.

3 – консультационный. Основывается на комплексе мероприятий, направленных на юридическое, психологическое консультирование сотрудников. На формирование новых целевых установок и профессиональной востребованности уволенных работников. На этом этапе уволенным сотрудникам оказывается поддержка в поиске нового места работы.

Для смягчения проведения процедуры увольнения необходимо применять совокупность комплексных мероприятий по бесконфликтному кардинальному изменению условий жизни высвобождаемых работников, к таким мероприятиям можно применить метод аутплейсмента [13, с. 81].

В данной статье рассматривается вопрос высвобождения персонала.

В результате анализа функций отдела кадров по высвобождению персонала была предложена программа рекомендаций по совершенствованию основных мероприятий по высвобождению персонала, которая включает в себя три этапа:

1. Подготовительный
2. Информативный.
3. Консультационный.

В заключении хотелось бы отметить, что отработанная программа по работе с высвобождаемыми работниками, организация не только страхует себя от конфликтных ситуаций, судебных разбирательств, но и повышает, таким образом, свой имидж и репутацию компании, которая заботится о своих сотрудниках.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.consultant.ru.
2. Александрова Н. А, Васильцова Л. И, Фатеева Н. Б. Основы кадровой политики и кадрового планирования. Екатеринбург : УрГАУ, 2014. 228 с.
3. Донник И. М., Воронин Б. А., Лоретц О. Г., Фатеева Н. Б. Государственная аграрная политика в современной России // Аграрный вестник Урала. 2015. № 9. С. 74-80.
4. Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б. Количественные методы изучения организационной культуры предприятия // Аграрное образование и наука, 2016. № 4.
5. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. 4-е изд. М. : ИНФРА-М, 2014.
6. Петрова Л. Н. Инновационные подходы к кадровой службе организации // Молодёжь и наука. 2014. № 2. С. 36.
7. Радионова С. В, Петрякова С. В, Фатеева Н. Б. Анализ занятости населения в сельском хозяйстве Свердловской области и подготовка кадров для агропромышленного комплекса // Аграрное образование и наука. 2014 № 4. С. 19.
8. Фатеева Н. Б. Конкурентоспособность сельскохозяйственных организаций на рынке труда // Экономико-правовые механизмы устойчивого развития сельского хозяйства в условиях ВТО и Таможенного союза 2014. С. 81-82.

9. Фатеева Н. Б., Петрякова С. В. Сменный режим рабочего времени и скользящий график работы // Молодежь и наука. 2011. № 1. С. 413-415.
10. Фатеева Н. Б., Савельева О. А. Высвобождение персонала в условиях кризиса // Молодежь и наука. 2017. № 3. С. 94.
11. Шарипова Н. Ф., Фатеева Н. Б. Процесс высвобождения персонала в организации // Молодежь и наука. 2017. № 3. С. 100.
12. Зарубина Е. В. Предмет, методология, понятийный аппарат науки «Управление человеческими ресурсами» // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 32.
13. 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.

ПОНЯТИЕ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА И ЕГО СУЩНОСТЬ

Научный руководитель: Н. Н. Симачкова,
кандидат исторических наук, доцент Уральского ГАУ

Аннотация

В настоящей статье подробно изучена сущность отбора персонала. Кроме того она посвящена изучению и подробной характеристике этапов отбора персонала.

Результатом хорошего выполнения работы по отбору персонала является снижение текучести кадров, большей удовлетворенностью работников службой и, как результат, большей эффективностью предприятия [8].

Существует множество методов и способов отбора, каждая организация в праве сама выбирать какие методы использовать при подборе кадров [12].

Автором были выделены условия для качественного отбора персонала, а также проанализированы факторы, влияющие на этот отбор

Ключевые слова

отбор персонала, этапы отбора персонала, персонал, условия и факторы отбора персонала.

Первоначальным этапом в процессе управления персоналом является набор и отбор кадров. Именно от качества данного мероприятия зависит последующая деятельность, касательно управления человеческими ресурсами [4].

Набор персонала – это деятельность кадровой службы по привлечению работников, отвечающих определенным требованиям. На способ набора кадров влияют следующие факторы:

- 1) кадровая политика;
- 2) финансовое состояние фирмы;
- 3) специфике организации;
- 4) организационная культура;
- 5) структура потребности в кадрах и прочих факторов [6].

После привлечения кандидатов в компанию происходит их отбор с целью выбора потенциальных работников, наиболее отвечающих предъявляемым требованиям. Данный процесс разберём подробнее.

Основной кадровой технологией является отбор персонала. Это обусловлено тем, что на протяжении столетий формировались определенные требования к работникам и, в особенности к управлению ими.

В настоящее время существует множество определений отбора персонала. Так, Дуракова Ирина Борисовна, доктор экономических наук, характеризует отбор персонала как серию мероприятий и действий, целью осуществления которых является выявление наилучшим образом подходящих для определенной вакансии [7]. Юрист и психолог Козак Николай Николаевич дает определение: «Отбор персонала – комплексная кадровая технология, обеспечивающая соответствие качеств человека требованиям вида деятельности или должности в организации» [6].

С точки зрения содержания, как кадровой технологии «Отбор персонала – это идентификация, сопоставление, соотнесение наиболее общих требований, присущих или выдвигаемых организацией, сферой деятельности с характеристиками персонала, конкретного человека» [5].

Более общее и точное понятие отбора персонала раскрыли Дятлов Валерий Александрович и Травин Владимир Валентинович в своем учебном пособии «Основы кадрового менеджмента», дав следующее определение: «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» [6].

В ходе этапа отбора в первую очередь обращается внимание на профессионализм человека, так как социальные характеристики, как правило, адекватны общим требованиям [4]. Следует помнить, что отбор персонала представляет собой сложную кадровую технологию.

Для осуществления качественного отбора необходимо соблюдать следующие условия:

- определить всеобщие характеристики организации, на основе которых будут сформулированы социальные требования к личности;
- рассказать о содержании, характере и условиях труда персонала;

- сформулировать и установить профессионально-квалификационные требования к претендентам;
- изучить качества и способности претендентов на должности и сравнить их с требованиями должности;
- установить полномочия субъектов управления процессом отбора, порядок его проведения и оформление его результатов [2].

Помимо этого, процесс отбора персонала в американских компаниях должен обязательно удовлетворять следующим условиям:

- во-первых, правильное составление профиля вакансии. Для того чтобы правильно составить профиль вакансии (рабочего места), необходимо выявить тот стиль работы и те показатели, которые будут наиболее пригодны для высокого качества выполнения данной конкретной работы, иными словами профиль каждого рабочего места должен быть уникальным [7];
- во-вторых, применяемые тесты должны измерять только те показатели или характеристики, которые необходимы для занятия данной должности.

Также анализ отбора персонала в американских компаниях, таких как: Apple, Bloomigsdale, Boeing, Citibank, Coca-Cola, Delta Airlines, General Motors Corporation, Digital, Emerson Electric, Exxon, General Electric, IBM, Johnson & Johnson, Hewlett-Packard, Kentucky Fried Chicken, Levi Strauss, McDonald's, Merill Linch, Microsoft, Motorola, Pepsi Cola Co, Procter & Gamble, Texas Instruments, United Airlines, Walt Disney Productions, показал, что селекция кадров – это процесс, состоящий из нескольких этапов, а их количество зависит от специфики деятельности и размера компании [3]. На каждом из этапов отбора происходит отсеивание кандидатов, которые не соответствуют необходимым требованиям для занятия вакантной должности.

Выделяется шесть ступеней, в соответствии с которыми происходит отбор персонала:

- 1) определение потребности в персонале;
- 2) определение требований к работнику;
- 3) установление квалификационных требований;
- 4) выявление личностных качеств и выбор подходящих методов привлечения кандидатов;
- 5) определение методов отбора кадров;
- 6) создание наилучших условий для адаптации новых работников [5].

Этапы отбора персонала.

Оценка кандидатов обычно состоит из нескольких этапов, которые следует пройти заявителям. На каждом этапе удаляется часть заявителей и до решения о приеме кандидата он должен пройти эти этапы отбора.

Изучив современную литературу, мы пришли к выводу о том, что существует множество классификаций этапов процесса принятия решений по отбору персонала, основные из них занесли в таблицу 1.

Таблица 1

Основные этапы процесса принятия решения по отбору персонала

№ этапа	Название этапа	Цель этапа	Особенности этапа
1	Предварительная отборочная беседа	Оценить общий уровень претендента и определяющие личностные качества	Лучше провести предварительный отсев по телефону
2	Заполнение бланка анкеты	Запросить информацию, более подробно выясняющую производительность будущей работы соискателя	Вопросы анкеты должны быть составлены корректными, нейтральными, предполагая любые варианты ответов.
3	Написание автобиографии	Определить психофизиологические особенности личности	По почерку человека можно определить его многие качества.
4	Беседа по найму (интервью, собеседование)	Собрать полезную информацию о деловых качествах человека	Беседы могут проводиться по запланированной схеме
5	Тестирование	Установить профессиональные и психологические особенности	Тестирование поможет составить мнение о способности кандидата к профессиональному и должностному росту, его мотивации, индивидуального стиля деятельности
6	Проверка рекомендаций	Уточнить достоверность данных предоставленных кандидатом	Чаще всего осуществляется с помощью звонка на предыдущее место работы
7	Медицинский осмотр	Требуется только при наступлении ответственности за жизнь других людей.	В случае предъявления специфических требований к здоровью претендента.
8	Принятие решения	Окончательное решение	Выносит руководитель

	о приеме	о приеме	
--	----------	----------	--

И все же, ключевым этапом отбора персонала является беседа по найму или как принято называть интервью и собеседование. Главной целью этого этапа служит установление двухсторонней связи, где менеджер по персоналу должен предоставить кандидату максимально объективную и полную информацию об организации, чтобы избежать приема на работу тех, чьи ожидания расходятся с потенциальными возможностями фирмы [13].

Наиболее распространённым видом собеседования является собеседование «один на один». Однако сегодня используются и другие формы, когда, например, один менеджер по персоналу встречается с несколькими кандидатами, чтобы понаблюдать за их поведением в данной стрессовой ситуации, или несколько представителей организации встречаются с одним кандидатом, что придает объективность оценке и качеству интервью.

Этапу собеседования многие руководители отечественных и зарубежных компаний уделяют большое внимание, так на пример, чтобы устроиться на работу в гостиницу «Guest Quarters», все кандидаты, от посудомойки до аудитора, должны пройти четыре этапа устных интервью.

«Disney World» дает право лучшим сотрудникам выбирать будущих служащих. Их обучают процедуре отбора три недели, а затем направляют проводить 45-минутные интервью, чтобы выбрать лучших кандидатов. Джеймс Пойсонт, менеджер «Disney World» объясняет этот прием так: лучшие служащие кампании отбирают похожих на себя кандидатов. В течение 45-минутной беседы они сразу видят, кто их дурачит, а кто говорит правду» [14].

В российских реалиях система отбора персонала состоит из следующих этапов:

1. Разработка должностных инструкций.
2. Привлечения как можно большего количества претендентов.
3. Проверка претендентов с использованием формальных методов.
4. Отбор на должность из числа лучших кандидатур (решение остается за руководителем [5].

После приема на работу существует такое понятие, как «испытательный срок», он устанавливается для проверки профессиональных качеств работника на практике. Данный период не может превышать трех месяцев.

В условиях рыночной конкуренции актуальность найма и отбора персонала стали одними из главнейших факторов, определяющих выживание

и экономическое положение предприятий [13, с. 81]. Подбор персонала – наиболее ответственный этап в управлении персоналом. Умение нанимать на работу наиболее подходящих людей гарантирует получение дохода, а не работу в убыток, а также снижает текучесть кадров [14, с. 93]. Грамотный человек в организации является ее важным ресурсом, а выбрать грамотного человека среди целого ряда кандидатов на вакантную должность представляет собой большую проблему. Таким образом, тема совершенствования системы найма и отбора персонала в настоящее время является очень актуальной [12, с. 32].

Совершенствование отбора персонала при приеме на работу необходимо регулярно проводить, поскольку это основной момент и первоначальный, а если на начальных этапах не будут разработаны эффективные методы, то далее будут неблагоприятные последствия для предприятия – текучесть кадров, не удовлетворенность персонала работой, падение имиджа предприятия и другие [10].

Таким образом, в данной статье мы рассмотрели не только понятие и специфику отбора персонала, но и разобрали этапы отбора, также сравнили отбор персонала в российских и зарубежных компаниях. В заключение, хотелось бы отметить важность и необходимость серьезного подхода к данному процессу.

Библиографический список

1. Александрова Н. А., Васильцова Л. И., Фатеева Н. Б. Основы кадровой политики и кадрового планирования : учебное пособие. Екатеринбург : Уральское аграрное издательство, 2014. 228 с.
2. Александрова Н. А., Васильцова Л. И., Воронин Б. А., Воронина Я. В., Донник И. М., Журавлева Л. А., Митин А. Н., Михалев А. В., Набоков В. И., Некрасов К. В., Панченко А. Ю., Потехин Н. А., Савин В. Н., Сарабский А. А., Скворцов Е. А., Стожко К. П., Фатеева Н. Б., Целищев Н. Н. Актуальные проблемы управления, экономики, культуры. Екатеринбург : УрГАУ, 2015.
3. Донник И. М., Воронин Б. А., Митин А. Н. Компетенции и компетентность в управленческой деятельности // Аграрный вестник Урала. 2016. № 3. С. 83-87.
4. Карташова Л. В. Управление человеческими ресурсами : учебник. М. : ИНФРА-М, 2017. 235 с.

5. Кибанов А. Я., Баткаева И. А. Управление персоналом организации: учеб. / под ред. А. Я. Кибанова; ГУУ. 4-е изд., доп. и перераб. М. : НИЦ ИНФРА-М, 2014. 695 с.
6. Козак Н. Н. Государственное и муниципальное управление для специальности 38.03.03 Бакалавриат. Управление персоналом. Профиль: Управление персоналом организации и государственной службы : учебное пособие. М., 2016.
7. Куанышпаева А. К., Шарипова Н. Ф. Совершенствование методов отбора персонала в организации // Молодежь и наука. 2017. № 4-1. С. 75.
8. Москаленко О. В., Фатеева Н. Б. Совершенствование отбора и набора персонала на примере ООО «ГАЗНАЛАДКА» // Молодежь и наука. 2016. № 8. С. 15.
9. Плетнёва М. А., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Совершенствование процесса отбора и найма персонала на примере Государственного Автономного Учреждения Социального Обслуживания Населения // Молодежь и наука. 2019. № 4. С. 94.
10. Шмерко Л. С., Шарипова Н. Ф. Внедрение инструментов для отбора персонала в организации // Молодежь и наука. 2017. № 4-1. С. 84.
11. Сайт Федеральной службы государственной статистики (Госкомстат Российской Федерации - Росстат) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.aks.ru>.
12. Зарубина Е. В. Предмет, методология, понятийный аппарат науки «Управление человеческими ресурсами» // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 32.
13. 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.
14. 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. 2019. С. 91-94.

ПРИЧИНЫ ИНФЛЯЦИИ И ФАКТОРЫ, ЕЕ ПОРОЖДАЮЩИЕ

Научный руководитель: И. П. Чупина,
доктор экономических наук, профессор Уральского ГАУ

Аннотация

В данной статье мы рассмотрим такое экономическое явление, как инфляция, разберём её причины в России. Необходимо отметить, что важно учитывать влияние каждого фактора и оценивать его последствия. Рассмотрим наиболее значимые и общие причины инфляции в нашей стране.

Ключевые слова

Инфляция, рост цен, экономика, деньги, экономические факторы, экономические субъекты.

Одной из самых актуальных проблем в экономике является инфляция, которая представляет собой устойчивое непрерывное снижение покупательной способности денег, тормозящее развитие экономики страны в целом и ухудшающее уровень жизни и благосостояние населения. Увеличение цен оказывает большое влияние на все экономические субъекты, а уровень инфляции является не только индикатором динамики рынков денег и реальных благ, но и показателем, характеризующим состояние всей социально-экономической системы [5].

Инфляция – это превышение количества денежных единиц, находящихся в обращении, над суммой товарных цен и появление в результате этого денег, не обеспеченных товарами, что приводит к росту цен на них. Впоследствии происходит снижение доходов и повышение стоимости жизни – показателя, характеризующего сумму денег, необходимую для жизнедеятельности людей.

Факторы, порождающие в России инфляцию, разнообразны. Необходимо отметить, что важно учитывать влияние каждого фактора и оценивать его последствия. Рассмотрим наиболее значимые и общие причины инфляции в нашей стране.

Во-первых, причинами инфляции могут являться не денежные факторы. Прежде всего необходимо выделить одну из главных причин инфляции в

России, имеющую монетарный характер. На темпы инфляции влияет объем денежной массы в обращении. Увеличение денежной массы происходит в результате широкого использования внутренних заимствований для покрытия дефицита бюджета: в результате расширения кредитной системы, чрезмерных инвестиций в отдельные сферы экономики, опережающем росте заработной платы по отношению к повышению производительности труда. Вследствие увеличения объемов денежной массы в обращении повышается платежеспособный спрос, в результате чего возрастает уровень цен на товары.

Далее, необходимо выделить причины немонетарного характера, повышающие уровень инфляции в России [4].

При государственном регулировании цен, например, естественных монополий цены на электроэнергию, газ, коммунальные услуги периодически повышаются. Это ведет к увеличению затрат на производство продукции обрабатывающих производств, а значит, является причиной инфляции издержек в экономике России [1].

Еще существует так называемый фактор инфляционных ожиданий. Инфляция учитывается предпринимателями в прогнозах и планах, когда она имеет высокий уровень. Таким образом, предприятия поддерживают рост цен собственной ценовой политикой. В России эти ожидания имеют большую инерцию.

Также в стране с открытой экономикой часто происходит сближение внутренних и мировых цен. Вследствие этого возникает постепенный рост внутренних цен в России.

Что касается статистики, то за последние пять лет уровень инфляции очень менялся.

В 2015 году инфляция была наибольшей. А годовая инфляция в России по итогам 2019 года составила 3,0%, при ключевой ставке на конец года в 6,25%. За всю историю Российской Федерации более низкий уровень инфляции чем в 2019 году (3,0%) пока был зафиксирован только в 2017 году (2,5%).

Каковы же последствия инфляции? В результате инфляции нарушается баланс цен, из-за чего многие государственные предприятия могут понести значительные убытки, поскольку не могут повышать стоимость своей продукции так же быстро, как частные компании. Теряют свою ценность различные депозиты, кредиты и просто деньги на банковских счетах, снижается курс национальной валюты. При инфляции довольно сложно рассчитывать экономические показатели, такие как ВВП, проценты по кредитам, рентабельность производства и другие. Ставка рефинансирования

в данном случае является инструментом для влияния на уровень инфляции в стране. Для ее снижения ставку поднимают. В результате этого кредиты дорожают, людям становится невыгодно брать их, денег становится меньше, меньшими становятся и траты. Таким образом, продажи падают, цены на товары начинают снижаться и в то же время снижается инфляция [3].

От инфляции страдают и те граждане, которые работают в бюджетной сфере страны. Государство вынуждено повышать (индексировать) им зарплаты, и в результате этого увеличиваются государственные расходы, которые, опять же, приводят к еще большему росту цен. Все эти факторы ведут к тому, что население беднеет и государство вкладывает больше средств в поддержание экономики. Это приводит к бюджетному дефициту, для компенсации которого повышаются налоги, и в то же время растут негативные настроения у населения по отношению к правительству [2].

Инфляция негативно сказывается на уровне национального производства, многие предприятия могут прекратить свою работу, поскольку в условиях роста цен спрос на их продукцию падает [6, с. 19].

Подводя итог, необходимо отметить, что инфляция – это сложное противоречивое явление, которое имеет негативные последствия. Без снижения ее уровня невозможно достичь экономического процветания России. Снижение темпа инфляции необходимо для укрепления финансовой системы России, устойчивости и конкурентоспособности банковской системы.

Библиографический список

1. Амосов А. Инфляция и кризис: пути выхода. М. : Альфа, 2014. С. 69.
2. Баранова Е. П. Инфляция и международные экономические отношения капиталистических стран. М. : Финансы и статистика , 2013. 326 с.
3. Кравченко П. П. Причины инфляции в России // Менеджмент в России и зарубежом. 2015. № 5. С. 24-29.
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. Т. 11. № 15. С. 7754-7762.
5. Чупина И. П. Создание системы антикризисного управления в сельскохозяйственной организации // Аграрный вестник Урала. 2017. № 8 (162). С. 95-100.

6. 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.

ФЕНОЛЬНЫЕ СОЕДИНЕНИЯ В КАРТОФЕЛЕ И ЕГО ПОБОЧНЫЕ ПРОДУКТЫ: ОБЗОР

Научный руководитель: Н. И. Сорокина,
кандидат педагогических наук, доцент Уральского ГАУ

Аннотация

В статье рассмотрены фенольные соединения картофеля и его побочные продукты. Целью статьи является показать значение картофеля для питания человека, описать влияние его состава на здоровье человека. Высокое значение для человека имеют фенольные соединения. Они обладают антиоксидантными свойствами. Картофель содержит большое количество фенольных соединений. Наибольшее их количество содержится в кожуре картофеля. Эти соединения проявляют полезные для здоровья людей. Кожура картофеля является природным источником антиоксидантов, которые способны заменить синтетические антиоксиданты. Антиоксиданты улучшают срок хранения продуктов, сохраняя их цвет, вкус и запах, поэтому они так важны для человека. Так же антиоксиданты вызывают подавление раковых клеток. В настоящее время эти элементы вызвали большой интерес из-за их полезных свойств. Все исследования проводились экспериментальным путем. Полученные результаты доказывают положительное влияние фенольных элементов на человека.

Ключевые слова

Solanum Tuberosum; картофель; фенольные соединения; последствия для здоровья; антиоксиданты.

Картофель (*Solanum tuberosum*) был известен за пределами Анд четыре столетия назад и частью мировой кухни. Культура является третьей по значимости продовольственной культурой в мире [1]. Картофель содержит незаменимые аминокислоты, витамины и минералы, и поэтому играет важную роль в питании человека. Кроме того, Холт С., Миллер Ж., Петоц П. и др. в исследовании установили, что вареные картофель показал самый

высокий показатель SI (индекс сытости). Андре С., Шафлейтнер Р., Легай С. и др. утверждают, что картофель является идеальным источником антиоксидантов. Несмотря на растущий интерес, мало информации о важных фитохимических веществах в картофеле и побочных продуктах его переработки [2].

Использование картофеля в мире переходит от свежих к переработанным картофельным продуктам, таким как картофельное пюре и консервы, картофель фри, чипсы и готовые блюда [3]. Промышленная переработка картофеля создает огромное количество кожуры в качестве побочного продукта, которую утилизируют, создавая санитарные и экологические проблемы, как и все другие промышленные отходы. Тем не менее, картофельная кожура является отличным источником фенольных соединений, потому что почти 50% фенольных соединений находятся в коже и прилегающих тканях [2]. По этим причинам использование побочных продуктов для производства пищевых ингредиентов имеет высокую стоимость. Следовательно, их использование может быть экономически привлекательным [4]. Целью глобального здравоохранения является увеличение количества фитонутриентов (биоактивные питательные вещества первой необходимости), потребляемых в рационе. Подход для улучшения питательной ценности фитохимических веществ заключается в использовании биологически активных соединений, содержащиеся в растительных отходах [5]. Использование кожуры картофеля выделяется как источник природных антиоксидантов во многих исследованиях [6]. Следовательно, эти биологически активные соединения могут быть добавлены в пищу или могут быть использованы для выработки нутрицевтики (продукты, обладающие лечебными свойствами) в силу их потенциальной пользы для здоровья.

Польза картофеля для здоровья человека

Маттила П. и Хеллстр Ж. считают, что фенольные кислоты вызвали большой интерес из-за их потенциальной пользы для здоровья.

Фенольные соединения – вещества, которые содержат одну или несколько гидроксильных групп. В них входят флавоноиды, фенольные кислоты, дубильные вещества, стильбены, кумарины и лигнаны. Фенольные соединения присутствуют в коже и мякоти картофеля; тем не менее, Езикей Р., Синг Н.; Шарма С. и др. сообщают, что кожура имеет наибольшее количество.

Фенольные соединения обладают антиоксидантной активностью и другими характеристиками, которые могут способствовать укреплению здоровья. В своих исследованиях Синг Н., Каспар К., Мадюл Г. И др. изучали антиоксидантные, антипролиферативные и противоопухолевые эффекты картофеля. Пласас М., Лопез-Греса М., Виланова С. и др. в исследовании указывают на то, что хлорогеновая кислота, которая широко распространена в образцах картофеля, представляет много полезных свойства для здоровья человека, такие как антиканцерогенный, противовоспалительный, антимикробный, нейропротекторный и кардиопротекторный эффекты. Антиоксиданты вызывают ингибирование раковых клеток. Томпсон М., Томпсон Х., МакГинли Ж. и др. проводили эксперимент на крысах, которых кормили картофелем. Исследование показало, что соединения картофеля токсичны для раковых клеток и препятствовали развитию рака желудка.

Ал-Вешай А., Винкет Рао, А., Сингх Н., Камас В., Ражини П. и др. продемонстрировали, что хлорогеновая кислота может смягчать эффекты окислительного стресса у крыс с диабетом. Кроме того, хлорогеновая кислота проявляет антипролиферативную (уменьшается размножение) активность в некоторых раковых клетках. Антиоксидантная активность фенольных соединений в основном обусловлена их окислительно-восстановительными свойствами [4]. Окислительный стресс может вызвать окислительное повреждение белков, ДНК и липидов, что приводит к увеличению риск развития рака и сердечно-сосудистых заболеваний. Антиоксиданты вызывают ингибирование раковых клеток. Томпсон М., Томпсон Х., МакГинли Ж. и др. проводили эксперимент, в котором кормили крыс картофелем и исследовали их роль в риске рака молочной железы. Они сообщили, что крысы, которые питались картофелем сорта Горная роза, имели пониженную заболеваемость раком. Хаяши К., Хибасуми Х.; Мураками Т. И др. установили, что антоциановые соединения картофеля были токсичны для раковых клеток желудка человека и препятствовали росту вызванный бензопиреном раковых очагов желудка у мышей.

Чун О., Ким Д., Смит Н утверждают, что адекватное количество пищевых фенолов в качестве антиоксидантов необходимо употреблять для подавления или замедления окислительного повреждения, вызванного свободными радикалами.

Мадюл Г., Реддивари Л., Холм Д.и др. исследовали влияние антиоксиданты картофеля на клеточных линиях рака толстой кишки НСТ-116

и НТ-29 и обнаружили, что антипролиферативная и проапоптотическая деятельности были подавлены. Они также подтвердили, что подавление распространения и повышение апоптоза в ранних и продвинутых клеточных линиях рака толстой кишки человека увеличивается при использовании картофеля. Многочисленные фенольные соединения были проанализированы на предмет их антиоксидантной и противораковой активности. Многие исследования коррелировали антипролиферативную и антиоксидантную активность и показали, что окислительные механизмы могут влиять на пролиферацию раковых клеток. Обычно, но не всегда, экстракты с высоким фенольным содержанием проявляют более высокий антиоксидант и цитотоксические активности [7]. Таким образом, картофель может быть идеальным источником укрепления здоровья, учитывая его высокий уровень потребления во всем мире. Тем не менее, эффекты фенольных соединений картофеля на здоровье зависят от разнообразия классов полифенолов что они содержат, поэтому требуется дальнейшее расследование в этой области.

Использование экстракта кожуры картофеля в качестве антиоксиданта

В последнее время все большее внимание уделяется новым источникам природного антиоксиданта. К их функциональным свойствам относят сохранение цвета и вкуса и, следовательно, улучшение срок годности [8]. Окисление липидов является одной из наиболее важных причин ухудшения качества пищевых продуктов; это порождает от неприятных запахов, уменьшает срок годности, изменяет текстуру и цвет, и уменьшает питательную ценность пищи [9]. Было введено множество методов для контроля уровня и степени липидов. Но добавление антиоксидантов является одним из наиболее эффективных. Антиоксиданты являются важной группой пищевых добавок благодаря их способности продлить срок хранения продуктов без любого неблагоприятного влияния на пищевые качества [10]. Вообще синтетические антиоксиданты такие как бутилированный гидрокситолуол (ВНТ) и бутилированный гидроксианизол (ВНА) используются для контроля окисления, но известно, что эти синтетические антиоксиданты оказывают канцерогенное и токсическое воздействие на человека. Следовательно, возросла важность замены синтетических антиоксидантов натуральными ингредиентами [4]. Ал-Вешхай А., Винкет Рао, А. установили, что побочные продукты пищевой промышленности являются дешевым сырьем для добычи полезных веществ, таких как пищевые волокна, натуральные антиоксиданты и натуральные пищевые добавки.

Следовательно, использование отходов в качестве источника антиоксидантов может иметь заметную экономическую, т.к. концентрация фенольных соединений выше в коже картофеля [11, с. 30].

Результаты всех исследований доказали, что картофель является важной культурой для здоровья человека, так как содержит большое количество фенольных соединений [12, с. 47]. Доказано, что картофельная кожура, как побочный продукт переработки картофеля может быть использована в пищевых и непродовольственных целях.

Библиографический список

1. Deußer H., Guignard C., Hoffmann L., Evers D. Polyphenol and glycoalkaloid contents in potato cultivars grown in Luxembourg // Food Chem. 2012. № 135. P. 2814-2824.
2. Albishi T., John J., Al-Khalifa A., Shahidi F. Phenolic content and antioxidant activities of selected potato varieties and their processing by-products // J. Funct. Foods. 2013. № 5. P. 590-600.
3. Tierno, R., López, A., Riga P., Arazuri S., Jarén C., Benedicto L.; Ruiz de Galarreta J. Phytochemicals determination and classification in purple and red fleshed potato tubers by analytical methods and near infrared spectroscopy // J. Sci. Food Agric. 2015. № 96. P. 1888-1899.
4. Akyol H., Riciputi Y., Capanoglu E., Fiorenza Caboni M. and Verardo V. Phenolic Compounds in the Potato and Its Byproducts // An Overview. 27 May 2016.
5. Navarre D., Shakya R., Holden J., Kumar S. The effect of different cooking methods on phenolics and vitamin C in developmentally young potato tubers. // Am. J. Potato Res. 2010. № 87. P. 350-359.
6. Amado I., Franco D., Sánchez M., Zapata C., Vázquez J. Optimisation of antioxidant extraction from *Solanum tuberosum* potato peel waste by surface response methodology // Food Chem. 2014. № 165 P. 290-299.
7. Roleira F., Tavares-da-Silva E., Varela C., Costa S., Silva T., Garrido J., Borges F. Plant derived and dietary phenolic antioxidants: Anticancer properties // Food Chem. 2015. № 183.P. 235-258.
8. Arun K., Chandran J., Dhanya R., Krishna P., Jayamurthy P., Nisha P. A comparative evaluation of antioxidant and antidiabetic potential of peel from young and matured potato // Food Biosci. 2015. № 9. P. 36-46.
9. Alamed J., Chaiyasit W., McClements D., Decker E. Relationships between free radical scavenging and antioxidant activity in foods. J. Agric // Food Chem. 2009. № 57. P. 2969-2976.

10. Shahidi F., Ambigaipalan P. Phenolics and polyphenolics in foods, beverages and spices: Antioxidant activity and health effects – A review // J. Funct. Foods. 2015. № 18. P. 820-897.

11. Рущицкая О. А. О влиянии текущего кризиса на развитие российского продовольственного рынка // Аграрная Россия. 2016. № 6. С. 29-33.

12. Астратова Г. В., Климук В. В., Рущицкая О. А. Маркетинговые исследования на рынке органических продовольственных товаров: особенности использования графического анализа. Екатеринбург, 2016.

А. А. Газизова, студент
Уральского государственного
аграрного университета

АНАЛИЗ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ ПАО ГАЗПРОМ

Научный руководитель: А. В. Ручкин
кандидат социологических наук, доцент Уральского ГАУ

Аннотация

Статья посвящена анализу внешней среды компании на примере ПАО Газпром. Автор оценивает влияние факторов на развитие организации, выбор ей стратегии развития. На основе PEST-анализа и анализа конкурентных сил по Портеру сделаны выводы о направлениях развития компании в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Ключевые слова

Анализ конкурентных сил, PEST-анализ, Газпром, стратегия.

ПАО «Газпром» было создано в феврале 1993 г. в соответствии с Указом Президента РФ от 5 ноября 1992 г. №1333 «О преобразовании Государственного газового концерна «Газпром» в Российское акционерное общество «Газпром» и Постановлением Совета Министров РФ от 17 февраля 1993 г. №138 «Об учреждении Российского акционерного общества «Газпром».

Публичное акционерное общество (ПАО) «Газпром» и его дочерние общества располагают одной из крупнейших в мире систем газопроводов и обеспечивают большую часть добычи природного газа и его транспортировку по трубопроводам высокого давления в Российской Федерации. Группа является также одним из крупнейшим поставщиком природного газа в европейские страны. Группа осуществляет:

- добычу нефти;
- производство нефтепродуктов;
- выработку электрической;
- выработку тепловой энергии.

Правительство Российской Федерации, являясь основным акционером ПАО «Газпром», имеет контрольный пакет акций (включая прямое и косвенное владение) свыше 50 % в ПАО «Газпром».

Группа непосредственно осуществляет следующие виды хозяйственной деятельности:

- 1) переработка нефти, газового конденсата и прочих углеводородов и продажа продуктов переработки;
- 2) разведка и добыча газа;
- 3) транспортировка газа;
- 4) хранение газа;
- 5) добыча нефти и газового конденсата;
- 6) продажа газа в Российской Федерации и за ее пределами;
- 7) производство и продажа электрической и тепловой энергии;
- 8) добыча и разведка газа и других углеводородов;
- 9) переработка газового конденсата и других углеводородов;
- 10) продажа продуктов переработки.

Прочие виды финансово-хозяйственной деятельности включают в себя в основном производство прочих товаров, работ и услуг. Хозяйственная деятельность Группы подвержена сезонным колебаниям, пик спроса на газ приходится на первый и четвертый кварталы года. Обычно примерно 30 % годового объема газа отгружается в первом календарном квартале. 17 июля 2015 года ОАО «Газпром» было переименовано в ПАО «Газпром». Смена организационно-правовой формы отражена в новой редакции Устава, утвержденной годовым Общим собранием акционеров. Наименование было изменено в целях приведения его в соответствие с положениями четвертой главы Гражданского кодекса Российской Федерации [1, 58].

«Газпром» – российская газодобывающая и газораспределительная компания, крупнейшая компания в России (по данным журнала «Эксперт»), крупнейшая газовая компания мира, владеет самой протяжённой газотранспортной системой (более 160 000 км). Является мировым лидером отрасли. Согласно списку, Forbes 2013 год, «Газпром» по выручке занимает 24-е место среди мировых компаний. Согласно рейтингу Fortune Global 500, по итогам 2013 года Газпром стал самой прибыльной компанией в мире, опередив американскую Exxon Mobil, заняв при этом 50-е место по общему объёму выручки. Компания занимает общее 22 место в Fortune Global 500 (2013 год).

«Газпром» видит свою миссию в надежном, эффективном и сбалансированном обеспечении потребителей природным газом, другими видами энергоресурсов и продуктов их переработки. «Газпром» располагает самыми богатыми в мире запасами природного газа. Его доля в мировых

запасах газа составляет 18%, в российских - 70%. На «Газпром» приходится 15% мировой и 78% российской добычи газа. В настоящее время компания активно реализует масштабные проекты по освоению газовых ресурсов полуострова Ямал, арктического шельфа, Восточной Сибири и Дальнего Востока, а также ряд проектов по разведке и добыче углеводородов за рубежом.

«Газпром» - надежный поставщик газа российским и зарубежным потребителям. Компании принадлежит крупнейшая в мире газотранспортная сеть – Единая система газоснабжения России, протяженность которой превышает 161 тыс. км.

На внутреннем рынке «Газпром» реализует свыше половины продаваемого газа. Кроме того, компания поставляет газ в 30 стран ближнего и дальнего зарубежья.

«Газпром» является единственным в России производителем и экспортером сжиженного природного газа и обеспечивает около 5% мирового производства СПГ. Компания входит в пятерку крупнейших производителей нефти в РФ, а также является крупнейшим владельцем генерирующих активов на ее территории. Их суммарная установленная мощность составляет 17% от общей установленной мощности российской энергосистемы.

Стратегической целью является становление «Газпром» как лидера среди глобальных энергетических компаний посредством освоения новых рынков, диверсификации видов деятельности, обеспечения надежности поставок. Миссия компании ориентирована на развитие и укрепление внутреннего газоснабжения потребителей нашей страны, и, в тоже время, на усиление надежности долгосрочных отношений, связанных с экспортом продукции. Реализацию стратегической цели руководство «Газпрома» видит в укоренении компании на лидирующих позициях, через освоение новых рыночных горизонтов, ориентацию на надежность поставок и диверсификацию видов деятельности. Крупнейшая мировая газотранспортная система, протяженностью 159,5 тыс. км принадлежит «Газпром». Система функционирует бесперебойно, транспортируя газ на огромные расстояния внутри страны и за рубеж. Дочерние газораспределительные организации компании, число которых достигло 165, обслуживают распределительные газопроводы протяженностью 445,3 тыс. км, благодаря которым возможна транспортировка природного газа объемом до 164,3 млрд. куб. м. Запасы природного газа компании являются самыми

крупными в мире. Данные на 31 декабря 2008 года таковы: запасы газа по категориям А+В+С1 оценивались в 33,1 трлн. куб. м.; запасы углеродов достигли 27,3 млрд. т у. т. Общая стоимость запасов на этот период составила 230,1 млрд. долл.

Среди приоритетного направления компании «Газпром» присутствует освоение газовых ресурсов Дальнего Востока и Восточной Сибири, полуострова Ямал и Арктического шельфа. Компания в качестве координатора участвует в программе создания единой системы добычи и транспортировки газа на Дальнем Востоке и в Восточной Сибири. ОАО «Газпром» неукоснительно соблюдает нормы природоохранного законодательства нашей страны и зарубежья. Капитализация компании за прошлый год упала на 7%, составив 241,1 млрд. долл., что не помешало ОАО «Газпром» сохранить лидирующие позиции в данном рыночном сегменте [2, с. 78].

Анализ внешней среды служит инструментом, при помощи которого разработчики стратегии контролируют внешние по отношению к предприятию факторы с целью спрогнозировать потенциальные угрозы и вновь открывающиеся возможности.

Угрозы - это тенденции или события, которые могут привести к значительному снижению объема продаж и прибыли. Внешняя среда предприятия представлена 2-мя уровнями:

- 1) макроэкономический;
- 2) микроэкономический.

Макроэкономический уровень – это уровень представляет собой факторы, которые оказывают косвенное влияние на организацию.

Микроэкономический уровень – это уровень, представляющий собой факторы, которые оказывают влияние на деятельность конкретной организации и определяют ее конкурентоспособность с другими организациями, действующими в такой же отрасли [3, с. 17].

ПАО Газпром, как и любая другая организация, осуществляет свою деятельность в тесном единстве с окружающей средой, которая оказывать немало важное влияние на деятельность предприятия.

Проведем пробный анализ каждого элемента PEST-анализа и определим возможное влияние на деятельность ПАО Газпром.

Политико-правовые, факторы, влияющие на деятельность ПАО Газпром:

1. Сложная и несовершенная налоговая система, которая приводит к установлению высоких цен на услуги и товары - повышение налога приводит

к повышению издержек. Так же приводит к невыгодности развития внутреннего рынка России в связи с пониженными ставками на сырье.

2. Государственная поддержка структурных проектов.

3. Государственный контроль за деятельностью бизнеса.

4. Законодательство по охране окружающей среды - увеличение не производственных затрат связанных с выполнением требований экономических норм.

5. Устойчивость политической власти и существующего правительства.

Экономические факторы:

1. Увеличение тарифов естественной монополии – увеличение производственных издержек и удорожание предлагаемых услуг.

2. Отмена 5 % налога с продаж и изменение ставки НДС до 18 % - вынуждение нефтегазовой продукции экспортировать за рубеж из-за повышенной ставки на ресурсы.

3. Колебание валютного рынка – изменение в расходно-прибыльных статьях.

4. Темпы роста экономики – увеличение или снижение рынка сбыта.

5. Степень открытости и глобализации экономики – закрытость или открытость внешних, или внутренних рынков, которые влияют на конкуренцию [4].

Социально-культурные факторы:

1. Предпочтение конечных потребителей продукции – изменение подхода к конечному потребителю, очень важно вносить изменения, относящихся к предлагаемым услугам или товарам, по качеству, цене, сервису.

2. Отношение к работе и выхода на пенсию – степень вовлеченности к деятельности компании и качества труда.

3. Уровень образованности населения – на предприятии ОАО Газпром работают квалифицированные сотрудники, поэтому руководство не тратит много времени на обучение персонала.

Технологические факторы:

1. Степень внедрения технологий - получение прибыли с меньшими затратами.

2. Использование новой техники и технологий в добыче нефтегазовой продукции – увеличение КПД от использования запасов газа и снижение затрат на добычу.

3. Расходы на разработки и исследования – оптимизация затрат на разведку месторождений.

4. Доступ к самым новым технологиям – возможность получения развития производства.

После проведения анализа можно сделать следующие выводы. «Газпром» – на сегодняшний день является не только одним из важнейших участников мировых энергетических рынков, способных внести немало важный и значительный вклад в их стабилизацию и обеспечение глобальной энергетической безопасности, но и организация, чья деятельность имеет весьма большое и социальное значение для людей.

Существует некий ряд проблем, который связаны с выходом Газпрома на внешний рынок, такие как:

- 1) проблема модернизации системы магистральных газопроводов;
- 2) недостаточно инвестиций в добывающие проекты;
- 3) занимает отстающие позиции по уровню использования наиболее новейших и перспективных технологий;
- 4) ограниченные возможности нефтепроводных поставок в Европу;
- 5) сохранение транзитных рисков.

Проведем анализ конкурентных сил по Портеру. Факторы, уменьшающие действие конкурентной силы.

1. В газовой отрасли очень сильно велико влияние государства, которое позволяет контролировать появление новых конкурентов, в т. и зарубежных.

2. Для того что бы войти в газовый рынок, необходимо значительное капиталовложение.

3. Все магистральные газопроводы России принадлежат Газпрому.

4. Монопольное право на экспорт газа принадлежит Газпрому.

Факторы, уменьшающие действие поставщиков:

1. В газовой отрасли потенциальных поставщиков значительно большей компании.

2. В газовой отрасли для многих потенциальных поставщиков являются основными покупателями.

Факторы, увеличивающие действие поставщиков:

1. Компаниям газовой отрасли необходимы значительные закупки у компаний строительной и металлургических отраслей.

2. В данной отрасли существует государственное регулирование цен на реализуемую продукцию.

3. В США происходит рост добычи сланцевого газа, что увеличивает рост конкуренции на европейском рынке

Факторы, увеличивающие действие продуктов заменителей:

1. Появление новых источников.
2. Снижение издержек при производстве других источников энергии.

Факторы, уменьшающее действие продуктов заменителей:

1. Высокие издержки замены оборудования, работающего на газе, в случае перехода на другой источник энергии.

Факторы, уменьшающие действие покупателей:

1. Количество покупателей превосходит количество поставщиков.
2. Расходы на товар для многих потребителей, является значительной статьёй бюджета.

3. Товары первой необходимости.

Факторы, увеличивающие действие покупателей:

1. Для покупателя бренд не имеет почти никакого значения.

На основании проделанной работы, можно сделать вывод, что два вида анализа представляют особую ценность для организации. Хотя их использование напрямую зависит от стратегических целей компании.

Газпром является одним из важнейших участников мировых энергетических рынков, которые могут внести огромный вклад в стабилизацию и обеспечение глобальной энергетической безопасности. Так же деятельность Газпрома имеет достаточно большое социальное значения, для большого количества людей.

Проведя анализ можно сделать вывод, что существует ряд проблем, которые связаны с выходом Газпрома на внешний рынок, такие как проблема модернизации действующей системы магистральных газопроводов, не большое количество поступает инвестиций в добывающие проекты, так же отстает по уровню развития технологий. Так же существуют основные угрозы: компании конкуренты и товарозаменители, ввод санкций в отношении России целом, а также может произойти снижение контрактных цен на газ, риски, связанные со странами, через которые, Газпром экспортирует большую часть газа.

Можно предложить следующие меры, для улучшения данной ситуации. Необходимо стимулировать инвестиции в освоение новых месторождений, так же в воспроизводство минерально-сырьевой базы. Так же можно инвестировать в национальные добывающие проекты, инвестировать в развитие новейших технологий, для добычи сырья, что позволит, во-первых, занять лидирующие места в мире, во-вторых, зарекомендовать себя как надежного партнера и поставщика высококачественного сырья. К тому же

модернизация технологий переработки нефти позволит выпускать бензин Европейского уровня.

Не мало важно повысить технологическую безопасность. особое внимание необходимо уделить проектам по производству СПГ как наиболее перспективным с точки зрения будущего мирового ТЭКа.

Библиографический список

1. Титов В. Н., Суханова Г. Н. Теория и история менеджмента. М., 2018.
2. Шифрин М. Б. Стратегический менеджмент. 3-е изд. М., 2019.
3. 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.
4. ПАО «ГАЗПРОМ» Консолидированная промежуточная сокращенная финансовая отчетность, подготовленная в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности (МСФО).
5. Голицова Н. Н. Стратегический менеджмент: учебное-практическое пособие. СПб. , 2016.
6. Шарапова В. М. Формирование маркетинговых стратегий в сельскохозяйственных организациях // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2016. № 7. С. 61-63.
7. Зырянова Т. В., Даниленко Н.И., Терехова О. Е. Система внутреннего контроля: цели, методы, интересы // ЧиновникЪ. 2006. № 6. С. 58-63.

ВНЕШНИЙ И ВНУТРЕННИЙ КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Научные руководители:
М. С. Серебrenникова,
старший преподаватель Уральского ГАУ;
С. В. Петрякова,
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

В статье рассмотрены два типа кадрового резерва. Каждому типу кадрового резерва представлена характеристика. Рассмотрены задачи формирования кадрового резерва на предприятии, выявлены причины, по которым организации формируют кадровый резерв. Рассмотрены этапы формирования кадрового резерва. Подведены общие итоги по результатам исследования.

Ключевые слова

Кадровый резерв, организация, потенциал, человеческие ресурсы.

Кадровый резерв (КР) подразделяют на два типа – внешний и внутренний. Обычно это группа лиц, прошедших предварительный отбор на любую должность в организации, чаще на позиции среднего или высшего звена. Специалистов оценивают особенно тщательно, выявляют личные, профессиональные и деловые качества, нужные для выполнения должностных обязанностей [4].

Внешний кадровый резерв состоит из резюме кандидатов, которые соответствуют требованиям, поэтому могут быть приглашены в любой момент на освободившуюся вакансию. Главный минус базы данных – она устаревает, ведь люди растут, развиваются, находят работу и больше не нуждаются в ваших предложениях [8].

Зачастую внешний кадровый резерв состоит из специалистов, которые время от времени участвуют в проектах, выполняют определенные задачи. Внутренний кадровый резерв – уже трудоустроенные сотрудники, которые обладают высоким потенциалом к карьерному росту, имеют управленческие

навыки. Как правило, это давно работающие специалисты, успевшие зарекомендовать себя, показать свою благонадежность [8].

Внутренний резерв включает в себя:

- высокопрофессиональных сотрудников с уникальными знаниями, способных к руководству, а также профессиональному росту в горизонтальном направлении (запас ключевых специалистов);
- подчиненных, способных продемонстрировать рост в вертикальном направлении (административный персонал);
- подготовленных руководителей, которые могут незамедлительно приступить к своим обязанностям (оперативный состав);
- потенциальных руководителей (стратегический пул кадров).

Процесс формирования внутреннего кадрового резерва занимает не меньше 2 лет, поэтому к нему нужно приступать со дня основания организации. Руководству организации необходимо наблюдать за всеми сотрудниками, делать пометки, чтобы при необходимости переместить специалиста.

В небольших компаниях система кадрового резерва создается редко. Обычно сотрудников перемещают с должности на должность, или принимают в компанию родственников, друзей или знакомых, избегая при этом формальностей – оценки, тестирования и т.д.

Следует отметить, что иногда это грозит серьезными проблемами, вплоть до закрытия компании.

Приведем пример. Со дня основания компании «Омега» ее владелец Станислав выступал и в роли директора по персоналу. Первым делом он принял в штат всех своих родственников, те пригласили друзей и знакомых. Так и повелось, что лиц со стороны не принимали, а искали кандидатов на должность среди «своих». В итоге руководящие должности занимали те, кто не совсем разбирался в тонкостях работы, обязанностях. Это негативно отражалось на прибыльности, конкурентоспособности и многих бизнес-процессах. Когда компания приблизилась к краху, Станислав проанализировал ситуацию, провел оценку работников. Он принял решение, уволить некоторых работников, а на их место принять профессионалов. Разразился скандал. Большая часть подчиненных ушли, но им на смену быстро прибыли другие соискатели. Постепенно ситуация нормализовалась, а компания перешла из разряда убыточных в прибыльные [10].

Главная задача кадрового резерва – улучшить и стабилизировать финансовое положение организации. При наличии «запасных» сотрудников

компания защищена от непредвиденных ситуаций по причине отсутствия ключевых специалистов. Бизнес-процессы идут своим чередом, клиенты довольны сотрудничеством, а прибыльность бизнеса не падает.

Формирование резерва кадров организации требуется и для достижения других целей, которые стоят перед руководством. Обычно с помощью базы «запасных» пытаются:

- уменьшить число ошибок при подборе и расстановке кадров;
- адекватно и не торопясь оценивать персонал;
- прогнозировать потребность в сотрудниках;
- обеспечить компанию резервом эффективных специалистов, знающих, как развивать бизнес в соответствии с утвержденной стратегией;
- удерживать и мотивировать талантливых руководителей;
- снизить затраты на подбор, адаптацию персонала;
- поддержать позитивную репутацию.

Цели, задачи, желаемый результат, механизмы развития резервистов необходимо прописывать в Положении о создании кадрового резерва. Необходимо также фиксировать последовательность каждого этапа, чтобы сократить и облегчить работу менеджеров, которые будут заниматься формированием кадрового резерва.

Формирование кадрового резерва (ФКР) организации происходит с участием вышестоящего начальства. Рекомендуются придерживаться принципа открытости и гласности. То есть не скрывать от других сотрудников, что начали отбор специалистов в кадровый резерв. Возможно, что некоторые проявят себя, чтобы добиться повышения. Если не хватает ресурсов для формирования кадрового резерва, необходимо привлекать сторонних специалистов из кадровых агентств, которые возьмут часть задач на себя или выполнят работу под ключ [6].

Рассмотрим этапы формирования кадрового резерва:

Этап №1. Определение потребности в формировании резерва.

Первый этап самый важный, поэтому к нему нужно подходить максимально ответственно. Если не уделять внимание нюансам, процесс ФКР будет более длительным и затратным. Перед началом работы над формированием резерва необходимо выявить:

- стратегические и тактические кадровые запросы;
- фактическое состояние КР, степень подготовленности сотрудников;
- процент уменьшения численности «запасных» сотрудников за последние несколько лет;

– число высвобожденных административных единиц, которые могут реализовать себя в других подразделениях;

– должности, с которых можно перемещать специалистов;

– лиц, ответственных за работу с КР, расстановку кадров.

Определить, какую сумму на формирование резерва кадров может потратить организация. Если бюджет ограничен, рационально заниматься развитием уже трудоустроенных сотрудников, а не отбирать в КР внешних специалистов.

Этап № 2. Необходимо провести подбор сотрудников для резерва.

Подбор сотрудников занимает много времени, так как на этом этапе проводится комплексная работа, состоящая из взаимодополняемых процедур. Если над КР работает несколько менеджеров, необходимо разграничить обязанности, определить критерии отбора.

В целом при подборе «запасных» необходимо:

– ознакомиться с информацией из личных дел работников, резюме, автобиографий;

– провести беседу с резервистами;

– смоделировать ситуации, приближенные к реальным рабочим условиям, понаблюдать за человеком;

– оценить итоги работы за определенный промежуток времени;

– проанализировать, соответствуют ли качества сотрудника требованиям, предъявляемым к должности.

Главная цель, которую необходимо достигнуть – собрать максимально большой объем информации о каждом работнике, его личных, профессиональных и деловых качествах, навыках. Составить карточку с требованиями и критериями, чтобы не упустить важные детали при работе с кандидатами в КР.

Проводя отбор резерва кадров, необходимо определить мотивы потенциальных сотрудников, их цели и ценности. Не погружаться в изучение ненужных фактов, личной жизни, ведь эта информация не несет особой смысловой нагрузки, но отнимает ваше время на ее анализ.

Этап №3. Формирование списка кадрового резерва [9].

После оценки кандидатов, их сравнения между собой, необходимо составить предварительный список «запасных». Разделить его на две части.

К первой отнести работников, которые отнесены к оперативной части, т.е. для замещения ключевых позиций прямо сейчас или в скором времени. Ко второй группе отнести тех, кто составит стратегический запас.

Обычно это молодые сотрудники с лидерскими задатками, которые постепенно набираются опыта. При составлении списка резервистов необходимо придерживаться следующих правил:

- определить замещаемые позиции согласно номенклатуре должностей и штатному расписанию с учетом иерархии;
- указать личную информацию о каждой штатной единице;
- зафиксировать время зачисления в КР;
- отметить результаты оценки качеств, записать предложения и рекомендации по самосовершенствованию и развитию сотрудника.

Также необходимо составить кадровый резерв на несколько лет вперед. По мере устаревания списка его требуется обновлять. При зачислении прошедших отбор резервистов руководству предприятия необходимо подготавливать ходатайство о выдвижении на должность, если она освобождается.

После отсева явно неподходящих сотрудников и зачисления в кадровый резерв перспективных специалистов, начинать работу нужно с теми, кто в целом подходит на должности, но нуждается в дополнительном обучении. Выбрать для них оптимальную программу с учетом бюджета.

Обычно используют следующие методики:

- обучение под кураторством;
- стажировка в должности под контролем наставника;
- прохождение курсов переподготовки;
- производственная практика.

Программа обучения зависит от текущего опыта, знаний резервиста. При ее выборе необходимо определиться, что нужно развить работнику, поможет ли программа достичь желаемого результата. Если при создании кадрового резерва для замещения руководящих должностей, при этом нет возможности предоставлять учебный отпуск, необходимо обращать внимание на дистанционные программы. Посмотреть примерное содержание некоторых курсов, узнать особенности такой формы обучения [7].

Обычно управление кадровым резервом организации входит в обязанности руководителя или рядового специалиста службы. В крупных организациях создают специальный отдел. Для достижения результатов в работе с КР необходимо подключать к данному вопросу непосредственных руководителей и резервистов [5].

Для каждой должности должно быть около 2-3 человек. Необходимо составлять список, рассчитать количество потенциальных рабочих мест.

Различают три основных способа выдвижения: непосредственным руководителем, вышестоящим руководителем, самовыдвижение сотрудника.

Выделяют следующие ошибки при работе с КР: работа идет без должной поддержки руководства под давлением службы персонала и отдела обучения; финансовые ограничения не позволяют использовать ряд направлений подготовки резервистов; резерв на замещение руководящих должностей составляют формально; размытость критериев отбора; нет четких критериев оценки резервистов [2].

После положительной оценки готовности резервистов необходимо решить, что делать дальше, например: при наличии открытых целевых вакансий рассмотреть кандидатов на замещение из числа успешных резервистов; запланировать и организовать адаптационные мероприятия; при отсутствии на момент окончания программы подготовки резервистов открытых вакансий запланировать мероприятия по удержанию перспективных сотрудников [1, 10].

В результате выполненной ранее работы по созданию и развитию резерва необходимо реализовать цели, для которых КР был создан, разработать дополнительные меры по удержанию ценных сотрудников.

Управление кадровым резервом – не просто формальная процедура, а настоящая работа, которой нужно систематически уделять время.

Подводя итог, отметим, что каждая организация самостоятельно решает, формировать или нет кадровый резерв. Если финансовое состояние организации позволяет обратиться в кадровые агентства по подбору персонала, то на закрытие вакансии уйдет намного меньше времени. Небольшим компаниям, индивидуальным предпринимателям и фирмам на грани банкротства лучше составить пул «запасных» сотрудников, чтобы избежать непредвиденных затрат в последующем

Библиографический список

1. Балдин К. В. Управленческие решения : учебное пособие для вузов. М. : ПРОЕКТ, 2015. 304 с.
2. Дикусарова М. Ю. Теоретико-методологические подходы к исследованию феномена кадровой политики / М. Ю. Дикусарова, М. В. Жилина, И. В. Зубкова // Проблемы современной экономики. 2016. № 6. С. 213-215.
3. Инновационные технологии в экономике и менеджменте : сборник статей / под ред. Г. И. Москвитина. М. : Русайнс, 2017. 188 с.

4. Кибанов А. В. Разработка кадровой политики организации // Кадровик. Кадровое делопроизводство. 2013. № 4. С. 23-25.
5. Корпоративное управление, комплаенс и риск-менеджмент : учебное пособие / С. Г. Буянский, Ю. В. Трунцевский. М. : Русайнс, 2016. 342 с.
6. Комиссарова Т. Ю. Кадровая политика, как ее разработать // Статья. 2014. № 3. С. 49-51.
7. Компания ЭР-Телеком [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ertelecom.ru/t/ru/page72317.html>
8. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. М. : ДЕЛО, 2016. 415 с.
9. Одегов Ю. Н. О формировании кадровой политики организации // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2013. № 6. С. 28-31.
10. Управление персоналом на российских предприятиях // Управление персоналом. 2016. № 5. С. 96-101.

К. В. Граматчикова, студент
Уральского государственного
аграрного университета

ПОНЯТИЯ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Научный руководитель: С. В. Петрякова
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

В статье рассмотрены механизмы мотивации персонала и виды мотивации, широко используемые зарубежными компаниями. Существуют различные способы мотивации, и они могут воздействовать на результат труда с разной силой, однако нет универсального метода, который применительно к разным компаниям и людям оказывал бы одинаковый эффект на активность персонала.

Мотивы и стимулы играют важную роль в трудовой деятельности человека. Без них трудовая деятельность не может осуществляться целесообразно. Но мотивы и стимулы бывают разные и могут воздействовать с различной силой, вызывая направленную или ненаправленную активность человека [4].

Ключевые слова

Мотивация персонала, материальная мотивация, нематериальная мотивация, стимул.

Проводящие в нашей стране реформы не могут быть эффективно реализованы, если у людей не будет стимулов к труду и предприимчивости в сочетании с дисциплиной и организованностью. Эффективность любых экономических мероприятий определяется, прежде всего, их взаимодействием на отношение людей к труду.

В современных условиях основными факторами конкурентоспособности любой организации стали: обеспеченность квалифицированной рабочей силой, степень ее мотивации; организационные структуры и формы работы, определяющие эффективность использования персонала [3].

Основная функция управляющей системы – стимулирование труда управляемой системы. Для разработки более эффективной системы

управления персоналом, необходимо понять, что именно побуждает людей к деятельности, какие мотивы составляют их основу.

Несмотря на то, что существует множество советов и рекомендаций, универсальной схемы до сих пор нет. Каждый сотрудник вправе менять свои желания и потребности в связи с различными факторами. Понять их, а тем более изменить, непросто, так как мотивы не только не проявляются напрямую в поведении, но часто даже не осознаются самим человеком.

Мотивация - это одна из основных функций современного менеджмента, направленная на повышение эффективности труда персонала организации.

Мотивация сотрудников является одним из основополагающих факторов успешного функционирования организации [7].

Процесс мотивации, как правило, начинается с физиологической или психологической нужды (потребности), которая побуждает человека активизировать свое поведение или создает побуждение (мотив), которое направлено на достижение определенной цели или вознаграждения. Потребности создают побуждения, направленные на получение компенсации, и именно это лежит в основе мотивации [6].

Заключается данная функция в том, что она оказывает влияние на трудовой коллектив предприятия в форме побудительных мотивов к эффективному труду, коллективных и индивидуальных поощрительных мер, общественного воздействия.

Сущность мотивации заключается в том, что поведение человека всегда мотивировано. Побуждать сотрудников к мотивации означает задеть их важные интересы, потребности в чем-либо с целью выполнения работы в соответствии с переданными им правами и обязанностями, ориентируясь на принятые управленческие решения [5].

Влияние мотивации на деятельность и поведение человека зависит от множества индивидуальных факторов.

Для того чтобы всесторонне изучить понятия мотивации необходимо рассмотреть три аспекта:

- а) что именно в деятельности человека зависит от мотивационного воздействия;
- б) в каком соотношении находятся внутренние и внешние силы;
- в) соотношение мотивации с результатами деятельности человека.

Мотив (от лат *moveo* – двигаю) – материальный или идеальный предмет, достижение которого выступает смыслом деятельности. Мотив, находясь «внутри» человека, имеет свой «индивидуальный» характер, зависящий от

множества факторов, как внешних, так и внутренних, а так же от действий других параллельно возникающих мотивов.

Выделяют несколько групп мотивов труда, которые образуют в совокупности единую систему. Мотивы содержательности труда, его общественной полезности, статусные мотивы, связанные с общественным признанием плодотворности трудовой деятельности, мотивы получения материальных благ, а также мотивы, ориентированные на определенную интенсивность работы.

Мотивы труда разделяют на социальные и биологические.

К социальным относятся: коллективизм (потребность быть в коллективе), личное самоутверждение, мотив самостоятельности, мотив надежности (стабильности), противоположный предыдущему, мотив приобретения нового (знаний, вещей), мотив справедливости, мотив состязательности, генетически присущий каждому человеку.

Биологические мотивы соотносятся с первичными физиологическими потребностями.

Сегодня многие компании делают ставку на разработку серьезных комплексных программ мотивации персонала, которые не всегда работают эффективно, поскольку при этом не учитываются особенности отдельных сотрудников.

Материальные и нематериальные способы мотивации. Мотивированный персонал – залог процветания организации. Но по-прежнему одним из самых противоречивых остается вопрос о влиянии материальных и нематериальных стимулов на качество работы сотрудников. Очевидно, что эффективная система мотивации предполагает баланс этих двух видов стимулов [8].

К формам материального стимулирования относят денежное вознаграждение за труд и дополнительные стимулы. Основной формой вознаграждения является заработная плата – важнейшая часть системы оплаты и стимулирования труда, из инструментов воздействия на эффективность труда работника.

Нематериальное стимулирование прежде всего влияет на повышение лояльности сотрудников к компании одновременно со снижением издержек по компенсации сотрудникам их трудозатрат. Нематериальное стимулирование включает в себя такие поощрения, которые не выдаются сотруднику в виде наличных или безналичных средств, однако могут требовать инвестиций со стороны компании.

Для увеличения заинтересованности персонала в результативности функционирования предприятия необходимо развивать такие стороны мотивационного воздействия как: развитие культуры предприятия как системы значимых для всего персонала корпоративных представлений, ориентация на перспективу, ценностных ориентаций и норм, которые обеспечат понимание и признание целей предприятия, согласование взаимных интересов между работниками предприятия.

Анализ возможных форм организации системы оплаты труда на предприятии по предложенной технологии, исходя из цели изменения текущей экономической ситуации позволяет предположить, что существующую систему управления персоналом важно совершенствовать в части участия работников в прибыли организации и внедрения принципа управления по целям, на основании достижения которых будет оцениваться эффективность труда каждого работника.

Материальное стимулирование совершенствуют таким способом как, разделение между работниками предприятия дополнительной прибыли, которая была получена в результате повышения производительности или качества.

Для совершенствования работы предприятия в области стимулирования труда персонала на предприятии необходимо разработать мероприятия материального стимулирования, что будет предложено далее.

Для проведения анализа сотрудниками было пройдено письменное анкетирование, по результатам которого можно сделать следующие выводы:

1. На трудовую деятельность человека напрямую влияют его потребности: работники пытаются либо чего-то добиться, либо чего-то избежать. Мотивация труда является процессом побуждения себя и других к деятельности для достижения целей фирмы и личных целей.

2. Комплекс мер, направленных на увеличение производительности труда работающих и, как результат, повышение эффективности труда и качества предоставляемых услуг входят в систему нематериального и материального стимулирования труда.

3. Разделение заработной платы на оклад, выплачиваемый в соответствии с занимаемой должностью, и вознаграждение, зависящее от результатов индивидуального вклада сотрудников, содействует наиболее беспристрастной оценке количества и качества труда персонала. Эффективность работы персонала рассматривается как часть общей эффективности работы организации. Вся технология оценки базируется на

методах экономического анализа, балльном методе и теории классификации, экспертных оценках. Методом простого опроса работников предприятия исследуемой организации был оценен относительный приоритет факторов привлекательности работы. Ответы персонала были проанализированы. Из результатов было сделано заключение, что наибольшую привлекательность для работников представляет материальная форма стимулирования труда.

4. Главным способом повысить эффективность системы мотивации и стимулирования труда является увеличение доходов от коммерческой деятельности предприятия исследуемой организации и направление части этих доходов на оплату труда. Работники должны быть компетентны в оказании предоставляемых услуг, рекомендуется вводить дифференциацию трудового вклада работников в основную деятельность. Вводить премии за качественную работу с потребителями. Информация о системе мотивации, стимулирования и оплаты труда должна быть доведена до всех сотрудников. Должна быть введена система оценивания личного вклада всех сотрудников. Важно, чтобы новая система мотивации и стимулирования была простой для понимания работника.

5. Прежде чем переходить к новой оплате нужно поставить в известность работников организации, а так же выслушать их мнение.

6. Провести анкетирование на установление удовлетворенности трудом некоторых сотрудников, так это является залогом эффективности труда.

7. По результатам проведенного анкетирования работников исследуемой организации было установлено, что основными условиями для них являются:

- потребность в безопасности и уверенности в будущем;
- потребность в уважении и самовыражении;
- социальные потребности.

В связи с проведённым анализом по мотивации и стимулированию труда персонала мною было разработано положение об оплате труда. Была предложена балльная система по результатам труда и система грейдов.

Положение об оплате труда – локальный нормативный акт, утверждаемый руководителем организации. Основной задачей положения об оплате труда является описание применяемых в организации механизмов расчёта и выплаты заработной платы

Положение об оплате труда носит прежде всего информационный характер, мотивация должна стать эффективная модель стимулирования вклада каждого работника в повышении результативности работы отрасли в контексте коллективного регулирования социально-трудовой сферы и учета

особенностей различных социально-экономических групп персонала предприятий.

Подводя итоги можно сказать, что основой системы мотивации должна стать эффективная модель стимулирования вклада каждого работника в повышении результативности работы отрасли в контексте коллективного регулирования социально-трудовой сферы и учета особенностей различных социально-экономических групп персонала предприятий. Также в дополнение можно заметить, что в данной организации руководство постоянно демонстрирует работу по удовлетворению требований и ожиданий персонала предприятия показывая перспективу продвижения по службе, наделяя наиболее перспективных сотрудников дополнительными полномочиями, предоставляя всем равные стартовые возможности. Активно поощряется участие работников предприятия в принятии управленческих решений методом проведения общих и дифференцированных собраний, созданием специальных рабочих групп, ориентированных на решение четко поставленных задач и достижений определенных целей.

Библиографический список

1. Александрова Н. А., Воронин Б. А., Набоков В. И., Петрова Л. Н., Фатеева Н. Б. Управление персоналом организации : учебник // Уральский государственный аграрный университет. Екатеринбург, 2017. 225 с.
2. Воронин Б. А. Система управления сельским хозяйством в российской федерации: состояние, проблемы совершенствования // Управленец. 2010. № 1-2. С. 40-48.
3. Воронин Б. А., Серебренникова М. С., Петрова Л. Н. Совершенствование системы материальной мотивации на примере АО «СМАК» // Аграрный вестник Урала. 2018. № 10 (177). С. 10.
4. Воронин Б.А., Серебренникова М.С., Фатеева Н.Б. Влияние мотивации персонала на устойчивую экономическую деятельность организации // Аграрное образование и наука. 2018. № 4. С. 9.
5. Воронин Б. А., Серебренникова М. С., Фатеева Н. Б. Система мотивации персонала в ООО «Птицефабрика Ирбитская» // Аграрный вестник Урала. 2018. № 8 (175). С. 12.
6. Плешков А. А., Петрова Л. Н. Управление мотивацией персонала и совершенствование системы стимулирования труда в организации // Молодежь и наука. 2018. № 4. С. 108.

7. Серебrenникова М. С., Фатеева Н. Б., Алимарданова Н. А. Корпоративная культура, как фактор мотивации // Аграрный вестник Урала. 2017. № 3 (157). С. 17.
8. Серебренникова М. С., Фатеева Н. Б. Актуальные проблемы мотивации и стимулирования труда // Аграрное образование и наука. 2015. № 4. С. 29-32.
9. 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.

К. В. Граматчикова, студент
Уральского государственного
аграрного университета

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Научный руководитель: Л. Н. Петрова,
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

Термины «персонал», «сотрудники», «рабочие», «штат» очень часто используются в теории и практике управления. Между этими терминами проводят аналогию и не приводят различий.

Ключевые слова

Структура, кадры, управление персоналом.

В современных условиях организации различных форм собственности работают, считаясь с законами и требованиями рынка, овладевая различными типами экономического поведения, приспособлявая все стороны производственной деятельности к конкретной возникающей ситуации. В связи с этим вклад каждого работника в конечные результаты деятельности организации очень важен [5].

Структура персонала организации - это совокупность всех работников предприятия, обеспечивающих реализацию его функций. Это основной ресурс предприятия, от использования которого зависит эффективность функционирования предприятия. Так же можно рассмотреть следующее понятие структуры персонала организации: «совокупность отдельных категорий работников, объединенных по какому-либо признаку» [1, с. 126.].

Персонал является важнейшей частью организации и имеет сложную взаимосвязанную структуру. Системный анализ позволяет рассматривать персонал как взаимосвязь структур, выделенных по различным признакам. В первую очередь следует обратить внимание на структуру персонала по категориям. Существуют различные подходы к классификации персонала в зависимости от профессии или должности работника, уровня управления, категории работников.

Персонал является самым большим активом для любой организации, и сохранение персонала на протяжении многих лет является отличным

способом построить сильную команду и поддержать сильную идентичность в вашей организации [5].

1. *Рабочие или производственный персонал* - осуществляют трудовую деятельность в материальном производстве с преобладающей долей физического труда. Они обеспечивают выпуск продукции, ее обмен, сбыт и сервисное обслуживание. Рабочих можно разделить на две основные категории:

- основной персонал – рабочие, занятые в технологических процессах, изменяющих форму, структуру, свойства, пространственное положение предмета труда, в результате чего создаются материальные продукты и услуги;
- вспомогательный персонал – рабочие, связанные с обслуживанием оборудования и рабочих мест во вспомогательных подразделениях: ремонтных, транспортных, инструментальных, складских.

2. *Служащие или управленческий персонал* осуществляют трудовую деятельность в процессе управления производством с преобладающей долей умственного, интеллектуального труда. Основным результатом их трудовой деятельности является изучение проблем управления, создание новой информации, изменение ее содержания или формы, подготовка управленческих решений, выбор наиболее эффективного варианта, реализация и контроль исполнения. Служащие объединяются в несколько подгрупп:

- Руководители, осуществляющие функции общего управления. Условно их подразделяют на три уровня:
 - высший (организации в целом),
 - средний (основных структурных подразделений),
 - низовой (работающий с исполнителями).

К руководителям относят также их заместителей и главных специалистов. В совокупности они образуют администрацию, в состав которой также включают отдельных лиц, не относящихся к руководству, но выполняющих вспомогательные управленческие функции, например, сотрудников кадровых служб.

- Специалисты различного профиля. Они заняты созданием и внедрением в производство новых знаний, а также разработкой вариантов решения отдельных производственных и управленческих проблем, решение которых входит в компетенцию руководителей.

- Технические исполнители. Они осуществляют подготовку и оформление документов, учет, контроль, хозяйственное обслуживание (например,

кассиры, делопроизводители, архивариусы, коменданты). В современных условиях, учитывая вышеприведенную классификацию, на предприятиях, в промышленных организациях принято подразделять всех работников на две группы: промышленно-производственный и непромышленный персонал. В состав промышленно-производственного персонала (персонала основных видов деятельности) входят лица, работающие в основных и вспомогательных, научно-исследовательских и опытно-конструкторских подразделениях, аппарате управления, занятые созданием продукции, услуг или осуществляющие обслуживание этих процессов.

Помимо рабочих и служащих, о которых было сказано выше, к промышленно-производственному персоналу относят младший обслуживающий персонал, учеников и пожарно-сторожевую охрану.

К младшему обслуживающему персоналу относятся работники, обеспечивающие поддержание санитарно-гигиенических условий на предприятии (работники душевых, гардеробных, уборщики помещений).

Ученики – немногочисленная категория лиц, которые проходят производственное обучение непосредственно на рабочих местах.

Работники пожарно-сторожевой охраны обеспечивают на предприятии пожарную безопасность, следят за состоянием и исправностью противопожарных средств и выполняют функции охраны промышленных предприятий.

К непромышленному персоналу (персоналу не основных видов деятельности) обычно относят работников, которые не принимают участия в выпуске продукции. Их целевая установка – обеспечение и обслуживание предприятия. Это работники, занятые в транспортном хозяйстве, жилищно-коммунальном обслуживании, сфере социального обеспечения и других непроизводственных подразделениях.

Структура персонала организации может выглядеть иначе, если рассматривать ее как важнейшую составляющую часть любой организации и основную характеристику системы [1, с. 127.].

Организационная структура – это состав и соподчиненность взаимосвязанных звеньев в управлении, которые включают аппарат управления и производственные подразделения.

Штатная структура определяет количественно – профессиональный состав персонала, состав подразделений и перечень должностей, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников.[1, с. 127-128.]

Функциональная структура отражает разделение управленческих функций между руководством и отдельными подразделениями.

Ролевая структура характеризует коллектив по участию в операционном процессе, коммуникационным и поведенческим ролям.

Социальная структура характеризует трудовой коллектив по социальным показателям (пол, возраст, профессия, квалификация, национальность, образование и др.) [4].

Среди показателей социальной структуры наибольшее значение в управлении персоналом имеют такие показатели, как пол, возраст, стаж работы и семейное положение. Рассмотрим их подробнее.

Во-первых, структура персонала по полу (гендерная структура) основана на делении работников на мужчин и женщин в общей численности, а также в различных возрастных и профессиональных группах.

Во-вторых, структура персонала по возрасту характеризуется долей лиц соответствующих возрастов в его общей численности. При изучении возрастного состава применяются следующие группировки: 16, 17, 18, 19, 20–24, 25–29, 30–34, 35–39, 40–44, 45–49, 50–54, 55–59, 60–64, 65 и старше.

В-третьих, структура персонала по стажу может рассматриваться в двух аспектах: по общему стажу и стажу работы в данной организации. Общий стаж группируется по следующим периодам: до 16 лет, 16–20, 21–25, 26–30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 лет и более. Стаж работы в данной организации характеризует стабильность трудового коллектива [1, с.128].

Если рассматривать персонал как единую систему, то основной ее характеристикой будет являться структура персонала. Структура персонала – совокупность устойчивых взаимосвязей между характеристиками персонала, обеспечивающими сохранение основных свойств персонала при различных внешних и внутренних изменениях.

Чтобы управлять деятельностью организации, администрация должна владеть методами управления персоналом и, при необходимости, методами изменения структуры персонала [6, с. 29].

Существует несколько методов прогнозирования потребности организации в персонале. Некоторые из них могут быть применимы и для изменения структуры персонала. К этим методам можно отнести следующие:

- метод экстраполяции, часто используемый и простой. Достоинством его является общедоступность, малозатратность. Суть его состоит в перенесении закономерности и тенденций прошлого периода на будущий. Недостаток метода – не всегда удается учесть изменения во внешней среде и в развитии

организации. Данный метод хорош при краткосрочной стратегии развития предприятия, для предприятий со стабильной структурой, действующих в стабильной среде;

- метод отношений. Суть данного метода состоит в вычислении соотношения между причинным фактором и количеством и качеством персонала. Например, соотношение производственных рабочих (численность, профессия, разряд) к годовому производственному плану, а также соотношение численности инженерно-технических работников к численности производственных рабочих. Существенное влияние на изменение структуры персонала могут оказать технологические и административные изменения;

- метод экспертных оценок. Данный метод основывается на использовании мнений специалистов для изменения количественных и качественных характеристик персонала. Обычно для участия в экспертизе привлекают главных специалистов и руководителей подразделений предприятия. Использование их знаний и опыта позволяет дать обоснованную оценку персонала и сделать прогноз развития. На процедуру проведения экспертизы оказывают влияние размер предприятия и число руководителей подразделений.

Рассмотренные методы анализа структуры персонала имеют свои недостатки и преимущества. Чтобы сократить процент погрешности при определении структуры персонала, целесообразно использовать комплексный метод, который обобщил бы все вышеприведенные методы. При суммировании результатов этих методов мы получим более точный результат для принятия решения.

Таким образом, можно заключить, что структура персонала есть совокупность отдельных групп работников, объединенных по какому-либо признаку, например: профессиональная принадлежность (профессиональная структура), уровень квалификации (квалификационная структура), возраст, пол и образование (структуры по уровню образования и половозрастная) и т. п.

В управлении персоналом важен системный подход, позволяющий все время формировать новые направления работы с людьми, создавать более гуманные отношения и обеспечивать психологический микроклимат в коллективе, способствующие повышению трудовой активности и самоотдаче персонала [7, с. 32].

Для того чтобы приступить к такому сложному управленческому процессу, как изменение структуры персонала, необходимо хорошо владеть (помимо рассмотренных) методами изменения структуры персонала, чему должен предшествовать глубокий и детальный анализ структуры персонала.

Библиографический список

1. Александрова Н. А, Васильцова Л. И., Фатеева Н. Б. Основы кадровой политики и кадрового планирования : учебное пособие. Екатеринбург : УрГАУ, 2014. С. 126-137.
2. Журавлев Н. В., Карташев С. А., Маусов Н. К., Одегов Ю. Г. Персонал: Словарь понятий и определений. М. : Экзамен, 1999. 512 с.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. М. : Инфра-М, 2010. 695 с.
4. Воронина А. Б., Фатеева Н. Б. Культура управления персоналом в организации // Молодежь и наука. 2017. № 3. С. 71.
5. Симачкова Н. Н., Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. К проблеме совершенствования развития персонала // Бизнес. Образование. Право. 2019. № 4 (49). С. 180-183.
6. Зарубина Е. В. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами в современных российских организациях // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 29.
7. Зарубина Е. В. Предмет, методология, понятийный аппарат науки «Управление человеческими ресурсами» // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 32.

МЕТОДЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИЯХ СОТОВОЙ СВЯЗИ

Научный руководитель: Л. Н. Петрова,
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

В связи с текучестью кадров в организации значительный характер имеет подбор персонала. Подбор персонала, осуществляемый на высоком уровне, поможет со временем приумножить доход компании, повысить эффективность труда и поднять корпоративный дух компании. В статье предлагается сделать подбор персонала более качественным и организованным в организации.

Ключевые слова

Подбор, отбор, сотрудник, вакансии.

Актуальность темы исследования связана с тем, что любая организация требует от управляющих структур грамотного управления для развития и процветания предприятия. Совершенствование отбора персонала при приеме на работу необходимо регулярно проводить, поскольку это основной момент и первоначальный, а если на начальных этапах не будут разработаны эффективные методы, то далее будут неблагоприятные последствия для предприятия – текучесть кадров, не удовлетворенность персонала работой, падение имиджа предприятия и другие [3].

Уральский филиал ОАО «Мегафон-Ритейл» – дочерняя компания ОАО «МегаФон», развивающая розничный бизнес компании «МегаФон». В организации работают более 14 тыс. человек. В салонах связи осуществляется обслуживание действующих и подключение новых абонентов, продажа сотовых телефонов, аксессуаров, устройств для выхода в сеть Интернет. Стратегическая цель Компании – стать самой эффективной сервисной и сбытовой сетью среди операторов сотовой связи в России.

Но для того, чтобы активно развиваться и оставаться конкурентоспособной организацией, а также снизить текучесть кадров необходимо качественно и внимательно относиться к подбору персонала.

Подбор персонала – наиболее ответственный этап в управлении персоналом. Умение нанимать на работу наиболее подходящих людей гарантирует получение дохода, а не работу в убыток, а также снижает текучесть кадров. Грамотный человек в организации является ее важным ресурсом, а выбрать грамотного человека среди целого ряда кандидатов на вакантную должность представляет собой большую проблему [5].

Подбор персонала – это бизнес-процесс, который направлен на поиск и привлечение сотрудника, чьи профессиональные качества, навыки и умения соответствуют требованиям организации. Ключевым звеном в подборе персонала можно назвать определение адекватных требований к кандидатам.

В целом эффективность работы предприятия зависит от квалификации работников, их размещения и их использования, что влияет на объемы и темпы роста производства, а также на использование материально-технических средств [4].

В настоящее время в ОАО «МегаФон Ритейл» подбор персонала проходит в форме заполнения анкет и беседы с потенциальными кандидатами. Для того, чтобы больше узнать будущего работника я предлагаю использовать тест на выявление навыков коммуникабельности и стрессоустойчивости.

Тест

1. Делитесь ли Вы своими переживаниями?
2. Охотнее ли вы излагаете свою точку зрения в письменном виде, чем в устном?
3. Волнительно ли для Вас участие в какой-либо комиссии по рассмотрению в стрессовых ситуациях?
4. Верите ли Вы, что существует проблема во взаимопонимании людей разных поколений?
5. Выбивает ли Вас из колеи ожидание предстоящей деловой встречи?
6. Оказываясь один на один с незнакомцем Вы первым вступаете с ним в беседу?
7. Не откладываете ли Вы визит к врачу до того момента, когда становится неважно?
8. Стесняетесь ли Вы выступать на публике?
9. Вам предлагают съездить в командировку. Сделаете ли Вы все возможное чтобы избежать командировку?
10. Раздражает ли Вас когда к Вам обращаются с просьбой чужой человек?
11. Постесняетесь ли Вы напомнить знакомому, что тот должен вам деньги?

12. Вы приходите в ужас когда видите длинную очередь в любом месте? Для того чтобы избежать ее готовы ли Вы отказаться от своего намерения, нежели томиться в ожидании?

13. Услышав ошибочное высказывание по хорошо известному Вам вопросу, вступите ли Вы в спор?

14. В кафе Вам подали ошибочное блюдо. Промолчите ли вы?

15. Вызывает ли у Вас досаду чья то просьба разобраться в той или иной теме(вопросе)?

Оценка ответа:

«ДА»-2 балла;

«НЕТ»- 0 баллов;

«ИНОГДА»- 1 балл.

Ключ к тесту

– 25-32 балла: некоммуникабелен, на вас трудно положиться в деле, которое требует совместных усилий, неразговорчивы, замкнуты, предпочитаете одиночество. Совет: развить коммуникативные навыки, не отчаиваться и работать над собой как можно больше.

– 24-20: общительный, в неизвестной обстановке чувствуете себя вполне уверенно. Новые проблемы не пугают. Но все же с незнакомыми людьми сходитесь с осторожностью, не сторонник споров и дискуссий, если же доводится спорить то в ваших высказываниях много сарказма. Совет: недостатки исправимы, обдумываете свои выводы, анализируете подобные ситуации.

– 14-19: коммуникабельный, любознательный, готовы слушать собеседника, терпимы в общении с людьми. Отстаиваете свою точку зрения без вспыльчивости. Идете навстречу новым людям. Вас раздражает многословие, экстравагантные выходки и шумные компании. Совет: в различных поведениях людей ищите положительные стороны, будьте снисходительнее ведь каждый человек- это неординарная личность.

– 9-13: общительный, порой даже сверх меры. Любопытна, разговорчивы, любите высказывать свою точку зрения по разным вопросам, что иногда вызывает раздражение у окружающих людей. Любите бывать в центре внимания. Иногда вспыльчивы, но быстро отходите. Совет: работайте над усидчивостью, терпением, отвагой при столкновении с серьезными проблемами.

– 4-8: Вы- «рубаха-парень»- общительность бьет из Вас ключом. Вы всегда в курсе дел, любите принимать участие в спорах, дискуссиях, хотя

заурядная тематика может вызвать у Вас хандру. Беретесь за дело, хотя не всегда можете довести его до конца. Совет: боритесь с этим недугом, обдумываете каждое слово или решение, так как по этой причине руководители и коллеги относятся к Вам с опаской и сомнением.

– 0-3: Ваша коммуникабельность носит болезненный характер. Вы говорливы, многословны, вмешиваетесь в дела, которые не имеют к Вам никакого отношения. Вы – причина разных конфликтов в окружении. Вспыльчивы, обидчивы, нередко необъективны. Серьезная работа - не для Вас! Совет: воспитываете в себе терпимость, сдержанность, уважительное отношение к другим людям. Берегитесь судить о проблемах, в которых ВЫ совершенно некомпетентны.

Кроме этого предлагается внести изменения в этап предварительного собеседования по телефону, поскольку необходимо подобрать более квалифицированный персонал, подходящий к требованиям вакансии, и в последующем назначать собеседование.

Благодаря некоторым этапам подбора персонала можно выявить у кандидата его личностные и профессиональные качества.

Существует несколько этапов процесса подбора [8. с. 27]:

1. Необходимо выявить потребность в новых кадрах. Как только появляется потребность в новых сотрудниках, открываются соответствующие вакансии.

2. Поиск соискателей. В зависимости от специфики компании и численности работников, проблема поиска решается различными способами. Например:

- поиск внутри фирмы;
- с помощью сотрудников;
- с помощью объявлений в СМИ;
- обращение в частные кадровые агентства;
- Поиск в ВУЗах.

3. Анализ поданных резюме. Каждый специалист по кадрам ориентируется на определенные показатели (опыт работы, уровень образования, семейное положение).

4. Предварительное собеседование по телефону. Основная цель данного этапа - пригласить потенциального кандидата на собеседование. В ходе разговора может выясниться, что работа человеку не нужна. Следовательно, из всех выбранных резюме отсеиваются еще работники, которым не подошла данная вакансия.

Скрипт телефонного интервью с соискателем представлен ниже:

...добрый день! Меня зовут ... компания ОАО «МегаФон Ритейл»

Увидела ваше резюме на сайте ...Удобно сейчас говорить?

Вы еще в поиске работы?

Чем бы Вы хотели заниматься на будущем месте работы/ а чем нет?

Если есть опыт в продажах: что не понравилось в работе в продажах?

«+»Если кандидат говорит о том, что : -Хочет общаться с людьми, помогать; -Хотел бы динамичную работу, а не работу в офисе; -Чтобы работа не была монотонной; - Интересна сфера деятельности компании.	«-»Если кандидат говорит, что: -Готов работать только в рамках должностной инструкции; - Не хочет работать с проблемными клиентами и заниматься активными продажами; - Говорит, что все равно чем заниматься;
--	--

Почему Вы ушли с прежнего места работы?

«+» Кандидат положительно отзывается о предыдущей компании: - Не было карьерного роста и профессионального развития; - Не было возможности приобрести новые навыки.	«-»Кандидат отрицательно отзывается о предыдущем месте работы: -Мало платили; -Был плохой руководитель и коллеги.
---	---

А как Вы поняли, что нет возможности для развития? Что вы делали для приобретения новых навыков?

«+» Кандидат говорит о том, что: - В компании необходимо отработать определенное количество времени, чтобы дальше развиваться; -Приводит примеры, как брал на себя допзадачи, но это не оценили.	«-» Кандидат говорит о том, что: - Хорошо работал и ждал, когда это оценит руководство; -Хотел получить повышение, т.к. считал себя самым достойным.
--	--

Могли бы Вы рассказать о целях, которые перед собой ставили за последние полгода?

«+» Если кандидат говорит о цели: - Адекватная (выполнимая и корректная); - Не навязанная; - Социально полезная или связанная с самосовершенствованием; - Не мелкая (существенная)	«-» Если кандидат говорит о цели, которая: - Неадекватная; - Неконкретная; - Навязанная; - Разрушительная (приносящая вред окружающим).
--	---

Что вы сделали для достижения тех целей, которые Вы назвали?

«+» - Если кандидат говорит о конкретных шагах которые способствовали достижению цели; - если шаги, предпринятые для реализации цели, имеют четкие временные рамки.	«-» - Если цель была достигнута без усилий со стороны кандидата; - Действия кандидата были эгоистичными и приносили вред окружающим.
---	--

Приглашение на интервью.

Если кандидат проявляет необходимые компетенции и отвечает параметра подбора.

Готов(а) пригласить Вас на собеседование, которое состоится ...(дата, время) Оно будет проходить в формате личного интервью/ассесмента по адресу...

Отказ после телефонного интервью в случае:

- кандидат не проявляет необходимые компетенции;
- кандидат молчит, не может связно ответить на заданные вопросы;
- кандидат говорит о том, что «больше никуда не берут», «мне все равно где работать»;
- кандидат ведет себя не корректно(хамит);
- кандидат демонстрирует яркие дефекты речи;
- кандидат ищет работы на короткий срок.

5. Интервью с соискателем. Собеседование проводится с целью оценки компетенций, которыми владеет соискатель.

6. Передача руководителю наиболее подходящих резюме.

7. Собеседование с руководителем. Подобные собеседование носят лишь формальный характер. Многие руководители полностью доверяют специалистам из HR-отдела, а некоторые действуют по принципу – своих сотрудников нужно знать в лицо- и проводят беседу с потенциальным работником компании.

8. Принятие решения. Принимает окончательное решение руководитель, ориентируясь на выводы, сделанные специалистами по управлению персоналом. Принятому на работу кандидату сообщается о положительном решении руководства и согласовывается дата выхода на рабочее место.

В дальнейшем специалисты помогают новому сотруднику адаптироваться в коллективе на время испытательного срока.

Не следует думать, что в ОАО «МегаФон Ритейл» процесс подбора персонала очень прост. На деле же это очень трудоемкая тщательная и тяжелая работа службы управления персоналом.

Из всего выше сказанного можно сказать, что отбор персонала на предприятиях и в организациях значительно изменился, что также продиктовано проводимой политикой [2]. При наборе персонала, как правило, проводятся конкурсы на замещение вакантных должностей. При приеме на работу, персонал обязательно проходит тестирование, которое показывает не только квалификацию персонала, но и личностные качества человека, его коммуникационные способности и многое другое [6]

Возможность руководства организации правильно подобрать хорошего специалиста по работе с персоналом, очень быстро повысит эффективность труда не только главного бухгалтера, который ранее выполнял обязанности менеджера по персоналу, но еще и остальных сотрудников организации [7].

Результатом хорошего выполнения работы по отбору персонала является снижение текучести кадров, большей удовлетворенностью работников службой и, как результат, большей эффективностью предприятия [9, с. 93].

Библиографический список

1. Александрова Н. А., Воронин Б. А., Набоков В. И., Петрова Л. Н., Фатеева Н. Б. Управление персоналом организации : учебник // Уральский государственный аграрный университет. Екатеринбург, 2017. 225 с.
2. Куанышпаева А. К., Шарипова Н. Ф. Совершенствование методов отбора персонала в организации // Молодежь и наука. 2017. № 4-1. С. 75.
3. Москаленко О. В., Фатеева Н. Б. Совершенствование отбора и набора персонала на примере ООО «ГАЗНАЛАДКА» // Молодежь и наука. 2016. № 8. С. 15.
4. Петрова Л. Н., Куимова В. А., Шарипова Н. Ф. Особенности закрепления кадрового потенциала на предприятиях 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. 353-356.

5. Плетнёва М. А., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Совершенствование процесса отбора и найма персонала на примере государственного автономного учреждения социального обслуживания населения // Молодежь и наука. 2019. № 4. С. 94.

6. Фатеева Н. Б. Инновации в сфере комплектования персонала (на примере организаций АПК Свердловской области) // Аграрный вестник Урала. 2014. № 5. 98 с.

7. Шмерко Л. С., Шарипова Н. Ф. Внедрение инструментов для отбора персонала в организации // Молодежь и наука. 2017. № 4-1. С. 84.

8. 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.

9. 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. 2019. С. 91-94.

МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ: КЛЮЧ К ЭФФЕКТИВНОМУ УПРАВЛЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Научный руководитель: Н. Ф. Крутикова,
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

В статье рассматривается необходимость мотивации сотрудников для эффективного управления организацией. Основное внимание в этой статье уделяется важным концепциям и теорий мотивации сотрудников. Утверждается, что не только материальные ценности, такие как деньги, но и дружеские отношения на рабочем месте, благодарность руководства, перспектива карьерного роста и т.д. также являются факторами, которые могут мотивировать сотрудника.

Ключевые слова

Мотивация, работник, мотивация сотрудников, управление, управление персоналом.

Современный рынок характеризуется высоким уровнем конкуренции, и организации, независимо от их размеров, сталкиваются, так или иначе, с проблемой текучести персонала. Чтобы этого избежать, следует создать и поддерживать позитивное и лояльное отношение сотрудников к компании, где они трудятся. До тех пор, пока сотрудники организации не будут удовлетворены, мотивированы на достижение личных целей и достижение целей организации, добиться успеха организации будет очень непросто. Данная тема актуальна в наше время, поскольку одним из условий, обеспечивающих конкурентоспособность современной организации, является эффективная мотивация [1, с. 404].

По сути, человеческие ресурсы, другими словами, сотрудники организации являются самой центральной частью управления компании, поэтому необходимость влиять на них и убеждать их о важности достижения цели компании становится ключевой задачей руководителей. Каждая организация, как государственная, так и частная, ориентирована на цели,

которые ставит перед собой. Данный процесс преследует одну цель - это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия [4, с. 34]. Поэтому, чтобы закрепить успех в достижении своих целей менеджеры должны постоянно способствовать формированию мотивации к работе своих сотрудников.

Доказано, что если сотрудники не мотивированы, они не могут достичь желаемого уровня производительности. Для того чтобы работник был мотивирован выполнять свои профессиональные обязанности, он должен понимать, что его потребности удовлетворяются. Таким образом, удовлетворение потребностей сотрудника представляет собой необходимый аспект мотивационного процесса персонала. Довольный и счастливый сотрудник, несомненно, внесет вклад в реализацию организационных целей и задач, в то время как недовольный человек может даже действовать таким образом, что реализация целей и задач организации может быть полностью нарушена. Это подчеркивает важность удовлетворенности сотрудников своей деятельностью.

Мотивация представляет собой силы внутри человека, которые влияют на направленность, интенсивность и настойчивость действий. Мотивация - причина действий, желаний и потребностей людей.

Люди мотивированы, чтобы прийти вовремя, закончить проект на несколько часов раньше или нацелиться на многие другие дела. Интенсивность, представляет собой объем усилий, направленных на достижение цели. Направленность действий, можно сказать, что мотивированный человек - вектор, который имеет направление и силу. Например, два сотрудника могут быть заинтересованы в том, чтобы закончить свой проект на несколько часов раньше (направленность), но только один из них приложил достаточно усилий (интенсивность) для достижения этой цели. Другими словами, интенсивность - это то, насколько вы подталкиваете себя к выполнению задачи. Настойчивость относится к непрерывности усилий в течение определенного времени.

Исследование системы управления мотивацией труда персонала и удовлетворенности персонала – едва ли не единственный способ взглянуть на организацию глазами ее сотрудников [2, с. 3219].

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 [6, с. 2].

Любой менеджер должен стремиться получить максимум от каждого отдельного члена своей команды или рабочей группы, и это может потребовать мотивации разных работников по-разному, при этом мотивируя команду или группу в целом. Это требует создания хорошей «рабочей среды», основанной на духе доверия и сотрудничества между руководством и другим персоналом.

Менеджер по персоналу наряду с другими менеджерами играет важную роль в развитии и поддержании хорошей рабочей среды.

Исходя из вышеизложенного, можно сказать, что мотивация является намерением в достижении цели. Когда называют кого-то мотивированным, подразумевают, что человек пытается выполнить определенную задачу. Мотивация, несомненно, важна, чтобы хорошо работать. Однако, одной лишь мотивации недостаточно. Обладание навыками и знаниями, необходимыми для выполнения работы - также важно и иногда является необходимым фактором эффективности.

Среди финансовых, экономических и человеческих ресурсов, последние являются более важными и имеют возможность наделять компанию конкурентным преимуществом по сравнению с другими. Но для того, чтобы повысить конкурентоспособность комплекса и его инновационную перестройку, необходим высококвалифицированный персонал, способный выполнить эти задачи [7, с. 48]. Работоспособность сотрудников в основном зависит от многих факторов, таких как оценка трудовой деятельности, мотивация сотрудников, удовлетворенность сотрудников, компенсация, обучение и развитие, безопасность на рабочем месте, организационная структура и другие.

На мотивацию сотрудников влияют как личные характеристики, так и внешняя среда.

Процесс мотивации, как правило, начинается с физиологической или психологической нужды (потребности), которая побуждает человека активизировать свое поведение или создает побуждение (мотив), которое направлено на достижение определенной цели или вознаграждения. Потребности создают побуждения, направленные на получение компенсации, и именно это лежит в основе мотивации [3, с. 108]. Все эти взаимосвязи определяются теорией мотивации, которая подразделяется на две группы: содержательные (классическая, иерархическая А. Маслоу, трехфакторная Д. Мак-Клелланда, двухфакторная Ф. Герцберга) и процессуальные (теория ожидания В. Врума, теория справедливости, модель Л. Портер – Э. Лоулера).

По теории А. Маслоу, потребности следует располагать в виде пирамиды, в основании которой лежат первичные потребности, а вершиной - вторичные. А. Маслоу доказал, что потребности человека удовлетворяются строго последовательно [5, с. 41].

Для человека более важны потребности низких уровней, которые являются основанием пирамиды, без них вторичные потребности не могут быть реализованы. По мере того, как человек удовлетворяет потребности нижнего уровня, следующая более высокая потребность в иерархии становится основным мотиватором.

Согласно теории мотивации Дэвида Мак Клеелланда (1961г.), структура потребностей высшего уровня сводится к потребностям: власть; успех; участие (социальные потребности).

Возможно, управлять такими потребностями, отправляя сотрудников на курсы, тренинги, образовательные программы, профессиональную переподготовку, подготавливая тем самым работников к переходу по иерархии на более высокие ступени по карьерной лестнице. Как правило, такие люди имеют широкий круг общения и постоянно стремятся его расширить. Менеджеры должны стараться способствовать этому.

Теория ожиданий В. Врума (1964г.) определяет то, что важным условием мотивации становится определенный характер поведения, а не только его потребности. Человек должен ожидать и надеяться, что выбранный им вектор поведения приведет к желаемому результату.

Теория мотивации Портера – Лоулера. Учеными были введены три переменные, которые оказывают влияние на размер вознаграждения: затраченные усилия, личностные качества человека и его способности и осознание своей роли в процессе труда.

Все компании используют деньги, поощрение, премию или другие виды вознаграждений, чтобы повысить мотивацию и поощрение сотрудников. Чтобы эффективно использовать заработную плату в качестве мотиватора, руководство должно учитывать структуру оплаты труда, которая должна включать в себя пособия, пенсию, медицинское страхование и т.д. Однако, отметим, что проблемам мотивации в отечественных организациях традиционно уделяется недостаточно внимания [8, с. 179].

При разработке правильной системы мотивации сотрудников происходит повышение продуктивности труда, так как сформированная внутренняя мотивация положительно влияет на деятельность специалистов в 89 % случаях и как следствие возрастает прибыльность предприятия. Продуманная

мотивация активизирует трудовую деятельность работников, повышает эффективность всей системы управления персоналом [9, с. 180].

Библиографический список

1. Шонова М. Д., Шарипова Н. Ф. Совершенствование инструментов мотивации персонала // Молодежь и наука. 2017. № 4-1. С. 85.
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. Плешков А. А., Петрова Л. Н. Управление мотивацией персонала и совершенствование системы стимулирования труда в организации // Молодежь и наука. 2018. № 4. С. 108.
4. Батаева А. С., Шарипова Н. Ф. Совершенствование управления нематериальной мотивации в организации // Молодежь и наука. 2018. № 2. С. 34.
5. Зарубина Е. В., Петрова Л. Н. Основные теории мотивации // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 41.
6. 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.
7. Каптановская О. М., Шарипова Н. Ф. Разработка системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в организации // Молодежь и наука. 2018. № 2. С. 47.
8. Симачкова Н. Н., Дамбаева И. В., Зарубина Е. Д. Государственная кадровая политика в России через призму исторической ретроспективы // Образование и право. 2018. № 2. С. 178-183.
9. 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.

РАЗВИТИЕ ОТЕЧЕСТВЕННОГО АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Научный руководитель: И. П. Чупина,
доктор экономических наук, профессор Уральского ГАУ

Аннотация

В статье рассматривается стимулирование отечественного производителя продовольствия для увеличения его доли на продовольственном рынке, а также обеспечение безопасности по отношению к иностранным товаропроизводителям. Повышение конкурентоспособности отечественного производителя и дальнейшее развитие страны.

Ключевые слова

Отечественный производитель, агропромышленный комплекс, сельскохозяйственная продукция, стимулирование, конкуренция, продовольственная безопасность.

Как многофункциональная система сельское хозяйство выполняет не только производственную, но и совокупность других функций (трудовую, природоохранную, ресурсную, социальную, демографическую и др.). Трудовая функция реализуется непосредственно в сфере агропредпринимательства, природоохранная – в сдерживании процессов деградации сельскохозяйственных земель и изъятия их из оборота, ресурсная – в обеспеченности сельскохозяйственным сырьем предприятий и в потреблении ресурсов первой сферы агропромышленного комплекса (АПК) [2].

Следовательно, необходимо учитывать всю важность стимулирования агропредпринимателей, обеспечения их безопасности в условиях борьбы с иностранными производителями, так как это необходимо для дальнейшего развития и сохранения достаточного уровня продовольственного самообеспечения страны. Поэтому наиболее предпочтительной и гибкой мерой протекционистской политики должно стать применение переменных

компенсационных сборов, величина которых определяется как разница между защитной и мировой ценами. Регулирование с помощью фиксированных пошлин или налогов на импорт продовольствия не позволяет оперативно реагировать на меняющиеся условия и имеет целый ряд ограничений.

Гибкая протекционистская политика позволяет стимулировать рост объемов производства необходимого отечественного товара и снижение затрат на его производство, задавать условия конкуренции между завозимыми извне и внутренними товарами через повышение или понижение цен реализации импортной продовольственной продукции на внутреннем продовольственном комплексе.

Основной целью протекционистской политики, проводимой государством по отношению к отечественным сельскохозяйственным товаропроизводителям, является создание гибкой системы регулирования импорта сельскохозяйственной продукции для обеспечения равных условий для конкуренции по продуктам, внутренние цены на которые при сложившемся обменном курсе сопоставимы с мировыми, и защиты по продуктам, внутренние цены на которые выше мировых [6].

Необходимо подчеркнуть, что механизм обеспечения продовольственной безопасности включает «систему социально-экономических и институционально-правовых норм по предотвращению угроз, ведущих к потере обеспеченности населения основными продуктами питания». Система предусматривает «постоянный мониторинг производства и импорта продуктов питания, а также потребления на душу населения с учетом их доступности». Одновременно вырабатываются предельно допустимые значения потребления продуктов питания на душу населения, снижение которых может привести к дестабилизации общества [5].

В целом, результативность функционирования экономического механизма сельского хозяйства определяется конкурентоспособностью его хозяйствующих субъектов: как частных, так и государственных. Современные экономические условия в Российской Федерации ставят новые задачи повышения конкурентоспособности сельского хозяйства с учетом глобализации мирового хозяйства. В этих условиях повышается значение тех мер по обеспечению устойчивого экономического роста и повышению конкурентоспособности сельского хозяйства, которые могут быть предложены экономистами-аграрниками.

Следует отметить, что под устойчивым ростом, а точнее сказать, устойчивым развитием сельского хозяйства понимается многоцелевая (многоаспектная) категория, включающая минимум пять составляющих, а именно:

- 1) экономическая устойчивость и обеспеченность финансовыми ресурсами для расширенного воспроизводства;
- 2) расширенное воспроизводство всех ресурсов;
- 3) развитие производства на основе инноваций;
- 4) улучшение экологии;
- 5) устойчивое социальное развитие сельских территорий.

Лишь реализация всех перечисленных составляющих экономического развития может обеспечить конкурентоспособность отечественного сельского хозяйства на внутреннем и внешнем рынках.

Причем в обобщенном виде конкурентоспособность компании определяется совокупностью факторов, атрибутов качества продукции и эффективности ее деятельности на рынке, атрибутов качества продукции и эффективности маркетинговой деятельности [4].

При определении эффективности производства продовольствия необходимо [7, с. 31]:

- учитывать отраслевые особенности сельского хозяйства, повышение экономического плодородия земли, отношение прироста объема продукции и чистого дохода на единицу земельной площади и голову скота;

- обеспечивать доведение технического прогресса до создания системы машин для комплексной механизации и автоматизации производства, обеспечивающей максимальный выход высококачественной продукции и снижение затрат совокупного труда при минимальной величине затрат функционирующих производственных фондов;

- оценивать экономическую эффективность и экологические последствия производства продовольствия не только с точки зрения отдельных хозяйств, сельского хозяйства как отрасли, но и экономики в целом.

Наиболее эффективной мерой, позволяющей компенсировать влияние колебаний цен мирового рынка на внутренний рынок, признается регулирование через установление индикативных цен на товар, привязанных к себестоимости производства продукции в стране [8, с. 43].

Анализ последствий использования тарифных мер регулирования в целом, проводимый отечественными и зарубежными исследователями, позволяет заметить, что тарифные меры успешно ликвидируют

диспропорции в ценах мирового и внутреннего рынка. Однако не делают рынок более предсказуемым и, применяя только эти меры, нельзя обеспечить поступление определенного объема продовольствия и гарантировать сохранение баланса спроса и предложения [3].

Параллельно с тарифными мерами регулирования может применяться нетарифное регулирование, осуществляемое через квотирование и лицензирование импорта. По мнению некоторых исследователей, не накладывает количественный ограничений на импорт, но в то же время способствует обеспечению прозрачности рынка и осуществлению контроля за качеством продукции. Так, механизм квотирования хорош тем, что он очень динамичен. Во-первых, квоты распределяются обычно на конкурсной основе, во-вторых, общий объем квот может пересматриваться каждый год в зависимости от конъюнктуры. При этом объемы поступления импортного товара заранее известны всем субъектам рынка, что делает рынок гораздо более прогнозируемым и стабильным [1].

Основная цель, которую преследует государство установлением квот, - сделать экономически выгодным производство только определенного количества продукции, поскольку запретить частному предпринимателю административным путем производить продукцию в условиях современного законодательства и социально ориентированной экономики развитых стран невозможно. Государство предоставляет производителю возможность продать по завышенной цене, по сравнению с ценами мирового рынка, определенный объем продукции, который необходим для удовлетворения потребностей страны [9, с. 24]. Создавая определенные условия для производства ограниченного объема продовольствия, государство в то же время устанавливает запреты на реализацию объемов, превышающих объем предоставленной квоты на внутреннем рынке. Несмотря на то, что меры, казалось бы, противоречат принципам рыночной экономики, ряд исследователей полагает, что можно говорить о социальной ориентированности и экономическом порядке в данном случае, поскольку обеспечивается сохранение определенного уровня занятости, а также производства и реализация продовольствия по необходимым ценам.

Библиографический список

1. Бурец Ю. С., Акерман Е. Н., Акерман Е. А., Волохова А. М. Анализ востребованности и эффективности государственной поддержки

инновационной деятельности (на примере регионов АИРР) // Вопросы инновационной экономики. 2016. № 4. С. 293-302.

2. Вартанова М. Л. Региональные аспекты развития агропромышленного комплекса, сельских территорий и продовольственной безопасности // Российское предпринимательство. 2017. № 5. С. 869-886.

3. Вартанова М. Л. Система показателей по оценке доступности и достаточности продовольственного обеспечения населения региона // Евразийский союз ученых. 2016. № 30. С.46-49.

4. Окенова А. О. Применение международного опыта финансово-кредитной поддержки сельскохозяйственных товаропроизводителей в Кыргызской республике // Экономика. 2017. № 4. С. 195-206.

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.

6. Чупина И. П. Современное социально-экономическое положение аграрных предприятий региона // Аграрный вестник Урала. 2011. № 4. С. 107-109.

7. Рущицкая О. А. О влиянии текущего кризиса на развитие российского продовольственного рынка // Аграрная Россия. 2016. № 6. С. 29-33.

8. Астратова Г. В., Климук В. В., Рущицкая О. А. Маркетинговые исследования на рынке органических продовольственных товаров: особенности использования графического анализа. Екатеринбург, 2016.

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

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ОНЛАЙН-КРЕДИТОВАНИЯ

Научный руководитель: И. П. Чупина,
доктор экономических наук, профессор Уральского ГАУ

Аннотация

В данной статье рассмотрены вопросы, связанные с онлайн-кредитованием, которое на сегодняшний день пользуется большой популярностью у множества людей, так как, это быстро и очень удобно. Рассмотрены вопросы, связанные с перспективой развития в онлайн-кредитовании. Выявлены преимущества и недостатки онлайн кредитования.

Ключевые слова

Интернет, кредит, онлайн-кредитование, банк, деньги.

Впервые банки стали выдавать кредиты онлайн в 2013–2014 году. Чаще всего эта услуга предоставлялась на покупку ноутбуков, гаджетов и бытовой техники. Сегодня услугу по получению кредита онлайн предоставляют и мелкие компании, и крупные. Но если судить по статистике, то предоставляет услугу только четверть всех существующих интернет-сервисов по продаже таких товаров.

По данным результатов опроса было выяснено, что количество покупателей в интернет-магазинах значительно увеличилось бы, если бы сервисы предоставляли им услугу онлайн-кредитования. По результатам того же опроса известно, что выдает такие кредиты всего 1% Интернет-ресурсов, в то время, когда в обычных магазинах число тех, кто предоставляет кредит, составляет 15-20%. Сегодня наиболее востребованными являются небольшие кредиты на покупку. Их сумма варьируется от 10 до 15 тысяч рублей [1].

Интернет открыт для кредитно-денежных отношений. Это касается и финансовой стороны жизни индивидуума. В интернете можно не только выбрать интересующий товар, но и оплатить его, заказать доставку на дом. Дальнейшее развитие интернет-сервисов позволило человеку, не выходя из дома управлять своим банковским счетом, получить кредит. Онлайн кредитование пользуется сегодня большой популярностью, потому что это

удобно, быстро. Наиболее удобной и, пожалуй, самой современной формой кредитования является онлайн - кредитование. Что же такое онлайн-кредитование – это возможность получения кредита, не выходя из дома. Точнее, вы можете оформить кредит в понравившемся вам банке сидя за компьютером, при этом нет нужды идти в отделение банка [1].

Большинство онлайн-кредитов выдается под конкретные бизнес-операции, то есть получатель кредита, пуская деньги в дело, получает определенную прибыль, а потом возвращает кредитодателю его деньги и часть прибыли. Иногда берутся мелкие суммы денег, для того чтобы дополнить оборот. Особенностью онлайн-кредитов является то, что большинство из них не выдается на потребительские нужды, так как в онлайн-режиме (если дело не касается очень крупных сумм) не потребуют справку о доходах, а скорее спросят, для чего вам нужны деньги [5].

Заем, оформляемый онлайн, являет собой способ занять некую сумму денег, не покидая дом и не общаясь напрямую с кредитодателем, он оформляется путем отправления заявки на получение денег посредством интернета [2].

Кредитные предложения охватывают на сегодня практически все стороны жизни: от получения потребительских кредитов до ипотечных или на приобретение автомобиля. Огромное значение система кредитования онлайн имеет для развития малого и среднего бизнеса. Помимо самих кредитов, заемщики охотно берут микрозаймы и карты в онлайн режиме. Это самый быстро растущий сектор. Ведь здесь нет серьезных проверок и больших сумм. Все это позволяет практически полностью автоматизировано выдавать средства [3].

В настоящее время почти все банки России занимаются кредитованием с использованием сетевых технологий с целью привлечения максимально большего количества клиентов, нуждающихся в кредите онлайн или желающих оформить кредит онлайн. Для кредитора данный вид займа является крайне рискованным, и об этом необходимо помнить. Таким образом, кредитные организации вынуждены платить деньги только тем заемщикам, которые могут похвастаться хорошей кредитной историей. Если же говорить об особенностях услуги, то здесь можно выделить как положительные, так и негативные стороны. О каких же преимуществах онлайн - кредитования идет речь?

Во-первых, кредит через интернет оформляется в течение нескольких минут, а сама процедура понятна и доступна даже ребенку. При этом

заемщик должен быть предельно внимателен со своими запросами, ведь банк готов предоставить больший кредит, чем человек может потянуть. Следовательно, лучше сразу определиться с максимальной суммой и умерить свой пыл.

Во-вторых, данный вид кредитования является универсальным. Заемщик может не только получить необходимую сумму, но и приобрести любой вид товара через интернет, к примеру, мебель, бытовую технику, персональный компьютер и так далее. Появляется даже шанс оплатить свою туристическую поездку, обучение или лечение.

В-третьих, о справках и поручителях можно забыть – данные бумажки кредитору не нужны. При этом рассмотрение заявки занимает не более получаса, что существенно экономит нервы и деньги потенциальному клиенту. Кроме этого, для привлечения клиентов банки идут на различные выгодные хитрости, к примеру, предоставляют возможность льготного погашения задолженности.

Любое кредитование имеет свои недостатки – это бесспорно. Основным из них является высокие процентные ставки, которые соизмеримы с рисками, на которые вынужден идти банк. Хотя, больше всего неудобств испытывают именно банковские учреждения, ведь при подобном способе выдачи займа всегда есть риск остаться без денег [1].

Установлено, что сервис онлайн - кредитования в перспективе будет развиваться. Этому также способствует и то, что банки начинают все больше внимания уделять обслуживанию клиентов при помощи интернета. Банковские учреждения все больше начинают развивать инструменты, которые помогают любому интернет - магазину полностью удовлетворить все требования своих клиентов. Как утверждают эксперты, в ближайшее время произойдет скачок в данном направлении, и спрос на экспресс - кредитование онлайн значительно возрастет [4].

Всё сказанное выше свидетельствует о том, что сервис онлайн - кредитования является перспективным и развивается. Этому также способствует и то, что банки начинают всё больше внимания уделять обслуживанию клиентов при помощи интернета [6, с. 106]. Банковские учреждения всё больше начинают развивать инструменты, которые помогают любому интернет - магазину полностью удовлетворить все требования своих клиентов. Всё более входят в нашу жизнь технологии, а это значит, что в ближайшее время произойдет скачок в данном направлении, и спрос на кредиты онлайн значительно возрастет.

Библиографический список

1. Малюга Н. С. Кредит онлайн и его перспективы // Перспективы развития информационных технологий. 2016. № 32. С.146.
2. Бровкина Н. Е. Закономерности и перспективы развития кредитного рынка в России : монография. 2-е изд., стер. М. : КноРус, 2016. С. 248.
3. Киреев В. Л. Банковское дело : учебник. М. : КноРус, 2012. С. 239.
4. Лаврушин О. И. Роль кредита и модернизация деятельности банков в сфере кредитования : монография. М. : КНОРУС, 2012. С. 267.
5. Чупина И. П. Особенности налогообложения в сельском хозяйстве Российской Федерации // Аграрный вестник Урала. 2011. № 10. С. 67-69.
6. Стожко К. П., Рушицкая О. А., Кружкова Т. И. Евразийская интеграция: настоящее и будущее // Аграрный вестник Урала. 2016. № 3 (145). С. 102-108.

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ КАК КЛЮЧЕВАЯ ФУНКЦИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Научный руководитель: Н. Б. Фатеева,
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

В статье рассмотрены сущность кадровой стратегии, ее роль в развитии предприятия и в обеспечении его конкурентных преимуществ, рассмотрены этапы формирования кадровой стратегии и факторы, оказывающие влияние на процесс разработки.

Ключевые слова

Кадры, кадровая стратегия, кадровая политика, процесс стратегического планирования.

В современных условиях организации различных форм собственности работают, считаясь с законами и требованиями рынка, овладевая различными типами экономического поведения, приспособлявая все стороны производственной деятельности к конкретной возникающей ситуации [1].

Кадровая стратегия в настоящее время является ключевой функциональной стратегией для предприятий малого бизнеса.

Сегодня все больше руководителей убеждены в том, что конкурентным преимуществом предприятия, прежде всего, является его персонал. Именно знания, уровень подготовки и квалификации, особенности организации работы, постоянное развитие и стимулирование персонала могут стать преимуществом, которое недостижимо для конкурентов [7, с. 182].

С развитием конкуренции как со стороны государственных, так и частных медицинских центров кадровая стратегия становится все больше первичной и определяющей общую стратегию предприятия, направленную на успех в конкурентной борьбе. Успех в конкурентной борьбе медицинских центров определяется, прежде всего, высокой квалификацией, качественной и эффективной работой кадров. Это в свою очередь определяет перспективную значимость как системы управления

персоналом в целом, так и ее кадровой стратегии. Следовательно, кадровая стратегия должна способствовать стремлению кадров к достижению целей долгосрочного и успешного развития предприятия.

В настоящее время однозначного определения понятия «кадровой стратегии» не существует. Многие специалисты - авторы учебников по управлению персоналом пытались сформулировать понятие «кадровая стратегия» в таблице 1.

Таблица 1

Основные определения кадровой стратегии предприятия

Определение кадровой стратегии	Автор, источник
Разработанное руководством организации приоритетное, качественно определенное направление действий, необходимых для достижения долгосрочных целей по созданию высокопрофессионального, ответственного и сплоченного коллектива и учитывающих стратегические задачи организации и ее ресурсные возможности	Кибанов А. Я. [4], Черных М.Н.
Констатация того, какой компания хочет себя видеть, куда она хочет идти и, в общих чертах, как она собирается это сделать. Стратегия определяет направление движения компании с учетом конкретного внешнего окружения с целью создания устойчивого конкурентного преимущества. Также – констатация намерения, определяющего средства для достижения целей, связанного с долгосрочным распределением значительных ресурсов компании, с гибким соответствием этих ресурсов и способностей особенностям внешнего окружения	Армстронг М. [2]
Способ реализации «кадровой политики» предприятия, на основе кадровой политики формируется кадровая стратегия в тот или иной период времени, а выбранная кадровая стратегия диктует выбор тех или иных кадровых мероприятий. Стратегия – это комплекс действий, осуществляемых на разных уровнях управления для реализации политики фирмы	Комиссарова Т.А. [5]
Программный способ мышления и управления, обеспечивающий согласование целей, возможностей предприятия и интересов работников, который предполагает не только определение генерального курса деятельности предприятия, но и повышение мотивации, заинтересованности всех работников в его реализации	Маслов Е.В. [6]

Анализ данных таблицы позволяет выделить общее в представленных определениях:

- кадровая стратегия определяется большим количеством факторов и связана со стратегическими действиями предприятия в целом. Изменение внешней и внутренней среды влечет за собой смену или корректировку стратегии предприятия и требует своевременных изменений структуры и численности кадров, их навыков и квалификации, стиля и методов управления;

- цели кадровой стратегии определяются общими стратегическими целями предприятия. При этом фундаментальной целью кадровой стратегии является обеспечение устойчивого конкурентного преимущества предприятия путем удовлетворения его потребности в квалифицированных, приверженных и мотивированных сотрудниках;

- кадровая стратегия характеризуется долгосрочным характером, что, прежде всего, определяется ее направленностью на разработку и изменение психологических установок, мотивации, квалификации и структуры кадров.

Обобщая вышеизложенное, можно сделать вывод, что кадровая стратегия является частью общей стратегии предприятия и следствием перспективного планирования его хозяйственной деятельности. Кадровая стратегия направлена на объединение различных аспектов управления кадрами с целью стимулирования и оптимизации их влияния на сотрудников, улучшения их трудовых качеств и квалификации.

А. Я. Кибанов к основным составляющим стратегии управления персоналом относит:

- охрану и условия труда, технику безопасности персонала;
- формы и методы регулирования трудовых отношений;
- методы разрешения производственных и социальных конфликтов;
- установление норм и принципов этических взаимоотношений в коллективе, разработка кодекса деловой этики;
- политику занятости в организации, включающая анализ рынка труда, систему найма и использования персонала, установление режима работы и отдыха;
- профориентацию и адаптацию персонала;
- меры по наращиванию кадрового потенциала и лучшему его использованию;

- совершенствование методов прогнозирования и планирования потребности в персонале на основе изучения новых требований к работникам и рабочим местам;

- разработку новых профессионально-квалификационных требований к персоналу на основе систематического анализа и проектирования работ, выполняемых на различных должностях и рабочих местах;

- новые методы и формы отбора, деловой оценки и аттестации персонала;

- разработку концепции развития персонала, включающей новые формы и методы обучения, планирования деловой карьеры и профессионально-служебного продвижения, формирования кадрового резерва с целью опережающего проведения этих мероприятий по отношению к срокам появления потребности в них;

- совершенствование механизма управления трудовой мотивацией персонала;

- разработку новых систем и форм оплаты труда, материального и нематериального стимулирования работников;

- меры по улучшению решения правовых вопросов трудовых отношений и хозяйственной деятельности;

- разработку новых и использование существующих мер социального развития организации;

- совершенствование информационного обеспечения всей кадровой работы в рамках выбранной стратегии;

- мероприятия по совершенствованию всей системы управления персоналом или ее отдельных подсистем и элементов [4].

В каждом конкретном случае кадровая стратегия может содержать не все, а только отдельные ее элементы, при этом набор этих составляющих будет различным в зависимости от целей и стратегии предприятия.

Основными этапами разработки кадровой стратегии являются:

- 1) определение долгосрочных перспектив развития предприятия и его основных подразделений, определение масштаба его деятельности;

- 2) разработка мероприятий и операционных процедур для достижения стратегических целей предприятия;

- 3) разработка кадровой стратегии, выбор структур и подходов в области управления кадрами.

На первом этапе определяется или пересматривается миссия предприятия, устанавливаются стратегические важные цели. Определение миссии состоит в установлении смысла существования предприятия, его предназначения,

роли и места. Миссия характеризует направление развития предприятия, на которое оно ориентируется, исходя из рыночных потребностей, характера потребителей, особенностей услуг и наличия конкурентных преимуществ. Формулирование целей и задач заключается в описании характера и уровня деловых притязаний предприятия. Цели и задачи должны создавать мотивацию персонала, работающего на предприятии.

Разработка кадровой стратегии осуществляется на основе глубокого систематического анализа факторов внешней и внутренней среды, в результате чего может быть представлена целостная концепция развития кадров и организации в целом в соответствии с ее стратегией.

Факторы внешней среды определяются макросредой и микросредой – непосредственным окружением предприятия, имеющим направленное воздействие и контакты с системой управления кадрами.

Факторы внешней среды организации оказывают существенное влияние на процесс принятия управленческих решений. К таким факторам, например, относятся: законодательная система в сфере услуг; система высшего и среднего образования, появление новых технологий, оборудования и т.д.

Факторы внутренней среды - это та часть общей среды, которая находится в рамках конкретного предприятия, и которые оказывают постоянное и самое непосредственное воздействие на функционирование предприятия. Внутренняя среда любого учреждения анализируется по следующим направлениям: кадры - потенциал, квалификация, мотивация и т.п.; финансовые и материальные ресурсы; организация управления; организация производства, включающая организационные, технико-технологические характеристики; организация маркетинга; наличие и состояние организационной культуры и т. п.

После проведения анализа факторов разрабатывается принципиально важный документ, в котором определяются цели и задачи предприятия, разграничиваются направления деятельности, фиксируются долгосрочные целевые установки.

Далее следует разработка общефирменной стратегии на определенный отрезок времени – на срок от 5 до 10 лет. При этом, так как любое предприятие действует, как правило, в нескольких стратегических областях, то для каждой из них должны предусматриваться свои цели и ресурсы. Определяются факторы успеха, которые обеспечивают преимущества борьбы с конкурентами.

На следующем этапе разрабатываются функциональные стратегии, в том числе и кадровая стратегия. Кадровая стратегия при этом должна отвечать следующим требованиям [8, с. 27]:

- усиливать возможность предприятия противостоять конкурентам на соответствующем рынке за счет кадрового потенциала;

- создавать условия для развития и эффективного использования кадрового потенциала, повышения его квалификации и компетентности, что позволит расширить конкурентные преимущества предприятия;

- способствовать полному раскрытию способностей кадров к творческому, инновационному развитию, для достижения, как целей предприятия, так и личных целей сотрудников.

На последнем этапе реальность целей, методов и планов, намеченных на предыдущих этапах стратегического планирования, обосновывается путем разработки долгосрочных финансовых планов.

Таким образом, кадровая стратегия – это приоритетные направления действий любого предприятия, учитывающие его стратегические задачи и ресурсные возможности, направленные на формирование и развитие высокопрофессионального, сплоченного и ответственного коллектива нацеленного на эффективное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей. Процесс стратегического планирования является инструментом, обеспечивающим нововведения и изменения в организации для обеспечения конкурентных преимуществ предприятия [9, с. 93]. Для разработки стратегии необходимо проводить анализ среды, который направлен на выявление угроз и возможностей, возникающих во внешней среде по отношению к предприятию, а также сильных и слабых сторон, которыми обладает организация.

Персонал является самым большим активом для любой организации, и сохранение персонала на протяжении многих лет является отличным способом построить сильную команду и поддержать сильную идентичность в вашей организации [10, с. 98].

Библиографический список

1. Александрова Н. А., Васильцова Л. А., Фатеева Н. Б. Основы кадровой политики и кадрового планирования. Екатеринбург : Изд-во УрГАУ, 2014. С. 45-47.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. М. : Питер, 2012.

3. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. М. : Инфра-М, 2009.
4. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник. М. : Инфра-М, 2009.
5. Комиссарова Т. А. Управление человеческими ресурсами. М. : Дело, 2013.
6. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия. М. : Инфра-М, 2009.
7. Симачкова Н. Н., Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. К проблеме совершенствования развития персонала // Бизнес. Образование. Право. 2019. № 4 (49). С. 180-183.
8. 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.
9. 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. 2019. С. 91-94.
10. Чупина И. П., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Подготовка кадров в области инновационных технологий в деятельности сельскохозяйственных предприятий // Аграрный вестник Урала. 2019. № 7 (186). С. 96-100.

«ТАЙНЫЙ ПОКУПАТЕЛЬ» – НЕОБХОДИМОСТЬ ИЛИ ИЗЛИШЕСТВО В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Научный руководитель: Л. Н. Петрова,
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

В условиях кризиса многие компании сокращают бюджеты на маркетинговые программы. И это понятно. Каждая инвестиция в бизнес должна быть абсолютно взвешенной. Использование инструмента «Тайный покупатель» в это время может быть одной из таковых. Ведь именно сейчас, в такой непростой для бизнеса период, очень важно получить информацию о точном состоянии дел, как это видит потребитель. Понять, что надо потенциальному клиенту, чтобы он оставил деньги именно у вас! И это будут не многочисленные выкладки аналитиков и финансистов о том, как и что, происходит у других, а точные данные о текущей ситуации сервиса в вашем бизнесе (или в бизнесе ваших ближайших конкурентов).

Ключевые слова

Тайный покупатель, оценка персонала, кризис.

Если обратиться к мировому опыту кризисов прошлых лет, то легко найти множество примеров, когда компании эффективно использовали экономический спад и увеличивали продажи, поднимались на ведущие позиции в своих секторах. Одной из составляющих подобного успеха стало увеличение инвестирования в инструменты продаж.

В условиях кризиса множество компаний тщательно анализируют результативность работы персонала и его количество. Это не удивительно, ведь любой проект и бизнес-процесс построен, так чтобы генерировать прибыль, если же не следить за издержками и не трудиться над их сокращением, то кризис переживут буквально единицы [4].

Реальность такова, что качественный сервис удерживает уже имеющихся у компании клиентов и привлекает новых, а также создает ей такую репутацию, которая вызывает у людей желание сотрудничать именно с этой

организацией. Клиенты, довольные уровнем обслуживания, рекомендуют компанию своим друзьям, родственникам и знакомым, благоприятными отзывами создают и укрепляют ее положительный имидж на рынке. Привлечение нового клиента обходится фирме гораздо дороже, чем удержание существующего. Поэтому сейчас большинство предприятий заинтересовано не только в разработке новых продуктов, технологий, маркетинговых стратегий и т. д., но и в обучении персонала и контроле соблюдения им стандартов обслуживания. Радикально изменилась и собственная мотивация продавца. Остались в прошлом истории о том, что продавец живет в компании не больше года и, уходя в поисках лучшей жизни, уносит опыт и вложенные в его обучение деньги. Теперь продавцы крепко держатся за свое место: найти работу в ситуации кризиса - дело не простое, потерять - гораздо легче [5].

В ситуации кризиса и резко ограниченного количества денежных средств запланированных покупок будет совершаться все меньше, зато импульсных - гораздо больше. Не секрет, что настроение у населения сейчас резко снижается, и эта тенденция будет продолжаться. Что нужно человеку с плохим настроением? Правильно: чтобы развлекли, поддержали, ободрили, отвлекли. Импульсная покупка - исключительно результат заинтересованности продавца, эмоциональной «включенности» в клиента. Восторженное: «Вам так идет!!!» - становится волшебным заклинанием. Начинает действовать логика (вернее, ее отсутствие): «денег нет, но и это - не деньги». Вот он - реальный источник увеличения продаж [5].

Однако все мы знаем, что на одном энтузиазме и эмоциональности далеко не уедешь. И речь не только о «синдроме выгорания», который, тем не менее, никто не отменял. Успешность продаж - это не только «шаманство», но четкие технологии и правила общения, из которых вырастает искусство коммуникации и складывается представление клиента о том, что в нем заинтересованы. Если обогатить профессиональный арсенал продавцов именно этими стандартами, вожаемые результаты не заставят себя ждать.

Оценка эффективности труда сервисного персонала - задача не из простых, и для ее решения необходимо комплексно использовать разные методики. Одна из них - технология «Тайный покупатель».

Она заключается в использовании специально разработанных показателей для оценки качества обслуживания потребителей, деятельности сотрудников, проверки соблюдения стандартов мерчендайзинга [1]. Подготовленные агенты совершают регулярные визиты в магазины (в том числе, в торговые

точки дистрибьютора, если есть такая договоренность) под видом обычных клиентов. Технология подразумевает проведение проверок систематически и в определенные сроки. Данная процедура может иметь разные названия: «секретный (таинственный, виртуальный) покупатель», «анонимный аудит», «телефонные проверки».

С помощью «Тайного покупателя» можно выполнять следующие задачи: [3]

- контролировать и оценивать качество сервиса;
- снижать текучесть потребительской аудитории (после разработки и проведения мероприятий по устранению ошибок в обслуживании);
- стимулировать необходимый образ действий сотрудников (с помощью мотивирующих систем вознаграждения);
- обеспечивать качество поставляемых товаров и услуг;
- поддерживать программы продвижения;
- осуществлять аудит цен и соответствия стандартам мерчендай-зинга (для компаний, занимающихся розничной торговлей);
- анализировать деятельность конкурентов;
- дополнять данные маркетинговых исследований;
- выявлять необходимость обучения и возможности для роста продаж;
- обучать и развивать персонал (полевые тренинги, супервизия);
- сохранять позитивные отношения с потребителями.

Область применения проверок «Тайный покупатель» обширна: их используют банки, предприятия розничной торговли, производители товаров, гостиницы, рестораны, кинотеатры, развлекательные центры, оздоровительные клубы и многие другие.

Одной из причин проведения проверок «Тайный покупатель» может служить территориальная разрозненность подразделений компании. Если филиалы расположены в одном регионе, то осуществлять аудит вполне способны специально подготовленные штатные сотрудники, а если работу персонала нет возможности контролировать собственными силами, то в этом случае целесообразна технология «Тайный покупатель». Кроме того, причиной ее использования служит сервисная ориентированность организации, так как контролируется деятельность персонала, взаимодействующего с клиентами. Такие проверки - это «стимул» для поддержания рабочего тонуса. Когда сотрудники знают, что любой покупатель может быть агентом, контролирующим качество их работы, это не позволяет расслабляться [2].

О необходимости повышения сервиса в настоящих условиях понимают многие розничные сети, ведь при изменении спроса на товар и услуги ценность каждого клиента возрастает, значит, и обслуживать его нужно лучше, чем прежде [6, с. 83].

Инвестиции в повышение качества обслуживания способны дать высокую отдачу, поскольку у компаний, прививших сотрудникам высокое качество обслуживания, больше вероятность выиграть в борьбе за клиента и выжить в условиях кризиса [6, с. 83].

Опыт прошлых лет показывает, что у переживших кризис компаний маржинальность не снизится, а возрастет. Упадет оборачиваемость сетей. А вот потенциальная доходность с каждой покупки будет больше, чем в докризисный период. И во многом - за счет качества обслуживания.

Библиографический список

1. Александрова Н. А., Воронин Б. А., Набоков В. И., Петрова Л. Н., Фатеева Н. Б. Управление персоналом организации : учебник // Уральский государственный аграрный университет. Екатеринбург, 2017. 225 с.
2. Баринова Т. Если в кризис ты упал, кто тебе поможет? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.mshopper.ru/index.php?pid=286>.
3. Дугина А. Тайный покупатель - союзник HR-службы : справочник по управлению персоналом. 2009. № 6 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.pro-personal.ru/journal/311/8259/?sphrase_id=389351.
4. Фатеева Н. Б., Савельева О. А. Высвобождение персонала в условиях кризиса // Молодежь и наука. 2017. № 3. С. 94.
5. Филякова Е. Инвестиции в продавца – инвестиции в потребителя// Управление магазином. 2009. № 2. С. 43-44 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://trad7emanagement.ru/archive/?act=view&id=59>.
6. 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. 2019. С. 91-94..
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.

ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Научный руководитель: Н. Н. Симачкова,
кандидат исторических наук, доцент Уральского ГАУ

Аннотация

Есть компании, которые реализуют проект по оценке персонала в целях оптимизации ее численности за счет собственных сил.

Движущая сила всей деятельности организации – ее персонал. От уровня квалификации персонала зависит эффективность деятельности организации и степень достижения ее целей. Знания, умения, трудовые навыки персонала фирмы становятся все более важным стратегическим ресурсом по сравнению с финансовым и производственным капиталом. Работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, знаниям и навыкам работников, очень быстро изменяются как внешние условия, так и внутренние условия функционирования организации, что ставит большинство российских организаций перед необходимостью подготовки персонала к сегодняшним и к завтрашним изменениям

Ключевые слова

Управление персоналом, оценка, персонал, навыки, эффективность.

Оценка персонала - это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места.

Оценка работников является стержнем всей работы с персоналом, центральным элементом системы управления персоналом, поскольку все кадровые решения в значительной степени опираются на ее результаты [5].

Цели оценки персонала:

- Административная цель достигается путем принятия обоснованного административного решения (повышение или понижение по службе, перевод на другую работу, направление на обучение, увольнение) на основе результатов оценки деятельности персонала.

- Информационная цель заключается в том, что и работники, и руководители имеют возможность получить достоверную информацию о деятельности. Такая информация является крайне важной для работника в плане совершенствования своей деятельности, а руководителям дает возможность принять правильное решение.

- Мотивационная цель состоит в том, что оценка сама по себе является важнейшим средством мотивации поведения людей, так как адекватно оцененные затраты труда будут обеспечивать дальнейший рост производительности труда работников, но только в том случае, если труд человека будет оценен соответственно его ожиданиям.

Оценка системы мотивации может быть проведена при помощи достаточно широкого выбора показателей, которые определяются в зависимости от целей исследования. Многообразие показателей и методов оценки системы мотивации обусловлено многообразием инструментов мотивации, а также наличием эффекта от стимулирования как на уровне работника, так и на уровне трудового коллектива и организации в целом [7].

Задачи оценки персонала:

- оценить потенциал для продвижения и снижения риска выдвижения некомпетентных сотрудников;
- определить затраты на обучение;
- поддерживать у сотрудников чувство справедливости и повышать трудовую мотивацию;
- организовать обратную связь с сотрудниками о качестве их работы;
- разрабатывать программы обучения и развития персонала.

Субъекты оценки персонала:

- линейные руководители. Как правило, они являются главными действующими лицами при деловой оценке персонала. Отвечают за объективность и полноту информационной базы для проведения оценки, проводят оценочные беседы;

- работники службы управления персоналом;
- коллеги и работники, имеющие структурные взаимосвязи с оцениваемыми;
- лица, не имеющие непосредственного отношения к оцениваемому сотруднику.

В последнее время на практике часто применяется комбинированная оценка, когда оценщиком выступает не один субъект, а сразу несколько.

Объект оценки — тот, кого оценивают. В качестве объекта оценки могут быть либо отдельные работники, либо группа работников, выделенная по

определенному признаку (например, в зависимости от уровня в организационной структуре или по профессиональному признаку).

Оценить результаты труда рабочих, особенно рабочих-сдельщиков достаточно просто, так как количественные и качественные результаты их труда выражаются в количестве произведенной продукции и их качестве.

Намного сложнее оценивать результаты труда руководителей и специалистов, поскольку они характеризуют их способность оказывать непосредственное влияние на деятельность какого-либо производственного или управленческого звена.

Предметом оценки результатов труда персонала являются личные качества работников, процесс труда и результативность труда (табл. 1)

Таблица 1

**Классификация факторов, учитываемых
при проведении оценки персонала[1]**

Факторы	Содержание факторов
Естественно-биологические	▪ Пол ▪ Возраст ▪ Состояние здоровья ▪ Умственные способности ▪ Физические способности ▪ Климат ▪ Географическая среда ▪ Сезонность и др.
Социально-экономические	▪ Состояние экономики ▪ Государственные требования, ограничения и законы в области труда и заработной платы ▪ Квалификация работников ▪ Мотивация труда ▪ Уровень жизни ▪ Уровень социальной защищенности и др.
Технико-организационные	▪ Характер решаемых задач ▪ Сложность труда ▪ Состояние организации производства и труда ▪ Условия труда (санитарно-гигиенические, эргономические, эстетические и др.) ▪ Объем и качество получаемой информации ▪ Уровень использования научно-технических достижений и др.

Социально-психологические	▪ Отношение к труду ▪ Психофизиологическое состояние работника ▪ Моральный климат в коллективе и др.
Рыночные	▪ Развитие многоукладной экономики ▪ Развитие предпринимательства ▪ Уровень и объем приватизации ▪ Конкуренция ▪ Самостоятельный выбор системы оплаты труда ▪ Либерализация цен ▪ Акционирование организаций ▪ Инфляция ▪ Банкротство ▪ Безработица и др.

Несмотря на то, что существует большое количество разных подходов к оценке, все они страдают общим недостатком – субъективностью, решение во многом зависит от того, кто использует метод, или того, кого он привлекает в качестве эксперта.

Необходимые условия и требования к технологии оценки персонала:

- объективно – вне зависимости от какого-либо частного мнения или отдельных суждений;
- надежно – относительно свободно от влияния ситуативных факторов (настроения, погоды, прошлых успехов и неудач, возможно, случайных);
- достоверно в отношении деятельности – оцениваться должен реальный уровень владения навыками – насколько успешно человек справляется со своим делом;
- с возможностью прогноза – оценка должна давать данные о том, к каким видам деятельности и на каком уровне человек способен потенциально;
- комплексно – оценивается не только каждый из членов организации, но и связи и отношения внутри организации, а также возможности организации в целом;
- процесс оценивания и критерии оценки должны быть доступны не узкому кругу специалистов, а понятны и оценщикам, и наблюдателям, и самим оцениваемым (то есть обладать свойством внутренней очевидности);
- проведение оценочных мероприятий должно не дезорганизовывать работу коллектива, а встраиваться в общую систему кадровой работы в организации таким образом, чтобы реально способствовать ее развитию и совершенствованию.

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 [4].

Приоритетными ценностями для фирмы являются: эффективность работы персонала, заинтересованность, чувство ответственности. Основу концепции управления персоналом в настоящее время составляют: возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с целями и задачами [8].

Цели оценки персонала считаются достигнуты только в том случае, если её результаты и принятые на её основе решения будут доведены до исполнителей [3].

Таким образом: Целесообразны оценка эффективности кадровых программ и разработка методики их оценки. Для предприятий, проводящих постоянный мониторинг персонала, множество отдельных программ кадровой работы (оценка и аттестация, планирование карьеры, поддержание эффективного рабочего климата, планирование и т.д.) включаются в единую систему внутренне связанных задач, способов диагностики и воздействия, способов принятия и реализации решений.

Библиографический список

1. Александрова Н. А., Васильцова Л. И., Воронин Б. А. Актуальные проблемы управления, экономики, культуры : монография. Екатеринбург : УрГАУ, 2015. 338 с.
2. Александрова Н. А, Васильцова Л. И, Фатеева Н. Б. Основы кадровой политики и кадрового планирования. Екатеринбург : УрГАУ, 2014. 228 с.
3. Ахметов А. С., Шарипова Н. Ф. Совершенствование процедуры деловой оценки персонала в организации // Молодежь и наука. 2018. № 2. С. 30.
4. Воронин Б. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н. Оценка персонала на предприятиях 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. 259-263.
5. Дьяконова А. Л., Фатеева Н. Б. Оценка персонала // Молодежь и наука. 2018. № 1. С. 37.
6. Ряковский С. М. Технология проведения оценки персонала // Справочник по управлению персоналом. 2010. № 10.

7. 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.

8. 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. 2019. С. 91-94.

В. П. Калинин, студент
Уральского государственного
аграрного университета

ОСОБЕННОСТИ ЛИЗИНГА КАК ВИДА ФИНАНСОВОЙ УСЛУГИ

Научный руководитель: И. П. Чупина,
доктор экономических наук, профессор Уральского ГАУ

Аннотация

В статье рассмотрены общие характеристики лизинга, его преимущества, отличия от кредита и роль лизинга в современной экономике. В настоящее время в мировой практике лизинг является наиболее привлекательным способом финансирования инвестиций.

Ключевые слова

Лизинг, лизингодатель, лизингополучатель, финансирование, сделка, лизинговые платежи, инвестирование, кредит.

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 смешением 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 [1, 107].

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 [2].

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 [2].

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 [3].

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].

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 [4, с. 99].

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 [5, с. 18].

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. Стожко К/ П., Рушицкая О. А., Кружкова Т. И. Евразийская интеграция: настоящее и будущее // Аграрный вестник Урала. 2016. № 3 (145). С. 102-108.
2. Зотова Е. Г. Современные аспекты использования лизинга // Научный журнал. 2019. № 2. С. 29.
3. Флёрова А. Н. Что такое лизинг? // Российский внешнеэкономический вестник. 2017. № 5. С. 66.
4. Чупина И. П. Создание системы антикризисного управления в сельскохозяйственной организации // Аграрный вестник Урала. 2017. № 8 (162). С. 95-100.

5. 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.

Э. С. Канзифарова, студент
Уральского государственного
аграрного университета

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ

Научный руководитель: И. П. Чупина,
доктор экономических наук, профессор Уральского ГАУ

Аннотация

Главной целью инновационных технологий образования является качественное изменение личности учащегося по сравнению с традиционной системой, подготовка человека к жизни в постоянно меняющемся мире. Сущность такого обучения состоит в ориентации учебного процесса на потенциальные возможности человека и их реализацию.

Ключевые слова

Инновации, обучение, образование, педагогические инновации, инновационный подход.

В настоящее время в России идёт становление новой системы образования, ориентированной на вхождение в мировое образовательное пространство. Этот процесс сопровождается существенными изменениями в педагогической теории и практике учебно-воспитательного процесса. Модернизация, повешение качества и эффективности образования напрямую зависти от развития инновационных процессов [7, с. 30]. Под инновацией понимается любая новая идея, новый метод или новый проект, который намеренно вводится в систему традиционного образования. Инновации включают в себя привнесение нового в цель, содержание, методы, средства и формы обучения и воспитания, организацию совместной деятельности преподавателя и обучающихся, их методическое обеспечение [4].

Главной целью инновационных технологий образования является качественное изменение личности учащегося по сравнению с традиционной системой, подготовка человека к жизни в постоянно меняющемся мире. Сущность такого обучения состоит в ориентации учебного процесса на потенциальные возможности человека и их реализацию [6, с. 153].

Инновационный подход к обучению или воспитанию означает введение и использование педагогических инноваций.

Педагогические инновации – это:

- целенаправленные изменения, вносящие в образовательную среду новшества, улучшающие характеристики отдельных частей, компонентов и самой образовательной системы в целом;
- процесс освоения новшества (новые средства, методы, технологии, программы, и т.д.);
- поиск новых методик и программ, их внедрение в образовательный процесс и творческое переосмысление [2].

Инновационная образовательная технология - комплекс из трех взаимосвязанных составляющих:

Современное содержание, которое передается обучающимся, предполагает не столько освоение предметных знаний, сколько развитие компетенций, адекватных современной бизнес - практике. Это содержание должно быть хорошо структурированным и представленным в виде мультимедийных учебных материалов, которые передаются с помощью современных средств коммуникации [8, с. 56].

Современные методы обучения — активные методы формирования компетенций, основанные на взаимодействии обучающихся и их вовлечении в учебный процесс, а не только на пассивном восприятии материала.

Современная инфраструктура обучения, которая включает информационную, технологическую, организационную и коммуникационную составляющие, позволяющие эффективно использовать преимущества дистанционных форм обучения. В основе педагогических инноваций лежат два ключевых подхода:

Личностно ориентированный подход подразумевает ориентирование образовательного процесса на личность каждого ученика/студента. Современная педагогика должна учитывать уникальный опыт и характер каждого учащегося, развивать его индивидуальность и таланты. Реализация этого подхода включает в себя опору на принципы выбора (учащиеся могут выбирать направления, которыми они хотят заниматься), доверия (отсутствие авторитарного давления со стороны преподавателей), творчества и успеха, субъективности, индивидуальности [9, с. 128];

Компетентностный подход – новый для российской школы. Он акцентирует внимание на результате обучения, при этом результат – это не совокупность знаний, а комплекс умений, способность учащегося решать проблемы, конфликты, действовать в разных ситуациях [3].

Современная педагогика предлагает инновационные педагогические технологии.

Проектная работа – это вид деятельности, который помогает развивать творческие способности учеников, формировать в них навыки работы в коллективе. Цель проектов – актуализировать и использовать на практике, расширить и углубить полученные знания. Работа над проектом может происходить индивидуально, в парах или в микрогруппах, она подразумевает решение какой-то проблемы, поиск оптимальных решений. В школах активно используют интеграцию дисциплин в проектах, например, предлагают учащимся исследовать междисциплинарные связи языка и литературы, математики и химии, истории и биологии. Эта инновация формирует и развивает комплексное мышление, умение анализировать, устанавливать связи и создавать новые идеи, видеть целостную картину мира.

Игровые технологии выполняют несколько функций: развлекательную, терапевтическую, диагностическую, социальную. Во время игры ученики занимаются свободной развивающей деятельностью, получая удовольствие и эффект не только от результата, но и от процесса. В образовательном процессе игра используется в качестве элемента более широкой технологии, части урока или внеклассной работы. Педагогическая игра имеет чётко сформулированную цель, которая подаётся в форме игровой задачи, все участники игры подчиняются заранее подготовленным и озвученным правилам [1].

Дистанционное обучение – инновация, которая активно внедряется в европейских странах и США. На специально разработанных площадках создаются курсы, в которые входят циклы лекций, задания, расписание очных консультаций с преподаванием. Учащиеся самостоятельно организывают время и дисциплинируют себя на самообучение. Существует несколько площадок, на которых школы и университеты предлагают разные курсы в свободном доступе («Универсариум», «Лекториум», из зарубежных – «Coursera»). Школы и университеты разрабатывают собственные информационные ресурсы, которые помогают учащимся и учителям взаимодействовать и обмениваться опытом вне стен образовательных учреждений [5].

Интерактивные технологии – это методы, которые помогают поменяться местами учителям и ученикам. Взаимодействуя в группах, работая над информацией, учащиеся открывают для себя новые возможности

самообучения. Это целый комплекс методов и приёмов работы, направленных на создание деятельности, в процессе которой учащиеся взаимодействуют друг с другом, работают над решением общей задачи. Интерактивные технологии реализуются через проведение в школах семинаров, диспутов, проблемных лекций, дискуссий, на которых учащиеся могут представить свои мысли, учиться аргументировать свое мнение.

Портфолио помогает оценить динамику результатов обучения. С его помощью можно визуализировать учебные достижения и открытия. Эта инновация реализуется через такие способы накопления информации: электронные портфолио, «папки достижений», «дневники роста». В них фиксируются все наработки, проекты, собираются материалы, которые подтверждают участие в проектах, дискуссиях, результаты творческой деятельности.

Использование инновационных и информационных технологий в процессе обучения позволяет расширить информационную область по дисциплине, заинтересовать процессом обучения большинство обучающихся, а также повысить качество образования.

Библиографический список

1. Громкова М. Т. Методология педагогических инноваций в современном профессиональном образовании // *Primo aspect*. 2016. № 2. С. 68-76.
2. Пашкевич А. В. Компетентностно-ориентированный урок. Волгоград : Учитель, 2014. С. 207.
3. Цауркубуле Ж. Л. Использование инновационных технологий в формировании образовательного процесса вуза // *Технологии информатизации и управления* : сб. науч. ст. 2011. С. 443-448.
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.
5. 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. 2016. С. 16-18.
6. Дягилева Н. С., Журавлева Л. А. Сущность социокультурной идентичности молодежи в среде интернет-коммуникации // *Вестник Челябинского государственного университета*. 2009. № 42 (180). С. 152-153.

7. 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.

8. Андрюхина Л. М., Гончаров С. З., Журавлева Л. А., Кислов А. Г., Попова Е. В., Попова Н. В., Реньш М. А., Ронжина Н. В. Креативно-антропологические основы подготовки педагогов профессионального обучения и развития в системе высшего образования. Екатеринбург, 2017.

9. Зарубина Е. В., Журавлева Л. А., Симачкова Н. Н. Формирование культуры мышления в гуманитарном образовании // Социально-гуманитарное образование в современном мире: проблемы, поиски, решения : материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2019. С. 127-132.

ПРОБЛЕМЫ БАНКРОТСТВА ДЛЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Научный руководитель: И. П. Чупина,
доктор экономических наук, профессор Уральского ГАУ

Аннотация

В статье рассмотрены фирмы, признанные банкротами. Представлены динамика банкротства юридических лиц, ее причины. Обнаружены проблемы увеличения числа банкротств, а также отсутствия результативного предоставления своевременного выявления фиктивных банкротств в общей доле.

Ключевые слова

Банкротство, денежные единицы, юридические лица, несостоятельность учреждений, кредиторы.

В Российской Федерации все большее количество фирм сталкивается с вопросом несоблюдения обязанностей перед своими кредиторами. Данное обстоятельство является предпосылкой наступления банкротства. Цель исследования заключается в изучении банкротства юридических лиц, а именно в рассмотрении динамики, ключевых факторов разорения. Были поставлены и решены соответствующие задачи:

- 1) раскрыть актуальность проблемы;
- 2) проследить динамику числа банкротств за 2017–2019 годы;
- 3) проанализировать главные причины банкротства.

Банкротство либо несостоятельность учреждений считается в наше время актуальной проблемой. В средствах массовой информации регулярно публикуются широкие перечни организаций, терпящих банкротство. Число фирм, которые признаются банкротами, будет только лишь увеличиваться. Настоящим доказательством этому может быть также тот факт, что в области юридических услуг все больше специалистов переквалифицируются именно по специализации банкротство. В некоторых фирмах намеренно формируются независимые «банкротные» отделы [2].

В соответствии со ст. 2 ФЗ № 127 «О несостоятельности (банкротстве)» под несостоятельностью (банкротством) понимается признанная арбитражным судом неспособность должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам, обязательствам по выплате выходных пособий и (или) оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей [1]. Согласно ст. 65 ГК РФ признание юридического лица несостоятельным (банкротом) осуществляется по решению суда, до этого предприятие можно считать неплатежеспособным, находящимся в кризисном состоянии, но не банкротом. Предпосылки наступления банкротства предприятия складываются в течение нескольких лет. Первоначально ввиду отсутствия своевременного анализа финансового состояния возникают значительные убытки, которые руководство компании покрывает за счет оперативных действий, а впоследствии прослеживаются признаки банкротства.

Согласно ст. 3 федерального закона 127-ФЗ признаком банкротства юридического лица считается неспособность удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам, обязательствам по выплате выходных пособий и (или) оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей, если соответствующие обязательства или обязанность не исполнены им в течение 3 месяцев с даты, когда они должны были быть исполнены. Завершив теоретическое освещение проблемы, приступим к описанию результатов исследования.

В ходе анализа материалов Федеральной службы статистики и Единого федерального реестра сведений о банкротстве было выявлено увеличение числа банкротств в 2015–2018 гг. [7]. В 2015 году количество решений судов о признании российских компаний банкротами составило 13 044. В 2016 г. их количество сократилось на 0,495 тыс. В 2017 г. сохраняется обозначенная динамика. В 2017 г. зарегистрировано 13 541 случаев банкротства, что почти на 8% больше, чем в предыдущем году. В 2018 г. спад можно считать незначительным – всего 3,2% относительно показателей 2017 г. Таким образом, с 2015 по 2018 г. число банкротств компаний сохраняется на стабильно высоком уровне [6].

Динамика повышения числа фирм-банкротов отрицательно отражается на отечественной экономике. Несмотря на это, позитивным считается то,

что скорость прироста аналогичных компаний из года в год является довольно невысокой.

С точки зрения перспектив ситуация достаточно неопределенна. Для ее понимания необходимо выделить основные причины банкротства:

- санкционная политика в отношении России;
- кризисные явления в экономике;
- сокращение покупательной способности;
- рост курса валют;
- увеличение процентных ставок по кредитам;
- снижение доли импорта;
- появление недобросовестных должников, стремящихся уйти от исполнения обязательств через процедуру банкротства.

Одна из проблем, сопутствующих теме банкротства юридических лиц, – это фиктивные банкротства. Определим их долю в общей структуре и динамике. Фиктивное банкротство – заведомо ложное публичное объявление руководителем или учредителем (участником) о несостоятельности юридического лица [5]. Оно носит криминальный характер и регулируется нормами уголовного и административного права. Главная задача такого банкротства – уклонение должника от выполнения обязанностей перед кредиторами. Обнаружение фиктивных банкротств имеет особую важность не только для увеличения качества борьбы с экономическими поступлениями, но также с целью улучшения динамики числа компаний-банкротов. Согласно сведениям информативных сводок Генпрокуратуры РФ и судебного департамента Верховного суда РФ в России в 2015 г. количество фиктивных банкротств увеличилось по сравнению с показателями предшествующих периодов. Однако данные официальных источников никак не сходятся в количественном выражении, что и обусловило особую сложность изучения.

Для снижения числа вымышленных банкротств необходимо четкое представление причин отсутствия эффективной борьбы с ними.

Таковыми причинами являются:

- недостатки в конструкции состава преступления;
- вероятность поступления ложного заявления в арбитражный суд;
- отсутствие у арбитражного управляющего абсолютной уверенности в получении всех достоверных документов в полном объеме для объективной оценки платежеспособности;

- отсутствие унификации терминов уголовного и гражданского законодательства;
- сокрытие имущества или имущественных обязательств;
- сокрытие сведений об имуществе, его размере, местонахождении либо иной подобной информации;
- передача имущества во владение иных лиц;
- отчуждение или уничтожение имущества, сокрытие, уничтожение или фальсификация бухгалтерских и других учетных документов, отражающих экономическую деятельность;
- подача ложного заявления в арбитражный суд.

Обобщая представленную информацию, можно сделать вывод, что с каждым годом в Российской Федерации возрастает число банкротств, несмотря на усилия страны сбалансировать отечественную валюту и вернуть к жизни отечественный бизнес [8, с. 24]. Большая доля вероятности возрастания числа банкротств определена тем, что в общем объеме имеют место не выявленные фиктивные банкротства. С целью улучшения ситуации в области банкротства юридических лиц рекомендуем совершить следующие мероприятия. Во-первых, следует нейтрализовать распространение фиктивных банкротств, тем более не выявленных. Из числа способов ликвидации этой трудности можно отметить исправление законодательных актов и обращение к зарубежному опыту.

Одним из решений вопроса может быть внесение законодателем в диспозицию ст. 197 УК РФ соответствующих изменений, направленных на унификацию терминов уголовного и гражданского законодательства. Во-вторых, преимущество при борьбе с экономическими проблемами необходимо давать не ликвидации компаний, а их финансовому оздоровлению [9, с. 31]. Так как «спасение» бизнеса значительно труднее, нежели его уничтожение, которое в наше время считается наиболее многочисленным и чуть ли не единственным вариантом развития событий. Например, присоединение либо слияние с платежеспособной компанией; выделение в отдельное юридическое лицо с целью ликвидации убыточного производства. В-третьих, прогнозирование экономической ситуации, а также факторов и последствий ее изменения на различных рынках; разработка и внедрение новой маркетинговой политики.

Библиографический список

1. ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» от 26 окт. 2002 г. № 127-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2016. Ст. 2, ст. 3.
2. Кулиева Л. Ч. Банкротство юридических лиц // Новый юридический вестник. 2018. № 4. С. 33-36.
3. Полешук Т. А., Маркова Д. А. Банкротство юридических лиц в России. М. : КноРус, 2016. С. 11.
4. Федеральная служба государственной статистики; Единый федеральный реестр сведений о банкротстве. М. : Росстат, 2018. С. 19.
5. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. от 17.06.1996. Ст. 197.
6. Чупина И. П. Создание системы антикризисного управления в сельскохозяйственной организации // Аграрный вестник Урала. 2017. № 8 (162). С. 95-100.
7. Чупина И. П. Современное социально-экономическое положение аграрных предприятий региона // Аграрный вестник Урала. 2011. № 4. С. 107-109.
8. Журавлева Л. А., Кружкова Т. И., Рущицкая О. А. Проблемы и тренды развития АПК // Аграрное образование и наука. 2016. № 2. С. 24.
9. Рущицкая О. А. О влиянии текущего кризиса на развитие российского продовольственного рынка // Аграрная Россия. 2016. № 6. С. 29-33.

ВЛИЯНИЕ РАЗМЕРА ПЛОДОВ НА КАЧЕСТВО ПЛОДОВ, СРОК ГОДНОСТИ И МИКРОБНУЮ АКТИВНОСТЬ ТОМАТОВ ЧЕРРИ

Научный руководитель: Н. И. Сорокина,
кандидат педагогических наук, доцент Уральского ГАУ

Аннотация

Это исследование было проведено для изучения влияния большого, среднего и малого размера плодов на качество плодов, срок годности и микробную активность томатов черри. Крупные (31,28 мм), средние (28,52 мм) и мелкие (24,16 мм) помидоры собирали со светло-красной зрелостью в провинции Канвондо в Республике Корея. Качество томатов измерялось во время сбора урожая. После сбора урожая помидоры хранили при 5 °С; они содержались в ящиках, служащих в качестве контролей. Большие помидоры показали более низкие показатели дыхания и производства этилена по сравнению с другими размерами. Скорость потери свежего веса была самой высокой у маленьких помидоров. У крупных томатов наблюдался длительный срок хранения. Уровень заболеваемости грибами был ниже у крупных томатов по сравнению со средними и мелкими. В последний день хранения крупные помидоры сохраняли наивысший уровень твердости и концентрации титруемой кислотности и витамина С. Однако маленькие помидоры содержали самый высокий уровень растворимых сухих веществ среди различных размеров. Бактериальные и грибковые показатели были самыми низкими в больших помидорах. Исходя из приведенных выше результатов, большие помидоры могут быть лучше, чем маленькие, для экспорта на большие расстояния.

Ключевые слова

Томат, черри, ликопин, микробная активность.

Томат – скоропортящийся продукт, который начинает портиться после сбора урожая. Важно поддерживать качество помидоров, выбирая лучшие размеры плодов при экспорте их на большие расстояния. Размер помидора, который может влиять на пищевую ценность, является важным фактором для

выбора потребителя. Меньшие продукты часто передаются на местные рынки или в перерабатывающие предприятия, а продукты с самым высоким качеством упаковываются и продаются на внутреннем рынке или за рубежом [1].

Есть много факторов, которые могут повлиять на размер помидоров. Во-первых, в условиях низкой освещенности помидоры содержат меньше витамина С [2]. Во-вторых, избыток натрия или хлорида (из-за солености) может уменьшить размер и вес плода, а также повысить уровень растворимых твердых веществ внутри плода [3]. Так же нехватка воды может уменьшить размер плода, тем самым влияя на уровни растворимых сухих веществ, кислотности и аскорбиновой кислоты в плодах. Минеральный дисбаланс, соленость и сорт могут влиять на размер плодов [3]

После сбора урожая увеличивается дыхание и производство этилена, и начинается увядание. Ухудшение плодов также может быть вызвано микробной активностью, которая обычно увеличивается во время хранения плодов.

Материалы и методы

Шестьдесят томатов черри были снабжены питательным раствором и выращивались с использованием метода гидропонных питательных пленок с апреля по июль 2016 года с ЕС 2,3 дСм⁻¹ и pH 5,8–6,2. [3] в Республике Корея. Теплицу поддерживали на уровне 20 °C / 15 °C (день / ночь) и включали светодиоды с квантовыми точками для поддержания интенсивности света (плотности фотосинтетического потока фотонов). Помидоры собирали в стадии светло-красного созревания. Крупные (31,28 мм), средние (28,52 мм) и маленькие (24,16 мм) помидоры были классифицированы в соответствии с имеющимися плодами в фермах. Качество больших, средних и маленьких помидоров измеряли во время сбора урожая при комнатной температуре (20 °C).

Помидоры промывали гипохлоритом натрия (NaClO) в течение 10 минут перед хранением. Томаты хранили в картонных коробках (по 20 плодов каждого размера в коробке, в общей сложности 60 плодов для трех размеров), закрывали пленкой. Хранение опытных образцов проводилось при температуре 50°C и влажностью 85%.

Потеря веса у томатов измерялась вычитанием конечного веса из предыдущего веса и преобразовывалась для получения процента потери веса [5]. Качество изображения субъективно оценивалось по шкале от 1 до 5 (1 =

очень плохо, 2 = плохо, 3 = хорошо, 4 = очень хорошо и 5 = отлично) пятью членами комиссии в последний день хранения. Срок годности был измерен (≥ 3 ; хороший или товарный) в соответствии с визуальными характеристиками качества, такими как рост плесени, разрушение, усыхание, гладкость, блеск и однородность. Помидоры, пораженные грибом, были подсчитаны, а количество грибковой активности было переведено в процент.

Использованные инструменты измерения: PBI Dansensor (CheckMate 9900, Дания) использовали для измерения диоксида углерода и кислорода, выделяемых томатами, измеритель твердости плодов (Lutron FR 5105, Тайвань). Значения цвета кожицы плодов томатов измеряли с помощью хроматометра модели CR-400 (Konica Minolta Sensing, Inc., Япония). Содержание ликопина в плодах измерялось в соответствии с Islam et al. [3] с помощью УФ-спектрофотометра (Shimadzu Corporation, Токио, Япония) при 503 нм. Рефрактометр (Atago U.S.A. Inc., U.S.A.) использовали для измерения растворимых твердых веществ, и результаты представлены как Brix. Титруемую кислотность измеряли с помощью измерителя фруктовой кислоты (G-Won Hi-tech, Корея). Витамин С также был проанализирован в соответствии с Islam et al. [3] с использованием ВЭЖХ Waters (Waters Associates, Milford, MA, USA).

Бактериальные колонии и споры грибов оценивали в соответствии с Islam et al. [3]. Вкратце, 3 см² каждого охлажденного сегментированного томата промывали 10 мл 0,1% пептона и встряхивали. Питательный агар (NA) и картофельный агар с декстрозой (PDA) использовали для бактерий и грибов соответственно. Планшеты инкубировали в течение 48 ч при 35 ° C (бактерии) или в течение 5 дней при 25 ° C (грибы). Бактерии и грибы были идентифицированы на основе характеристики колоний и спор, а также микроскопическими методами.

Значительные различия средних значений были определены с использованием критерия множественного диапазона Дункана (DMRT) одностороннего ANOVA с помощью SPSS V. 16 (SPSS Inc., Чикаго, США).

Результаты и обсуждения

Крупные помидоры показали самые низкие уровни дыхания и производства этилена во время сбора урожая, и они сохранили свою свежесть лучше, чем другие размеры [7].

Вес плодов разных размеров (большие, средние и маленькие) были проанализированы, чтобы определить их качество и срок годности. Крупные помидоры показали самую низкую потерю веса по сравнению с маленькими

[6]. Более крупные помидоры имеют более низкое отношение площади поверхности к объему, что обеспечивает относительно меньшую потерю воды [19]. Самый продолжительный срок годности наблюдается у больших помидоров, потому что они сохраняли товарное визуальное качество (≥ 3) и свежесть во время экспериментов, что связано с низкой скоростью дыхания и производства этилена.

Мелкие плоды имели более короткий срок хранения из-за более высоких показателей дыхания и производства этилена по сравнению с другими размерами томатов в последний день хранения. Отношение площади поверхности к объему влияет на срок годности овощей и скорость потери воды [8].

Заболееваемость грибами крупных томатов была самой низкой, что способствовало поддержанию качества и увеличению срока годности. Маленькие помидоры показали более высокие показатели грибковой заболееваемости по сравнению с большими помидорами. Меньший размер может увеличить чувствительность к заболееваемости грибом, которая в основном происходит во время текучести кутикулы. Слабая устойчивость мелких плодов связана с относительно высоким притоком воды и сахара к плодам и недостаточной устойчивостью [4].

Во время сбора урожая не было значительных различий в цвете, количестве ликопина, растворимых твердых веществ, титруемой кислотности или содержании витамина С среди разных размеров плодов. Так как выбрали помидоры на той же стадии развития и размеров. Однако после хранения помидоры разных размеров показали существенные различия. Маленькие помидоры были самыми твердыми во время сбора урожая по сравнению с другими размерами. Это может быть связано с лучшей целостностью мембраны у более мелких плодов [3]. После хранения большие помидоры были самыми твердыми из трех разных размеров. Это может быть связано с более медленным созреванием из-за более низкого производства этилена. Меньшее количество этилена и меньшее развитие окраски позволяют помидорам сохранять высокий уровень твердости [9]. Крупные помидоры сохраняют свою твердость лучше, чем другие размеры, что делает их более желательными для длительного хранения.

Те помидоры, которые изменили цвет, быстро снизили качество. У маленьких помидоров было более быстрое развитие цвета из-за их более высокого уровня дыхания и производства этилена. Частота дыхания и производства этилена могут влиять на развитие цвета у томатов. В результате

эти факторы приводят к созреванию томатов [3]. Крупные томаты, которые наиболее желательны для экспорта на большие расстояния, очень медленно меняют цвет и имеют более низкие показатели дыхания и производства этилена по сравнению со средними и мелкими плодами.

Уровень ликопина так же зависел от размера. Крупные помидоры содержали меньше ликопина, чем другие размеры, и это может происходить из-за их более медленного созревания. В результате уровень ликопина был высокими из-за повышенного уровня спелости. По мере созревания томатов уровень ликопина увеличивается [2].

Среди разных размеров маленькие помидоры содержали наиболее растворимые сухие вещества в последний день хранения. Меньшие плоды содержали больше растворимых сухих веществ [4]. Обычно количество растворимых сухих веществ увеличивается во время созревания томатов, потому что органические кислоты превращаются в сахар [3]. Маленькие помидоры показали более низкую титруемую кислотность и содержание витамина С, чем другие размеры, из-за того, что они были спелыми в последний день хранения. По мере созревания более мелких плодов их кислотность снижается по сравнению с более крупными плодами. У больших помидоров было самое высокое содержание витамина С из-за более низких уровней производства этилена.

Наименьшее количество бактерий и грибов наблюдалось у крупных томатов после хранения. Количество бактерий, как во время сбора, так и после хранения было выше, чем плотность грибов. В маленьких помидорах было больше бактерий и грибов, вероятно, из-за высокого уровня этилена и условий окружающей среды. Более того, бактерии и грибы вырабатывают этилен [10], и в результате помидоры с более высоким их уровнем созревают быстрее и теряют свое качество. Таким образом, этилен увеличивает бактериальную и грибковую активность у маленьких томатов.

Помидоры разных размеров (большие, средние и маленькие) были исследованы для оценки качества, срока годности и связанной с ними микробной активности. Крупные помидоры были самыми твердыми и имели самые низкие показатели дыхания и производства этилена в последний день хранения. У крупных помидоров также был самый продолжительный срок годности, а также самая низкая встречаемость грибковой и микробной активности. Поэтому возможно, лучше использовать крупные помидоры черри, для транспортировки плодов на большие расстояния [11, с. 49].

Библиографический список

1. Kitinoja L., Kader A. A. Small-scale postharvest handling practices: A manual for horticultural crops // Postharvest Horticulture Series. 2002. № 8. 4th Eds. Postharvest Technology Research and Information Center, University of California, Davis, USA.
2. Gruda N. Impact of environmental factors on product quality of greenhouse vegetables for fresh consumption. Crit Rev Plant, 2005.
3. Islam M. Z, Mele M. A, Choi K.Y. et al. Nutrient and salinity concentrations effects on quality and storability of cherry tomato fruits grown by hydroponic system. 2018.
4. Dorais M, Papadopoulos A. P, Gosselin A. Greenhouse tomato fruit quality. 2001.
5. Mele M. A, Islam M. Z., Kang H. M., et al. Pre-and post-harvest factors and their impact on oil composition and quality of olive fruit // Emir J Food Agric 30. 2018.
6. Dìaz-Pèrez J. C, Muy-Rangel M. D, Mascorro A. G. Fruit size and stage of ripeness affect postharvest water loss in bell pepper fruit (*Capsicum annuum* L.) // J Sci Food Agric. 2007.
7. Kays J. S., Paull R. E. Postharvest Biology. Exon Press, Athens, 2004.
8. El-Ramady H. R., Domokos-Szabolcsy E., Abdalla M. et al. Postharvest management of fruits and vegetables storage. Sustain Agr Rev. 2015.
9. Argenta L. C., Krammes J. G., Megguer C. A. et al. Ripening and quality of 'Laetitia' plums following harvest and cold storage as affected by inhibition of ethylene action. Pesq Agropec Bras 38. 2003.
10. Weingart H., Ullrich H., Geider K. et al. The role of ethylene production invirulenceof *Pseudomonas syringae* pvs. *Glycinea* and *phaseolicola*. Phytopathology 91. 2001.
11. Астратова Г. В., Климук В. В., Рущицкая О. А. Маркетинговые исследования на рынке органических продовольственных товаров: особенности использования графического анализа. Екатеринбург, 2016.

ПРОБЛЕМЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ТЕРРИТОРИЙ

Научный руководитель: И. П. Чупина,
доктор экономических наук, профессор Уральского ГАУ

Аннотация

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 территории.

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].

Идеи технико-экономического подхода, предложенные в 1960-х годах американским ученым Дж. Форрестером, легли в основу глобальных моделей материально-вещественных 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. 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].

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].

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 [8, с. 277]:

- 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].

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 [7, с. 82].

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].

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. 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. 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. Воронин Б. А., Чупина И. П., Воронина Я. В. Специфика органического сельского хозяйства // Аграрное образование и наука. 2019. № 2.
3. Зоимова Э. Т. Понятие и принципы «зеленой экономики» // АНИ: экономика и управление. 2016. № 1. С. 13-17.
4. Хуторова Н. А. Зеленый рост как новый вектор развития российской экономики // Лесной вестник. 2015. № 1. С. 190-198.
5. Чупина И. П., Воронина Я. В. Возрождение российского рынка органической продукции // Аграрный вестник Урала. Екатеринбург, 2019. № 4 (183). С. 96-100.
6. Яшалова Н. Н. Теоретические аспекты взаимосвязи экологии и экономики в контексте устойчивого развития // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2012. № 44. С. 26-34.

7. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Кужкова Т. И., Рушицкая О. Е. Потребительское поведение молодежи: новые тенденции (исследование в вузах Екатеринбурга) // Муниципалитет: экономика и управление. 2019. № 3 (28). С. 80-89.

8. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Кужкова Т. И., Фатеева Н. Б. Экологическое поведение как стиль жизни // Образование и право. 2019. № 2. С. 275-280.

ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРИРОДНО-РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦИАЛА СТРАНЫ

Научный руководитель: И. П. Чупина,
доктор экономических наук, профессор Уральского ГАУ

Аннотация

В настоящее время происходит все большее развитие информационных технологий, а способствуют всему этому, конечно же, ресурсы. В статье представлены основные виды ресурсов, а также проблемы их использования.

Ключевые слова

Ресурсный потенциал, исчерпаемые ресурсы, рациональное использование, самовосполнение, запасы сырья.

Ресурсы нашей планеты не безграничны. Они используются человечеством как материал для создания социальных благ и рекреационных мероприятий. Иногда они необдуманно расходуются в больших количествах, что приводит к истощению запасов. Особенно «страдают» невозобновляемые природные ресурсы. Эта проблема охватывает большинство развитых стран, поэтому специалисты в данной области придумали немало рациональных способов решения проблемы исчерпаемости.

Разобраться, о потере каких именно ресурсов стоит волноваться в первую очередь, нам поможет простая классификация. Все ресурсы планеты делят на две большие группы: исчерпаемые и неисчерпаемые.

Неисчерпаемые ресурсы – это прежде всего водные запасы планеты. Также к этой группе относят космические лучи, энергию ветра, воздух, энергию приливов.

Исчерпаемые же делятся на две главные подгруппы: возобновляемые и невозобновляемые ресурсы.

К группе возобновляемых ресурсов относятся растения и животные, лесные массивы, некоторые минералы и почва. Особенность таких ресурсов – способность к самовозобновлению, которое может длиться различный

период времени. Например, животные и растения восстанавливают свою популяцию за несколько лет, лесам же потребуется несколько сот лет, а плодородный слой земли – гумус – будет накапливаться тысячу лет. К слову, из-за такого большого промежутка времени почву относят к группе условно возобновляемых ресурсов [5].

Хотя эти источники сырья могут восстанавливаться, иногда в них чувствуется серьезная потребность, а вслед за ней и нехватка.

Когда смотришь на карту мира, суша кажется необъятной территорией. Тем не менее, только одна треть ее способна к плодородию. Остальная же часть представляет собой либо горные массивы, либо болота, либо пустыни или даже вечную мерзлоту. Почва относится к условно возобновляемым ресурсам, поэтому расходовать её на сельскохозяйственную сферу нужно с учетом быстрого истощения плодородного слоя земли. Ситуацию ухудшают такие природные факторы, как эрозия почв и их иссушение. Кроме того, человек сам негативно влияет на процесс восстановления гумуса. Примерами могут служить множество успешных попыток мелиорации болотных местностей, где теперь качество почв значительно уступает необходимым требованиям. Есть и другие косвенные антропогенные факторы. Например, избыточное удобрение почв химикатами, загрязнение сточных вод (и, соответственно, попадание в почву всех растворенных веществ. Выращивание растительных культур – это один из главных источников пропитания, что является немаловажным фактором для улучшения ситуации с ухудшением качества почв и уменьшением их территорий.

Биосфера – это источник большого количества материалов, которые идут на формирование социальных благ. Речь идет о растительном и животном мире. Человек использует эти ресурсы не только в виде пищи, но и как источники для производства тканевых материалов, лекарств. Также ученые испытывают на животных или растениях свои разработки в лабораторных условиях. Антропогенный фактор, влияющий на формирование биосферы, очень велик. Это ощущается по исчезновению некоторых видов или крайне малому количеству их представителей, по изменению качества биоценозов и, как следствие, формированию негативной флоры и фауны [4].

Особое внимание стоит уделить данной группе полезных ископаемых, т. к. эти материалы нашли огромное применение в современной промышленности. К невозобновляемым ресурсам относятся различные металлические руды, нефть, природный газ, горючие сланцы, торф, известняк и т. д. Все это – предшественники строительных материалов и топлива, без

которых современный цивилизованный человек не может обходиться. Искерпаемые невозобновляемые ресурсы требуют грамотного обращения. Скорость добычи полезных ископаемых несоизмерима со временем их образования, поэтому уже сейчас чувствуется постепенная убыль в соответствующих источниках.

Неисчерпаемые ресурсы. Проблема невозобновляемых ресурсов – это потенциальная истерпаемость их источников, которые не могут самовозобновиться. Поэтому за количеством потребляемых полезных ископаемых необходимо следить, чтобы рудники и шахты не истощились раньше времени. Частично такую проблему возможно решить с использованием потенциальных источников энергии. Сюда относятся воздух и энергия ветра, космические (солнечные) лучи, тепло Земли. Такие ресурсы относятся к неисчерпаемым, т. к. их расход никак не повлияет на окружающую среду, а сами источники аккумулируют большое количество энергии.

К этой группе ресурсов относятся и водные запасы Земли. Вода – потенциальный источник энергии

Водные запасы Земли используются человеком повсеместно. Начиная потреблением в пищевой промышленности и заканчивая охладительными устройствами на заводах и фабриках – большинство сфер жизни человека зависят от воды. В зависимости от того, как вода используется населением, различают потребителей и пользователей. Потребители – это сельское и коммунальное хозяйство, промышленность (как пищевая, так и технологическая стороны). Эта группа использует воду как ресурс, который расходуется на месте. Пользователи – это рыболовы, гидроэлектростанции, водный транспорт. Здесь не идет речь об истерпаемости воды, т. к. она не расходуется напрямую, а лишь помогает в достижении поставленных целей. Из всех запасов пресная вода составляет лишь 2 %. Поэтому использование чистой пресной воды также отслеживается, ведь относительный объем катастрофически мал. В некоторых случаях запасы живительной влаги можно сравнить с невозобновляемым ресурсом, причем его нехватка особенно чувствуется в развивающихся странах Африки [2].

Природно-ресурсный потенциал (ПРП) ПРП – это в большей степени экономическое понятие, которое показывает способность источника ресурсов дать определенное количество материала без вреда для окружающей среды и себя в частности. Природно-ресурсный потенциал актуален для решения экологических проблем, т. к. обычно рассматривается определенная

территория со своими источниками полезных ископаемых, растительности, животных, воды. Актуален и термин «рекреационный потенциал» в контексте экологических проблем. РП – это все природные ресурсы данной территории, которые в теории могут быть использованы для организации рекреационных мероприятий. Параллельно здесь рассматриваются актуальные социально-культурные, природные и экономические проблемы [6, с. 279] .

Все запасы Земли классифицируют на необнаруженные и выявленные. Каждая из этих категорий делится на еще две подгруппы: резервы и прочие ресурсы.

Резервы – это те полезные ископаемые, которые могут быть добыты с последующим получением прибыли и использованием в качестве источников энергии или необходимых материалов. Эти ресурсы могут быть добыты с помощью современных технологических устройств [1].

Проблема истощаемости возобновляемых и невозобновляемых ресурсов косвенно решается общим правилом: если 80 % резервных полезных ископаемых уже добыли, источник считается выработанным. Главная причина – это финансовая невыгода оставшихся 20 % материалов.

Наиболее разработаны на данный момент следующие источники энергии:

1. Нефть. Относительно дешевый источник топлива по всему миру. Нефть легко транспортируется по развитым системам труб, а также без проблем перерабатывается на производстве. Может быть использована в сыром виде. Основная экологическая проблема использования нефти – это большие объемы выделяемого углекислого газа в атмосферу, который является источником развития парникового эффекта с сопутствующими проблемами. По оценкам экспертов, существующие запасы нефти могут быть выработаны через 40-80 лет.

2. Уголь. Самый распространенный вид полезных ископаемых. Имеет хороший выход тепла и энергии, однако пагубно влияет на окружающую среду из-за побочного выделения CO₂. Также сама добыча угля сказывается на природных процессах ближайших биогеоценозов.

3. Газ. Считается наряду с углем недорогим природным источником тепловой энергии. К сожалению, сгорание газа также порождает выделение большого количества CO₂ [3].

Добыча любого вида ресурсов требует тщательного контроля над процессом. Истощение важнейших источников сырья и энергии – это путь к

мировым экономическим и политическим проблемам, которые станут причиной ухудшения жизни населения любой страны.

Библиографический список

1. Воронин Б. А., Чупина И. П., Воронина Я. В. Специфика органического сельского хозяйства // Аграрное образование и наука. 2019. № 2.
2. Голубев А. П. Экономическая классификация ресурсов. М. : КноРус, 2015. 121 с.
3. Ермолаев Н. Н. Естественные ресурсы планеты. Новосибирск, 2015. 209 с.
4. Хотеллинг Г. Экономика истощаемых ресурсов // Вехи экономической мысли. Рынки факторов производства. СПб. : Экономическая школа, 2016. Т. 3, 214 с.
5. Чупина И. П., Воронина Я. В. Возрождение российского рынка органической продукции // Аграрный вестник Урала». Екатеринбург, 2019. № 4 (183). С. 96-100.
6. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Кружкова Т. И., Фатеева Н. Б. Экологическое поведение как стиль жизни // Образование и право. 2019. № 2. С. 275-280.

СУЩНОСТЬ ПАТЕНТНОЙ СИСТЕМЫ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ

Научный руководитель: И. П. Чупина,
доктор экономических наук, профессор Уральского ГАУ

Аннотация

В статье рассмотрены особенности применения патентной системы налогообложения как особого порядка исчисления и уплаты налогов и сборов и основные проблемы налогообложения в РФ, а также предложены рекомендации по совершенствованию налогового законодательства.

Ключевые слова

Налогообложение, индивидуальный предприниматель, налоги, налоговые органы, Налоговый Кодекс РФ, Патентная система налогообложения.

В системе налогообложения властный субъект изымает часть имущества у подчиненного ему объекта. Такое изъятие может иметь различные формы (дань, подать, и даже оброк). Изъятие имущества может сопровождаться насильственными действиями, но, как правило, осуществляется на основании консенсуса между властным и подчиненными субъектами, взамен на определенные преференции, получаемые подчиненным субъектом от властного.

Патентная система налогообложения (ПСН) - это единственный режим, налоговая декларация по которому не сдается, а расчет налога производится сразу при оплате патента.

ПСН может применяться только индивидуальными предпринимателями (ИП) в добровольном порядке, причем только в тех регионах, где были приняты законы субъектов РФ об использовании данного режима. При этом средняя численность работников по всем видам осуществляемой деятельности за налоговый период не должна превышать 15 человек, а совокупных доход – 60млн руб.

Сущность ПСН заключается в получении патента на определенный срок, который заменяет собой уплату некоторых налогов. В гл. 26.5 НК РФ приведен перечень видов деятельности, по которым может выдаваться

патент. Основные из них: грузоперевозки, розничная торговля, бытовые услуги населению. Всего таких видов деятельности 47. При этом субъекты РФ вправе устанавливать дополнительный перечень видов деятельности, относящихся к бытовым услугам. Если ИП осуществляет еще какую-либо деятельность, по которой патент не выдавался, то она облагается в рамках другого режима налогообложения. Таким образом, ПСН может совмещаться с иными системами налогообложения [4].

Проблема, с которой регулярно сталкиваются многие организации это двойное налогообложение прибыли. Она возникает тогда, когда с одной и той же прибыли (дохода) у одного и того же лица или двух последовательных ее получателей налог на прибыль подлежит исчислению и уплате в бюджет дважды. В Российской Федерации основными источниками правового регулирования устранения двойного налогообложения являются Налоговый кодекс Российской Федерации, а также заключенные Россией международные договоры об избежании двойного налогообложения [2].

В Налоговом кодексе Российской Федерации проблеме устранения двойного налогообложения посвящены статьи 311 и 312. Основную же роль в разрешении проблемы двойного налогообложения прибыли организаций играют международные акты договоры об избежании двойного налогообложения. Несмотря на то, что международные договоры вносят существенный вклад в дело устранения двойного налогообложения, данная проблема на сегодняшний день полностью не разрешена. Причиной тому различное соотношение норм международного и национального права в каждом отдельном государстве, а также несоответствие положений внутреннего законодательства международным актам. Не во всех странах положениям международного договора отдается безоговорочный приоритет. Второй причиной является то, что устранение (избежание) двойного налогообложения в отношении ряда доходов остается вне правового регулирования международных договоров [1].

Кроме того, международное правовое регулирование способно устранить только возникающее международное двойное налогообложение. Возникновение внутреннего двойного налогообложения должно регулироваться нормативными актами национального законодательства. Однако в российском законодательстве проблеме двойного налогообложения уделено незначительное внимание.

Основным достоинством ПСН как специального налогового режима является замена уплаты нескольких налогов оплатой патента [5].

Существенным недостатком новой системы является невозможность ее применения организациями. С 2014 года, когда был отменён единый налог на вмененный доход, перед малыми предприятиями встал нелёгкий выбор. Патентной системой они воспользоваться не смогут, в связи с чем им придётся выбирать между общим и упрощённым режимом налогообложения.

Прежде всего, рекомендуется обратить внимание на эту систему предпринимателям, которые платят ЕНВД в связи с тем, что планируется его отмена [3].

Некоторые аналитики высказывают обоснованные опасения о возможности снижения предпринимателями официального среднесписочного числа работников с целью сохранения права применения ПСН, однако большинство считает, что ПСН будет способствовать легализации малого бизнеса, в связи с упрощением оформления документов.

Безусловно, действующее законодательство не является совершенным и требует доработок, устраняющих возникающие спорные моменты при применении ПСН на практике. Следует понимать, что процесс оптимизации новой системы может занять некоторое время, в связи с чем в закон будут вноситься поправки, поэтому надо внимательно следить за его изменением.

Библиографический список

1. Александрова А. Ю. Налогообложение: планирование, анализ, контроль : учебное пособие для вузов. М. : КноРус, 2016. 271 с.
2. Апресова Н. Г. Налогообложение бизнеса: правовые основы. М. : Проспект, 2018. 144 с.
3. Балихина Н. В. Финансы и налогообложение организаций : учебник. М. : Юнити, 2018. 400 с.
4. Чупина И. П. Государственная политика кредитования АПК в современных условиях хозяйствования. // Аграрный вестник Урала. 2011. № 6. С. 93-95.
5. Чупина И. П. Особенности налогообложения в сельском хозяйстве Российской Федерации // Аграрный вестник Урала. 2011. № 10. С. 67-69.

ИНСТРУМЕНТЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Научный руководитель: Л. Н. Петрова,
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

Одной из актуальных проблем на сегодняшний день является отбор персонала при приеме на работу.

В условиях рыночной конкуренции актуальность найма и отбора персонала стали одними из главнейших факторов, определяющих выживание и экономическое положение предприятий [7].

Отбор персонала при приеме на работу играет важную роль для организации, так как хорошо подобранный персонал это залог эффективного функционирования организации и дальнейшего ее процветания.

Ключевые слова

Отбор персонала, организация, персонал, методы отбора.

В сегодняшних условиях рынка найму персонала уделяется особое внимание, в связи с этим изменились отношения между руководителями и подчиненными, между всеми работниками внутри организации. Изменение отношения к персоналу организации, поскольку важным этапов процесса управления персоналом, стало то, кто был отобран для работы в организации.

При отборе персонала наниматели имеют дело с людьми, которые хотят реализовать личные цели, выбирая тот или иной тип работы.

Актуальность исследования является то, что в настоящее время все большее число предприятий осознает то, что его деятельность и роль в обществе является одним из немаловажных инструментов эффективного управления.

С другой стороны, общество обеспокоено тем, что при любой степени владения профессиональными знаниями и навыками наиболее часто при найме могут «неквалифицированными» оказаться кандидаты, имеющие «не тот» пол, «не тот» возраст и «не ту» расу или национальность.

В связи с этим на отбор персонала оказывают влияние, прежде всего факторы внешнего окружения. В их спектре законодательство государства, регламентирующее вопросы защищенности граждан от дискриминации при найме на работу; влияние рынков труда, поскольку и характеристик: при большом количестве претендентов организация-работодатель устанавливает более высокие и разнообразные требования к ним.

Чтобы программа отбора была эффективной, следует ясно сконструировать качества сотрудника, требуемые для подходящего вида деятельности. Критерии следует формировать так, чтобы они со всех сторон определяли работника: образование, навык, медицинские и собственные свойства. «Эталонные» уровни требований по любому аспекту разрабатываются, отталкиваясь от черт уже работающих на предприятии работников, хорошо справляющимися со своими прямыми профессиональными обязанностями.

Главным условием эффективности в процессе отбора работников является его технологичность, а именно наличие определенных процедур, которые регламентируют документы, стандартных бланков и форм, а так же других документов, используемых при отборе. Немалую роль играет структурированная система хранения информации и открытость для систематического анализа получаемых результатов.

Метод отбора и оценки соискателя на свободные должности, состоит из следующих основных видов работ:

- 1) оценку основных качеств соискателя и выделение характеристик на каждого из них;
- 2) сбор информации о возможных соискателях;
- 3) сопоставление совокупности качеств и предъявляемых к ним требований;
- 4) сравнение кандидатов на одну должность и выбор более подходящего по качествам претендента;
- 5) прием претендента на должность;
- 6) контроль выполнения новым работником своих должностных обязанностей.

Функция кадрового работника, осуществляющего оценку претендентов при приеме на работу в исследуемой организации, состоит в том, чтобы отобрать такого работника, который в состоянии достичь ожидаемого организацией результата. Фактически оценка при приеме – это одна из форм предварительного контроля качества человеческих ресурсов компании.

Изучив опыт российских компаний, можно сделать вывод, что чаще всего при отборе персонала для оценки кандидатов используются такие классические методы, как собеседование, анкетирование, тестирование, центры оценки и резюме [4, с. 34].

К нетрадиционным методам отбора можно отнести: Стрессовое интервью; Кокологические тесты; Графологическая экспертиза; Гороскоп кандидата; Мозговой штурм, тест «Медника» и другие методы выявления творческих способностей; Психометрические тестирования и так далее.

На основе анализа действующей системы отбора персонала были выявлены следующие недостатки, препятствующие развитию предприятия:

1. Основу системы отбора претендентов на вакантную должность составляет одноэтапное собеседование.
2. В отборе кандидатов отсутствует анкетирование и тестирование.
3. В качестве критерия отбора не учитывается опыт работы с рекомендациями с предыдущих мест работы.

Тот факт, что принятые сотрудники не соответствуют занимаемой должности, говорит о том, что необходимо искать новые пути подбора людей на эти должности.

Отсюда также следует отметить и тот факт, что СМИ, в частности объявления в местных газетах являются источником привлечения тех сотрудников, которые увольняются менее чем через год работы в организации.

Это говорит о том, что данный канал отбора персонала является лишь причиной текучки кадров, что, несомненно, отрицательно сказывается на работе всей компании.

Выявленные недостатки указывают на то, что в организации сложилась недостаточно эффективная система отбора персонала.

С целью устранения недостатков предлагаю внедрить в организацию ряд усовершенствований.

Для качественного отбора необходимо:

- 1) четко проработанный механизм отбора персонала;
- 2) выстроенная структура оценки кандидата.

Весь процесс отбора можно разделить на несколько этапов. Использование всех ступеней процесса позволит избежать ошибки в отборе персонала. Прежде, чем проводить подбор и отбор персонала, поступает заявка от линейного руководителя подразделения о вакансии, с требованием

подобрать работника. Поступает заявка в отдел кадров. Ниже, представлены пошаговые действия кадрового работника.

Этап 1. Опубликование объявления о вакансии.

Для начала необходимо подать информацию о вакансии, в соответствующие источники. Размещаем объявление в газете и в интернете, а так же на сайте компании.

Этап 2. Телефонное интервью.

Необходимо разработать структуру телефонного собеседования. Для удобства фиксации информации, нужно создать чек-лист проведения телефонных интервью и вопросы для телефонного интервью.

Этап 3. Собеседование.

Рекомендовано набирать группу кандидатов из 12-16 человек, которые успешно прошли телефонное собеседование. Для претендентов, нужно определить день и время проведения интервью и обзвонить выбранных кандидатов. При этом назначать собеседования будем с интервалом около 20 минут, при этом на каждое время пригласим по несколько кандидата (2 или 3 человека). В действительности до собеседования доходят далеко не все согласившиеся, поэтому нужно перестраховываться в целях экономии времени.

К приходу кандидатов у нас должны быть готовы следующие документы:

- 1) анкета;
- 2) список должностных обязанностей;
- 3) требования к должности.

Собеседования следует проводить по заранее заготовленным вопросам.

Для начала заслушиваем «рассказ о себе» от претендента. Это позволит понять, что именно человек считает главным в работе, он покажет свое отношение к ней, проявит умение излагать свои мысли, вызывать собеседника на диалог, контролировать эмоции.

Далее необходимо расспросить кандидата о его прошлых местах работы. Это поможет оценить достижения претендента, его способность идти на компромисс и самокритичность.

Если с обязанностями все понятно, далее просто сравниваем их с теми, которые есть в нашей организации. Также оценим, насколько поведение кандидата приемлемо для компании и насколько микроклимат в организации ему подходит.

Круг вопросов, раскрывающих причины, побудившие претендента быть заинтересованным вакансией непосредственно в этой фирме, очертить

ожидания кандидата, позволит работнику по персоналу расценить адаптационные возможности кандидата.

Этап 4. Тестирование.

Собеседования для определения профессионализма и компетенций кандидата для работы в организации недостаточно. Поэтому необходимо тестировать кандидатов, после того как они пройдут собеседование.

Этап 5. Анализ результатов испытаний и вынесение заключения о профессиональной пригодности.

На этой стадии специальной комиссией по профессиональному отбору, которая создается из работников кадровой службы и руководителя подразделения, тщательно анализируются результаты оценок предыдущих этапов и подготавливают заключение о профессиональной пригодности кандидатов по всем качествам, включая личностные.

Этап 7. Принятие решения о найме на работу.

На данной стадии отбора службой управления персоналом совместно с руководством подразделения и отдела, куда должен быть принят работник, анализируются и сопоставляются результаты профессионального отбора всех претендентов на данную должность, прошедших требуемые ступени отбора. Исходя, из проведенного анализа выбирается наиболее пригодный кандидат на вакантную должность, принимается окончательное решение о его найме и оформляются все необходимые документы [5].

Грамотное построение профиля должности и постановка соответствующих требований, дает возможность четко соотносить отбор и оценку кандидатов со стратегическими задачами исследуемой организации, постоянно совершенствовать процессы подбора и развития персонала, и, в конечном счете, дает важнейшее конкурентное преимущество – «человеческий капитал» компании, что в настоящее время является решающим фактором, на уровне которого конкурируют наиболее успешные организации.

Совершенствование отбора персонала при приеме на работу необходимо регулярно проводить, поскольку это основной момент и первоначальный, а если на начальных этапах не будут разработаны эффективные методы, то далее будут неблагоприятные последствия для предприятия – текучесть кадров, не удовлетворенность персонала работой, падение имиджа предприятия и другие [8, с. 81].

Результатом хорошего выполнения работы по отбору персонала является снижение текучести кадров, большей удовлетворенностью работников службой и, как результат, большей эффективностью предприятия.

Библиографический список

1. Александрова Н. А., Воронин Б. А., Набоков В. И., Петрова Л. Н., Фатеева Н. Б. Управление персоналом организации : учебник // Уральский государственный аграрный университет. Екатеринбург, 2017. 225 с.
2. Александрова Н. А., Фатеева Н. Б., Серебrenникова М. С. Демографические факторы формирования кадрового потенциала аграрного комплекса Свердловской области // Аграрный вестник Урала. 2016. № 4. С. 86-91.
3. Галюк А. Д., Погребная Ю. С. Формирование системы работы компании со студентами и выпускниками вузов / Синтез науки и общества в решении глобальных проблем современности. Уфа, 2016. С. 251-253.
4. Зарубина Е. В. Мотивация человеческих ресурсов: понятие, сущность, структура // Аграрное образование и наука, 2016. № 4. С. 34.
5. Москаленко О. В., Фатеева Н. Б. Совершенствование отбора и набора персонала на примере ООО «ГАЗНАЛАДКА» // Молодежь и наука. 2016. № 8. С. 15.
6. Окунева Т. В., Кондратова Д. В. Мотивы выбора специальности и учебного заведения современных студентов / Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования. Екатеринбург, 2016. С. 1551-1563.
7. Плетнёва М. А., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Совершенствование процесса отбора и найма персонала на примере государственного автономного учреждения социального обслуживания населения // Молодежь и наука. 2019. № 4. С. 94.
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.

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Научный руководитель: Л. Н. Петрова,
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

В данной статье были рассмотрены методы оценки профессорско-преподавательского состава ВУЗа, а именно балльно-рейтинговая система, эффективный контракт. Были приведены мнения специалистов в данной области для более глубокого изучения проблемы.

Ключевые слова

Оценка персонала, деловая оценка, методы оценки персонала, функции оценки персонала, балльно-рейтинговая система, эффективный контракт.

В управленческой деятельности субъекту управления приходится практически постоянно заниматься оценкой. Сегодня оценка кадров является одним из необходимых инструментов управления таким важнейшим ресурсом, как персонал. От того, насколько руководители современных компаний станут грамотно управлять этим ресурсом, зависит содержание действий персонала, а значит, и конкурентоспособность компании на рынке [9].

Любой руководитель в своей работе постоянно сталкивается с необходимостью оценивать подчиненных – для принятия решений о поощрениях, продвижении, обучении, результатах испытательного срока, изменении заработной платы или премирования [7].

Прежде чем перейти к тем решениям, которые были написаны ранее, нужно узнать, а что такое оценка персонала.

В литературе по управлению персоналом оценка персонала рассматривается в разных аспектах. Некоторые авторы рассматривают оценку эффективности деятельности персонала через понятие деловой оценки. Кибанов А.Я рассматривает понятие деловой оценки как целенаправленный процесс установления соответствия результативности

труда и факторов ее обеспечения требованиям должности или рабочего места. Кроме того, деловая оценка персонала может помочь в решении некоторых дополнительных задач: установление обратной связи с работником по профессиональным, организационным и иным вопросам, а также удовлетворение потребности работника в оценке собственного труда и качественных характеристик [8].

Оценка персонала – это совокупность формализованных процедур, позволяющих дать объективную комплексную характеристику работника с точки зрения результативности работы сотрудника и его полезности для компании.

Оценка работников является стержнем всей работы с персоналом, центральным элементом системы управления персоналом, поскольку все кадровые решения в значительной степени опираются на ее результаты. Без оценки компетенции кандидатов нельзя правильно отобрать наиболее подходящих претендентов на вакантную должность, определить потребности работников в обучении, перспективы развития карьеры в организации, разработать справедливую систему оплаты труда.

Система оценки персонала выполняет ряд важнейших функций:

1. **Административная**, принятие обоснованного административного (кадрового) решения (повышение или понижение по службе, перевод на другую работу, направление на обучение, увольнение) на основе результатов оценки деятельности персонала.

2. **Информационная**, получение работниками и руководителем объективной и достоверной информации о работе для совершенствования и принятия правильного решения.

3. **Мотивационная**, оценка сама по себе является важнейшим средством мотивации поведения людей[4].

Субъекты оценки персонала:

1. **Линейные руководители**. Как правило, они являются главными действующими лицами при деловой оценке персонала. Отвечают за объективность и полноту информационной базы для проведения оценки, проводят оценочные беседы.

2. **Коллеги и работники**, имеющие структурные взаимосвязи с оцениваемыми.

3. **Лица, не имеющие непосредственных отношений к оцениваемому сотруднику**. Среди таких можно выделить независимых экспертов и центры оценки.

В настоящее время в российской практике применяется несколько десятков различных методов оценки (табл. 1).

Характеристика основных методов оценки персонала

Метод оценки	Описание метода
Библиографический метод	Анализ кадровых данных, автобиографии, документов об образовании, характеристик
Интервьюирование (собеседование)	Беседа с работником в режиме «вопрос-ответ» по заранее составленной или произвольной схеме для получения дополнительных данных о работнике
Описательный метод	Описание профессиональных и личностных качеств работников в произвольной форме
Метод анкет	Опрос с помощью специальной анкеты для самооценки качеств личности и их последующего анализа
Тестирование	Определение профессиональных знаний, умений, способностей, мотивов, психологии личности с помощью специальных тестов с последующей их расшифровкой «ключей»
Метод эталона	Оценка относительно самого лучшего работника, выбранного как эталон в компании
Метод коэффициентов	Выделение факторов оценки и определение нормативных значений этих факторов для разных групп оцениваемых, сравнение фактического результата с нормативным, получение коэффициентов
Ранжирование	Сравнение работников между собой и распределение их по выбранному критерию в порядке убывания или возрастания рангов
Метод балльной оценки	Оценка сотрудника путем проставления баллов (начисления или снижения) за достижения или упущения
Метод независимых судей	Опрос работника независимыми членами комиссии

Все методы можно объединить в три группы:

1. Качественные (биографический метод, интервьюирование и т.д.).
2. Количественные (балльный метод, метод коэффициентов).
3. Комбинированные (метод анкет, тестирование и т.д.).

В рассматриваемой мной организации, т.е в университетах профессорско-преподавательскому составу присущ такой метод оценки, как балльно-рейтинговая система, а точнее эффективный контракт.

Для эффективного контракта свойственно применение единого комплекса критериев для оценки объема и качества деятельности преподавателей, позволяющего эффективно использовать меры материального и морального поощрения с учетом индивидуального вклада каждого сотрудника, для повышения качества деятельности развития конкурентной среды среди профессорско-преподавательского состава.

Рейтинг профессорско-преподавательского состава рассчитывается как сумма баллов, набранная преподавателем по основным направлениям деятельности, осуществляется на основании отчетов преподавателей и подтверждается оценочной комиссией. Итоги эффективной оценки деятельности преподавателей университета утверждает комиссия по оценке персонала. Заведующие кафедрами получают информацию о результатах (рейтинговые позиции) преподавателей по руководимой кафедре. Заведующий кафедрой доводит результаты до сведения каждого преподавателя.

Таким образом, на качество профессионального образования значительное влияние оказывает профессиональный уровень знаний, научная компетентность и педагогическое мастерство преподавателей, осуществляющих образовательный процесс, а также их квалификация и организованность.

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 [3].

Система мониторинга, использующая соответствующие методики оценки эффективности деятельности педагогов в образовательном учреждении, позволяет контролировать качественные изменения, происходящие в системе кадрового обеспечения образовательного процесса.

Рейтинговая оценка является одним из механизмов стимулирования эффективности, качества и результативности деятельности педагогов.

Получение результатов рейтинговой оценки позволит каждому педагогу объективно оценить свою работу, определить узкие места и недоработки по каким-либо направлениям своей деятельности и, с учетом этого, правильно спланировать свою работу на следующий период. Такая оценка, несомненно, положительно отразится на стремлении преподавателей к повышению своей квалификации, профессионализма, росту педагогического мастерства, а это, в свою очередь, будет способствовать повышению качества подготовки обучающихся и росту рейтинга университета.

Результаты эффективной оценки деятельности преподавателей являются основанием для материального и морального поощрения. Формы поощрения и размеры стимулирующих выплат утверждаются Положением об оплате труда работников университета и иными локально-нормативными актами. Данная оценка деятельности преподавателей действовала до конца 2017 года [16, с. 83].

В связи с оптимизацией высшего профессионального образования в Российской Федерации Приказом Минтруда России № 167н от 26 апреля 2013 года «Об утверждении рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», была введена система эффективного контракта среди ППС, которая призвана улучшить качество преподавания в российских ВУЗах и повысить квалификацию преподавателей [11]. Данное нововведение вступило в силу с января 2018 года.

Библиографический список

1. Александрова Н. А., Воронин Б. А., Набоков В. И., Петрова Л. Н., Фатеева Н. Б. Управление персоналом организации : учебник // Уральский государственный аграрный университет. Екатеринбург, 2017. 225 с.
2. Александрова Н. А., Васильцова Л. И., Фатеева Н. Б. Основы кадровой политики и кадрового планирования. Екатеринбург : УрГАУ, 2014. 228 с.
3. Оценка персонала на предприятиях 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. 259-263.
4. Гаврилова О. Кадровая служба и управление персоналом предприятия // Обзор систем, методов и методик оценки персонала. 2013. № 6. С. 41-55.
5. Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б. Качественные методы изучения организационной культуры предприятия // Аграрное образование и наука, 2016. № 4. С. 49.
6. Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б. Количественные методы изучения организационной культуры предприятия // Аграрное образование и наука, 2016. № 4. С. 36.
7. Карманова А. В. Понятие оценки персонала и ее роль в управлении персоналом // Молодой ученый. 2017. № 9. С. 409-411.
8. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. М., 2014. 678 с.
9. Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р. Оценка персонала : учебник и практикум для бакалавров. М. : Юрайт, 2014. 378 с.

10. 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.

11. Приказ Минтруда России от 26.04.2013 N 167н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

12. Серебrenникова М. С., Фатеева Н. Б. Актуальные проблемы мотивации и стимулирования труда // Аграрное образование и наука. 2015. № 4. С. 29-32.

13. Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Стратегическое управление персоналом 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. 221-226.

14. Фатеева Н. Б., Петрякова С. В. Сменный режим рабочего времени и скользящий график работы // Молодежь и наука. 2011. № 1. С. 413-415.

15. Фатеева Н. Б., Петрякова С. В., Серебrenникова М. С. Актуальность и механизм внедрения профессиональных стандартов // Аграрный вестник Урала. 2017. № 1. С. 95.

16. 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.

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Научный руководитель: Н. Н. Симачкова,
кандидат исторических наук, доцент Уральского ГАУ

Аннотация

Обучение – 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.

В настоящее время обучение, подготовка и развитие персонала рассматривается как мощный организационный ресурс. Задачи обучения напрямую связаны со стратегическими планами и целями компании [6].

Первым шагом в обучении является определение того, какое обучение требуется и требуется ли оно вообще. Вторым шагом является постановка целей обучения. Следующий этап - проверка полученных знаний. Завершающий этап процесса обучения персонала - оценка эффективности персонала

Ключевые слова

Персонал, обучение, знания, организация, организованный процесс.

Актуальность данной темы заключается в том, что главным условием процветания и развития предприятия, является организация обучения персонала. Мир быстро развивается, не стоит на месте, постоянно улучшаются технологии, разрабатываются инновации. Чтобы организация не устарела, была конкурентоспособна на рынке услуг, необходимо своевременно оценить потребность персонала в обучении и принять меры по его развитию.

Обучающая деятельность предприятия представлена достаточно разнообразными ее видами. Прежде всего обращает на себя внимание тот

факт, что обучение может быть организовано непосредственно на предприятии собственными силами.

Обучение – 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

Образовательная задача процесса обучения представляет собой ориентацию на усвоение обучающимся знаний, умений и навыков. В соответствии с этой задачей определяется, чему именно будет обучен персонал. Образовательный процесс может преследовать только одну цель - получение и усвоение знаний, навыков и умений. Для этой задачи решающую роль играет использование двух процессов: учебного и самообразовательного. Исключение любого из них может значительно снизить качество обучения.

Воспитательная задача ориентирована на развитие у обучающегося определенных личных качеств и черт характера. В организациях эта задача может быть реализована для достижения самых различных целей. Развивающая задача - ориентация учебного процесса на потенциальные возможности человека и на их реализацию.

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.

В быстро меняющихся современных условиях многие организации сталкиваются с проблемой внедрения изменений. Это могут быть самые разные изменения: организационные, технологические, смена высшего руководства компании и многие другие. Для проведения этих изменений требуются и стратегический план развития, и оптимальная организационная структура управления, но, главное, необходим квалифицированный

персонал, способный брать на себя ответственность и принимать решения. Особенно это относится к руководству. Эффективность внедрения любой инновации в организации независимо от ее типа определяется степенью заинтересованности и участия среднего и низшего управленческого звена. То есть процесс обучения должен помочь в первую очередь менеджерам преодолеть ряд качеств, мешающих внедрению изменений: это консерватизм, приверженность устоявшемуся порядку, склонность поддерживать иерархические отношения в неизменной форме.

Первым шагом в обучении является определение того, какое обучение требуется и требуется ли оно вообще. Главное здесь - выяснить, какие процессы включает данная работа. Существует несколько методов выявления потребностей в обучении:

- 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. Например, таких как:

- получение сотрудниками новых знаний и навыков, необходимых для работы;
- поддержание профессионального уровня персонала;
- подготовка сотрудников к замещению коллег во время отпуска, болезни, увольнения и т. д.;
- подготовка к продвижению по службе;
- знакомство сотрудников со стандартами работы компании, стратегией развития, технологией деятельности;
- поддержание позитивного отношения к работе;
- формирование чувства причастности к компании, мотивация к дальнейшей работе.

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.

Следующий этап - 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 [7].

Завершающий этап 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. Так некоторые программы проводятся не для получения знаний, умений и навыков, а для формирования определенного типа мышления и поведения [8, с. 32].

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.

Оценка эффективности процесса обучения позволяет решить следующие задачи:

1. Осуществление контроля за реализацией программных пунктов системы обучения.
2. Анализ и корректировка слабых сторон.
3. Мониторинг эффективности, качества.
4. Мониторинг результативности обучения.
5. Разработка и внедрение корректирующих мероприятий.

Каждая организация, проводящая обучение, стремится, чтобы его эффективность была максимальной.

Ускоренное развитие научно-технического прогресса и быстрое устаревание профессиональных знаний и навыков являются не единственными факторами, определяющими значительно возросшую роль обучения персонала – оно помогает фирме соответствовать ужесточившимся требованиям рынка [7].

Таким образом, обучение персонала в организации - это сложный процесс, ставящий перед собой три основные задачи: образовательную, развивающую и воспитательную [9, с. 135].

Неверный выбор вида и формы обучения может свести на нет положительный эффект от проведенных мероприятий. Эффективность таких инвестиций в персонал будет ничтожно мала. И наоборот, правильный выбор вида и формы процесса обучения может существенно улучшить психологический климат в организации.

Библиографический список

1. Александрова Н. А, Васильцова Л. И, Фатеева Н. Б. Основы кадровой политики и кадрового планирования. Екатеринбург : УрГАУ, 2014. 228 с.
2. Александрова Н. А, Воронин Б. А., Набоков В. И., Петрова Л. Н, Фатеева Н. Б Управление персоналом организации : учебник // Уральский государственный аграрный университет. Екатеринбург, 2017. 225 с.
3. Воронин Б. А. Кадровый аспект современный аудит политики российского государства // Аграрное и земельное право. 2007. № 4.
4. Воронин Б. А., Фатеева Н. Б, О подготовке кадров с высшим профессиональным образованием для АПК // Аграрный вестник Урала. 2015. № 2. С. 77.
5. Радионова С. В, Петрякова С. В, Фатеева Н. Б, Анализ подготовки квалифицированных кадров для сельскохозяйственных организаций Свердловской области // Аграрное образование наука. 2013. № 2. С. 11.
6. Симачкова Н. Н., Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. К Проблеме совершенствования развития персонала // Бизнес. Образование. Право. 2019. № 4 (49). С. 180-183.
7. Шарипова Н. Ф., Кадырова А. Совершенствование организации обучения персонала в организации // Молодежь и наука. 2018. № 2. С. 53.
8. Зарубина Е. В. Предмет, методология, понятийный аппарат науки «Управление человеческими ресурсами» // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 32.
9. 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 общей редакцией Г. Ю. Гуляева. 2017. С. 134-136.

Д. С. Латышев, студент
Уральского государственного
аграрного университета

МЕРОПРИЯТИЯ ПО УЛУЧШЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ

Научный руководитель: Н. Н. Симачкова,
кандидат исторических наук, доцент Уральского ГАУ

Аннотация

Одной из актуальных проблем на сегодняшний день является формирование благоприятного социально-психологического климата в организации. Процесс взаимодействия человека и организации двухсторонний, и каждый человек, приходя в организацию, приносит в нее что-то свое, немного видоизменяет ее, сам адаптируясь к царящему в ней климату и психологическому настрою. Морально-психологический климат – это достаточно устойчивый во времени психологический настрой сотрудников, который отражается и проявляется в их деятельности. Непосредственное влияние на коллективную атмосферу оказывает, безусловно, стиль руководства, принятый на предприятии.

В управлении персоналом важен системный подход, позволяющий все время формировать новые направления работы с людьми, создавать более гуманные отношения и обеспечивать психологический микроклимат в коллективе, способствующие повышению трудовой активности и самоотдаче персонала [2].

Ключевые слова

Морально-психологический климат, социально-психологический климат.

Управление персоналом должно соответствовать стратегии развития предприятия, защищать интересы работников и обеспечивать соблюдение законодательства о труде при формировании, обучающие закреплении и использовании персонала [7].

Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива 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. От уровня оптимальности социально-психологического климата каждого отдельного трудового коллектива во многом зависит и общая социально-политическая, идеологическая атмосфера общества, страны в целом [4, с. 31].

Для сотрудников любой организации нужно относиться к своей работе ответственно и добросовестно, что значительно влияет на производительность труда и качество выпускаемой продукции, это в свою очередь повышает спрос на выпускаемую продукцию.

Актуальность данной проблемы диктуется запросами практики, обусловленными усилившимся в наши дни коллективным характером человеческой деятельности и актуальными проблемами эффективности организации управления людьми, регуляции разветвляющихся между ними отношений, использования воспитательных и психотерапевтических воздействий, влияющих на самочувствие и производственные показатели.

Соответственно, каков будет социально-психологический климат в организации, таков будет результат деятельности самой организации [7, с. 93].

Социально-психологический климат - это комплекс психологической характеристики, которая отражает состояние взаимоотношений и степень удовлетворенности сотрудников различными факторами жизнедеятельности коллектива, подразделений и служб организации [9, с. 10].

Отношения в трудовом коллективе обусловлены двумя факторами:

- основной деятельностью (формальные отношения)
- межличностными отношениями (неформальные отношения).

При неформальных межличностных отношениях в коллективе присутствует социально-психологический климат, который характеризуется прочностью внутренних связей между членами коллектива.

Благоприятный социально-психологический климат считается, если в коллективе присутствует доверие и высокая требовательность 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 пр.

Выделяют факторы, определяющие социально-психологический климат в коллективе. Важную роль играет влияние глобальной макросреды (обстановка в обществе, совокупность экономических, культурных, политических и др. условий).

Так же обеспечивают социальное и психологическое благополучие, а так же косвенно влияют на социально-психологический климат рабочих групп, стабильность в экономической, политической жизни общества.

Влияние оказывает локальная макросреда, подразумевает организации, в структуру которой входит трудовой коллектив.

Источником повышенной раздражительности и повлиять на психологическую атмосферу в группе может физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда.

Для формирования благоприятного социально-психологического климата большое внимание должно уделяться удовлетворенности работой, так как очень важно знать насколько работа является для человека интересной, разнообразной, творческой и т.д. [10, с. 29].

Характер выполняемой деятельности. 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.

Организация совместной деятельности. Наиболее эффективно работает тот коллектив, у которого прослеживается наличие единой цели.

Так же способность к совместной деятельности, в основе которой лежит оптимальное сочетание в коллективе личностных качеств участников, а именно психологическая совместимость является важным фактором, влияющим на социально-психологический климат.

Мне удалось проанализировать социально-психологический климат в коллективе, одной из нефтедобывающей организации.

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.

Для определения состояния социально-психологического климата, нами было проведено ряд исследований. 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 определён уровень социально-психологического состояния на предприятии.

В ходе исследования использовались различные методики. При работе с офисным персоналом: 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 климат отдела является удовлетворительным. Некоторое напряжение в коллективе удалось объяснить также 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.

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.

Таким образом, определены 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 удовлетворенность трудом.

В целях совершенствования данной системы и устранения недостатков, предлагаются следующие мероприятия:

Во-первых, еще на стадии формирования рабочего коллектива, люди должны подбираться по совместимости друг с другом и с характером работы. Особенно это важно в цехах, где работа характеризуется, как опасное производство, и здесь недостаточно обойтись проверкой только физического здоровья и документов, удостоверяющих квалификацию и стаж работы. В связи с этим 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.

Следующим инструментом по совершенствованию социально-психологического климата, а также устранению конфликтных ситуаций на предприятии, предлагается ввести проведение утренних планерок, с целью обобщенного настроения коллектива на эффективную работу. Разработан план по проведению утренней планерки.

В процессе проведения утренних планерок заметно улучшится сплоченность коллектива, а также эффективная трудовая деятельность.

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 // Уральский государственный аграрный университет. Екатеринбург, 2017. 225 с.

2. Воронин Б. А., Фатеева Н. Б., Шарипова Н. Ф. Конфликты: стили и способы их разрешения // Аграрное образование и наука. 2018. № 3. С. 10.
3. Воронина А.Б., Фатеева Н.Б. Культура управления персоналом в организации // Молодежь и наука. 2017. № 3. С. 71.
4. Зарубина Е.В., Петрова Л.Н. Социологические исследования конфликтов в организации // В сборнике: Правовые и социально-экономические проблемы современной России: теория и практика Сборник статей VI Международной научно-практической конференции. 2018. С. 30-33.
5. Петрова Л.Н. Инновационные подходы к кадровой службе организации // Молодежь и наука. 2014. № 2. С. 36.
6. Петрова Л.Н. Конфликты в организации // Молодежь и наука. 2013. № 4. С. 13.
7. 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. 2019. С. 91-94..
8. Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Стратегическое управление персоналом 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. 221-226.
9. Зарубина Е. В. Морально-психологический климат как элемент организационной культуры // Аграрное образование и наука. 2017. № 1. С. 10.
10. Зарубина Е. В. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами в современных российских организациях // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 29.

ЭТАПЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

Научный руководитель: С. В. Петрякова,
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

Любая организация постоянно испытывает потребность в персонале. Исходным моментом привлечения кадров считается появление вакансий. Набор персонала – это создание резерва кандидатов на вакантные рабочие места. Методы привлечения кандидатов могут быть активными и пассивными. Отбор персонала – это процесс установки пригодности кандидата для данной должности. До принятия организацией решения о приеме на работу кандидат должен пройти несколько этапов отбора.

Отбор персонала при приеме на работу играет важную роль для организации, так как хорошо подобранный персонал это залог эффективного функционирования организации и дальнейшего ее процветания [5].

Ключевые слова

Персонал, кандидат, набор, отбор.

Существует множество методов и способов отбора, каждая организация в праве сама выбирать какие методы использовать при подборе кадров [8].

Совершенствование отбора персонала при приеме на работу необходимо регулярно проводить, поскольку это основной момент и первоначальный, а если на начальных этапах не будут разработаны эффективные методы, то далее будут неблагоприятные последствия для предприятия – текучесть кадров, не удовлетворенность персонала работой, падение имиджа предприятия и другие [6].

Любая организация постоянно испытывает потребность в персонале, нуждается в привлечении и отборе кандидатов, обладающих нужными качествами. Цель набора персонала состоит в создании резерва кандидатов на рабочие места с учетом, в том числе, и будущих организационных и кадровых изменений, увольнений, перемещений, уходов на пенсию, окончаний сроков трудовых договоров, изменений направлений и характера

производственной деятельности. Исходным моментом привлечения кадров считается появление вакансий на определенные должности и рабочие места.

Набор персонала – это создание резерва кандидатов на вакантные рабочие места за счет внешних и внутренних источников; это множество действий, которые использует предприятие для привлечения на работу кандидатов, обладающих возможностями и взглядами, необходимыми для того, чтобы помочь организации достичь своих целей.

Набор кадров предполагает:

1. Определение потребности в работниках с учетом основных целей организации;

2. Выработка стратегии привлечения персонала:

– определение требований к будущим сотрудникам, определение методов работы с претендентами;

– выбор конкретного варианта привлечения (время, каналы, рынки труда);

3. Практические действия по набору и отбору персонала;

4. Создание условий для адаптации работников.

Существует несколько моделей набора персонала.

• Опора на собственные кадры, то есть внутреннее продвижение заинтересованных работников, преданных организации.

• Набор кадров всех уровней вне организации.

• Сочетание ядра постоянных и временно привлекаемых работников.

Отбор персонала – это процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установить его пригодность для данной должности, рабочего места и установить совместимость интересов, мотивов претендента с интересами и культурой организации.

Специфика отбора персонала определяется:

– природой организации (государственная или частная);

– размером, сложностью и технологической изменчивостью организации.

К принципам отбора персонала относятся:

– поиск не идеальных, а подходящих кандидатов (если никто из претендентов не подходит, то нужно пересмотреть требования);

– не принимать лишних сотрудников (в запас), даже хороших, осуществлять, по возможности, гибкую политику найма;

– соответствие кандидата требованиям рабочего места и культуре организации;

– ориентация на квалифицированные кадры, но без «запаса», то есть не более высокой квалификации, чем требуется рабочим местом.

Прежде чем принимать решение о подборе новых сотрудников, целесообразно определить, все ли средства, являющиеся своеобразной альтернативой найму, использованы в организации.

Альтернативы найма – это способы, которыми предприятие может закрыть какую-либо вакансию. Эти способы включают в себя: каналы поиска сотрудников на внешнем рынке труда, различные способы закрытия вакансии внутренними кандидатами, удержание сотрудников старшего возраста, различные виды обучения сотрудников и т.п.

К средствам, являющимся своеобразной альтернативой найму внутри организации, относятся: сверхурочная работа, повышение интенсивности труда; структурная реорганизация или использование новых схем производства; временный наем (лизинг персонала); привлечение специализированных фирм для осуществления некоторых видов деятельности (аутсорсинг, аутстаффинг).

Методы привлечения кандидатов могут быть активными и пассивными.

К активным обычно прибегают в том случае, когда на рынке труда спрос на квалифицированную рабочую силу превышает ее предложение и надо перехватить работника:

- целенаправленная вербовка персонала в учебных заведениях, у конкурентов (хэдхантинг), в государственных центрах занятости (массовые профессии), в частных агентствах по набору персонала (кадровые и рекрутинговые), на специальных сайтах Интернета или собственных сайтах фирм, с помощью личных связей работающих сотрудников;

- организация презентаций, ярмарки вакансий.

К пассивным методам привлечения персонала прибегают при высоком предложении рабочей силы:

- размещение объявлений в СМИ (реклама по радио и телевидению, печатная реклама в обычных и специальных изданиях);

- официальная информация во внутренних СМИ (многотиражка, стенды объявлений);

- паблисити для формирования благоприятного имиджа фирмы.

Отбор кандидатов осуществляется на основе карты компетентности (личностной спецификации, профессиограммы).

До принятия организацией решения о приеме на работу кандидат должен пройти несколько этапов отбора:

Этап 1. Предварительная отборочная беседа. Основная цель беседы – оценка уровня образования претендента, его внешнего вида и определяющих

личностных качеств. Для эффективной работы менеджерам и специалистам целесообразно использовать общую систему правил оценки кандидата на этом этапе.

Этап 2. Заполнение бланка заявления. Претенденты, успешно преодолевшие предварительную беседу, должны заполнить специальный бланк заявления и анкету. Количество пунктов анкеты должно быть минимальным, и они должны запрашивать информацию, более всего выясняющую производительность будущей работы претендента. Информация может касаться прошлой работы, склада ума, ситуаций, с которыми приходилось сталкиваться, но так, чтобы на основе их можно было бы провести стандартизированную оценку претендента.

Этап 3. Беседа по найму (интервью). Исследования показали, что 95% решений по отбору претендентов принимаются на основе итогов беседы.

Существует несколько основных типов беседы по найму:

- по схеме – беседы носят несколько ограниченный характер, получаемая информация не дает широкого представления о заявителе, ход беседы не может быть приспособлен к особенностям кандидата, стесняет его, сужает возможности получения информации;

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

- не по схеме – заранее готовится лишь список тем, которые должны быть затронуты. Для опытного интервьюера такая беседа – огромный источник информации.

Этап 4. Тестирование, профессиональное испытание. Источник информации, который может дать сведения о личностных особенностях, профессиональных способностях и умениях кандидата. Результаты дадут возможность описать как потенциальные установки, ориентации человека, так и те конкурентные способы деятельности, которыми он уже фактически владеет. Тестирование может позволить сформировать мнение о способности кандидата к профессиональному и должностному росту, специфике мотивации, особенностях индивидуального стиля деятельности.

Этап 5. Проверка рекомендаций и послужного списка. Информация рекомендательных писем или бесед с людьми, которых кандидат назвал в

качестве рекомендателей, может позволить уточнить, что конкретно и с каким успехом кандидат делал на предыдущих местах работы, учебы, жительства. Однако нецелесообразно обращаться за рекомендациями в организацию, в которой работает кандидат. Это может способствовать распространению информации, в которой кандидат не заинтересован, и вряд ли даст достоверную информацию для менеджера по персоналу: слишком велик компонент эмоционального отношения к человеку, увольняющемуся из организации. Целесообразно обращаться за рекомендациями на места предыдущей работы, если срок увольнения превышает один год, а также к коллегам из других организаций, профессиональных обществ, с которыми кандидат взаимодействовал по деловым вопросам.

При приеме на работу от претендента требуют документы, которые дают определенную информацию о нем. Предприятия получили право определять перечень документов, востребуемых при приеме на работу.

Этап 6. Медицинский осмотр. Проводится, как правило, если работа предъявляет особые требования к здоровью кандидатов.

Этап 7. Принятие решения. Сравнение кандидатов. Представление результатов на рассмотрение руководству, принимающему решение. Принятие и исполнение решения.

Каждый этап может рассматриваться как фильтр, отсеивающий наименее квалифицированных кандидатов. Этапы 1, 2 и 3 используются практически во всех случаях, а этапы 4, 5 и 6 не всегда. Это зависит от степени ответственности на вакантной должности. Завершается процесс отбора персонала заключением трудового договора и назначением на должность.

Можно заметить, что спрос на высококвалифицированные кадры значительно превышает предложение. То, на сколько серьезно руководство организации относится к проблеме набора и отбора персонала, зависит эффективности работы организации, ее конкурентоспособность, дальнейшее развитие [9].

Библиографический список

1. Александрова Н. А. Основы управления персоналом : учебник для студентов специальности «Управление персоналом». Екатеринбург : УрГСХА, 2008. 110 с.
2. Александрова Н. А., Васильцова Л. И., Воронин Б. А. Управление персоналом : учебное пособие. Екатеринбург : УрГСХА, 2009. С. 165.

3. Александрова Н. А, Васильцова Л. И, Фатеева Н. Б. Основы кадровой политики и кадрового планирования. Екатеринбург : УрГАУ, 2014. 228 с.
4. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : учебник. М. : ИНФРА-М, 2011. 512 с.
5. Куанышпаева А.К., Шарипова Н.Ф. Совершенствование методов отбора персонала в организации // Молодежь и наука. 2017. № 4-1. С. 75.
6. Москаленко О. В., Фатеева Н. Б. Совершенствование отбора и набора персонала на примере ООО «ГАЗНАЛАДКА» // Молодежь и наука. 2016. № 8. С. 15.
7. Петрова Л. Н, Инновационные подходы к кадровой службе организации // Молодежь и наука. 2014. № 2.
8. Фатеева Н. Б. Важный фактор конкурентоспособности персонала // Аграрный вестник Урала. 2012. № 10-2.
9. Фатеева Н. Б, Петрякова С. В, Трудоустройство молодежи на селе // Аграрный вестник Урала. 2013. № 8 (114).
10. Шмерко Л. С., Шарипова Н. Ф. Внедрение инструментов для отбора персонала в организации // Молодежь и наука. 2017. № 4-1. С. 84.

РОЛЬ НАЙМА И ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Научный руководитель: Н. Ф. Крутикова,
преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

Исходя из того, что изначально организацией считается группа людей, занятых в какой-либо сфере для достижения целей, можно говорить о важности процесса отбора персонала. Персонала с необходимыми для организации личными качествами, уровнем образования, наличием опыта. Так же важно, чтобы процедуру отбора проводил специалист своего дела, для этого рассматриваем алгоритм внедрения должности специалиста по управлению персоналом.

Ключевые слова

Персонал, организация, наем, отбор, квалифицированные кадры.

Успешное функционирование любой организации в значительной степени зависит от её способности сформировать необходимый кадровый состав [5, с. 43].

Сегодня уже четко определена необходимость вкладывать в свой персонал для достижения целей организации. Персонал является главным стратегическим фактором, который влияет на будущее организации и её конкурентоспособность.

Актуальность данной темы объясняется появлением на рынке новых технологий, которые требуют наличие в организации более квалифицированных и опытных специалистов, для поддержания конкурентоспособности организации.

Система управления персоналом оказывает должное внимание технологиям поиска и отбора персонала. Такие технологии нацелены на отбор качественных человеческих ресурсов.

Набор персонала – это создание резерва кандидатов на вакантные рабочие места за счет внешних и внутренних источников; это множество действий, которые использует предприятие для привлечения на работу кандидатов, обладающих возможностями и взглядами, необходимыми для того, чтобы помочь организации достичь своих целей [2, с. 39].

Набор кадров предполагает выяснение уровня потребности в них с учетом основных целей организации, а затем разработка стратегии привлечения персонала. После этого осуществляются практические действия по набору и отбору персонала с созданием условий для адаптации работников.

Но в чем заключается отбор персонала? Процесс изучения профессиональных и психологических качеств работника, которые затем учитываются в решении пригодности данного кандидата для данной должности, рабочего места и установке совместимости интересов, мотивов претендента с интересами и культурой организации.

Прежде чем принять решение о приёме кандидата на работу, он должен пройти через ряд этапов отбора:

- предварительная беседа по отбору;
- заполнить необходимую документацию;
- интервью;
- тестирование по профессиональной деятельности;
- проверку рекомендаций;
- медицинский осмотр;
- принятие решения.

Немалую роль играет структурированная система хранения информации и открытость для систематического анализа получаемых результатов [4, с. 77].

Если использовать результаты исследования системы отбора персонала в организациях пищевой промышленности, то стоит отметить следующие особенности [7, с. 92]:

1. В одной из организаций обязанности по набору персонала выполняет заместитель директора совместно с начальниками подразделений, которые и нуждаются в новом сотруднике.

2. Претендентов на вакантную должность отбирают на основе одноэтапного собеседования.

3. На некоторых предприятиях было зафиксировано отсутствие анкетирования и тестирования.

4. В качестве критерия отбора не применяется практика работы с рекомендациями с предыдущих мест работы.

5. В ходе анализа системы найма персонала в исследуемых организациях было установлено, что отсутствует проверка претендентов службой безопасности, а так же установлен низкий уровень эффективности методом отбора размещение объявлений в местной периодической печати (газете).

Из всего выше перечисленного следует сделать вывод, что деятельность заместителя директора по отношению к постоянной работе с персоналом не может быть полезней и эффективней обычного менеджера по персоналу.

Представляется необходимым введение новой должности специалиста по управлению персоналом. Процедура внедрения новой должности будет выглядеть следующим образом [8, с. 83]:

- 1) урегулирование вопроса по фонду заработной платы;
- 2) создание приказа о внесении изменений в штатное расписание;
- 3) составление нового штатного расписания;
- 4) составление должностной инструкции, с прописанными правами и обязанностями сотрудника.

Возможность руководства организации правильно подобрать хорошего специалиста по работе с персоналом, очень быстро повысит эффективность труда не только заместителя директора, который ранее выполнял обязанности менеджера по персоналу, но еще и остальных сотрудников организации.

Библиографический список

1. Александрова Н. А., Васильцова Л. И., Фатеева Н. Б. Основы кадровой политики и кадрового планирования. Екатеринбург : УрГАУ, 2014. 228 с.
2. Управление персоналом. Теория и практика. Организация оплаты труда персонала // под ред. А. Я. Кибанова. М. : Проспект, 2015.
3. Шмерко Л. С., Шарипова Н. Ф. Внедрение инструментов для отбора персонала в организации // Молодежь и наука. 2017. № 4-1. С. 84.
4. Куанышпаева А. К., Шарипова Н. Ф. Совершенствование методов отбора персонала в организации // Молодежь и наука. 2017. № 4-1. С. 75.
5. Плешнева Е. П., Зарубина Е. В. Теоретические основы отбора персонала в организации // Молодежь и наука. 2018. № 2. С. 43.
6. Плетнёва М. А., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Совершенствование процесса отбора и найма персонала на примере государственного автономного учреждения социального обслуживания населения // Молодежь и наука. 2019. № 4. С. 94.
7. 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. 2019. С. 91-94.
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.

А. А. Лукичева, магистрант
Уральского государственного
аграрного университета

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ИТ- КОМПАНИИ

Научный руководитель: Н. Б. Фатеева,
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

Высокоинтеллектуальные информационные технологии способствуют росту экономики страны в целом и улучшают качество жизни и условия труда населения.

Ключевые слова

ИТ-компании, информационные технологии, персонал, специалисты.

На сегодняшний день сфера разработки и внедрения информационных технологий (ИТ) - одна из самых стремительно развивающихся на отечественном рынке. По самым приблизительным оценкам рост в отрасли составляет порядка 25% ежегодно, однако, в сравнении с мировыми показателями, это не предел. Именно поэтому сектор нуждается в поддержке со стороны государства. Тем более что высокоинтеллектуальные информационные технологии способствуют росту экономики страны в целом и улучшают качество жизни и условия труда населения.

Для решения возникающих проблем ведущие компании ИТ-рынка объединились в профессиональную Ассоциацию предприятий компьютерных и информационных технологий для отстаивания своих интересов. Изучение этого документа в какой-то мере поможет HR-специалистам понять специфику бизнеса и ее основные трудности.

Общая проблема дефицита персонала, характерная для многих отраслей, принимает здесь особенную остроту. Система образования не покрывает потребность в кадрах. Специалисты нередко приходят из других отраслей, сразу после университетов, сотрудников переманивают командами, перекупают [6, с. 32]. Соответственно для решения проблем с привлечением в индустрию людей необходимо реформировать систему обучения, повышать привлекательность специальности среди выпускников

школ, развивать систему дополнительного образования для подготовки и переподготовки по основным ИТ-профессиям.

Также, как и везде, HR в сфере ИТ организует рекрутинг, адаптацию, обучение и другие виды работ с персоналом. Однако специфическим будет содержание этих процессов, а также поиск требуемых специалистов, уровень их заработных плат и политика по привлечению и удержанию сотрудников. Нехватка узких специалистов приводит к перегреванию рынка заработных плат и выводит на первый план вопрос об адекватном материальном стимулировании опытных и молодых специалистов. В противном случае выпускник технического вуза нужной специальности, осознавая свою значимость и востребованность для ИТ-компании, может затребовать и зарплату опытного специалиста, и при этом иметь весьма отдаленное от действительности представление о специфике своей будущей работы.

Компании регионов реализуют политику в отношении персонала, сходную со столичными компаниями. Они также предлагают интересную стабильную работу, возможность зарабатывать, решать интересные задачи, иметь расширенный социальный пакет. Эту информацию можно найти на сайтах компаний.

Многие компании, работающие на ИТ-рынке, так или иначе признают наличие проблемы дефицита высококвалифицированных кадров. Каких специалистов все - таки не хватает? В большей степени, это рядовые сотрудники с опытом работы по определенному направлению. Если для закрытия такой вакансии, по мнению HR-менеджеров консалтинговых ИТ-компаний, нужно будет обращаться в кадровые агентства, использовать весь имеющийся арсенал средств рекрутера, то отклик на вакансию руководителя ИТ-отдела будет уже однозначно выше, и здесь можно обойтись своими силами.

Самым востребованным специалистом для компаний, специализирующихся в ИТ-консалтинге, является консультант по внедрению программного обеспечения. Сложность поиска такого сотрудника заключается в требованиях к этой должности. Специалист должен знать не только техническую сторону работы, но и разбираться в какой-либо узкой сфере, например, быть экспертом в бухгалтерских процессах, налоговом учете, в производстве, закупках, продажах и т.п. получается замкнутый круг: эксперты в обозначенных областях скорее пойдут работать по специальности, а программисты знают только тонкости программирования. Консультант по внедрению – это профессия, интегрирующая значение

отдельных направлений ведения бизнеса и возможности программного обеспечения для совершенствования бизнес-процессов компании. Такой специалист является посредником между заказчиком, дающим задание, и программистом, его выполняющим.

По-другому обстоят дела в компаниях, специализирующихся на дистрибуции IT-оборудования. Здесь самыми востребованными специалистами являются менеджеры по продажам в сфере информационных технологий. Традиционно, это сотрудники с техническим образованием, активные, желающие построить свою карьеру в сфере реализации компьютеров, комплектующих и др. Проблема в том, что трудно переориентировать технических специалистов на продажи. Этому, как правило, в вузах и колледжах не учат.

Компании - системные интеграторы отметили нехватку квалифицированных программистов, знатоков в области разработки ERP – решений. Ключевым является опыт и практические навыки, а такие, увы, есть не у всех кандидатов. С сожалением отметим, что все – таки теоретизированность системы обучения в русской высшей школе несколько ограничивает возможности выпускников на рынке труда.

Рекрутеры советуют использовать общедоступные сайты для поиска кандидатов, например, hh.ru, superjob.ru и др. Конечно, есть и специализированные сайты, но практика показывает, что отклик будет гораздо меньший.

Есть своя специфика подбора IT-специалистов без полной информации о вакансии и работодателе на собеседование к вам, скорее всего, никто не придет.

HR-ы подходят к поиску IT-сотрудников формализовано, указывая в объявлении перечень необходимых знаний, но не объясняя, чем же придется заниматься на самом деле.

Существует ряд кадровых агентств, которые специализируются на поиске и подборе IT-специалистов.

Хорошую отдачу дают специальные программы набора и обучения выпускников технических вузов для работы в должности менеджеров по продажам. Крупные компании идут в вузы и организуют совместную работу по подготовке будущих специалистов. Таким образом, компания позиционируется выпускникам как хороший работодатель. Печатные издания с вакансиями для целей рекрутинга практически не используются.

Адаптация – это непрерывный, динамичный процесс взаимного приспособления между организацией и новым работником, способствующий

достижению целей обеих сторон. Адаптация является одним из критериев эффективности предприятия и оказывает влияние на способность фирмы производить максимальный объем продукции приемлемого качества с минимальными затратами человеческих, временных, информационных и др. ресурсов производства [3].

Адаптация IT-ков в IT-компаниях проходит в основном также как и в других компаниях. В некоторых компаниях для ускорения процесса работник получает «книжку новичка», где детально написано все о компании. А по окончании срока адаптации дается тест, который покажет, в каком направлении дальше развиваться сотруднику.

Одна из основных функций современного менеджмента, которая направлена на повышение эффективности труда персонала организации – это мотивация [4].

Российские IT-компании стремятся в полной мере удовлетворить потребности сотрудников, но о системе мотивации речь пока не идет. Скорее всего, есть опыт по применению отдельных элементов стимулирования персонала, выраженный в виде поощрений - материальных и нематериальных. Повезло иностранным организациям. Там уже давно тщательным образом проработана технология привлечения и удержания персонала, ключевых сотрудников. Это обеспечивает необходимый уровень лояльности компании, сотрудник не будет искать новую работу и свое внимание нацелит на качественное выполнение порученной ему работы.

Мотивы труда разнообразны. Они различаются по потребностям, которые человек стремится удовлетворить посредством трудовой деятельности, по благам, которые требуются для удовлетворения потребностей, по цене, которую работник готов заплатить за получение искомых благ. Общим у них является то, что удовлетворение потребностей всегда связано с трудовой деятельностью [5].

Мотивация труда – это одна из важнейших функций менеджмента, представляющая собой побуждение работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей. В основе этого процесса лежит использование разнообразных мотивов (материальные, социально-психологические, духовные, творческие) [2].

IT-компании по-разному стимулируют свой персонал. Некоторые делают упор на материальную составляющую, некоторые наоборот. Все действия должны быть в рамках общей стратегии, компании, выраженной в локальных

нормативных актах компании, например, в положении об оплате труда и мотивации персонала [7, с. 81].

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 [1].

В принципе способы материального стимулирования сотрудников IT-компаний существенно не отличаются от принятой практики в других организациях. У рядовых сотрудников есть фиксированные оклады и разного рода премии, надбавки, бонусы по результатам работы. Решение о таких выплатах могут приниматься после анализа ключевых показателей эффективности сотрудника.

Для работников начальных и средних позиций используют грейдинг. Могут применяться поощрения за сокращение издержек при выполнении работы в виде процента от суммы сэкономленных ресурсов. Иностранные компании выдают сотрудникам акции. Для руководителей могут быть прописаны индивидуальные KPI [8, с. 93].

Если основной контингент сотрудников – инженеры – программисты, то бонус, как правило, привязан к моменту закрытия проекта. Если имеем дело с менеджерами по продажам, то их вознаграждение зависит от объемов продаж.

Сотрудники отделов по персоналу IT-компаний советуют осуществлять оценку персонала по трем направлениям:

- ✓ повышение квалификации;
- ✓ анализ количественных показателей;
- ✓ влияние на результат бизнеса.

Библиографический список

1. Батаева А. С., Шарипова Н. Ф. Совершенствование управления нематериальной мотивации в организации // Молодежь и наука. 2018. № 2. С. 34.
2. Воронин Б. А., Серебrenникова М. С., Фатеева Н. Б. Влияние мотивации персонала на устойчивую экономическую деятельность организации // Аграрное образование и наука. 2018. № 4. С. 9.

3. Неклюдова С. В., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Совершенствование технологий адаптации персонала в организации // Молодежь и наука. 2019. № 4. С. 101.
4. Плешков А. А., Петрова Л. Н. Управление мотивацией персонала и совершенствование системы стимулирования труда в организации // Молодежь и наука. 2018. № 4. С. 108.
5. Серебrenникова М. С., Фатеева Н. Б. Актуальные проблемы мотивации и стимулирования труда // Аграрное образование и наука. 2015. № 4. С. 29-32.
6. Зарубина Е. В. Предмет, методология, понятийный аппарат науки «Управление человеческими ресурсами» // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 32.
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. 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. 2019. С. 91-94.

Е. В. Мехоношина, студент
Уральского государственного
аграрного университета

ЦИКЛИЧНОСТЬ ЭКОНОМИКИ И ЕЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

Научный руководитель: И. П. Чупина,
доктор экономических наук, профессор Уральского ГАУ

Аннотация

В статье рассматривается развитие экономики РФ в настоящий момент. Современное общество стремится к постоянному улучшению уровня и условий жизни, которые может обеспечить только устойчивый экономический рост.

Ключевые слова

Экономические циклы, рыночная экономика, динамика развития, уровень инфляции, рыночная ситуация.

В глобальном историческом плане человеческое общество развивается прогрессивно. Это утверждение справедливо и к экономике. Человечество увеличивается количественно, у людей постоянно появляются новые потребности. Решать проблему удовлетворения этих потребностей можно лишь при условии экономического роста. В глобальном плане тенденция роста на графике - это поднимающаяся вверх прямая. Но рассматривая подробнее, мы увидим, что рост сменяется спадом, застоем и наоборот. Экономика развивается циклично.

До какого-то момента рыночную экономику рассматривали статично, в единовременном срезе. Сейчас настало время поговорить о её динамике развития. Для описания развития экономической системы в условиях рынка часто используют понятие экономических циклов, которые указывают на то, что те или иные явления в условиях рынка имеют обыкновение повторяться, происходить не один раз.

Несмотря на оптимистичный настрой российских властей, спад экономики становится всё более ощутимым. Правительству до сих пор не удалось осуществить поставленные президентом Владимиром Путиным цели: увеличение ВВП, борьба с бедностью и развитие социального проекта.

По мнению аналитиков, будущий год не принесёт экономике РФ позитивных изменений.

Недостаточно успешную реализацию экономической стратегии, разработанную в 2008 году, сегодня признали даже власти. В 2008 году будущее государства виделось правительству по-другому. Но из-за конфликтов с соседями и роста напряжения с Западом, а также введения санкций, ситуация полностью изменилась. Реализация поставленных в 2008 году планов стала невозможной [3].

В настоящий момент существует несколько вариантов экономического прогноза в РФ:

Консервативный прогноз.

Наиболее консервативный экономический прогноз принадлежит экспертам Высшей школы экономики. Они полагают, что хотя России в будущем году вряд ли удастся попасть в пятёрку мировых лидеров, но её экономические показатели улучшатся. Так рост экономики достигнет 1,7-1,8%,

Оптимистичный прогноз

Минфин РФ обнародовал свой прогноз развития российской экономики в 2020 году. В материалах к проекту федерального бюджета представлены следующие показатели:

- рост ВВП – 2%;
- увеличение инвестиционного спроса - на 5,8%;
- повышение объёмов экспорта - на 6,1%;
- уровень инфляции – 4%;
- снижение уровня безработицы - до 4,6%;

Жесткий прогноз

Всемирный банк более пессимистично относится к темпам развития российской экономики. Его аналитики заявляют, что рост ВВП в 2020 году составит менее 1%, что они считают настоящим экономическим фиаско для государства. Некоторые экономисты допускают даже наличие отрицательных показателей [4, с. 105].

Спасти российскую экономику от краха может лишь рост нефтяных котировок до 80 долларов США за баррель. Если же они упадут до 35 долларов США, страну ожидает не только экономический и социальный, но и политический кризис.

Большинство экспертов сходится во мнении, что вероятность наступления второй волны мирового экономического кризиса наиболее вероятна в 2020-2021 гг. Это подтверждается наличием важных индикаторов.

О приближении очередного мирового кризиса свидетельствует ряд объективных факторов:

1. Развитие торговых войн Китая и США.
2. Замедление роста мирового ВВП до прогнозируемого уровня в 0,8%.
3. Падение спроса и, как следствие, цен на энергоресурсы.
4. Окончание 12-летнего цикла с момента последнего кризиса в 2008 году. Именно этот период считается классическим интервалом между волнами глобального кризиса.

Несмотря на уверения властей в устойчивости национальной экономики, которую они называют «тихой гаванью» в кризисный период, его последствия для страны будут разрушительными

1. Чтобы удержать финансовую систему на плаву, регулятор будет вынужден обрушить рубль.
2. Ради наполнения стремительно пустеющего бюджета власти усилят фискальное давление на бизнес и население.
3. Промышленность и производство тормозят.
4. Безработица усилится.
5. Число граждан, проживающих за чертой бедности, резко возрастет.
6. Политическая ситуация дестабилизируется.

РФ так и не стала экономически независимой от внешних поставщиков. Импортзамещение относительно успешно реализовано лишь в сельском хозяйстве. Промышленность всё ещё значительно зависит от зарубежных технологий, оборудования, сырья и комплектующих. Поэтому девальвация рубля может практически парализовать отечественное производство [2].

Можно перечислять множество причин, способствующих развитию организаций, стабилизации экономических циклов, а также выводу России в лидеры на мировом рынке, но все это необходимо производить в совокупности, не отделяя одни способы от других [1].

В условиях современного кризиса экономика может замедлять свой темп, но придерживаясь определённых правил можно все исправить. Нестабильность экономических циклов, всего лишь дело времени, а грамотное управление предприятием поможет преодолеть любые сложности, а также развивать экономику даже в условиях кризиса.

Библиографический список

1. Башкирова В. Е. Развитие экономики РФ в условиях современного кризиса. Экономические циклы. Экономический рост [Электронный ресурс] // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 2. Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2016/02/64775> (дата обращения: 02.02.2020).
2. 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. Т. 11. № 15. С. 7754-7762.
3. Чупина И. П. Создание системы антикризисного управления в сельскохозяйственной организации // Аграрный вестник Урала. 2017. № 8 (162). С. 95-100.
4. Стожко К. П., Рущицкая О. А., Кружкова Т. И. Евразийская интеграция: настоящее и будущее // Аграрный вестник Урала. 2016. № 3 (145). С. 102-108.

О. В. Мешавкина, магистрант
Уральского государственного
аграрного университета

СУЩНОСТЬ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Научный руководитель: О. А. Рущицкая,
доктор экономических наук, доцент Уральского ГАУ

Аннотация

Финансовое состояние можно определить как важнейшей элемент результативности и эффективности компании. Являясь количественным отражением итогов функционирования компании, финансовое состояние определяет уровень ее конкурентоспособности и деловой активности и помогает определить уровень экономической безопасности самой компании и ее контрагентов. Оценка финансового состояния сегодня предстает важнейшим элементом результативной системы управления предприятием в контексте информационной поддержки и прогнозирования последствий принятия управленческих решений.

Ключевые слова

Финансовое состояние, финансовые ресурсы, финансовый коэффициент, финансовая устойчивость.

Финансовое состояние компании обусловлено наличием у нее денежных ресурсов, которые требуются в целях ее ежедневной деятельности, результативности их размещения и рентабельности применения, экономических отношений с прочими контрагентами, ликвидности и деловой активности, а кроме того, результативности текущей, инвестиционной и финансовой активности компании. Результативный мониторинг является базисом систему финансового менеджмента предприятия. Современная экономическая парадигма включает финансовое состояние предприятия как часть сложной системы управления компанией, которая в сегодняшний век перемен, стала нормативом управления [1, с. 29].

Оценка финансового состояния – способ, позволяющий раскрыть финансовое благополучие и динамику развития хозяйствующего субъекта. Оценка финансового положения производится на основании анализа первичных данных бухгалтерской отчетности и расчетов финансовых

коэффициентов и должна отвечать основной цели — подтвердить надежность и устойчивость финансового положения компании. Анализ финансовых коэффициентов является составной частью финансового анализа, среди финансовых коэффициентов могут оцениваться рентабельность продаж, рентабельность активов, оборачиваемость запасов, оборачиваемость кредиторской и дебиторской задолженностей, коэффициенты ликвидности, коэффициент обеспеченности собственными источниками финансирования и другие [2, с. 17].

Источники формирования финансовых ресурсов (sources of financing) — совокупность источников формирования дополнительной потребности в капитале на предстоящий период, обеспечивающий развитие предприятия. Эти источники подразделяются на собственные и заемные, внешние и внутренние.

Источники привлечения заемных средств:

1) внешние источники: финансовый кредит, товарный кредит, прочие внешние источники привлечения заемных средств;

2) внутренние источники: прирост задолженности по оплате труда, прирост задолженности по расчетам с бюджетом, прирост задолженности по расчетам за страхование, прирост прочей внутренней задолженности предприятия.

Диагностика финансового состояния в настоящее время является ключевым в системе финансового менеджмента предприятия

Чтобы сформировать полноценный отчет о финансовом состоянии компании для собственника, необходимо взять за основу стандартное заключение по итогам финансового анализа. Чтобы определиться с форматом отчета о финансовом состоянии компании для собственника требуется сформулировать вопросы, которые интересуют собственника.

Рекомендуется сделать из них заголовки разделов отчета, подготовить подробные ответы, подкрепить их цифрами и графиками; прокомментировать каждый ответ и дополнить рекомендациями. Когда готовится заключение о финансовом состоянии компании, рекомендуется придерживаться следующих принципов: 1) лаконичность — отчет не должен занимать больше двух листов; 2) информативность — каждый комментарий должен подкрепляться цифрами и при необходимости графиками; 3) простота — пояснения к показателям формулируйте понятным языком.

Если перегрузить отчет финансовыми терминами и лишними цифрами, собственник потребует дополнительных пояснений к каждому разделу. Далее

рассмотрим, какие разделы включить в отчет о финансовом состоянии компании для собственника.

Необходимо выбрать финансовые показатели, которые в первую очередь интересуют собственника компании, сформулировать для каждого отдельного показателя или группы вопрос, ответ на который подготовить в виде кратких пояснений. Рекомендуется придерживаться правила – не больше 8–10 вопросов.

Это будут заголовки разделов заключения. Именно такое количество разделов отразит общую картину финансового состояния компании: какая прибыль (убыток) у компании; какое изменение объема продаж выдержит компания; есть ли риск налоговой проверки по показателям рентабельности; какой суммой могут распорядиться собственники по собственному усмотрению; потребуются ли дополнительные вложения собственных средств в бизнес; сможет ли компания погасить текущие долги в ближайшие шесть месяцев.

В отчете о финансовом состоянии компании для собственника рекомендуется отражать только краткие ответы в каждом разделе. Ответы должны быть точными (например, да или нет), содержать цифры и небольшое пояснение. Допустим, что означает значение показателя на отчетную дату. Например, ответ на вопрос: «Какое изменение объема продаж выдержит компания?» – должен содержать расчетное значение запаса финансовой прочности по точке безубыточности в процентах.

Рекомендуется включить в отчет о финансовой устойчивости и ликвидности компании как минимум такие показатели: 1) период оборота кредиторской задолженности; 2) период оборота запасов; 3) коэффициент текущей ликвидности; 4) соотношение заемного и собственного капитала; 5) период оборота дебиторской задолженности; 6) долю просроченных долгов в общем объеме дебиторской задолженности.

Рекомендуется отражать в отчете не только фактические, но и нормативные значения каждого показателя – так можно быстро выявить негативные тенденции. Чтобы видеть показатели в динамике, рекомендуется предусмотреть данные за предыдущий период.

Библиографический список

1. Рущицкая О. А. О влиянии текущего кризиса на развитие российского продовольственного рынка // Аграрная Россия. 2016. № 6. С. 29-33.

2. 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.
3. Антикризисный менеджмент / под ред. А. Г. Грязновой. М. : Экмос, 2017. 563 с.
4. Антикризисное управление / под ред. Э. М. Короткова. М. : Инфра-М, 2015. 384 с.
5. Справочник кризисного управляющего / под ред. Э. А. Уткина. М. : Экмос, 2012. 256 с.
6. Оценка бизнеса / под ред. А. Г. Грязновой, М. А. Федотовой. М. : Финансы и статистика, 2012. 478 с.

АНАЛИЗ ТИПИЧНЫХ ОШИБОК В РЕЗЮМЕ

Научный руководитель: Т. И. Кружкова,
кандидат исторических наук, доцент Уральского ГАУ

Аннотация

У каждого работодателя, свое представление об идеальном резюме и каждому угодить, не получится. Но составляя резюме не нужно допускать грубых ошибок, т.к. вас могут не пригласить на собеседование. Чаще всего, соискатели, допускают одни и те же ошибки при написании своего резюме. В данной статье мы рассмотрим, какие именно ошибки допускают соискатели и как их избежать.

Ключевые слова

Резюме, работодатель, соискатель, работа, вакансия.

Если вы разослали свое резюме во множество организации, но ответ вам так и не поступил – возможно, причина вовсе не в вас, а в вашем резюме. Правильное составление резюме является залогом начала вашей успешной деятельности в организации. Но если резюме будет составлено неверно, допущено большое количество грамматических ошибок, то ваш работодатель может вас проигнорировать. Поэтому очень важно, научиться, не допускать ошибок при составлении резюме.

Британская коучинговая компания Personal Career Management, проводила исследование и изучила резюме 500 соискателей. Подведя итоги, было выявлено, что 98% резюме были с ошибками, перечислим их:

1. Отсутствие нужной информации. В своем резюме, необходимо указывать все ваши компетенции. Покажите вашему работодателю, что у вас есть те знания, умения и навыки, которые нужны им.
2. Отсутствие доказательств. Просто заявить о своих достоинствах будет не достаточно, это необходимо доказать.
3. Общая информация. Если вы не указали четкую цель и не описали, какие именно функции вы можете выполнять в организации, то рекрутеры окажутся в затруднении, какую именно вакансию вам предложить.

4. Грамматическая ошибка – одна из самых распространённых. Работодатель может понять одну или две опечатки, но если будут допущены ошибки в профессиональных терминах, определениях, методиках, которыми специалист пользуется в своей работе, то шанс на получение работы становится минимальным. Документ должен быть идеален, если ваша цель показать себя как профессионала и внимательного работника. Поэтому, после составления резюме, обязательно его перепроверьте на наличие грамматических ошибок.

5. Наличие негативной информации. В свое резюме стоит включать только положительную информацию. Не нужно писать плохо о предыдущей работе и работодателе.

6. Неправильный выбор слов. Испортить впечатление о кандидате могут жаргонные, неуместные выражения или неудачные клише. Лучше использовать сильные глаголы, например: инициировал, улучшил, создал и т.д. С помощью этих слов, можно зарядить резюме энергией и работодатель увидит, что вы активный кандидат.

7. Проблемы при поиске резюме. Рекрутеры, для поиска кандидата, используют ключевые слова, поэтому они должны обязательно присутствовать в вашем резюме.

Часто в резюме бывает слишком много информации, в идеале резюме должно быть составлено на 1 – 2 страницы, но не больше. Резюме – это помощник работодателя, оно позволяет понять соответствует кандидат вакансии или нет. Поэтому кандидат должен привести резюме в соответствии с вакансией, которую он хочет занять. Можно прочитать объявление о вакансии и понять:

- какими качествами и компетенциями должен обладать кандидат;
- какие навыки работодатель считает основными;
- какие моменты в опыте работе являются ключевыми для работодателя (стаж, опыт работы в определенных отраслях или в определенных проектах и т.д.).

Не нужно подробно описывать личную жизнь, хобби и увлечения (которые не относятся к работе), привычки, дату составления резюме и т.д. В резюме не должно быть ни одной строчки, которая несет не нужную информацию или написана без смысла. Указывать нужно только полезную информацию для работодателя, которая действительно будет ему необходима.

Для состоявшихся специалистов, непростительной ошибкой является – указание в строке «Опыт работы», всех должностей, которые он занимал.

Например, менеджеру по персоналу, не обязательно указывать, что он работал продавцом-кассиром или занимался доставкой товаров. А вот выпускникам, молодым специалистам, лучше включать все виды их деятельности – чтобы заинтересовать работодателя, показать все свои навыки.

Главные ошибки могут скрываться в мелочах, например: выбор фото для резюме. Снимок должен быть в деловом стиле: одежда, выражение лица и фон, должны соответствовать. Не стоит размещать в резюме фотографию с вечеринки, пляжа, клуба и т.п. Лучше обратиться в фотосалон и сделать новую фотографию специально для резюме.

Еще одной ошибкой является – указан некорректный номер телефона. Бывают ситуации, когда у вас нет возможности разговаривать, и вы просто отключаете телефон. Но если номер указан неверно и рекуртер не может до вас дозвониться один раз, второй, третий, то четвёртый раз он звонить уже не будет. После составления резюме, проверьте вашу контактную информацию. Дополнительно можете указывать электронную почту, если чаще всего телефон у вас не доступен. Если вы будете указывать электронную почту, то обязательно обратите внимание на название, например: angelochek@... или obototen96@..., лучше не использовать. Такие вещи в резюме заставляют задуматься работодателя о серьезности кандидата и его намерений относительно работы. Лучше создать отдельную почту, которую сможете оставить в резюме.

И самое главное резюме обязательно должно быть структурировано и правильно оформлено. Очень трудно читать резюме, в котором текст написан без абзацев, выделений и уточнений. Лучше выделять заголовки и подзаголовки, текст должен быть написан одним шрифтом и одним цветом, без выделений и различных подчеркиваний.

Но одинаковые резюме, тоже работодателю будут не интересны, потому что люди без творческого мышления не смогут помочь организации развиваться. Поэтому, не нужно перечислять стандартные навыки и качества, такие как: коммуникабельный, стрессоустойчивый, активный, ответственный и т.д. Лучше указать ваши достижения, например: «Обучил трех подчиненных искусству продаж за три недели».

Очевидно, что в резюме вы должны описать себя с наиболее выгодной стороны. И чаще всего соискатели добавляют немного «творческого вымысла». В основном в резюме могут соврать об опыте работы, о выполняемых обязанностях и о знании языков. Такая ложь может быть

выявлена при прочтении резюме или работодатель решит уточнить информации, и в итоге, как говорится: «всё тайное становится явным».

Лучше на примере увидеть, как правильно составлять резюме (рис. 1).



Семёнов Семён Семёнович

Дата рождения: 01.02.1992г.

Проживание: г. Екатеринбург,
Кировский район. Готов к
командировкам. Готов к переезду
в г. Москва.

Контактная информация:

Телефон: 8(888)888-88-88

Электронная

Semenov@mail.ru

почта:

Желаемая должность: руководитель отдела продаж.

Желаемый уровень дохода: 100 тыс. руб.

Ключевые навыки:

- активные продажи, расширение клиентской базы;
- работа с ключевыми клиентами, устранение возникших разногласий;
- руководство отделом продаж.

Достижения:

1. Создал отдел продаж с «0». Впоследствии отдел (5 человек) под моим руководством регулярно выполнял план по привлечению новых клиентов и продажам.
2. Разработал и внедрил в компании технологию продаж технически сложного оборудования.

Опыт работы:

10.2008г. – 07.2018г. Руководитель отдела продаж

ООО «МММ-групп» (www.mmm-grup.com), г. Екатеринбург.

Сфера деятельности компании: оптовая торговля строительной техники и комплектующими к ней.

Выполняемые обязанности:

- руководство отделом продаж (в подчинении 5 человек);
- работа с ключевыми клиентами, устранение возникших разногласий;
- работа с дебиторской задолженностью.

Образование:

2008 г. Уральский государственный аграрный университет, г.

Екатеринбург.

Институт экономики, финансов и менеджмента; специальность: управление персоналом; квалификация: менеджмент.

2008г. – 2019 г. Посещение многочисленных семинаров и тренингов по продажам и работе с клиентами («Продажи по методу SPIN», «Активные продажи» и т.д.)

Дополнительные сведения:

1. Иностранные языки: английский – advanced.

2. Знание ПК: уверенный пользователь (MS Office, CRM, 1C).

Рекомендации предоставляются по запросу.

Рис. 1. Образец составления резюме

Рассмотрим, какую информацию указывать и как структурировать резюме:

1. Фотография. Фото должно быть цветное, на светлом фоне и, как было написано ранее, в деловом стиле.

2. Личные данные. Необходимо указать вашу фамилию, имя и отчество, а также дату рождения.

3. Проживание. Укажите текущее место проживания (город или район), а также готовность или неготовность к переездам.

4. Контакты. Номер телефона, на который вы можете принять звонок или электронную почту.

5. Желаемая должность. Указывается четкое название должности, на которую вы претендуете. Не стоит в одном резюме перечислять несколько должностей, для каждой должности лучше создать отдельное резюме.

6. Желаемая заработная плата. Этот пункт не обязательный, но если решили его указать, то прежде изучите рынок и выберите адекватную сумму вознаграждения для своей должности.

7. Ключевые навыки. Указывайте только те навыки, которые можно использовать на новой работе. Избегайте шаблонов, например таких как: коммуникабельный, ответственный, стрессоустойчивый и т.д.

8. Достижения. В этом пункте вы можете перечислить результаты на вашей прошлой работе, награды, которые имеют значения для новой должности.

9. Опыт работы. Укажите последние три места работы или все места работы за последние 10 лет в обратном хронологическом порядке. Также,

необходимо указать периоды работы, занимаемую должность, должностные обязанности, название организации, город и сферу ее деятельности.

10. Образование. Высшее или среднее специальное образование. А также, тренинги, курсы, семинары, которые имеют отношение к новой работе. Не нужно использовать аббревиатуры, необходимо указывать полные названия учебных заведений, факультет, специальность и квалификацию.

11. Дополнительная информация. Этот пункт, включает в себя: навыки владения ПК, владение иностранными языками, наличие водительских прав и другие дополнительные сведения.

12. Рекомендации. В этом пункте вы можете прикрепить рекомендации или указать: «рекомендации предоставляются по запросу».

Основная цель составления резюме – это добиться личной встречи с работодателем и доказать, что вы можете занять вакансию. Будьте внимательны при составлении этого документа, ведь он является первым контактом с вашим потенциальным работодателем.

Библиографический список

1. Бороздин Н. Основные ошибки при написании резюме, которые вы допускаете [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://workme.net/rezume/zapolnenie/oshibki.html> (дата обращения: 12.11.2019).

2. Бороздин Н. Цель трудоустройства в резюме – как правильно указать желаемую должность [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://workme.net/rezume/zapolnenie/cel.html#comment> (дата обращения: 12.11.2019).

3. Милз К. Типичные ошибки при составлении резюме [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://independentjobs.independent.co.uk/article/top-tips-for-writing-a-perfect-cv/> (дата обращения: 12.11.2019).

4. Пятирикова Ж. 20 ошибок при составлении резюме [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://dlearning.ru/articles/?ELEMENT_ID=372 (дата обращения: 12.11.2019).

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА КАК ОДНО ИЗ КЛЮЧЕВЫХ УМЕНИЙ МЕНЕДЖЕРА ДЛЯ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Научный руководитель: И. П. Чупина,
доктор экономических наук, профессор Уральского ГАУ

Аннотация

Чтобы предприятие успешно развивалось, необходимо знать перспективы, исправлять ошибки и совершенствоваться. Оценка персонала легко решает эти задачи. С помощью оценки персонала можно эффективно проводить кадровую политику, а руководителям принимать управленческие решения для развития предприятия. Оценка персонала помогает предприятию увеличить прибыль или снизить финансовые потери. Эффективность предприятия зависит от того, насколько компетентными являются её работники.

Ключевые слова

Оценка персонала, руководитель, управление персоналом, менеджер, развитие предприятия, управление персоналом.

Руководитель предприятия – это прежде всего грамотный менеджер, мотивировать и вдохновлять коллектив – очень важные, но далеко не единственные обязанности. В настоящее время существуют очень длинные списки необходимых менеджеру умений и навыков, но все их можно объединить в следующие группы:

1. Концептуальные – это навыки руководителя воспринимать предприятие как единое целое и в то же время понимать специфику, структуру и взаимосвязи его частей.
2. Социальные – это навыки работы с персоналом и достижения целей предприятия при помощи людей.
3. Технические – это специальные, особенные навыки, необходимые для выполнения рабочих задач: владение методами, технологиями, способами решения задач; умение использовать оборудование и технические средства

для: расчета бюджета, проведения исследований, производства продукции, оказания услуг и т.д.

Основными задачами работы с персоналом являются:

- анализ кадрового потенциала и потребности в персонале;
- набор, перевод и увольнение сотрудников;
- профессиональная и социально-психологическая адаптация работников;
- организация и оплата обучения сотрудников;
- мотивация персонала;
- формирование кадрового резерва;
- оценка персонала.

Оценка персонала – это сложная система четких параметров для выявления характеристик сотрудников, которая направлена на то, чтобы помочь руководителю в принятии управленческих решений по увеличению результативности работы подчинённых и развитию предприятия. Система оценивает самые главные качества: навыки и функции работников, определяя соответствуют ли они занимаемым позициям. Оценка тесно связана со всеми основными задачами управления персоналом (табл. 1) [1].

Таблица 1

Оценка и основные задачи управления персоналом

Задачи управления персонала	Оценка
Кадровое планирование	Оценка рабочих показателей определяет качественную и количественную потребность предприятия в персонале.
Подбор персонала	Оценка показывает, насколько эффективны методы привлечения и отбора новых сотрудников, используемые на предприятии.
Обучение персонала	Оценка выявляет потребности в обучении и определяет эффективность имеющихся обучающих программ.
Формирование кадрового резерва	Оценка работы и рабочего поведения сотрудников – основа формирования кадрового резерва.
Анализ работы персонала	Оценка позволяет определить стандарты и показатели, с помощью которых оценивается рабочее поведение сотрудников конкретного предприятия.
Развитие персонала	Оценка выявляет рабочий потенциал сотрудников.

Система материального стимулирования	Оценка повышает эффективность мотивационных систем.
--------------------------------------	---

Оценка персонала является основой для работы с персоналом – при приеме на работу, развитии, продвижении по службе, увольнении, организации и поощрении.

Оценка персонала не проводится регулярно, т.к. это довольно масштабное мероприятие. Обычно, систему оценки персонала проводят тогда, когда в организации перемены, проблемы или застой:

- появление текучести персонала;
- отсутствие системы оценки персонала в организации;
- повышение уровня конфликтности в организации;
- жалобы со стороны работников на условия труда;
- отсутствие мотивации у работников;
- изменение стратегии организации на рынке;
- низкая производительность;
- внедряется новая система управления и т.д.

Всё вышеперечисленное, может случиться с любым предприятием на долгом жизненном пути. Поэтому оценка персонала будет всегда использоваться руководителем предприятия.

Основными целями оценки персонала являются:

1. Подбирать и нанимать людей, максимально соответствующих функционалу и уровню вакантных позиций на предприятии.
2. Выявление слабых и сильных сторон сотрудников, которые можно использовать для развития предприятия.
3. Сформировать план обучения всестороннего развития каждого сотрудника в коллективе.
4. Создание комфортных условий труда.

Повышение трудовой дисциплины и т.д. [2].

В результате проведенные мероприятия существенно сказываются на эффективности работы персонала и предприятия в целом.

Подходов к оценке персонала существует очень много, но обычно их объединяют в три группы, в соответствии с направленностью [3].

Качественные методы (описательные) – эти методы характеризуют сотрудников без применения количественных данных, к ним относят: матричный метод; методы систем произвольных характеристик; оценка выполнения задач; метод «360 градусов»; групповая дискуссия.

Количественные методы – эти методы наиболее объективные, т.к. все результаты их проведения выражены в цифрах, к ним относят: метод балльной оценки; ранговый метод; метод свободной балльной оценки.

Комбинированные методы – эти методы наиболее эффективны, поскольку они включают в себя описательные и количественные аспекты, к ним относят: метод суммы оценок; система группировки [4].

Вышеперечисленные методы способны оценить только определённый аспект работы сотрудника или его социально-психологических характеристик, поэтому в руководители чаще используют комплексные универсальные методы, вобравшие в себя все достижения имеющихся подходов.

Оценка персонала должна проводиться поэтапно (табл. 2) [5].

Таблица 2

Этапы оценки персонала.

Этап	Мероприятия	Комментарий	Сроки
1-й	Подготовка программы оценки	Определение целей, сроков, объёмов, возможных результатов оценки	1 нед.
2-ой	Анализ деятельности и формулирование критериев оценки	Понимание особенности деятельности сотрудников и специфики структуры организации. Во время проведения этапа формируются критерии оценки.	1 – 2 нед.
3-ий	Конструирование процедур оценки	Создаётся план проведения процедур оценки, формулируются ограничения и требования.	1 – 2 нед.
4-ый	Проведение оценки	Сбор персональной кадровой документации.	3 дня
5-ый	Анализ результатов	Подведение итогов проведения оценки персонала и формирование таблицы.	1 – 2 нед.

В результате у руководителя формируется оценочный лист с полной информацией о работнике, а также выводами о его профессиональной пригодности и рекомендациями. Заключительный этап оценки является принятие управленческих решений по поводу тех сотрудников, которые проходили оценку [6].

Эффективное руководство требует огромного количества управленческих навыков, каждый из которых нужно непрерывно развивать. Основная задача

руководителя – работать над навыками, совершенствовать компетенции, чтобы направлять команду на достижение лучшего результата [7, с. 93].

В настоящее время на российских предприятиях активно происходит пересмотр подхода к оценке персонала. Отличительной стороной является применение целого комплекса различных методов, направленных на оценку соответствия множеству показателей и критериев [8, с. 81]. Также, широко используются методы оценки, которые пришли к нам из-за рубежа, т.к. они стали применяться недавно, у некоторых руководителей возникают сложности в их использовании [9, с. 135]. В этом случае, если руководитель столкнулся со сложностями, рекомендуется привлекать квалифицированных консультантов, которые могут разъяснить необходимость проведения данной процедуры, подготовить и реализовать.

Библиографический список

1. Денисов А. Ф. Отбор и оценка персонала : учебно-методическое пособие. М. : Аспект-Пресс, 2016. 304 с.
2. Иванова С. Поиск и оценка линейного персонала. Повышение эффективности и снижение затрат. М. : Альпина Паблишер, 2018. 147 с.
3. Реймаров Г. А. Комплексная оценка персонала: Инженерный подход к управлению качеством труда. М. : ЛКИ, 2015. 422 с.
4. Донник И. М., Воронин Б. А., Митин А. Н. Компетенции и компетентность в управленческой деятельности // Аграрный вестник Урала. 2016. № 3. С. 83-77.
5. Рукин Д. А. Оценка персонала как стратегический фактор развития организации [Электронный ресурс] // Молодой ученый. 2019. № 20. С. 244-247. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/258/59278/> (дата обращения: 01.04.2020).
6. 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. Т. 11. № 15. С. 7754-7762.
7. 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. 2019. С. 91-94.
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. Проблемы адаптации персонала в современных российских организациях // Современные проблемы управления и регулирования: теория, методология, практика : сборник статей II Международной научно-практической конференции / под общей редакцией Г. Ю. Гуляева. 2017. С. 134-136.

ПОНЯТИЕ АДАПТАЦИИ, ЕЕ ЦЕЛИ И ВИДЫ

Научный руководитель: Л. Н. Петрова,
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

Среди разнообразных социальных процессов в организации одним из наиболее важных является процесс адаптации сотрудников на новом рабочем месте. В последнее время вопросам адаптации персонала уделяется повышенное внимание. Управляемый процесс адаптации позволяет приспособить сотрудников к условиям труда и к работе в коллективе, активизировать его деловые и личностные качества. Адаптация позволяет обеспечить быстрое вхождение в должность, уменьшить количество возможных ошибок работников и снизить их дискомфорт от первых дней работы.

Ключевые слова

Персонал, адаптация, дезадаптация, профессиональная адаптация, психофизическая адаптация, социально-психологическая адаптация, первичная и вторичная адаптация, матрица адаптации, инструменты адаптации, механизм адаптации.

Адаптация персонала в наше время занимает одно из ключевых мест в развитии системы управления персоналом организации, ведь благодаря этому немаловажному аспекту предприятие способно снизить издержки на поиск нового персонала, обеспечить уменьшение количества увольнений сотрудников, как проходящих испытательный срок, так и после него, то есть снизить текучесть кадров, также адаптация благоприятно влияет на формирование кадрового резерва, что позволяет сократить затраты на обучение вновь принятых сотрудников [9].

Среди разнообразных социальных процессов в организации одним из наиболее важных является процесс адаптации сотрудников на новом рабочем месте. Адаптация необходима для того, чтобы сократить время, которое требуется сотруднику, чтобы освоиться на новом месте и начать работать с

максимальной отдачей. Актуальность исследования вопросов адаптации работников на новом рабочем месте состоит в том, что первые три-шесть месяцев на новой работе – самые трудные, и большое число новичков покидает новую работу именно в этот период. Это происходит по ряду причин, из которых наиболее распространенными являются несовместимость с остальными сотрудниками; недовольство стилем руководства; неоправдавшиеся представления о работе организации; утрата «иллюзий» относительно организации; непонимание работником предъявляемых к нему требований; высокая интенсивность и сложные условия труда на новом месте; несовпадение ожидаемой и фактической оплаты труда. Для преодоления этих факторов процессом адаптации сотрудников на новом рабочем месте необходимо целенаправленно управлять, разрабатывая соответствующие инструменты и технологии.

Термин «адаптация» восходит к латинскому слову *adaptio* - «приспосабливать». Понятие адаптации в разных науках имеет разное значение.

В менеджменте и организационной психологии под адаптацией понимается процесс вхождения нового работника в организацию и его приспособление к ней в соответствии с требованиями и правилами организационной культуры новой компании [1].

Адаптация является одним из критериев эффективности предприятия и оказывает влияние на способность фирмы производить максимальный объем продукции приемлемого качества с минимальными затратами человеческих, временных, информационных и др. ресурсов производства [10].

В организации процесс адаптации сотрудников связан с другими организационными процессами и явлениями. В частности, существует прямая связь между адаптацией и системой найма персонала. В идеале об адаптации руководству предприятия следует задумываться еще до найма сотрудников, что подразумевает выработку четко определенных критериев отбора будущих работников и учет не только соответствия человека должности, но и организации в целом. Кроме того, адаптация напрямую связана с оценкой персонала и позволяет определить основные мотивирующие факторы новых сотрудников, включить их в процесс ротации кадров, а также оценить для них перспективы карьерного роста. Наконец, адаптация составляет единое целое с процессом прохождения сотрудником испытательного срока и дальнейшими трудовыми отношениями в компании. Поэтому очень важно соблюсти юридическую

грамотность при оформлении внутренних нормативных документов, связанных с должностными обязанностями и условиями испытательного срока [4].

По мнению Ю. Ю. Лысенко, процесс адаптации в организации имеет две стороны [8]: профессиональную – она включает овладение знаниями, умениями и навыками, сформированности профессионально важных личностных особенностей и положительного отношения к работе; и социально-психологическую – она подразумевает освоение социально-психологического климата, системы отношений, норм и ценностей, принятых в компании, согласование позиции нового работника с целями и задачами фирмы. Некоторые авторы [4] дополнительно выделяют третью сторону процесса адаптации – физическую или физиологическую, подразумевающую под собой приспособление нового сотрудника к внешним условиям труда: обслуживаемой технике и степени нагрузки.

Приступая к работе в новой компании или новой должности, человек активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений внутри организации. Обычно у него есть свои представления о том, как должно происходить включение в новый коллектив, своя система ценностей, характерных моделей поведения и взаимодействия. Новый сотрудник будет выстраивать отношения с коллективом, исходя из собственного опыта и на основе собственных ресурсов (социальных, поведенческих, ценностных). С другой стороны, компания имеет сложившуюся корпоративную культуру. Именно незнание принятых в организации правил и норм поведения, неуверенность в их совместимости с привычной системой ценностей эмоционально «нагружает» нового сотрудника [8].

Если работник не справится с этой эмоциональной нагрузкой, может возникнуть процесс, обратный процессу адаптации, – дезадаптация. Понятие «дезадаптация» интерпретируется в психологической литературе довольно широко, им ученые пытаются объяснить всю совокупность жизненных процессов личности – от психологических до социальных. О дезадаптации могут свидетельствовать симптомы, выражающиеся в неприятии человека группой, его социально-психологической изоляции в социальной среде, психологическом состоянии фрустрированности и подавленности, неадекватности коммуникативных навыков и поведенческой дезорганизации, во внутренней скованности, застенчивости. Дезадаптацию личности можно трактовать как социально-психологическое нарушение процесса

уравновешивания внутренней среды человека как личности и социума, сопровождающегося изменениями во всех подструктурах и компонентах психологической структуры личности.

Если в организации никто не занимается процессом адаптации сотрудников, не организует вхождение нового работника в должность, его знакомство с функционалом и др., возникает реальная угроза появления процессов дезадаптации. Конечно, сотрудник не «вымрет», но он может потерять веру в собственные силы и возможности, а в худшем случае – перестанет быть лояльным как к данной компании, так и к другим, куда он может попасть позднее.

Таким образом, можно говорить о том, что адаптация сотрудников в коллективе является очень важным организационным процессом. Принципиальные цели адаптации сводятся к следующему: уменьшение стартовых издержек, так как пока работник плохо знает свое рабочее место, он работает менее эффективно и требует дополнительных затрат; снижение озабоченности и неопределенности у новых работников; сокращение текучести рабочей силы, так как если новички чувствуют себя неуверенно на новой работе и ощущают себя ненужными, то они могут отреагировать на это увольнением; экономия времени руководителя и сотрудников, так как проводимая по программе работа помогает экономить время каждого из них; развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой.

Выделяют несколько основных функций адаптации в трудовом коллективе: включение новых сотрудников в систему трудовой деятельности; первичное распределение и перераспределение рабочей силы; социализация и профессионализация; замещение убывающих работников; приведение в соответствие качеств работников требованиям рабочих мест; формирование определенного уровня производительности и качества труда работника; формирование отношения к конкретной производственной ситуации (формирование удовлетворенности); расширение и развитие взаимосвязей и взаимоотношений между работником и предприятием; повышение уровня стабильности и сплоченности коллектива, совершенствование производственного климата; формирование отношения к возможной смене своего рабочего места и предприятия в условиях нестабильности экономики.

Наибольший эффект достигается тогда, когда адаптация новых сотрудников в коллективе ведется с помощью соответствующего управляющего воздействия и использования специальных организационных, технических и социально-психологических средств.

Адаптация – процесс со сложной структурой, включающей следующие аспекты: организационный; социально-психологический, профессиональный и др. С учетом этого в рамках единого процесса адаптации работника в организации выделяют отдельные типы и виды адаптации. Так, например, А. Кибанов делит адаптацию в организации на производственную и внепроизводственную.

Процесс адаптации для каждого работника индивидуален и программа должна составляться с учетом его личных качеств и его работы [5].

Производственная адаптация осуществляется в коллективе, для этого используются различные организационные средства и рычаги. К производственной адаптации А. Кибанов относит следующие виды: профессиональная адаптация; психофизиологическая адаптация; социально-психологическая адаптация; организационно-административная адаптация; экономическая адаптация; санитарно-гигиеническая адаптация [6].

Адаптацию сотрудников на новом рабочем месте также подразделяют на первичную и вторичную. Первичная адаптация – это приспособление новых работников, не имеющих опыта профессиональной деятельности. Вторичная адаптация – это приспособление работников, имеющих опыт профессиональной деятельности, как правило, меняющих объект деятельности или профессиональную роль. В современной практике управления в России приоритетное значение уделяется первичной адаптации (в этом направлении есть много наработок); однако вторичная адаптация исследуется пока крайне редко [11, с. 32].

Е. И. Мазилкина и Г. Г. Паничкина, суммировав размышления различных авторов, дают сводную классификацию видов адаптации по следующим критериям:

1. По отношению субъект-объект: активная, когда индивид стремится воздействовать на среду с тем, чтобы изменить ее, и пассивная – когда он не стремится к такому воздействию и изменению.

2. По воздействию на работника: прогрессивная – благоприятно воздействующая на работника, и регрессивная – пассивная адаптация к среде с отрицательным содержанием.

3. По уровню: первичная – когда человек впервые включается в постоянную трудовую деятельность на конкретном предприятии, и вторичная – при последующей смене работы.

4. По направлениям:

– профессиональная адаптация заключается в активном освоении профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых навыков, приемов, способов принятия решений для начала в стандартных ситуациях. После выяснения опыта и знаний новичка для него определяют наиболее приемлемую форму подготовки. Сложность профессиональной адаптации зависит от широты и разнообразия деятельности, интереса к ней, содержания труда, влияния профессиональной среды;

– психофизическая адаптация - адаптация к трудовой деятельности на уровне организма как целого, результатам чего становятся меньшее утомление и приспособление к высоким физическим нагрузкам. Психофизическая адаптация особых сложностей не представляет, протекает достаточно быстро и в большей мере зависит от здоровья человека, его естественных реакций, характеристики самих этих условий;

– социально-психологическая адаптация человека к производственной деятельности – адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписанным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе. Она означает включение работника в коллектив как равноправного, принимаемого всеми его членами.

Для достижения эффекта система инструментов адаптации работников на новом рабочем месте должна включать комплекс адаптационных технологий и должна быть направлена на обеспечение быстрого и эффективного вхождения сотрудника в должность [12, с. 81]; уменьшение количества ошибок, связанных с включением в работу; формирование у сотрудника позитивного образа организации; уменьшение дискомфорта работника в первые дни (месяцы) работы; оценку уровня квалификации и потенциала сотрудника во время прохождения им адаптационного периода.

Продолжительность периода адаптации в каждом конкретном случае может быть различной. Обычно процесс адаптации работника на новом рабочем месте продолжается от одного до трех месяцев в зависимости от категорий сотрудников. Правильно осуществленный процесс адаптации должен приводить к уменьшению стартовых издержек за счет уменьшения сроков достижения новым сотрудником установленных стандартов выполнения работ [13, с. 93]; сокращению текучести кадров; экономии времени непосредственного руководителя и рядовых работников; возникновению у нового члена коллектива чувства удовлетворенности работой, снижению тревожности и неуверенности.

Библиографический список

1. Александрова Н. А., Васильцова Л. И., Воронин Б. А., Набоков В. И. Управление персоналом организации : учебник для бакалавров. Екатеринбург : Урал. аграр. изд-во, 2013. С. 157-158.
2. Васильцова Л. И., Александрова Н. А. Управление адаптацией сотрудников в организации: инструментальный аспект // Известия УрГЭУ. 2012. № 1. С. 164-167.
3. Володина Н. Адаптация персонала: российский опыт построения комплексной системы. М., 2009. С.129-133.
4. Газарян К. Побеждают компромиссы. Типичные ошибки в период адаптации к новой должности [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.uprav.biz/materials/upravlenie/view/7103.html.
5. 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. 2019. С. 83-86.
6. Иванова М. Адаптация – не праздное дело // Правильный автосервис. 2010. № 1. С. 19-20.
7. Кибанов А. Как уменьшить стартовые издержки? Об управлении трудовой адаптацией // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2008. № 2. С. 31.
8. Консультирование в управлении человеческими ресурсами : учебное пособие / под ред. Н. И. Шаталовой. М. : ИНФРА-М, 2010. С. 323-352.
9. Корякова А. В., Фатеева Н. Б. Адаптация персонала на примере государственной гражданской службы // Молодежь и наука. 2017. № 4-1. С. 117.
10. Неклюдова С. В., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Совершенствование технологий адаптации персонала в организации // Молодежь и наука. 2019. № 4. С. 101.
11. Зарубина Е. В. Предмет, методология, понятийный аппарат науки «Управление человеческими ресурсами» // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 32.
12. 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.

13. 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. 2019. С. 91-94.

ЭТАПЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА МАЛОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Научный руководитель: Н. Н. Симачкова,
кандидат исторических наук, доцент Уральского ГАУ

Аннотация

Актуальность темы связана с тем, что в условиях рыночной экономики качество персонала стало главнейшим фактором, определяющим выживание и экономическое положение малых организаций. Работа любой организации неизбежно связана с необходимостью комплектования штата. При этом, одной из главных задач является качественный отбор кадров. Наём новых работников не только способен обеспечить режим нормального функционирования, но и закладывает фундамент будущего успеха организации.

Ключевые слова

Управление персоналом, технологии управления персоналом, наём, набор, отбор, методы отбора, интервью.

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 [1].

Примерно треть малых предприятий использует кадровую политику в виде неофициальных установок руководителя. На этих предприятиях руководители осознают, что взгляды руководства существенно влияют на работу сотрудников организации и, соответственно, такие руководители имеют возможность менять свои внутренние установки, чтобы обеспечить большую эффективность организации.

В целом эффективность работы предприятия зависит от квалификации работников, их размещения и их использования, что влияет на объемы и темпы роста производства, а также на использование материально-технических средств [2].

Вообще, наём – это ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией. Это комплекс организационных мероприятий, включающий все этапы набора кадров, а также оценку, отбор кадров и прием сотрудников на работу [3, с. 175]. Задачей найма персонала является удовлетворение потребности в качественном и количественном отношении за счет внутренних и внешних источников.

Наём осуществляется:

- при создании фирмы;
- при расширении фирмы;
- при замещении работников, уволившихся из фирмы.

Изучение рынка труда – это первый этап найма работников. Изучение рынка труда обеспечивает информацию о его показателях и динамике [4, с. 13]. К ним относятся: соотношение предложения и спроса на труд по интересующим фирму видам профессий; оплата и условия труда в конкурирующих фирмах; информация о фирмах, оказывающих услуги по обеспечению персоналом (биржи труда, агентства по трудоустройству и т. п.).

Задачи этого этапа найма ориентированы на формулирование привлекательных условий необходимых фирме работников. Фирма может конкурировать на рынке труда, не только предлагая более высокую по сравнению с другими организациями заработную плату, но и иметь более привлекательное место и время работы, удобные транспортные возможности, дополнительные социальные услуги и т. п.

Различают понятия «набор» и «наём кадров». Набор кадров – массовое привлечение на работу персонала в какую-либо организацию. Основное назначение набора заключается в создании определенного резерва кандидатов, из которого в дальнейшем организация смогла бы отобрать человека, максимально полно соответствующего требованиям должности или рабочего места [5].

Набор кадров предполагает системный подход к реализации нескольких этапов, осуществляемых в рамках процесса найма персонала. Этот процесс включает в себя:

- общий анализ потребности (настоящей и будущей) в кадрах,
- формирование требований к персоналу - точное определение того, кто нужен организации, путем анализа работы (рабочего места, должности),

подготовки описания этой работы, а также определение сроков и условия набора;

- определение основных источников поступления кандидатов;
- выбор методик оценки и отбора кадров.

Эффективный набор персонала начинается с точной характеристики работы. Поэтому следующим этапом является определение характеристик работы, а, следовательно, и вакантной должности. При этом по каждому из пунктов следует решить, что является [6]:

- существенным, т.е. тем минимумом, без которого кандидат на должность никогда не достигнет удовлетворительного уровня в работе;
- желательным, т.е. уровнем, необходимым на самом деле, чтобы обеспечить удовлетворительные стандарты;
- противопоказанным, т.е. чертами, являющимися очевидными недостатками.

При подготовке квалификационных требований важно быть точным, нужно тщательно выбирать слова и избегать таких обобщений, как «хорошая внешность», «уровень образования выше среднего» и т.д. Подробные данные, необходимые по каждой позиции, будут включать, по меньшей мере, некоторые из этих требований, хотя точная информация будет различаться от одной работы к другой.

Когда четкое представление о кандидате уже сформировано, следующим шагом является публикация объявления о работе.

Следующим этапом работы с вакансией является собеседование [7]. Минимальный набор действий на собеседовании с потенциальным соискателем включает три составляющих: телефонное интервью, первый (или формальный) этап собеседования и заключительные переговоры с лучшими кандидатами. Сокращать процедуру подбора не рекомендуется: это могут делать только те работодатели, которые либо подбирают низкоквалифицированный персонал на временные позиции, либо готовы серьезно рисковать.

Шаг 1: Телефонное интервью. Задача сотрудника, проводящего телефонное интервью, свести число кандидатов к списку, включающему только тех, с кем имеет смысл проводить личную встречу. Проводить телефонное интервью рекомендуется в следующем порядке:

- объясните причины своего звонка и назначьте точное время для телефонного интервью, если время, в которое вы позвонили, не подходит соискателю;

– спросите о зарплатных ожиданиях кандидата. Если его ожидания не соответствуют вашим, лучше сразу сказать об этом и вежливо закончить интервью;

- задайте от пяти до восьми вопросов поведенческого типа;
- тезисно опишите позицию;
- спросите, есть ли у кандидата какие-либо вопросы;
- обсудите вопросы логистики – возможные командировки, переезд;
- объясните дальнейшие шаги в процессе интервью.

Шаг 2: Первое очное собеседование. На очное собеседование приглашаются кандидаты, хорошо прошедшие телефонное интервью. Во время собеседования можно пользоваться различными методиками, как разработанными внешними специалистами, так и сложившимися на основе опыта работы вашей компании. Но в любом из этих случаев необходимо задавать вопросы поведенческого типа: они позволят получить основную информацию о навыках и профессиональных качествах соискателя [8, с. 81].

Шаг 3: Проведение интервью с лучшими кандидатами. Если на предыдущем этапе удалось найти двух или более подходящих кандидатов на вакансию, повторное интервью позволит сделать окончательный выбор:

- задайте более развернутые вопросы поведенческого типа;
- постарайтесь выяснить как можно больше дополнительной информации;
- обсудите с кандидатом его мотивы, график работы и компенсационный пакет;
- закончив интервью, не забудьте сказать, когда будет принято окончательное решение.

Шаг 4: Проверка рекомендаций и представленных в резюме, данных. Прежде чем начинать собирать биографические данные соискателя из внешних источников, необходимо заручиться его письменным разрешением. Это делается для того, чтобы исключить возможные юридические проблемы в дальнейшем. Получить правдивые рекомендации довольно сложно. Обычно соискатели в качестве контактных лиц предпочитают называть людей, которые рассказывают о них только хорошее [9, с. 93].

Итак, мы рассмотрели минимальный набор действий на собеседовании с потенциальным соискателем. Он включает три составляющих: телефонное интервью, первый (или формальный) этап собеседования и заключительные переговоры с лучшими кандидатами.

Этот план должен быть соблюден при приеме на работу на малом предприятии. При соблюдении всех рекомендаций, наём кандидатов

благотворно скажется на дальнейшем функционировании предприятия в целом.

Библиографический список

1. Александрова Н. А., Воронин Б. А., Набоков В. И., Петрова Л. Н., Фатеева Н. Б. Управление персоналом организации : учебник // Уральский государственный аграрный университет. Екатеринбург, 2017. 225 с.
2. Александрова Н. А., Васильцова Л. И., Фатеева Н. Б. Основы кадровой политики и кадрового планирования. Екатеринбург : УрГАУ, 2014. 228 с.
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., 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. Петрова Л. Н., Куимова В. А., Шарипова Н. Ф. Особенности закрепления кадрового потенциала на предприятиях 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. 353-356.
6. Плетнёва М. А., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Совершенствование процесса отбора и найма персонала на примере Государственного Автономного Учреждения социального обслуживания населения // Молодежь и наука. 2019. № 4. С. 94.
7. Шмерко Л. С., Шарипова Н. Ф. Внедрение инструментов для отбора персонала в организации // Молодежь и наука. 2017. № 4-1. С. 84.
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. 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. 2019. С. 91-94.

ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ВНЕШНИХ И ВНУТРЕННИХ ИСТОЧНИКОВ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Научный руководитель: С. В. Петрякова,
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

В каждой организации хотя бы раз возникал вопрос, о необходимости поиска квалифицированных кадров. От того на сколько велик уровень квалификации персонала зависит ее эффективное развитие и конкурентоспособность на рынке. Поэтому данная тема является актуальной на сегодняшний день.

В современных условиях организации различных форм собственности работают, считаясь с законами и требованиями рынка, овладевая различными типами экономического поведения, приспособлявая все стороны производственной деятельности конкретной возникающей ситуации [9].

Ключевые слова

Персонал, организация, наем, отбор.

В каждой организации хотя бы раз возникал вопрос, о необходимости поиска квалифицированных кадров. От того на сколько велик уровень квалификации персонала зависит ее эффективное развитие и конкурентоспособность на рынке. Поэтому данная тема является актуальной на сегодняшний день.

Совершенствование отбора персонала при приеме на работу необходимо регулярно проводить, поскольку это основной момент и первоначальный, а если на начальных этапах не будут разработаны эффективные методы, то далее будут неблагоприятные последствия для предприятия – текучесть кадров, не удовлетворенность персонала работой, падение имиджа предприятия и другие [7].

Результатом хорошего выполнения работы по отбору персонала является снижение текучести кадров, большей удовлетворенностью работников службой и, как результат, большей эффективностью предприятия [6].

Наем на работу представляет собой совокупность действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих профессиональными, квалификационными качествами, необходимыми для достижения целей организации. С привлечения на работу начинается процесс управления персоналом.

Исходный этап в процессе управления персоналом - набор и отбор кадров. От того, как проведен набор и как отобраны люди для работы в организации, зависит последующая деятельность в процессе управления человеческими ресурсами.

Внутренние источники для замещения вакантных должностей подразумевают использование внутренних кадровых ресурсов организации для замещения вакантных должностей. Наиболее эффективным будет сначала использование возможностей внутреннего конкурса, а в случае отрицательного результата использование внешних источников найма требуемых специалистов.

1. Внутренний конкурс.
2. Совмещение профессий.
3. Ротация кадров.

4. Способом замещения вакантных мест может являться также сверхурочная работа.

Внешними источниками привлечения кандидатов являются все потенциально возможные работники, не работающие в данной организации в настоящее время, но обладающие профессиональными и деловыми качествами, которые позволили бы им в ней работать. 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. За тех, кто ему действительно важен для развития

бизнеса, работодатель готов заплатить большие деньги, а зарплата рядового хедхантера в среднем агентстве - от 1 тысячи до 5-7 тысяч долларов в месяц. Поэтому в нашей стране компании в равной степени интенсивно обращаются в специализированные агентства для поиска талантливой специалиста и содержат в штате собственного «охотника за головами». При этом нельзя путать хедхантинг с рекрутингом.

И внешние, и внутренние источники привлечения кандидатов имеют свои преимущества и недостатки.

Приведем некоторые из них в сводной таблице 1.

Таблица 1

**Преимущества и недостатки внешних и внутренних источников
привлечения персонала**

Преимущества	Недостатки
Внутренние	
Ускорение карьерного роста собственных сотрудников	Ограниченные возможности в подборе персонала
Повышение причастности к организации	Возможность возникновения конфликтных ситуаций между сотрудниками компании в процессе конкурсного отбора
Улучшение социально-психологического климата в коллективе	
Сохранение уровня заработной платы	Снижение производительности труда работников, не занявших вакантную должность
Снижение затрат на подбор, наем, адаптацию и обучение персонала, а также в связи с уменьшением текучести кадров	Увеличение затрат на переподготовку или повышение квалификации персонала при переходе на новую должность
Повышение мотивации труда и удовлетворенности трудом	Субъективный подход к профессиональным качествам некоторых работников при занятии вакантной должности из-за большого стажа работы в данной организации
Внешние	
Более широкие возможности выбора кандидатов	Увеличение затрат на привлечение кандидатов
Появление с приходом новых людей новых идей, способствующих развитию организации, наличие свежего взгляда на проблемы организации	Удлинение процесса адаптации новых сотрудников в связи с недостаточными знаниями о специфике работы организации у новых сотрудников
Удовлетворение абсолютной	Ухудшение социально-

потребности в кадрах, как в плане качества, так и в плане количества	психологического климата в организации
Снижение риска возникновения интриг в коллективе, так как с приходом новых сотрудников он становится менее сплоченным	Снижение возможностей для профессионального и должностного роста собственных сотрудников организации
	Снижение эффективности межличностных коммуникаций, в связи с тем, что новых сотрудников плохо знают в организации

Таким образом, данные, представленные в таблице, показывают, 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. 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 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.

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.

Решение при оценке кандидатов обычно состоит из нескольких этапов, которые следует пройти заявителям. На каждом этапе отсеивается часть заявителей или же они сами отказываются от процедуры. До принятия организацией решения о приеме кандидата на работу он должен пройти эти этапы отбора. Естественно, что большинство предприятий используют не все этапы - все зависит от характера вакансии. Типичный процесс принятия решения по отбору персонала следующий [9, с.181].

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).

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.

Библиографический список

1. Александрова Н. А., Васильцова Л. И., Воронин Б. А. Актуальные проблемы управления, экономики, культуры : монография. Екатеринбург : УрГАУ, 2015. 338 с..

2. Александрова Н. А, Васильцова Л. И, Фатеева Н. Б. Основы кадровой политики и кадрового планирования. Екатеринбург : УрГАУ, 2014. 228 с.
3. Воронин Б. А. Кадровый аспект современный аудит политики российского государства // Аграрное и земельное право. 2007. № 4.
4. Воронин Б. А. Новое в трудовом законодательстве // Нива Урала. 2006. № 8.
5. Воронин Б. А. Работник и работодатель: их отношения // Нива Зауралья. 2009. № 2, № 3.
6. Куанышпаева А. К., Шарипова Н. Ф. Совершенствование методов отбора персонала в организации // Молодежь и наука. 2017. № 4-1. С. 75.
7. Москаленко О. В., Фатеева Н. Б. Совершенствование отбора и набора персонала на примере ООО «ГАЗНАЛАДКА» // Молодежь и наука. 2016. № 8. С. 15.
8. Петрова Л. Н. Инновационные подходы к кадровой службе организации // Журнал Молодежь и наука. 2014. № 2. С. 36/
9. Симачкова Н. Н., Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. К проблеме совершенствования развития персонала // Бизнес. Образование. Право. 2019. № 4 (49). С. 180-183.
10. Фатеева Н. Б/ Важный фактор конкурентоспособности персонала // Аграрный вестник Урала. 2012. № 10-2.

ТРАНСПОРТНАЯ СИСТЕМА СТРАНЫ В УСЛОВИЯХ ДИНАМИЧНОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Научный руководитель: И. П. Чупина,
доктор экономических наук, профессор Уральского ГАУ

Аннотация

Транспортная система Российской Федерации имеет различный уровень развития в разных регионах страны. Вместе с тем, в транспортной системе сохраняется ряд нерешенных проблем.

Ключевые слова

Транспортная система, экономика страны, материальное производство, потребности в перевозках, виды транспорта.

В условиях динамичного развития экономики страны, надежности и регулярности транспортного обеспечения народного хозяйства, важное место занимает транспортная система, которая является одной из главных основ экономики. Единая транспортная система представляет собой совокупность путей сообщения перевозочных средств, всех видов транспорта, промышленных предприятий, транспортных организации, обеспечивающих перевозки грузов и пассажиров.

В настоящее время транспортный комплекс (ТК) России – это свыше 160 тыс. км магистральных железнодорожных и подъездных путей, 750 тыс. км автомобильных дорог с твердым покрытием, 1 млн км морских судоходных линий, 100 тыс. км внутренних водных путей, около 1 млн км авиалиний.

Основные фонды ТК оцениваются приблизительно в 300 трлн рублей, что составляет около 29% к основным фондам отраслей материального производства, работают свыше 4 млн человек, а доля транспорта в ВВП России составляет около 10%. Но весь транспорт и транспортная инфраструктура нуждается в коренном обновлении [4].

Ведущим видом транспорта в России является железнодорожный транспорт. Он эффективно используется при перевозках на дальние расстояния. Удовлетворяет потребности населения в перевозках во всех

климатических условиях и в любое время года. Основными проблемами железнодорожного транспорта в России являются:

- 1) высокие затраты энергии при перевозке грузов;
- 2) слабая пропускная способность железнодорожных путей;
- 3) низкий уровень развития скоростных перевозок.

Автомобильный транспорт России представляет собой наиболее гибкий и массовый вид транспорта. Этот вид транспорта наиболее удобен, так как позволяет доставлять грузы непосредственно от отправителя к получателю без перегрузки, обеспечивает доставку грузов в районы, где нет других видов транспорта. Наиболее значительные проблемы, связанные с автомобильным транспортом:

- 1) высокий уровень вредного воздействия на окружающую среду;
- 2) низкий уровень обеспечения безопасности дорожного движения;
- 3) себестоимость грузовых и пассажирских перевозок автомобильным;
- 4) транспортом более высокая по сравнению с другими видами [3].

Наличие рек и морей в России делает популярным использование водного транспорта. Морской транспорт важен, в первую очередь, тем, что он обеспечивает значительную часть внешнеторговых связей России. Применяется чаще всего при перевозке экспортно-импортных грузов. Зависимость морского транспорта от природных условий (особенно в условиях замерзания морской акватории), необходимость создания на морских побережьях сложного и дорогостоящего портового хозяйства, удаленность от морских побережий основных экономических районов и центров страны, ограничивают сферу его применения в России.

В транспортной системе России воздушный транспорт играет важную роль, является одним из основных видов пассажирского транспорта. По доле в пассажирообороте воздушный транспорт уступает лишь железнодорожному и автомобильному транспорту. Воздушный транспорт используется для внутренних и международных перевозок пассажиров на большие расстояния, доставка срочных и дорогостоящих грузов, а также обслуживание территорий лишенных других видов транспорта. Основные проблемы, связанные с воздушным транспортом в России:

- 1) высокая цена перевозок;
- 2) зависимость от погодных условий;
- 3) слабо развита сеть местных авиалиний, большая часть авиaperезовок приходится на г. Москву.

Транспортная система Российской Федерации имеет различный уровень развития в разных регионах страны. Вместе с тем, в транспортной системе сохраняется ряд нерешенных проблем:

1. Отсутствует необходимая комплексность в управлении развитием и функционированием транспортной системы. В период реформ транспорт фактически не рассматривался как единый объект государственного управления.

2. Недостаточен технологический уровень транспортных систем. Техничко-экономические характеристики большинства эксплуатируемых транспортных средств, в том числе и новых, поставляемых транспортным машиностроением, существенно ниже мирового уровня. В транспортной инфраструктуре наиболее существенно отставание в применении современных транспортных технологий, а также в информатизации транспорта.

3. Проблема загрязнения окружающей среды. Основным источником загрязнения атмосферы, почвы и водных ресурсов является эксплуатация автомобильного транспорта. На автомобильный транспорт, в целом по стране приходится 40 % от общей доли вредных выбросов [5].

Основными факторами, влияющими на загрязнение окружающей среды выбросами от автотранспортных средств, являются:

- 1) расширение автомобильного парка;
- 2) повышение интенсивности движения;
- 3) увеличение плотности дорожной сети.

Для снижения экологических проблем в регионах принимаются целевые программы по снижению вредного воздействия транспорта на окружающую среду. Природоохранные мероприятия включают в себя развитие системы мониторинга воздействия транспорта на окружающую среду, применение экологически безопасных видов транспортных средств, соответствующих уровню мировых стандартов [2].

Без решения главных проблем транспортной системы невозможно развитие экономики страны. Необходимо наладить согласованную работу различных видов транспорта между собой и с хозяйственными отраслями. Развитие транспортного комплекса является одной из приоритетных задач роста российской экономики.

Один из основных нормативных документов, которым регламентировано решение проблем транспортной системы, являются «Транспортная стратегия Российской Федерации на период до 2030 г.». Этот документ определяет

приоритетные направления развития транспортного комплекса страны на долгосрочную перспективу.

Реализация транспортной стратегии в Российской Федерации позволит к 2030 г. достичь следующих целей:

- 1) формирование единого транспортного пространства России на базе сбалансированного опережающего развития эффективной транспортной инфраструктуры;

- 2) обеспечение доступности и качества транспортных услуг для населения в соответствии с социальными стандартами;

- 3) повышение уровня безопасности транспортной системы;

- 4) увеличение пропускной способности и скоростных параметров транспортной инфраструктуры, в том числе создание инфраструктуры скоростного и высокоскоростного движения;

- 5) снижение негативного воздействия транспортной системы на окружающую среду [1].

Первостепенной задачей транспортной стратегии является создание единого центра координации транспортной системы, который позволит избежать ее разбалансировки.

По данным Министерства транспорта РФ с 2010 г. в рамках реализации транспортной стратегии реконструировано и заново построено более 35 тыс. км автомобильных дорог регионального и федерального значения, ремонту подверглись около 180 тыс. км.

На железнодорожном транспорте за последние шесть лет грузооборот комплекса вырос более чем на 45 % и достиг уровня 3,2 трлн. км. Пассажирооборот превысил 670 млрд. пасс. на км.

На воздушном транспорте окончены работы по реконструкции и строительству взлетно-посадочных полос более чем в 25 аэропортах. В различных городах России построено более 10 терминальных комплексов.

На морском транспорте объем грузоперевозок составил примерно 587 млн. т, что примерно на 45 % превысило максимальный объем отгрузки всеми портами Советского Союза в 1988 г.

Российские порты увеличили долю грузов российской внешней торговли с 55 до 87 % [1].

Таким образом, уже сейчас можно оценить масштабы реализации Транспортной стратегии и оценить их эффективность. Положительные изменения, происходящие в транспортной системе в результате реализации

стратегии, неизбежно приведут к улучшению экономических показателей страны.

Библиографический список

1. Транспортная стратегия Российской Федерации на период до 2030 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 22 ноября 2008 г. № 1734-р) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rosavtodor.ru/docs/ofitsialnye-dokumenty/270881>.
2. Опарин С. Г. Пассивная безопасность автомобильных дорог и риск потерь от ДТП в оценке эффективности транспортного строительства // Управление рисками в экономике: проблемы и решения : труды научно-практической конференции с международным участием. СПб., 2016. С. 212-222 с.
3. Передерий М. В. Единая транспортная система: учебное пособие / Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М. И. Платова. Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2015. 96 с.
4. Троицкая Н. А. Транспортная система России : учебник / Н. А. Троицкая. М. : КРОНУС, 2018. 206 с.
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. Т. 11. № 15. С. 7754-7762.

АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РАЗРАБОТКА НАПРАВЛЕНИЙ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ В ООО «БИЗНЕС-ЛЕНД»

Научный руководитель: А. В. Ручкин
кандидат социологических наук, доцент Уральского ГАУ

Аннотация

Статья посвящена проблемам кадрового обеспечения в сельском хозяйстве в эпоху массовой цифровизации экономики. серьезную обеспокоенность: имеется недостаток научно-практических знаний по инновационным современным агротехнологиям и методологии, недостаток кадров, низкий уровень закрепляемости молодежи на селе.

Ключевые слова

Сельское хозяйство, растениеводство, кадры сельского хозяйства, цифровизация, цифровая экономика.

Общество с ограниченной ответственностью «Бизнес-Ленд», осуществляет производство, продажу кондитерских и хлебобулочных изделий в кондитерской «Лакомка».

Кондитерская ведет свою деятельность с 2015 года.

Основные виды деятельности на 2019 год:

- 1) производство и реализация кондитерских изделий (86%);
- 2) производство и реализация хлебобулочных изделия (9%);
- 3) прочая деятельность (5%).

Основную выручку и прибыль организация получает от реализации кондитерских изделий.

Основная продукция, выпускаемая ООО «Бизнес-Ленд»:

- 1) торты;
- 2) пироги
- 3) пирожное;
- 4) домашние конфеты;
- 5) домашние булочки;
- 6) печенье и др.

Технологический процесс приготовления мучных кондитерских изделий состоит из следующих стадий:

- 1) хранение и подготовка сырья (просеивание муки, подготовка яиц и др.);
- 2) приготовление и замес теста;
- 3) разделка теста и его порционирование;
- 4) формовка изделий, расслойка, выпечка, охлаждение изделий, приготовление отделочных полуфабрикатов (кремов, сиропов, помадок);
- 5) отделка изделий.

Кондитерская расположена в одном из спальных районов г. Екатеринбурга.

Общая площадь кондитерской составляет 30 м², из них выставочный зал - 10 м², производственный цех - 20 м².

Чистая прибыль в месяц составляет 300 000 руб.

Целевая аудитория-жители соседних домов, а также люди, желающие приобрести уникальные кондитерские изделия к праздникам.

Кондитерский рынок Екатеринбурга достаточно широк, он представлен крупными производствами, кафе-кондитерскими, а также частными лицами, занимающимися изготовлением тортов на заказ.

Ниже приведен перечень компаний, являющимися конкурентами ООО «Бизнес-Ленд»:

- бисквитная фабрика ЕМУП «Екатеринбургский хлебокомбинат;
- торговый дом Tortolino;
- Mirel, фабрика тортов Всеслав, хлебокомбинат;
- 9 островов;
- пекарня, кафе;
- кофейня №7;
- кулинария «Космос»;
- домашние тортики от Марины на Ботанике;
- круассан, магазин-пекарня, и др.

Кондитерская в основном рассчитана на реализацию собственной продукции на вынос (торты и пироги на заказ, покупка кондитерских изделий).

Производственная база ООО «Бизнес-Ленд»:

- кондитерская печь (2 шт);
- тестомесильная машина (1 шт);
- блендер-комбайн (1 шт);
- холодильник (2 шт);

- стеллаж (4шт);
- кофеварка (1 шт);
- чайник (1 шт);
- вспомогательный инвентарь.

Исходя из актива баланса ООО «Бизнес-Ленд» (табл. 1) видно, что в 2018 и 2019 г произошло увеличение основных средств. Это связано с приобретением и обновлением производственного оборудования, поэтому физический износ оборудования на 2019 г составил 7%.

Таблица 1

Актив баланса ООО «Бизнес-Ленд»

Показатель	2017	2018	2019	Абсолютное изменение	Темп роста, %
I.ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ					
Нематериальные активы	55 000	30 000	20 000	-10 000	66
Основные средства	20 000	50 000	70 000	20 000	140
ИТОГО по разделу I	75 000	80 000	90 000	10 000	112,5
БАЛАНС	1 005 000	1 299 000	754 000	-545 000	58,04
II.ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ					
Запасы	80 000	102 000	69 000	-33 000	67,64
Дебиторская задолженность	15 000	20 000	10 000	-10 000	50
Денежные средства и денежные эквиваленты	85 000	68 000	79 000	11 000	116,2
Итого по разделу 2	180 000	190 000	158 000	- 32 000	83,2
БАЛАНС	1 005 000	1 299 000	754 000	-545 000	58,04

Доля всех хлебобулочных изделий в общем объеме потребления жителей Свердловской области составляет 2,4%. Такая тенденция характерна и для страны в целом. Каждый год в России снижается производство хлебобулочных изделий примерно на 4%. Постепенно рынок сужается. Большую конкуренцию составляет выпечка торговых сетей.

С каждым годом ассортимент рынка расширяется, покупатели видят новую продукцию от мелких до крупных производителей.

По мнению экспертов, культура потребления сладкого у населения находится на стадии формирования, соответственно и спрос на кондитерские изделия высокого качества будет иметь тенденцию к увеличению.

Данному рынку свойственен неэластичный спрос, поэтому незначительное увеличение стоимости продукции не повлияет на объем продаж.

Наибольший доход предприятию приносит производство кондитерских изделий, в том числе производство выпечки на заказ. Спрос на продукцию ООО «Бизнес-Ленд» представлен на рисунке 1.

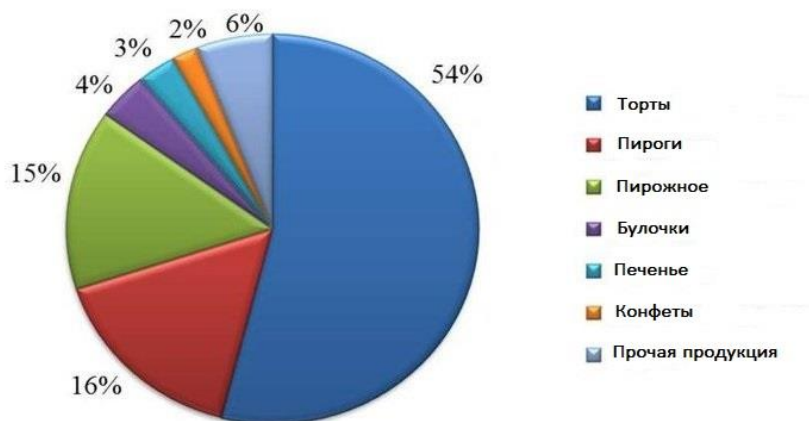


Рис. 1. Спрос на продукцию ООО «Бизнес-Ленд»

Пропускная способность небольшой кондитерской составляет 150-200 чел в день.

Основное преимущество компании - это производство продукции с использованием натуральных продуктов, а не продуктов заменителей.

Кондитерская имеет недостаток (по словам потребителей)- отсутствие места, где можно было бы употребить купленную продукцию.

В наше время кафе-кондитерские пользуются большим спросом у потребителей (рис. 2). Подростки любят посещать подобные заведения ради красивых фотографий, вкусных десертов и общения с друзьями, а родители любят баловать своих детей.

Для успешного существования любой организации необходимо постоянное развитие. ООО «Бизнес-Ленд» в течении 4 лет существует как небольшая пекарня, ее покупатели часто говорят о своем желании не только приобрести продукцию, но и употребить ее на месте, но из-за отсутствия места и столов, это сделать невозможно. Исходя из этого я считаю, что организации ООО «Бизнес-Ленд» необходимо открыть кафе-кондитерскую,

где посетители могли бы употребить приобретенную продукцию и отдохнуть, а красивый интерьер мог бы привлечь новых покупателей.

Места покупки кондитерских изделий, % покупателей

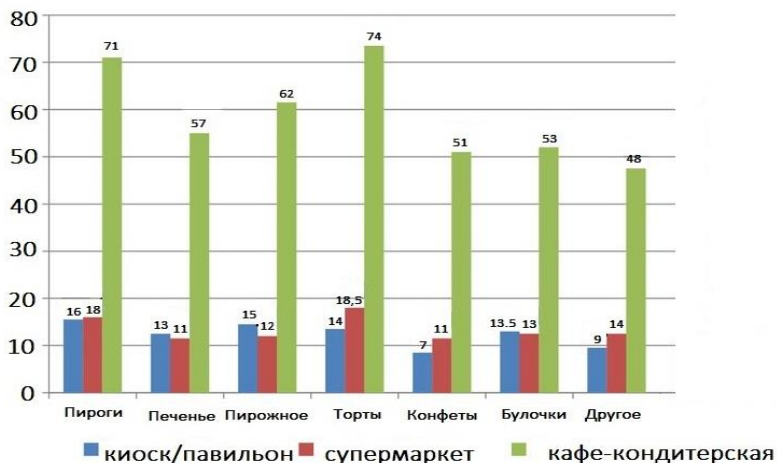


Рис. 2. Места покупки кондитерских изделий

В результате открытия кафе-кондитерской ожидается, что:

- проходимость в день увеличится со 150 до 300 чел в день;
- рост чистой прибыли минимум в 2 раза;
- новые каналы сбыта;
- за счет увеличения объема продукции, получение скидок у поставщиков сырья.
- возможность открытия сети кафе-кондитерской.

В связи с преобразованием кондитерской, считаю необходимым установить новые цели, выбрать новую стратегию ведения деятельности.

Анализ будет проводится по 8 этапам стратегического планирования.

1 этап: Формулировка миссии.

Миссия- мы работаем для того, чтобы производить качественный продукт, создавать приятную атмосферу, ориентируясь на желания и потребности наших постоянных и потенциальных клиентов.

2 этап: Формулировка цели организации.

Глобальная цель- быть одним из лидеров по производству кондитерских изделий, путем предоставления качественных услуг покупателям, выделиться из ряда предприятий в отрасли, создать репутацию лучшего кафе-кондитерской.

3 этап: Оценка и анализ внешней среды.

Для выявления внешних факторов, влияющих на организацию, используется PESTEL-анализ.

Политическая компонента:

Исследуемая компания «Бизнес-Ленд» являясь юридическим лицом платит все необходимые для данного правового статуса налоги. Изменения в налоговой политике могут повлиять на расходы организации.

Открытие кафе-кондитерской требуют больших затрат на оборудование, ремонт помещения, закупку дополнительного сырья. В данном случае получение государственных субсидий, может помочь сократить расходы организации на эти цели.

Каждое кафе и ресторан должны придерживаться санитарных и противопожарных норм. Соблюдение всех этих процедур для организации являются существенными расходами.

Экономическая компонента:

В настоящее время этой составляющей необходимо уделять особое внимание. Состояние экономики страны (темпы инфляции) оказывают влияние на необходимое оборудование (печи, миксеры и т д) и сырье. Их стоимость может существенно возрасти, соответственно существенно и возрастут затраты.

На закупку дополнительного оборудования в цеха по производству кондитерских и хлебобулочных изделий понадобится большое количество денежных средств, которые можно будет взять в банке в качестве кредита. Увеличение процентных ставок так же существенно скажутся на расходах организации.

Нельзя забывать и о платежеспособности населения. Кондитерская продукция не является продукцией первой необходимости. Слишком высокие цены отпугнут покупателей, что может не принести ожидаемой прибыли.

Рынок по производству кондитерских и хлебобулочных изделий высокконцентрированный, а также на нем присутствуют большие компании с давно заработанной репутацией. Необходимо постоянно работать на удовлетворение потребностей покупателей, производить и

усовершенствовать продукцию и самое главное следить за ее качеством. Ведь качество для компании «Бизнес-Ленд» является ее главной ценностью.

Социальная компонента:

Так как кафе-кондитерская находится в спальном районе, то большая доля покупателей продукции «Бизнес-Ленд» состоит из мамочек, которые любят баловать своих детей и подростков, которые любят сладкое, поэтому пирожные, конфеты, печенье должны быть яркими, чтобы привлекать их внимание.

Нельзя забывать и о том, что многие люди (в том числе и молодые мамы), следят за своим здоровьем и фигурой, а у многих людей присутствует аллергия на определенные продукты (например, на молоко). Нужно производить продукцию для них с использованием натуральных заменителей (например, немолоко, различный вид муки).

Технологическая компонента:

С открытием кафе-кондитерской придется закупить и обновить оборудование, это сократит время на производство продукции и увеличит ее качество.

Так же нельзя забывать, что сейчас все совершают покупки чрез интернет. Поэтому должен быть отлаженный процесс приема заказов, общения с клиентами, введения различных страниц в социальных сетях. Освоение новых платформ реализации продукции позволит привлечь больше покупателей.

Экологическая компонента:

Сейчас стало популярным среди населения следить за окружающей средой и за составом продукции. Необходимо использовать только натуральные компоненты, следить за чистотой и порядком как в кафе-кондитерской, так и в цеху.

Законодательная компонента:

Для данного бизнеса необходимо соблюдение законов о здоровье и безопасности, о защите прав потребителя.

4 этап: Изучение сильных и слабых сторон.

Для выявления и изучения сильных и слабых сторон организации применяется SWOT-анализ (табл. 2).

Выводы SWOT-анализа: Входе проведения анализа были выявлены сильные и слабые стороны, угрозы и возможности организации. Исходя из этого можно обозначить направления по улучшению положения кофейни:

- 1) Расширение кафе-кондитерской;

- 2) Внедрение новых информационных и технических обеспечений;
 - 3) Привлечение денежных ресурсов для расширения кондитерской.
- 5 и 6 этапы: Анализ стратегических альтернатив и выбор стратегии:

В настоящее время компания «Бизнес-Ленд» придерживается стратегии сокращения. Она реализуется за счет отказа от выпуска нерентабельной продукции, от неквалифицированного персонала, для того чтобы улучшать свое положение на рынке и повысить свою узнаваемость на рынке.

В качестве альтернатив стратегии сокращения могут быть применены следующие стратегические альтернативы:

1) Организационная санкция. В связи с открытием кафе-кондитерской появится необходимость в дополнительной рабочей силе. Следует пересмотреть обязанности персонала, это может привести к снижению затрат на оплату труда. Например, продавец может не только продавать продукцию, но и приносить ее за столы клиентами, тем самым отпадает необходимость в найме официантов.

Таблица 2

SWOT-анализ

	Возможности	Угрозы
Сильные стороны	- привлечение новых покупателей; - установившиеся партнерские отношения с поставщиками, поставляющими сырье на выгодных для компании условиях; - квалифицированный персонал; - расширение кондитерской; - использование качественного сырья; - сложившаяся репутация;	- широкий ассортимент продукции; - большие затраты на развитие и расширение бизнеса; - использование продуктов заменителей;
Слабые стороны	- обновленное оборудование; - изменение вкусов потребителей; - развитие информационных технологий;	- высокая конкуренция; - снижение платежеспособности населения; - изменения правил санитарных и пожарных служб; - увеличение процентных и налоговых ставок;

2) Маркетинговая санкция. Необходимо провести исследования: среди покупателей (для определения их конкретных потребностей и желаний), среди конкурентов (для определения областей, в которых наша организация будет более конкурентоспособной). Эти действия помогут компании «Бизнес-Ленд» найти новые каналы сбыта и занять новую «нишу».

3) Финансовая стратегия. В настоящее время, она реализуется успешно. Можно предложить продолжение текущей стратегии с учётом следующих аспектов: поиска новых источников финансирования, привлечение инвестиций (например, субсидии); сокращение уровня кредиторской задолженности за счёт свободных денежных средств.

7 этап: Реализация стратегии.

Тактика - внедрение совершенных форм обслуживания, а также улучшение системы сбыта и качества продукции.

Тактика - усовершенствовать и увеличить оборудование и помещение для реализации продукции, повысить уровень квалификации персонала, повысить качество выпускаемой продукции, создать репутацию лучшего кафе-кондитерской.

Процедуры - оформление интерьера, обучение персонала, составление меню, создание корпоративной культуры, мониторинг удовлетворенности посетителей.

Правила - разработка стандартов обслуживания, составление требований к персоналу, обеспечение аккуратности и чистоты в работе.

8 Этап. Оценка стратегии

Руководство ООО «Бизнес-Ленд», используя данную стратегию, может привести фирму к выполнению поставленной цели: «Быть одним из лидеров по производству кондитерских изделий, используя только натуральное сырьё».

Поставщики, исходя из выбранной стратегии, получают стабильно растущий сбыт своей продукции. Поэтому ООО «Бизнес-Ленд» может претендовать на особые условия поставок сырья по ценам, ассортименту, условиям оплаты и срокам отгрузки.

Выбранная стратегия в полной мере учитывают факторы динамики роста рынка, потенциал и возможности фирмы. Риск, заложенный в указанной стратегии, вполне приемлем как по причине отсутствия возможности возникновения каких-либо негативных явлений, так и в связи с тем, что он вполне оправдан возможным положительным результатом.

Реализация стратегий развития ООО «Бизнес-Ленд» вполне реальна потому, что она, по сути, является продолжением направления развития

организации на сегодняшний день и введения колоссальных изменений она не требует.

Решающая роль на стадии реализации стратегии принадлежит высшему руководству.

Рекомендациями для руководства ООО «Бизнес-Ленд», является ознакомление с приведенной процедурой выбора стратегии развития предприятия, реализация приведенных этапов деятельности на стадии реализации стратегии.

Библиографический список

1. Агафонов В. А. Стратегический менеджмент. Модели и процедуры : монография. М. : Инфра-М, 2019. 350 с.
2. Кот Е. М., Елькина Э. Н. Основные принципы финансового контроля в России // Аграрный вестник Урала. 2015. № 10 (140). С. 79-82.
3. Акчурина А. М. Планирование и организация производства. М. : Русайнс, 2017. 64 с.
4. Борисова О. В. Бизнес-планирование деятельности предприятий торговли : учебное пособие. М. : Академия, 2016. 320 с.
5. Трофимова О. М., Ручкин А. В. Алгоритм формирования и развития программы потребительской лояльности в коммерческой организации // Вопросы управления. 2015. № 6 (37). С. 127-134.
6. Бухалков М. И. Планирование на предприятии : учебник. М. : Инфра-М, 2015. 192 с.
7. Быковская Е. В. Современные проблемы стратегического развития предприятия. М. : Русайнс, 2019. 176 с.
8. Лапыгин Ю. Н. Стратегический менеджмент : учебное пособие. М. : Инфра-М, 2018. 400 с.
9. Назимко В. К. Основы менеджмента : учебно-методическое пособие. Ростов н/Д. : Феникс, 2018. 144 с.
10. Астратова Г. В., Зырянова Т. В., Васильцова Л. И., Руткаускас Т. К., Шуплецова В. С., Карпова Т. Ю., Шапошников В. А., Борцова Е. Л., Бондарева Л. Н., Лордкипанидзе М. Г., Хрущева М. И., Солодовникова Е. Ф., Скороходова Л. А., Шимановский С. Ю., Накарякова В. И., Ревега И. Н., Ошлакова Е. С., Чебыкин М. С., Терехова О. Е., Сорокина И. В. и др. Актуальные проблемы маркетинга муниципального образования. Екатеринбург, 2007.

Е. О. Новоселова, студент
Уральского государственного
аграрного университета

ТЕОРИЯ ПРЕДЕЛЬНОЙ ПОЛЕЗНОСТИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ РЕСУРСОВ АГРОПРЕДПРИЯТИЙ

Научный руководитель: Т. И. Кружкова,
кандидат исторических наук, доцент Уральского ГАУ

Аннотация

Благодаря теории предельной полезности были выявлены новые подходы к проблемам оптимального и эффективного использования производственных ресурсов предприятия, руководство предприятия может точно выявить какие процессы производства необходимо усовершенствовать: либо модернизировать, либо снизить затраты.

Ключевые слова

Эффективность производства, теория предельной полезности, рентабельность, прибыль.

На протяжении всей своей жизни человек приобретает товары и услуги, с целью удовлетворить свои потребности и получить удовольствие от использования продукции. Потребности человека безграничны и постоянно меняются. Удовлетворить их полностью невозможно, так как ресурсы на нашей планете распределены неравномерно. Количество товаров и услуг, в которых нуждаются люди, постоянно растет и расширяется, как в количественном, так и в качественном отношении.

Агентами рыночной экономики выступают потребитель и производитель. Именно они формируют спрос и предложение.

Одна из проблем современной экономики - это проблема выбора. На выбор потребителя влияют множество факторов. Например, экономическое положение, возраст, этап жизненного цикла и т. д. Доход потребителя ограничен, поэтому он пытается использовать свой доход с наибольшей пользой для себя. То есть, если доход потребителя и набор товаров или услуг, который он может приобрести, ограничен, то он будет стремиться

приобрести тот товар или услугу, который принесет ему наибольшую полезность.

При помощи теории предельной полезности можно понять правила, по которым покупаются различные товары и услуги. Главная идея данной теории состоит в том, что, ценность товаров или услуг определяются их полезностью для потребителя.

Полезность блага является субъективным понятием, оно определяется способностью удовлетворять желания потребителей. Например, двум людям могут нравиться и не нравиться, быть полезным и бесполезным один и тот же товар [13, с.149].

Теория предельной полезности была сформулирована в конце XIX – начале XX века такими учеными. как: У. Джевонс, А. Маршалл, Е. Бем-Баверк, К. Менгер, Ф. Визер, Л. Вальрас, В. Парето.

Главным объектом исследования стал рынок, спрос и предложение, определяющие их силы. В основе данной теории лежит принцип о том, что предпочтения, желания, вкусы потребителей являются очень изменчивыми и удовлетворять их возможно только определённое количество времени, пока их предпочтения не поменяются вновь.

Именно ценность товара или блага, отношение потребителей к данным продуктам являлись исходом для определения их стоимости. Другими словами, каждое дополнительное благо будет удовлетворять меньше потребностей, чем предыдущее, а если блага будут в ограниченном доступе, то они будут удовлетворять самые главные желания потребителей.

Предельная полезность- это степень удовлетворения потребностей покупателей, путем использования дополнительных единиц благ

Другими словами, предельная полезность — это увеличение общей полезности при потреблении одной дополнительной единицы блага. [5, с.96]

Как теория предельной полезности может быть полезна предприятию? Теорию предельной полезности можно считать эффективным инструментом управления затратами. Предприятия испытывают ту или иную потребность в различных ресурсах, приобретают оборудование, сырье, товары и услуги, то есть они выступают потребителями в данных рыночных отношениях. Технологии и инновации не стоят на месте, постоянно развиваясь и модернизируясь. Каждое внедрение и усовершенствование производства, несет не малую долю затрат, которые напрямую отражаются на себестоимости продукции [1, с. 54].

Благодаря теории предельной полезности были выявлены новые подходы к проблемам оптимального и эффективного использования производственных ресурсов предприятия, руководство предприятия может точно выявить какие процессы производства необходимо усовершенствовать: либо модернизировать, либо снизить затраты.

В условиях современной рыночной экономики повысить эффективность производства продукции агропредприятий можно путем внедрения достижений научно-технического прогресса, эффективных форм хозяйствования, активизации предпринимательства и т.д. Но для того чтобы реализовать данную задачу нужно выработать стратегию и тактику развития предприятия при которой возможно увеличение прибыли и рентабельности сельскохозяйственных предприятий.

Используя теорию предельной полезности, Г. А. Безносков провел детальный анализ затрат сельскохозяйственных организаций зернопродуктового подкомплекса агропромышленного комплекса Курганской области, выявил наиболее рентабельный уровень тех или иных затрат, предложил структуру производственных затрат и рассчитал экономическую эффективность своей структуры в соотношении с существующими экономическими показателями.

Ему удалось точно определить какие затраты нуждаются в реорганизации, какие необходимо снизить, а какие наоборот увеличить. Так, например, на основании его расчетов видно, что снижение затрат на семена и увеличения затрат на удобрение гарантирует предприятиям рост рентабельности.

В сравнительной таблице № 10 им рассчитана экономическая эффективность распределения производственных затрат с учетом их предельной полезности. На первый взгляд видно, что урожайность зерна, производство и реализация падает, но благодаря грамотному распределению затрат и использованию производственных ресурсов, затраты на производство снижаются, что напрямую влияет на себестоимость зерна, а прибыль увеличивается в 2,2 раза. Так же низкая себестоимость обеспечивает конкурентное преимущество на рынке при продаже зерна, предприятие может реализовывать зерно по более низким ценам не себе в убыток, а за счет прибыли. [3]

Подводя итог, следует отметить, что человечество не стоит на месте. Оно развивается каждый день. Появляются новые виды деятельности и новые потребности у людей. И теория предельной полезности объясняет,

как человеку с максимальной выгодой для себя удовлетворить свои материальные потребности.

Библиографический список

1. Астратова Г. В., Климук В. В., Рущицкая О. А. Маркетинговые исследования на рынке органических продовольственных товаров: особенности использования графического анализа. Екатеринбург, 2016.
2. Алешина И. В. Поведение потребителей. М. : Экономистъ, 2016. 525 с.
3. Бартенев С. А. Экономические теории и школы : справочное пособие. М. : БЕК, 2017. 390 с.
4. Басовский Л. Е. Экономическая теория : учебник. М. : ИНФРА-М, 2016. 224 с.
5. Зубко Н. М. Экономическая теория : учебное пособие. М. : Просвещение, 2018. 300 с.
6. Котерова Н. П. Экономика организации : учебник / Н. П. Котерова. М. : Academia, 2017. 240 с.
7. Лаптева И. П. Подходы к оценке факторов потребительского поведения [Электронный ресурс] / И. П. Лаптева, Л. Н. Трусова, Е. Н. Гришина // Статистика и Экономика. 2018. Т. 15. № 3. С. 30-39. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35147372>.
8. Романов А. Н. Экономическая теория : учебное пособие. М. : Экзамен, 2015. 600 с.
9. Рыжкова М. В. Социально-экономические факторы потребительского поведения. Томск : Изд-во Том. Ун-та, 2017. 202 с.
10. Соколова С. В. Экономика организации : учебник. М. : Academia, 2019. 154 с.
11. Статт Д. Психология потребителя. СПб. : Питер, 2016. 448 с.
12. Удальцова М. В., Наумова Е. В. Сервисология. Человек и его потребности; М. : Омега-Л., 2016. 112 с.
13. Чечевицына Л. Н., Чечевицына Е. В. Экономика предприятия. Ростов н/Д. : Феникс, 2018. 384 с.
14. Экономическая теория : учебник для вузов / под ред. И. П. Николаевой. М. : Финстатинформ, 2016. 399 с.

Р. Ю. Новосельцев, студент
Уральского государственного
аграрного университета

МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ КАК ОСНОВА ДИНАМИЧНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

Научный руководитель: И. П. Чупина,
доктор экономических наук, профессор Уральского ГАУ

Аннотация

Образование является одной из важнейших сфер социальной жизни, от которой зависит интеллектуальное, культурное, нравственное состояние общества. В статье дан анализ современной системы образования России, и выделены основные проблемы, связанные с реформированием данной системы.

Ключевые слова

Система образования, трудовой рынок, качество подготовки, профессиональная переподготовка, трудовые ресурсы.

В современном мире образование выполняет очень важную роль в определении социального статуса личности, в развитии и воспроизводстве социальной структуры общества, в поддержании социального статуса, порядка и стабильности, осуществлении социального контроля. Более того, являясь фактором воспроизводства социально-профессиональной структуры общества, образование выступает одним из главных и эффективных каналов социальной мобильности. От уровня образования напрямую зависит качество трудовых ресурсов, а следовательно, и состояние экономики в целом. Поэтому сегодня качественное образование выгодно не только для отдельного индивида, становящегося более конкурентоспособным на трудовом рынке, но и для общества в целом, так как благодаря обществу происходит обеспечение страны высококвалифицированными работниками. А это означает рост производительности труда, внедрение новых технологий, выход на передовые рубежи в социальном развитии [4].

Необходимым условием для формирования инновационной экономики является модернизация системы образования, являющейся основой

динамичного экономического роста и социального развития общества, фактором благополучия граждан и безопасности страны.

Конкуренция различных систем образования стала ключевым элементом глобальной конкуренции, требующей постоянного обновления технологий, ускоренного освоения инноваций, быстрой адаптации к запросам и требованиям динамично меняющегося мира. Одновременно возможность получения качественного образования продолжает оставаться одной из наиболее важных жизненных ценностей граждан, решающим фактором социальной справедливости и политической стабильности.

В основу развития системы образования должны быть положены такие принципы проектной деятельности, реализованные в приоритетном национальном проекте «Образование», как открытость образования к внешним запросам, применение проектных методов, конкурсное выявление и поддержка лидеров, успешно реализующих новые подходы на практике, адресность инструментов ресурсной поддержки и комплексный характер принимаемых решений.

Обновление организационно-экономических механизмов на всех уровнях системы образования обеспечит ее соответствие перспективным тенденциям экономического развития и общественным потребностям, повысит практическую ориентацию отрасли, ее инвестиционную привлекательность [3].

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ образование в России подразделяется на общее образование, профессиональное образование, дополнительное образование и профессиональное обучение, обеспечивающие возможность реализации права на образование в течение всей жизни (непрерывное образование) [1].

Система образования создает условия для непрерывного образования посредством реализации основных образовательных программ и различных дополнительных образовательных программ, предоставления возможности одновременного освоения нескольких образовательных программ, а также учёта имеющихся образования, квалификации, опыта практической деятельности при получении образования. Это связано с тем, что знания, полученные работниками в высших учебных заведениях, стремительно устаревают, нарастает необходимость их существенного обновления. В США существует даже понятие «период полураспада компетентности». Это промежуток времени, за который половина приобретенных знаний устаревают. Поэтому все большее распространение в западных и российских

компаниях получает идея создания системы непрерывного образования сотрудников (концепция обучающейся организации) [4].

Решая задачу повышения качества образования, и в частности высшего образования, сегодня ведется интенсивный поиск и внедрение инновационных форм и методов обучения. Это позволяет проводить обучение в интерактивном режиме, повысить интерес студентов к изучаемой дисциплине, обучить методам получения нового социологического знания, сформировать важные социальные навыки [5, с. 77].

Внедрение новых методов и форм проведения лекционных и семинарских занятий, стимулирует интерес студентов к изучаемому предмету, что влияет на эффективность его усвоения, приближает путем моделирования, аналогии, имитации, решение поставленных учебных задач к реальной практике, и тем самым ликвидирует пробел в нехватке практических навыков у выпускников [6, с. 30], что и делает их более конкурентоспособными на современном трудовом рынке.

При современном уровне и темпах развития науки и техники, общей тенденцией является увеличение объема знаний. Но в условиях дефицита учебного времени решение этой задачи возможно лишь на основе интенсификации и применения перспективных технологий обучения бакалавров и магистров, использование наиболее эффективных форм и методов обучения и воспитания. Решением данной проблемы является: разработка принципиально новых учебных планов и корректировка содержания программ подготовки специалистов с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего и среднего профессионального образования [3].

Многие десятилетия система высшего образования в России считалась одной из лучших во всем мире. В наших университетах и по сей день существует программа обмена студентами с зарубежными вузами. Но вместе с тем, нет абсолютно стабильной и эффективной системы. На данный момент образование в вузах РФ претерпевает значительные изменения. Вводится интегрированный подход в подготовке квалифицированных специалистов. На смену ранее устоявшимся подходам приходит направление на регулярное развитие, самообновление и гибкость [2].

Развитие образования происходит в сложнейшей ситуации. На деятельность образовательных учреждений дестабилизирующее воздействие оказывают факторы, среди которых основными являются [7, с. 37]:

- социальная и экономическая нестабильность в обществе,

- острый дефицит финансовых средств, в связи с кризисным положением в экономике;
- неполнота нормативной правовой базы в области образования;
- систематическое неисполнение норм законодательства в области образования.

Неудовлетворительное финансирование является одной из основных причин возникновения кризисных ситуаций в системе образования. В целом потребность образовательных учреждений в финансовых средствах обеспечивается за счет средств бюджетов всех уровней менее чем на четверть. Сохраняется тенденция сокращения реального объема ассигнований на нужды образования. В текущих ценах они сократились примерно в 5 раз, что в сопоставимых ценах составляет более чем двадцатикратное уменьшение.

Необходим активный поиск современных социальных и педагогических технологий развития образования. Прежняя традиционная позиция - ожидание указаний сверху - вряд ли сегодня принесёт успех. Проблема состоит в изучении потребностей субъектов образовательного процесса и создании благоприятных условий для их удовлетворения.

Хочется подчеркнуть, что главной целью интенсивно проработать все необходимые аспекты сбалансированного развития нашей страны, главным образом, включая и сферу образования.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 06.02.2020) «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/1a45a123ee3e2f6e74cac4d567d8881ba35fb291/ (дата обращения: 21.02.2020).
2. Барзаева М. А., Абдулазизова Э. А. Актуальные проблемы развития современного образования в России // Молодой ученый. 2015. № 8. С. 463-465.
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. 2016. С. 16-18.

5. Журавлева Л. А., Завьялова Н. В. Молодежь как инновационная социальная общность // Образование и наука. 2013. № 4 (103). С. 77-90.

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

7. Андрюхина Л. М., Гончаров С. З., Журавлева Л. А., Кислов А. Г., Попов А. Л., Попова Е. В., Реньш М. А., Ронжина Н. В. Креативно-антропологические основы подготовки педагогов профессионального обучения и развития в системе высшего образования. Екатеринбург, 2017.

А. Н. Образцова, магистрант
Уральского государственного
аграрного университета

КОМПЛЕКСНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ РЕАКЦИИ РАСТЕНИЙ НА ЗАСОЛЕНИЕ ПОЧВЫ И СТРАТЕГИИ МЕЛИОРАЦИИ

Научный руководитель: Н. И. Сорокина,
кандидат педагогических наук, доцент Уральского ГАУ

Аннотация

Одним из важных вопросов в области агрономии является вопрос о том в какой степени и каким образом на сельскохозяйственные культуры влияет засоление почвы. Данное исследование, проведенное Mohammad Golam Kibria, Md, Anamul Hoque утверждает, что растения, выращенные в условиях засоленной почвы, испытывают значительное количество высокого осмотического стресса, ионной токсичности и расстройств питания, и это ответственно за плохое физическое состояние почвы, а также приводит к снижению продуктивности растений. Растения проявляют ряд реакций при солевом стрессе, воздействуя на морфологические, физиологические и биохимические процессы. Этот обзор посвящён морфологическим и физиологическим изменениям растений в условиях засоленной почвы, а также обзору подходящих стратегий регулирования адаптации растений и их адаптации к стрессу засоления.

Ключевые слова

Засоление почвы, антиоксидантные, ферменты, адаптация к засолённости, физиология растений.

Авторы утверждают, что, засоленная почва является одной из основных экологических угроз, которые ограничивают рост растений из-за высокой концентрации солей и процесс увеличения содержания солей известен как засоление [1]. Засоление почв является глобальной проблемой деградации земель и главным образом влияет на прибрежные районы путем развивать засоленность почвы [2]. Засоленность почв влияет примерно на 7% общей площади земли в мире, на 20% обрабатываемых земель в мире и почти на половину орошаемых земель [1]. Кроме того, пострадавшие от соли районы ежегодно увеличиваются на 10% каждый год, если проблема не будет решена

теперь более 50% пахотных земель будут засолены к 2050 году [3]. Засоление почвы оказывает значительное количество негативных воздействий на рост растений и продуктивность.

Проведя анализ, исследователи сделали заключение, что, снижение роста и продуктивности растений может быть вызвано несбалансированным поступлением фотосинтетических ассимилянтов или гормонов в растущие ткани [4]. Также они выявили ряд реакций растений из-за засоления почвы, а также рекомендовали различные подходы к решению этой проблемы.

Для уменьшения засоленности применяют следующие методы:

1. Биологический – заключается в понижении уровня грунтовых вод за счет усиленной транспирации и путем извлечения солей растениями, а также в улучшении ими физических свойств почвы.

2. Механический – рассоление достигается путем сгребания и удаления солей. Этот метод малоэффективен и применяется в комплексе с другими методами.

3. Физико-химический метод – предполагает рассоление путем изменения физических и химических свойств почв. Соли растворяются и удаляются из почвы с водой в результате промывки. Но соли в почве не являются механической примесью, поэтому их трудно полностью удалить из почвы. Прежде всего, их растворяют, а затем в виде раствора вытесняют из почвы.

Рассматривается дифференцированная реакция на соленость, которая эффективно выражается в физиологических признаках принятия или облегчения шока от солевого стресса.

Наиболее ранней реакцией растений, подверженных повышенному уровню засоления почвы, является замедление темпов роста листьев. При низком уровне засоления почвы рост корней почти всегда меньше зависит от роста побегов, поэтому соотношение корней и побегов увеличивается, но рост корней также уменьшается, когда они подвергаются воздействию более высокого уровня засоления почвы. Растение испытывает значительное снижение накопления сухой биомассы за счет снижения роста побегов и корней в условиях повышенной солевой нагрузки.

Снижение темпов производства новых клеток может привести к торможению роста, как сообщают Mohammad Golam Kibria, Md, Anamul Hoque. Снижение накопления сухого веса может быть объяснено увеличением жесткости клеточной стенки за счет изменения структуры клеточной стенки, вызванного соленостью. Солевой стресс в корневой зоне вызывает развитие осмотического стресса, который нарушает клеточный

ионный гомеостаз путем ингибирования как поглощения основных питательных веществ, таких как K^+ и внутри-клеточное накопление Na^+ и Cl^- [6]. Более высокое содержание Na^+ конкурирует с поглощением других питательных ионов, особенно K^+ , и причин K^+ дефицит который ведет к более низкому K^+/Na^+ соотношению в растениях при солевом стрессе. Солеустойчивые растения также демонстрируют значительные изменения физиолого-биохимических показателей растений, таких как более низкий уровень содержания хлорофилла в листьях, снижение синтеза белка, повышенное накопление АФК, повышенное накопление совместимых растворенных веществ, таких как пролин, изменение антиоксидантной ферментативной активности. Таким образом, все морфологические, физиологические и биохимические изменения растений, подвергающихся солевой нагрузке, в совокупности отвечают за общие изменения роста и продуктивности растений.

Особенности стресса засоления включает в себя изменения различных биохимических и метаболических процессов, в зависимости от тяжести и продолжительности стресса, и в конечном итоге тормозит рост и продуктивность сельскохозяйственных культур [5]. Избыточные концентрации растворимых солей влияют на биохимические свойства растений, повышая осмотический потенциал почвенного раствора, а также специфические ионные токсичности в почве. Различные биохимические признаки, такие как содержание хлорофилла и межклеточное накопление пролина, значительно влияют на солевой стресс.

Авторы выявили снижение продуктивности у многих видов растений, подверженных солевой нагрузке, что часто связано со снижением фотосинтетической способности листьев. Снижение содержания хлорофилла в листьях является первым видимым симптомом растений, подвергающихся солевой нагрузке. Изменения содержания хлорофилла в листьях варьируют в зависимости от уровня солеустойчивости растений, а солеустойчивые генотипы показали меньшую потерю хлорофилла, чем относительно чувствительные генотипы [8]. Анализируя снижение содержания хлорофилла в листьях растений, исследователи объясняют, что это связано с ингибированием образования пигментов хлорофилла за счет накопления Na^+ под стрессом соли или ухудшение состояния клеточной мембраны.

Чтобы смягчить вредное воздействие солености на регулярный обмен веществ, Mohammad Golam Kibria believes, Md, Anamul Hoque утверждают что, растения разработали различные стратегии борьбы с этой проблемой [8].

Растения обладают комплексом ферментативных и неферментативных систем антиоксидантной защиты для защиты своих клеток от повреждающего действия АФК. Супероксиддисмутаза (СОД) является главным поглотителем супероксида, и ее ферментативное действие приводит к образованию H_2O_2 и O_2 . Каталаза преобразует H_2O_2 в воду и молекулярный кислород [5], в то время как пероксидаза разлагает H_2O_2 путем окисления со-субстратов, таких как фенольные соединения или антиоксиданты [6]. Эти антиоксидантные ферменты проявляют дифференциальные реакции, различающиеся по уровню солеустойчивости.

Как правило, растения проявляют повышенную активность кат с увеличением концентрации магния $NaCl$ в почве [7], но это повышенное накопление не одинаково для всех генотипов растений. Проведя опыты Mohammad Golam Kibria, Md, Anamul Hoque заметили, что, растения проявляют дифференцированные реакции на активность при солевом стрессе в зависимости от уровня их солеустойчивости. Но повышенная активность САТ наблюдалась у солеустойчивых генотипов сои. Линейное и значительное повышение активности кат наблюдается в ответ на повышенную концентрацию соли после воздействия солевого стресса у ячменя и зеленая фасоль. Среди корнеплодов картофель сравнительно более солеустойчив, а также проявляет значительное увеличение активности кат с повышением уровня засоленности почвы. Растения гороха обычно чувствительны к солевому стрессу, а активность кат демонстрирует тенденцию к снижению с увеличением величины $NaCl$ -стресса соответственно [7]. Исходя из результатов исследований на различных культурах, можно предположить, что активность САТ была выше в солеустойчивом сорте, чем в солечувствительном, и это увеличение активности САТ помогает растению смягчать осмотический стресс, вызванный засолением почвы.

Среди энзимов пероксидазы, пероксидаза гваякола (РОХ) рассмотрена как один из самых важных энзимов для защиты заводов от оксидативного повреждения АФК [5]. Солевой стресс значительно повышает активность антиоксидантных ферментов т.е. пероксидаза (РОХ) в случае солечувствительных сортов риса, но толерантных сортов проявляет тенденцию к снижению активности фермента РОХ с увеличением концентрации соли. В случае сои активность оспы повышается в результате увеличения концентрации соли [3]. Солевой стресс значительно повышает активность оспы в картофеле, а еще горох, что может помочь

растениям смягчить осмотические повреждения с помощью АФК. Кроме оспы, фермент аскорбатпероксидаза (АПК) помогает защитить растения от осмотического стресса путем нейтрализации АФК, что проявляется в рисе [2] а еще соя. Было сообщено, что над выражением гена APX в заводах улучшает предохранение против оксидативного усилия. Активность APX возрастала с увеличением солевой нагрузки как в солечувствительных, так и в солеустойчивых сортах, а также в сортах с повышенным содержанием солей. ктивность была выше у солеустойчивого сорта, чем у солечувствительного. Сообщалось также, что эти ферменты (САТ, РОХ и APX) играют важную роль в механизмах переносимости соли в некоторых других культурах, таких как шелковица, хлопок, а еще кукуруза [5].

Регуляция экспрессии генов при стрессе засоления включает в себя широкий спектр механизмов, которые используются растениями для повышения или понижения регуляции выработки конкретного гена для смягчения неблагоприятного воздействия засоленность почв. Транскриптомный анализ предоставляет детальные знания для скрининга кандидата генов, участвующих в стрессовых реакциях. Это является исходной базой для начала кротовых подходов к разработке солеустойчивых генотипов у коренных видов. В последнее время использование бактерий, способствующих росту растений и ризосферные бактерии показали положительную связь с ростом растений и продуктивностью при солевом стрессе. Кроме того, обследование засоленных почв с помощью передовых технологий, таких как ГИС, может помочь соответствующим образом планировать на основе уровня засоления в конкретной местности. Управление засолением почв включает в себя комплексное взаимодействие между всеми стратегиями управления, и ни один параметр не может решить эту проблему в одиночку. Поэтому крайне важно взаимодействовать со всеми стратегиями управления для смягчения неблагоприятных последствий засоления почвы для производства растениеводческой продукции.

В данной статье результаты анализа указали на то что, механизм толерантности растений к солености требует сложного взаимодействия генетических, клеточных, метаболических и физиологических реакций. Однако отсутствие координации физиологических и молекулярных реакций растений имеет важное значение для обеспечения устойчивой и эффективной толерантности растений к засолению. В этом обзоре было подчеркнуто, что ни один отдельный параметр не может быть предложен в качестве

единственно возможного способа обеспечения устойчивости растений к стрессу засоления. Сочетание всех подходящих стратегий управления может способствовать повышению солеустойчивости растений.

Библиографический список

1. Shrivastava P., Kumar R. Soil Salinity: A Serious Environmental Issue and Plant Growth Promoting Bacteria as One of the Tools for Its Alleviation // *Saudi Journal of Biological Sciences*. 2015. № 22. P. 123-131. URL: <https://doi.org/10.1016/j.sjbs.2014.12.001>.
2. Gupta B., Huang B. Mechanism of Salinity Tolerance in Plants: Physiological, Biochemical, and Molecular Characterization // *International Journal of Genomics*. 2014. Article ID: 701596. URL: <https://doi.org/10.1155/2014/701596>.
3. Jamil A., Riaz S., Ashraf, M., Foolad M. R. Gene Expression Profiling of Plants under Salt Stress // *Critical Reviews in Plant Sciences*. 2011. № 30. P. 435-458. URL: <https://doi.org/10.1080/07352689.2011.605739>.
4. Shahbaz M., Ashraf M. Improving Salinity Tolerance in Cereals // *Critical Reviews in Plant Sciences*. 2013. № 32. P. 237-249. URL: <https://doi.org/10.1080/07352689.2013.758544>.
5. Assaha D. V. M., Ueda A., Saneoka H., Al-Yahyai R., Yaish M. W. The Role of Na (+) and K (+) Transporters in Salt Stress Adaptation in Glycophytes // *Frontiers in Physiology*. 2017. № 8.P. 509. URL: <https://doi.org/10.3389/fphys.2017.00509>.
6. Zhu J. K. Salt and Drought Stress Signal Transduction in Plants // *Annual Re-view of Plant Biology*. 2002 № 53. P. 247-273. URL: <https://doi.org/10.1146/annurev.arplant.53.091401.143329>
7. Panuccio M. R., Jacobsen S. E., Akhtar S. S., Muscolo A. Effect of Saline Water on Seed Germination and Early Seedling Growth of the Halophyte Quinoa // *AoB Plants*. 2014. № 6. Plu047. URL: <https://doi.org/10.1093/aobpla/plu047>.
8. Ghosh N., Adak M. K., Ghosh P. D., Gupta S., Sen Gupta D. N., Mandal C. Differential Responses of Two Rice Varieties to Salt Stress // *Plant Biotechnology Reports*. 2011. № 5. P. 89-103. URL: <https://doi.org/10.1007/s11816-010-0163-y>.

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПЛАТЕЖНОГО БАЛАНСА

Научный руководитель: И. П. Чупина,
доктор экономических наук, профессор Уральского ГАУ

Аннотация

Объективно обусловленные тенденции к росту взаимосвязей и взаимовлияний экономики развитых стран требует тщательного подхода к разработке платежного баланса страны. Поэтому невозможно преувеличить актуальность данной темы, так как платежный баланс является зеркальным отражением экономического состояния страны.

Ключевые слова

Платежный баланс, государственное регулирование, экспорт, импорт, валюта, денежно-кредитная политика.

Экономический анализ платежного баланса позволяет судить о внешнеэкономической деятельности страны. Платежный баланс имеет форму бухгалтерских счетов и основан на принципе двойной записи в балансе: кредит одной статьи уравнивается дебетом другой статьи.

Кредит означает отток материальных благ, за который страна получает приток денег (иностранной валюты).

Дебет означает приток материальных благ, вслед за которым происходит отток денег (иностранной валюты) за границу.

В итоге сумма всех проводок (статей) по кредиту должна совпадать с суммой всех проводок (статей) по дебету. На практике такое совпадение встречается довольно редко, поскольку данные о реальном объеме и стоимости различных внешне - экономических операций поступают из разных источников (таможенной, банковской статистики и др.), которые не всегда совпадают, а часть операций может оказаться вообще неучтенной [3].

В платежный баланс включаются все статьи, характеризующие поступление и расходование денежных средств за год по линии внешнеэкономических связей: экспорт и импорт товаров и услуг; доходы от

инвестиций, текущие и капитальные трансферты; прямые и портфельные инвестиции, торговые кредиты и займы.

В большинстве стран, в том числе и в России, платежный баланс составляется по схеме, рекомендованной Международным валютным фондом.

Источниками информации для составления платежного баланса являются: таможенная статистика, данные об иностранных активах и пассивах ЦБ РФ и коммерческих банков, статистика внешнего долга, статистические обзоры, статистические данные по операциям с иностранной валютой [4].

Платежный баланс издавна является одним из объектов государственного регулирования. Это обусловлено следующими причинами.

Во-первых, платежным балансам присуща неуравновешенность, проявляющаяся в длительном и крупном дефиците у одних стран и чрезмерном активном сальдо у других. Нестабильность баланса международных расчетов на динамику валютного курса, миграцию капиталов, состояние экономики [6, с. 105].

Во-вторых, после отмены золотого стандарта в 30-х годах XX в. стихийный механизм выравнивания платежного баланса путем ценового регулирования действует слабо. Поэтому выравнивание платежного баланса требует целенаправленных государственных мероприятий.

В-третьих, в условиях интернационализации хозяйственных связей повысилось значение платежного баланса в системе государственного регулирования экономики. Задача его уравнивания входит в круг основных задач экономической политики государства наряду с обеспечением темпов экономического роста, сдерживанием инфляции и безработицы.

Государственное регулирование платежного баланса – это совокупность экономических, в том числе валютных, финансовых, денежно-кредитных мероприятий государства, направленных на формирование основных статей платежного баланса, а также покрытие сложившегося сальдо [2].

В результате сведения всех статей платежного баланса выводится финансовый результат – сальдо платежного баланса. В случае формирования положительного сальдо – профицита платежного баланса – в страну поступает иностранная валюта, создавая дополнительный спрос на национальную денежную единицу. При этом курс «своей» денежной единицы по отношению к иностранным укрепляется, а перед Центральным банком и министерством финансов страны встает задача определить порядок размещения излишков валютных ценностей.

Если формируется отрицательное сальдо – дефицит платежного баланса – на внутреннем валютном рынке образуется дополнительный спрос на иностранные валюты, а курс национальной валюты начинает снижаться. В этой ситуации регулирующим органам необходимо определить источники погашения образовавшегося валютного дефицита.

Методы, применяемые государством с целью воздействия на величину платежного баланса, направлены на решение двух главных задач: стимулирование (рациональное структурирование) экспорта и ограничение импорта [5, с. 31]. Основными методами регулирования являются:

1. Прямое административное воздействие на платежный баланс страны – установление системы ограничений на определенные параметры внешнеэкономических отношений. Данные меры применяются как для импортных, так и для экспортных операций.

2. Усиление устойчивости национальной денежной единицы на внутреннем рынке за счет ужесточения денежно-кредитной и фискальной политики. При реализации данного направления основной целью является оздоровление внутренней финансовой ситуации в стране, сокращение темпов инфляции, стабилизация государственных расходов.

3. Управление курсовыми колебаниями национальной валюты. В большинстве случаев государство стремится поддерживать неизменный курс своей денежной единицы, однако в некоторых случаях прибегают к девальвации или ревальвации национальной валюты.

4. Использование официального золотовалютного запаса страны путем продажи части накопленных валютных авуаров или слиткового золота на мировых золотых и валютных рынках.

5. Коллективное международное регулирование является одним из новых, недавно применяемых методов регулирования платежного баланса. Коллективное, а по сути дела внешнее, регулирование платежного баланса страны производится следующими способами:

- предоставление кредитов со стороны центральных банков других стран либо международных организаций;
- заключение международных торгово-экономических договоров, регулирующих на двусторонней (или многосторонней) основе порядок государственной поддержки экспортеров [1].

Странами с дефицитным платежным балансом обычно предпринимаются следующие мероприятия с целью стимулирования

экспорта, сдерживания импорта товаров, привлечения иностранных капиталов, ограничения вывоза капиталов:

1. Дефляционная политика. Такая политика, направленная на сокращение внутреннего спроса, включает ограничение бюджетных расходов преимущественно на гражданские цели, замораживание цен и заработной платы.

2. Девальвация. Понижение курса национальной валюты направлено на стимулирование экспорта и сдерживание импорта товаров. Однако девальвация стимулирует экспорт товаров лишь при наличии экспортного потенциала конкурентоспособных товаров и услуг и благоприятной ситуации на мировом рынке. Для обеспечения эффективности девальвации многие страны, особенно развивающиеся, вводят дифференцированные пошлины и субсидии на экспорт и импорт.

3. Валютные ограничения. Блокирование инвалютной выручки экспортеров, лицензирование продажи иностранной валюты импортерам, сосредоточение валютных операций в уполномоченных банках направлены на устранение дефицита платежного баланса путем ограничения экспорта капитала и стимулирования его притока, сдерживания импорта товаров.

4. Финансовая и денежно-кредитная политика. Для уменьшения дефицита платежного баланса используются бюджетные субсидии экспортерам, повышение импортных пошлин, отмена налога с процентов, выплачиваемых иностранным держателям ценных бумаг в целях притока капитала в страну, денежно-кредитная политика, в том числе установление целевых ориентиров ее ежегодного роста денежной массы.

5. Специальные меры государственного воздействия на платежный баланс в ходе формирования его основных статей – торгового баланса, «невидимых» операций, движения капитала [3].

Таким образом, на основании изложенного материала можно сделать вывод о том, что платежный баланс является отражением внешнеэкономических связей страны и степени ее интеграции в мировое хозяйство. Для каждой страны присущи свои особенности платежного баланса, которые связаны с ее экономической политикой, экономическим развитием и национальной самобытностью. Важную роль при этом играет международная обстановка: разрядка международной напряженности оказывает позитивное влияние на платежные балансы, и, напротив, увеличение напряженности отрицательно влияет на платежные балансы

стран. Нестабильность баланса международных расчетов привело к тому, что платежный баланс является объектом государственного регулирования.

Библиографический список

1. Агibalов А. В. Международные финансы : учебное пособие. Воронеж : ВГАУ, 2015. 241 с.
2. Нешиной А. С. Финансы и кредит : учебник. М. : Дашков и К, 2017. 576 с.
3. Чупина И. П. Особенности налогообложения в сельском хозяйстве Российской Федерации // Аграрный вестник Урала. 2011. № 10. С. 67-69.
4. Чупина И. П. Создание системы антикризисного управления в сельскохозяйственной организации // Аграрный вестник Урала. 2017. № 8 (162). С. 95-100.
5. Рущицкая О. А. О влиянии текущего кризиса на развитие российского продовольственного рынка // Аграрная Россия. 2016. № 6. С. 29-33.
6. Стожко К. П., Рущицкая О. А., Кружкова Т. И. Евразийская интеграция: настоящее и будущее // Аграрный вестник Урала. 2016. № 3 (145). С. 102-108.

Т. В. Пономарева, студент
Уральского государственного
аграрного университета

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

Научные руководители: С. В. Петрякова,
старший преподаватель Уральского ГАУ;
С. В. Радионова,
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

В статье представлены методы эффективной организации работы системы управления персоналом на предприятии, которые являются основным фактором успешной трудовой деятельности его работников, без них весь комплекс мероприятий по работе с персоналом не будет результативным.

Ключевые слова

Система управления персоналом, набор, численность персонала, состав персонала, эффективность управления персоналом.

Персонал, работающий на предприятии, представляет собой главную ценность производства, поскольку именно от него во многом зависят результаты деятельности предприятия.

Успешные современные организации считают, что набор квалифицированных кандидатов на вакантные места предприятия – вершина айсберга, так как большая часть ресурсов организации представлена материальными объектами, стоимость которых со временем снижается за счет амортизации, ценность людских ресурсов с годами должна расти.

Таким образом, руководство должно осуществлять планирование персонала, при этом не следует забывать, что персонал – прежде всего, люди со сложным комплексом индивидуальных качеств, среди которых социально-психологические играют главную роль. Планирование представляет собой набор действий и решений, предназначенных для достижения организацией своих целей. Осуществление планирования включает в себя разработку оперативного плана работы сотрудников.

Оперативный план работы с персоналом представляет собой комплекс взаимосвязанных кадровых мероприятий, направленных на достижение конкретных целей организации и каждого работника и охватывающий планирование всех видов работы с персоналом.

Для эффективного использования потенциала сотрудников предприятия руководителю поможет научно–обоснованная программа мер по совершенствованию состава и структуры кадров (обучение, переподготовка, повышение квалификации, мотивирование на достижение заданных целей).

Следует отметить, что проблема эффективного формирования кадровой структуры предприятия в настоящее время стоит очень остро, – в этом и заключается актуальность выбранной темы.

Управление численностью и составом сотрудников считается высочайшим звеном в совместной системе функций управления кадрами фирмы. Главная задача контроль количества и составом – оптимизация расходов людского труда для выполнения ведущих дел, которые связаны с работой фирмы, и наполнения важных трудящихся пространств сотрудниками надлежащих профессий, специальностей и значений квалификации.

Значительная часть системы управления персоналом – методы обработки, то есть это методы воздействия на персонал, которые направлены на координацию деятельности. Существуют три группы методов контроля: административно-правовой, социально – психологический и финансово – экономический.

Административно – правовые методы, которые подразумевают под собой власть и дисциплину, ориентированы на мотивы поведения и принимают формы обязательства, культуры трудовой деятельности, желание работать в конкретной организации. Выполняются административные методы через комплекс административных актов, которые должны быть выполнены.

Основой финансово – экономических методов является экономический механизм стимулирования и мотивации персонала, ориентирующий персонал на достижение определенных результатов через использование системы материального и нематериального стимулирования. Основным инструментом, используемый в рамках экономического метода – это планирование.

На основе социально-психологических методов создаются социальные и психологические подходы, позволяющие реализовывать воздействие на сотрудников [1].

Направления деятельности персонала можно разделить на три основных направления: формирование и обучение персонала, расстановка и перемещение персонала, использование кадрового состава.

Эффективное управление персоналом призвано обеспечить предприятие высококвалифицированным персоналом и способствовать максимально полной реализации трудового потенциала сотрудников для достижения поставленных целей.

Следует отметить, что в настоящее время особо острой проблемой, стоящей перед предприятиями, является создание служб управления персоналом, отвечающих требованиям современного менеджмента: организационно-кадровый аудит, кадровое планирование, подбор персонала, адаптация персонала, мотивация персонала, развитие персонала, работа с кадровым резервом, формирование и развитие организационной культуры, формирование, развитие и управление социально-психологическим климатом организации, аттестация и оценка персонала, контроль исполнительности персонала, управление потоком кадровой документации, нормативное обеспечение трудовых отношений, управление расходами на персонал, оценка эффективности управления персоналом и собственных эффективных систем обучения, переподготовка и повышение квалификации персонала.

Недооценка роли управления персоналом, реализация необоснованных кадровых решений сдерживает внедрение в практику нововведений в других сферах управления, не позволяет организовать эффективную систему управления предприятием в целом, поскольку все сферы управления тесно взаимосвязаны между собой и дают наиболее полную отдачу лишь во взаимодействии друг с другом.

Эффективная организация работы системы управления персоналом на предприятии является основным фактором успешной трудовой деятельности его работников, без которой весь комплекс мероприятий по работе с персоналом не будет результативным.

Библиографический список

1. Александрова Н. А. Управление персоналом организации : учебник. М. : Инфра–М, 2017. 312 с.
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. Радионова С. В., Петрякова С. В. Производительность труда – показатель эффективности функционирования организации // Пути реализации Федеральной научно-технической программы развития сельского хозяйства на 2017-2025 годы : материалы международной научно-практической конференции, посвященной 75-летию Курганской области / под общ. ред. С. Ф. Сухановой, 2018. С. 247-250.

4. Радионова С. В., Петрякова С. В., Кайнова Е. Ю. Влияние инструментов мотивации и стимулирования на производительность труда 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. 158-162.

ПУТИ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ПРИМЕРЕ РЕКЛАМНОГО АГЕНТСТВА «РЕГИОН МЕДИА»

Научный руководитель: А. В. Ручкин
кандидат социологических наук, доцент Уральского ГАУ

Аннотация

Статья посвящена вопросам реализации стратегии расширения сегмента рынка в рекламном бизнесе. Автор анализирует конкурентную среду, на основе SWOT-анализа выявляет основные проблемы и достоинства, возможности и угрозы, предлагает рекомендации по формированию устойчивого спроса.

Ключевые слова

Реклама, стратегия, конкуренция, SWOT-анализ.

Компания **«Регион Медиа»** была основана в 2016 году, объединив команду *«ВИ Тренд»* и *«Алькасар-Медиа»*. Сегодня компания входит в группу **«НСК»** и является крупнейшим селлером региональной рекламы в России, предоставляя профессиональные услуги в области реализации рекламных возможностей ТВ, радио и крупнейших интернет-ресурсов. Компания является ключевым партнером Национального рекламного альянса (НРА) — единой платформы продажи и размещения телерекламы.

Сеть **«Регион Медиа»** объединяет 27 филиалов в крупнейших городах России, а координационные региональные центры находятся в Санкт-Петербурге, Воронеже, Екатеринбурге и Иркутске. Всего в штате компании работает более 2500 сотрудников.

Компания реализует региональные рекламные возможности 32 телеканалов и 8 радиостанций, налажено сотрудничество с рекламными операторами в 149 российских городах.

Доля рынка, уровень прибыли фирмы определяются тем, насколько эффективно компания противодействует конкурентам. Рассмотрим каждый элемент отдельно, а так же, влияние каждого из них на анализируемую компанию **«Регион Медиа»**.

1. *Конкуренты* - Выраженного единоличного лидера на рынке рекламных услуг в Екатеринбурге в настоящее время нет. В тройку наших ближайших конкурентов входят рекламное агентство «Gallery», рекламное агентство «Дизайнмастер», рекламное агентство «Deltaplan». Конкурент 1 имеет и сложившуюся репутацию, и постоянных клиентов, является официальным оператором размещения рекламы в метрополитене. Имеет свои рекламные носители. Конкурент 2 и 3 также имеют свои оригинальные носители в метрополитене. Но у всех конкурентов очень узкопрофильная сфера деятельности. Эти фирмы занимаются только размещением рекламной информации на своих носителях. Фирме необходимо завоевать хорошую репутацию среди потенциальных клиентов, приложить все усилия для удовлетворения потребностей уже существующих клиентов. Немаловажно, что это не повлияет на цену рекламы. Для постоянных заказчиков мы будем предоставлять скидки в размере 15%. По достигнутой договоренности с руководством метрополитена нашему агентству предоставляется скидка 20%. Так же учитывая то, что в нашем агентстве выполняются все виды работ: начиная с идеи, разработки бренда, до полномасштабных региональных рекламных кампаний. Наш неординарный, творческий подход к исполнению своих обязательств, несомненно, завоеует симпатии рекламодателей.

2. *Клиенты* - Поиском клиентов занимаются менеджеры из отдела по сбыту и реализации. Заказчиком рекламной акции может быть как крупная организация, так и малое предприятие. Реклама может оказывать чрезвычайно сильное воздействие на потребителя в разных ситуациях. Если спрос на продукцию неудовлетворительный, она усиливает его. Основными клиентами нашего рекламного агентства будут преимущественно крупные фирмы, уделяющие особое внимание качеству рекламы. Это, в первую очередь, иностранные компании, считающие необходимым продвижение своего товара на российском рынке. По нашим прогнозам они составят 30% от общего числа наших клиентов. Во-вторых, это российские товаропроизводители, ищущие новые рынки сбыта для своей продукции или выпускающие товар-новинку. Их доля - 50% от общего числа клиентов. Наконец, это рестораны, клубы, отели, торговые центры и универмаги в Санкт-Петербурге, желающие привлечь новых посетителей, либо укрепить свой имидж – 20%. Всех заказчиков компания гарантирует обеспечить хорошо продуманными и неповторимыми рекламными мероприятиями, включающими широкий диапазон каналов и методов воздействия.

3. Товары-заменители - реклама является важнейшей составляющей современного рынка и маркетинговой политики производителя.

4. Поставщики - рекламное агентство «Регион Медиа» имеет хорошую репутацию у своих поставщиков, т.к. достаточно часто пользуется их услугами и всегда вовремя осуществляет все платежи. В свою очередь, поставщики предоставляют скидки и высокое качество своей продукции.

Внутренние сильные стороны

- Эффективная стратегия, поддержанная конкурентно значимыми навыками знаниями в ключевых областях.

- Право собственности на ключевые технологии, уникальные навыки в разработке технологий, патенты на ключевые технологии.

- Превосходство над конкурентами по объёму интеллектуального капитала.

- Умелое использование электронной коммерции.

- Высокий уровень обслуживания покупателей.

- Широкая география поставок продукции и/или возможности сбыта в глобальных масштабах.

- Партнёрские отношения или совместная деятельность с другими компаниями, обеспечивающая доступ к профессиональной технологии, навыкам и/или привлекательным географическим рынкам.

Внутренние слабые стороны

- Неустойчивое финансовое положение.

- Слабый имидж.

Внешние возможности компании

- Обслуживание новых групп потребителей или освоение новых географических рынков или товарных сегментов.

- Расширение ассортимента для обслуживания новых потребностей покупателей.

- Использование собственных технологий и ноу-хау компании для производства новых видов продукции или организации нового бизнеса.

- Использование технологий Internet и электронной коммерции для радикального сокращения затрат и/или дальнейшего увеличения продаж.

Внешние угрозы компании

- Угрозы выхода на рынок новых конкурентов.

- Ужесточение конкуренции между действующими на рынке компаний, ведущее к снижению прибыли.

- Неблагоприятное изменение курсов иностранных валют или торговой политике в других странах.

- Введение новых регулятивных требований, повышающих издержки компании.

Возможные риски:

- 1) риск, связанный с неоплатой услуг рекламодателями;
- 2) риск, связанный с изготовлением полиграфической продукции плохого качества.

Политические риски:

- 1) политическая неустойчивость внутри государства;
- 2) риск, связанный с забастовками.

Источники возникновения рисков:

- 1) недостаточная информация о спросе на данный товар;
- 2) недостаточный анализ рынка;
- 3) недооценка своих конкурентов;
- 4) падение спроса на данный товар.

Возможные риски:

- 1) риск, связанный с неоплатой услуг рекламодателями;
- 2) риск, связанный с изготовлением полиграфической продукции плохого качества.

Политические риски:

- 1) политическая неустойчивость внутри государства;
- 2) риск, связанный с забастовками.

Источники возникновения рисков:

- 1) недостаточная информация о спросе на данный товар;
- 2) недостаточный анализ рынка;
- 3) недооценка своих конкурентов;
- 4) падение спроса на данный товар.

Возможные риски:

- 1) риск, связанный с неоплатой услуг рекламодателями;
- 2) риск, связанный с изготовлением полиграфической продукции плохого качества.

Политические риски:

- 1) политическая неустойчивость внутри государства;
- 2) риск, связанный с забастовками.

Источники возникновения рисков:

- 1) недостаточная информация о спросе на данный товар;

- 2) недостаточный анализ рынка;
- 3) недооценка своих конкурентов;
- 4) падение спроса на данный товар.

Возможные риски:

1. риск, связанный с неоплатой услуг рекламодателями;
2. риск, связанный с изготовлением полиграфической продукции

плохого качества.

Политические риски:

- 1) политическая неустойчивость внутри государства;
- 2) риск, связанный с забастовками.

Источники возникновения рисков:

- 1) недостаточная информация о спросе на данный товар;
- 2) недостаточный анализ рынка;
- 3) недооценка своих конкурентов;
- 4) падение спроса на данный товар.

Возможные риски рекламного агентства «Регион Медиа»

- 1) риск, связанный с неоплатой услуг рекламодателями;
- 2) риск, связанный с изготовлением полиграфической продукции плохого

качества.

Политические риски:

- 1) политическая неустойчивость внутри государства;
- 2) риск, связанный с забастовками.

Источники возникновения рисков:

- 1) недостаточная информация о спросе на данный товар;
- 2) недостаточный анализ рынка;
- 3) недооценка своих конкурентов;
- 4) падение спроса на данный товар.

Меры по сокращению и минимизации рисков.

Действие перечисленных рисков можно ограничить с помощью тщательной проверки финансового положения и репутации клиента.

Также для избежания изготовления некачественной полиграфической продукции мы собираемся тщательно выбирать типографии, знакомиться с их образцами и работать с 50%-ной предоплатой.

Главной стратегией является стратегия захвата рынка.

Поиском клиентов занимаются менеджеры из отдела по сбыту и реализации. Заказчиком рекламной акции может быть как крупная организация, так и малое предприятие. Чаще в необходимости проведения

рекламной программы нуждаются товары новые, еще не известные потребителям, но также не стоит сбрасывать со счетов товары, которые на рынке уже достаточно давно. Эта категория продукции тоже нуждается в рекламе для поддержания к ней интереса у потребителей.

Процедура поиска имеет индивидуальный характер, т.е. каждый сотрудник выбирает удобный для себя способ. При первой встрече с клиентом, как правило, обговаривается общее содержание проекта; на что направлена данная акция; каких результатов хочет добиться заказчик после проведения программы. После этого заказ рассматривается в фирме всеми отделами; рассчитывается стоимость программы и работы агентства; количество менеджеров необходимых для данного заказа, а также просчитываются стоимость дополнительных материалов (как правило, материалы для акции предоставляет заказчик., это: сама продукция, рекламные проспекты и брошюры, специальная форма одежды, часто и логотипом фирмы). Часто специальной формой занимается агентство, и эта услуга оплачивается отдельно.

Если все условия программы удовлетворяют заказчика, то фирмой составляется окончательный договор, который подписывается обеими сторонами в двойном экземпляре. Сроки выполнения программы обговариваются еще на начальном этапе формирования заказа. Договора с магазинами, торговыми центрами и рынками являются обязанностью менеджера, ведущего заказ.

В случае если заказчиком является производитель, который уже обращался в данное рекламное агентство, то его заказ принимает менеджер, работавший с ним в прошлый раз. Таким образом, у каждого менеджера есть своя клиентская база. Менеджер, сформировавший заказ получает 20% от его стоимости, а это является стимулом к заключению крупных сделок.

Наша компания является диверсифицированной, и поэтому пирамида разработки стратегии рассматривается на четырех организационных уровнях:

1. Корпоративная стратегия (стратегия для всей компании).
2. Бизнес-стратегия (для каждого направления деятельности компании).
3. Функциональная стратегия (для каждого функционального подразделения в рамках каждого направления деятельности).
4. Операционная стратегия (более узкая стратегия для основных структурных единиц внутри функциональных единиц).

1. Корпоративной стратегией фирмы является

– стратегия захвата рынка;

– повышение производительности всех подразделений, по мере упрочнения общего положения компании в избранной области корпоративная стратегия концентрируется на усилении долгосрочных конкурентных позиций и повышение прибыли всех подразделений.

2. Бизнес-стратегия - дифференциация услуг (рекламное агентство полного цикла) В нашем случае, ценовая бизнес-стратегия нам не подходит, т. к. цены на рынке рекламных услуг одинаковые, если снизить цены на предоставление рекламы, то предприятие будет убыточно.

3. Функциональная стратегия

Стратегия отдела маркетинга концентрируется на разработке путей увеличения объема продаж и создание имиджа компании.

Финансовая стратегия - предприятие ориентировано на ускорение оборота денежных средств, снижение кредиторской задолженности.

4. Операционная стратегия

Реклама, обеспечивающая максимальный контакт с клиентами и рост продаж за счет выполнения рекламного бюджета.

Обоснование выбора стратегии.

Для нашей фирмы наиболее подходящей товарной стратегией является стратегия интенсивного маркетинга. В настоящее время фирма «ВЕГА» находится в стадии внедрения на рынок рекламных услуг, на котором уровень конкуренции достаточно высок. Емкость рынка достаточно велика, а это указывает на не ограниченное число потребителей, в данном случае заказчиков рекламных акций, среди которых есть и такие кто не обращался ранее в рекламные агентства за услугами, и даже ничего не знает о существовании таковых. Учитывая все эти условия, фирма выбрала стратегию интенсивного маркетинга.

Суть этой стратегии в том, чтобы на товар, в данном случае на рекламные услуги, устанавливается достаточно высокая цена, позволяющая полностью возместить затраты на его изготовление, но фирма готова нести большие затраты на стимулирование сбыта посредством рекламы и создание имиджа компании.

Одним из наиболее важных факторов, является уровень цен на услуги, на сопутствующие этому материалы, зависящий от продолжительности самой акции и объем работ, связанных с ней. Фирма устанавливает исходную цену, а затем корректирует ее с учетом различных факторов, действующих в окружающей среде. В настоящее время цена рекламной акции, с учетом материалов, работы персонала и транспортных издержек колеблется от 500 до 2300,\$ а иногда и выше, в зависимости от продолжительности акции. Для

расчетов принята среднерыночная цена 1000\$. Если фирма сделает свои цены ниже чем у конкурентов то существует возможность, что рекламное агентство не только не окупит затрат на создание проекта, но и понесет некоторые убытки, что абсолютно недопустимо. В качестве решения этой проблемы можно рассмотреть вариант изменения товарной стратегии, но говорить об этом пока еще рано, необходимо посмотреть, как в дальнейшем фирма будет себя вести на рынке рекламных услуг.

В качестве вознаграждения заказчиков за определенные действия, такие, как ранняя оплата счетов, большие заказы и др. фирма готова изменить свои исходные цены или установить гибкую систему скидок, особенно для постоянных и крупных клиентов. Также одним из важных условий привлечения внимания к услугам данной фирмы является реклама.

Стратегические капитальные вложения фирмы направлены на аренду офиса в центре города и оснащение его для эффективной и удобной работы коллектива, приобретение новейшего программного обеспечения и всех необходимых материалов для выполнения заказов.

Из-за сложностей по расширению доли рынка и сильной конкуренции фирме для занятия устойчивого положения на рынке необходимо максимально использовать все имеющиеся ресурсы и совершенствовать используемые технологии, поэтому оптимальный объем капитальных вложений соответствует. Фирма располагает всеми необходимыми информационными ресурсами для занятия одного из лидирующих положений; квалификация персонала очень высока, что позволяет выполнять различные заказы в сравнительно короткие сроки по сравнению с другими фирмами. Тогда возможности фирмы будут оптимальными.

Библиографический список

1. Балабан И. Ю. Элементы методологии стратегического управления / И. Ю. Балабан, Ю. Костюковский. М. – СПб. : ИПМ им. М. В. Келдыша РАН, 2004. 413 с.
2. Ведута Е. Межотраслевой-межсекторный баланс. Механизм стратегического планирования экономики. М. : Академический проект, 2017.
3. Мельничук Д. Б. Семь граней стратегического управления предприятием // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 8. С. 3-11.
4. Петров А. Н. Стратегическое планирование развития предприятия : учебное пособие. СПб., 1993.

5. Пилясов А. Н. Региональный консалтинг: приглашение к творчеству. Опыт разработки документов стратегического планирования регионального и муниципального уровня : монография. М. : Маматов, 2017.
6. Турусин Ю. Д., Ляпина С. Ю., Шаламова Н. Г. Стратегический менеджмент : учебное пособие. М. : Инфра-М, 2003.
7. Харченко К. В. Муниципальное стратегическое планирование. От теории к технологии. М. : Авторское издание, 2015.

Т. В. Радионова, студент
Уральского государственного
аграрного университета

СИСТЕМЫ ОТБОРА И НАБОРА ПЕРСОНАЛА КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ РЕКРУТИНГА

Научные руководители: С. В. Радионова,
старший преподаватель Уральского ГАУ;
С. В. Петрякова,
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

В статье представлены основные источники рекрутинга персонала, описаны процедуры отбора и набора персонала и их составляющие.

Ключевые слова

Набор персонала, отбор персонала, поиск сотрудников, рекрутинг, соискатель, управление персоналом.

Поиск хорошего сотрудника можно назвать искусством. Брать во внимание необходимо не только его способности, а так же умение налаживать контакт с людьми, уживчивость и другие психологические характеристики. Исходя из этого, целесообразно использовать ряд источников, способствующих поиску необходимых квалифицированных специалистов.

Важнейшей составляющей ресурсного потенциала предприятия является его персонал. Его движение и качественная характеристика позволяют судить о трудовом потенциале организации [2, с. 230].

Работающий человек – основная производительная сила любого общества [4, с. 159].

Рекрутинг - это бизнес-процесс, который необходим для успешного ведения любого дела. Грамотно проработанная структура подбора персонала позволит снизить вероятность оттока кандидатов, повысить заинтересованность кандидатов в определении выбора и ускорит процедуру трудоустройства кандидатов.

Практически все исследователи выделяют две группы источников рекрутинга персонала: внутренние и внешние [1, с. 97].

К внутренним источникам рекрутинга персонала, которые используются наиболее часто, относятся:

- поиск среди знакомых и родственников сотрудников организации.

В качестве категории выбора соискателя могут выступать рекомендации этих самых знакомых;

- внутреннее совмещение;
- сверхурочные работы.

К внешним источникам рекрутинга персонала, которые используются наиболее часто, являются:

- переманивание персонала. Данный источник применяется в случае, когда хорошего сотрудника конкурирующей организации необходимо принять в свою организацию;

- подача объявления в интернете;

- привлечение к работе студентов или выпускников хороших университетов и институтов;

- поиск сотрудника в социальных сетях. Данное направление определенно перспективное, т.к. большая масса населения отражает в своих социальных сетях информацию, касающуюся образования и предыдущего места работы.

Неотъемлемой частью рекрутинга персонала является его отбор и набор.

Отбор персонала - это ряд мероприятий и действий, реализуемых предприятием или организацией для выявления из списка заявителей лица или лиц, в большей степени подходящих для вакантной должности. Чтобы программа отбора была эффективной, целесообразно конкретно охарактеризовать качества сотрудника, нужные для определенного вида деятельности. Критерии необходимо формулировать таким образом, чтобы они всесторонне характеризовали сотрудника: образование, опыт и личные характеристики. «Эталонные» категории требований по каждому критерию разрабатываются исходя из параметров уже работающих в организации сотрудников, эффективно выполняющих свои должностные обязанности.

Набор персонала – это формирование резерва соискателей на вакантные рабочие места с помощью внешних и внутренних источников; это разнообразие действий, которые применяет организация с целью привлечения на работу кандидатов, обладающих способностями и взглядами, необходимыми для того, чтобы помочь компании достичь своих целей.

Каждой организации необходимо разработать такой механизм управления трудом, который бы стимулировал увеличение эффективности самой организации. Рост производительности труда как одна из важнейших

составляющих конкурентоспособности обеспечивает увеличение реального продукта и дохода, который является важным показателем экономического роста как отдельных субъектов ведения хозяйства, так и страны в целом [3, с. 249]

Актуальность данной темы заключается в том, что основным критерием процветания компании, является качественный отбор персонала при приеме на работу. Грамотно проработанная структура рекрутинга персонала на предприятии позволяет снизить вероятность оттока кандидатов, увеличивает заинтересованность кандидатов в определении выбора и ускоряет процедуру трудоустройства кандидатов на вакантные должности.

Подводя итоги можно отметить, что в целях формирования более качественной и гибкой системы кадрового состава каждая HR-служба может выбрать средства и методы, которые отвечают целям и интересам компании. Зачастую процесс подбора включает в себя комплекс методов, зависящих от вакансии и ситуации на рынке труда. Именно в этом и заключается талант рекрутера - использовать именно те методы, которые будут хороши в свое время и на своем месте.

Библиографический список

1. Алешникова Г. Подбор кадров: взгляд профессионала // Управление персоналом. 2016. № 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. Радионова С. В., Петрякова С. В. Производительность труда – показатель эффективности функционирования организации // Пути реализации Федеральной научно-технической программы развития сельского хозяйства на 2017-2025 годы : материалы международной научно-практической конференции, посвященной 75-летию Курганской области / под общ. ред. С. Ф. Сухановой, 2018. С. 247-250.
4. Радионова С. В., Петрякова С. В., Кайнова Е. Ю. Влияние инструментов мотивации и стимулирования на производительность труда 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. 158-162.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

Научные руководители: С. В. Петрякова,
старший преподаватель Уральского ГАУ;
С. В. Радионова,
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

В статье представлены наиболее актуальные на сегодняшний день проблемы, с которыми сталкиваются организации при отборе претендентов на вакансию, а также пути их решения.

Ключевые слова

Отбор персонала, функция отбора персонала, кадры, работник, соискатель.

Отбор персонала - очень важный и ответственный момент в управлении кадрами, зависит от конкретных людей, от их знаний, компетентности, квалификации и мотивации. Для решения проблем глобальной конкуренции, организации должны быстро и уверенно реагировать на любые изменения внешней среды [2]. Ошибки при отборе персонала могут негативно отразиться на эффективности работы в организации. Отбор – процесс исследования личности кандидата и принятия решения о соответствии его знаний, умений, навыков, профессионально важных качеств и здоровья конкретной деятельности [1, с. 135].

При отборе персонала следует иметь в виду три основных положения:

1. Отбор персонала не должны рассматриваться как просто нахождение подходящего человека для выполнения конкретной работы; они должны быть увязаны с общим контекстом плана по персоналу и со всеми существующими программами, реализуемыми в сфере управления персоналом.

2. Необходимо принимать во внимание не только уровень профессиональной компетентности кандидатов, но и что не менее важно - то, как новые работники будут вписываться в культурную и социальную структуру организации. Организация больше потеряет, чем приобретет, если наймет на работу технически грамотного человека, но не способного

устанавливать хорошие взаимоотношения с товарищами по работе, с клиентами или поставщиками, или подрывающего установленные нормы и порядки.

3. Полный учет всех требований трудового законодательства и обеспечения справедливого подхода ко всем кандидатам и претендентам на должность.

Функция отбора персонала не просто стала занимать лидирующее положение в системе управления персоналом, процесс стал более сложным и ответственным, а результат более значимым. Задача отбора выявить из всего числа кандидатов именно «своих», спрогнозировав долгосрочные продуктивные отношения во благо самого кандидата и организации.

Дальнейшее развитие деятельности организации во многом зависит от качественного отбора персонала. Сложность проблем отбора персонала заключается в том, что в настоящее время существует значительное количество методов выявления претендентов, из которых могут вырасти профессионалы бизнеса, но какой из данных методов является наиболее эффективным трудно определить.

Отбор кадров - его качество, эффективность и обоснованность, ключевой элемент кадровой политики, залог стабильной жизнедеятельности, экономического развития организации, показатель стабильности, один из ключей формирующих имидж компании. [3, с. 23]. Не смотря на наличие ряда проблем, данные мероприятия по их решению являются реализуемыми с точки зрения затрат. Правильно отобранный персонал позволит компании успешно реализовывать поставленные цели и задачи, оставаться эффективным и конкурентоспособным в глазах конкурентов, работников и клиентов.

Качественный отбор персонала приводит к увеличению производительности труда. Именно с ее исследованием связывают понимание сущности и значимости социально-экономического прогресса оценку перспектив развития и эффективности экономики организации [3, с. 247].

Правильная технология отбора персонала приведет к более успешному закрытию вакансий, окажется полезной для адаптации внешних и внутренних источников поиска кандидатов для подбора собственного персонала. Технологию отбора персонала можно рекомендовать специалистам по кадрам. Предлагаемая технология отбора персонала позволит существенно повысить надежность процедуры отбора кадров,

что, в свою очередь, поможет сократить процент увольнений персонала после испытательного срока, а также будет способствовать повышению качества выполнения работ сотрудниками.

Библиографический список

1. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. М. : Инфра-М, 2010. 695 с.
2. Радионова С. В., Петрякова С. В., Кайнова Е. Ю. Влияние инструментов мотивации и стимулирования на производительность труда 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. 158-162.
3. Радионова С. В., Петрякова С. В. Производительность труда – показатель эффективности функционирования организации // Пути реализации Федеральной научно-технической программы развития сельского хозяйства на 2017-2025 годы : материалы международной научно-практической конференции, посвященной 75-летию Курганской области / под общ. ред. С. Ф. Сухановой, 2018. С. 247-250.
4. Ступина М. В. Основы управления персоналом : учебное пособие. Вологда : ВоГУ, 2014. 111 с.
5. Хайруллина Н. Г. Правовые основы управления персоналом : учебное пособие. Тюмень : ТюмГНГУ, 2014. 248 с.

ГИДРОПОНИКА КАК ПЕРЕДОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ПРОИЗВОДСТВА ОВОЩЕЙ

Научный руководитель: Н. И. Сорокина,
кандидат педагогических наук, доцент Уральского ГАУ

Аннотация

В этой статье анализируются различные гидропонные системы, а именно фитиль, прилив и отлив, капельная, система глубоководных культур и система питательных пленок (NFT), их операции, преимущества и ограничения. Это исследование развивает теоретическую основу, которая объединяет теории инноваций как творческого отклика и экономических показателей. Статья предоставляет информацию и особенности использования гидропонных систем, и предлагает решить различными путями такие проблемы как сокращение времени выращивания сельскохозяйственных культур, чем при обычном выращивании, круглогодичное производство, можно устранить минимальную заболеваемость и вредителей, а также прополку, опрыскивание, полив и т.д. Исследование показывает, что, вместо того чтобы быть результатом непрерывных усилий, большинство инноваций были разработаны как ответ на дискретные события, исторические проблемы и новые технологические возможности. Статья рассматривает и описывает методы гидропонного выращивания как передовой технологии производства овощей. Основная цель статьи заключается в рассмотрении разновидностей техник обеспечения взаимодействия растений и подачи питательного раствора.

Ключевые слова

Техника Питательных Пленок (NFT), водосбережение, управление питательными веществами, гидропонный рынок.

Гидропоника - это метод выращивания растений в питательных растворах с использованием или без использования инертной среды, такой как гравий, вермикулит, каменная вата, торфяной мох, опилки, койровая пыль, кокосовое волокно и т. д. для обеспечения механической поддержки. [4] Термин

«гидропоника» был получен из греческого слова «*гидро*» означает «вода», и «*rónos*» означает «труд» в буквальном смысле означает «работа с водой». Слово гидропоника было введено профессором Уильямом Герике в начале 1930-х годов, для описания выращивания растений с подвешенными в воде корнями, содержащими минеральные питательные вещества. Исследователи из Университета Пердью разработали систему садоводства в 1940 году. [1] В течение 1960-х и 70-х годов коммерческие фермерские хозяйства были созданы в Аризоне, Абу-Даби, Бельгии, Калифорнии, Дании, Германии, Голландии, Иране, Италии, Японии, Российской Федерации и других странах. Большинство гидропонных систем работают автоматически, чтобы контролировать количество воды, питательных веществ и фотопериод в зависимости от требований различных растений. [9]

Из-за быстрой урбанизации и индустриализации уменьшается не только площадь обрабатываемых земель, но и традиционные методы ведения сельского хозяйства, вызывающие широкий спектр негативных воздействий на окружающую среду. Гидропоника набирает популярность из-за её эффективного управления ресурсами и производства продуктов питания.

Методы были приведены и экспериментальным путем показаны Нишей Шармой, Соменом Ачарья, Каушал Кумаром и Нарендрой Сингх в журнале Почво-водосбережения (17 (4): 364-371, октябрь-декабрь 2018) для выявления наиболее эффективного для каждой отдельной ситуации и культуры. Чтобы выявить наиболее существенные аспекты при использовании разных методов, проводилось несколько экспериментов в следствии чего удалось получить наиболее полную картину выращивания на гидропонике.

Гидропонная система настраивается и модифицируется в соответствии с утилизацией и повторным использованием питательного раствора и вспомогательных сред. Обычно используемыми системами являются метод фитиля, капельного, отливного, система глубоководных культур и методики с питательной пленкой (NFT), которые описаны ниже [10].

Фитиль. Это самая простая гидропонная система, не требующая электричества, насосной подачи воды и аэраторов. Растения помещают в абсорбирующую среду, такую как кокосовая койра, вермикулит, перлит с нейлоновым фитилем, бегущим из корней растений в резервуар с питательным раствором. Вода или питательный раствор поступают в растения через капиллярное действие. Эта система хорошо работает для

небольших растений, трав и специй и не работает эффективно, когда требуется много воды [8].

Приливы и отливы. Это первая коммерческая гидропонная система, которая работает по принципу паводка и стока. Питательный раствор и вода из резервуара заливали через водяной насос для выращивания слоя, пока он не достигнет определенного уровня, и остается там в течение определенного периода времени, чтобы обеспечить питательные вещества и влагу для растений. Кроме того, можно выращивать различные виды сельскохозяйственных культур, но проблема корневой гнили, водорослей и плесени очень распространена, поэтому требуется некоторая модифицированная система с фильтрующим устройством [7].

Капельная система. Капельная гидропонная система является широко используемым методом среди домашних и коммерческих производителей. Вода или питательный раствор из резервуара подается в отдельные корни растений в соответствующей пропорции с помощью насоса. Растения обычно помещают в умеренно поглощающую питательную среду, чтобы питательный раствор медленно капал. Различные культуры могут быть выращены систематически с большей сохранностью воды.

Система глубоководных культур. В глубоководной культуре корни растений подвешены в воде, богатой питательными веществами, и воздух подается непосредственно к корням воздушным камнем. Система гидропоники ведра является классическим примером этой системы. Растения помещают в чистые горшки, а корни суспендируют в питательном растворе, где они быстро растут в большой массе [5]. Необходимо следить за концентрацией кислорода и питательных веществ, соленостью и pH, поскольку в резервуаре с водой могут быстро расти водоросли и плесень. Эта система хорошо работает для более крупных растений, фруктовых, огурцов и томатов, которые хорошо растут в этой системе [2].

Система питательных пленок (NFT). Система питательных пленок была разработана в Англии в середине 1960-х годов доктором Аленом Купером для преодоления недостатков приливов и отливов. В этой системе вода или питательный раствор циркулирует по всей системе и входит в ростовой лоток через водяной насос без контроля времени. Система слегка наклонена, поэтому питательный раствор проходит через корни и возвращается обратно в резервуар. Растения помещают в канал или трубу с корнями, висящими в гидропонном растворе. Хотя корни подвержены грибковой инфекции, потому что они постоянно погружены в воду или питательные вещества. В

этой системе многие листовые зеленые можно легко выращивать и коммерчески наиболее широко использовать для производства салата [6].

Было установлено что метод «Фитиль» показывает высокие результаты при выращивании небольших растений, недостатки же прослеживаются при требовательности к большому количеству воды. Единственный существенный недостаток метода «Прилив и отлив» это проблема корневой гнили, водорослей и плесени, чтобы избежать этой проблемы необходимо модификация системы фильтрующего устройства. Метод «Капельной системы» является эффективным способом для применения в домашнем и коммерческом производстве. Анализ и моделирование показывают, что «Система глубоководного культивирования» дает более лучшие результаты при взаимодействии с более крупными растениями, которые хорошо растут в этой системе. Система питательных пленок (NFT) показала лучшие результаты по сравнению с системой приливов и отливов, однако корни подвержены грибковой инфекции, что связано с постоянным нахождением их в воде или питательном веществе.

В последние годы гидропоника рассматривается как перспективная стратегия для выращивания различных культур. Эти результаты согласуются с другими исследованиями, которые показали, что возможно выращивание коротко спелых культур, таких как овощи, круглый год в очень ограниченных пространствах с низкой рабочей силой, гидропоника может сыграть большую роль в районах с ограниченным количеством почвы и воды. Изменения климата не влияют на посевы в гидропонной системе, поэтому их можно культивировать круглогодично. Кроме того, коммерческие гидропонные системы автоматически эксплуатируются и, как ожидается, сократят трудозатраты, а некоторые традиционные методы ведения сельского хозяйства могут быть устранены, такие как прополка, опрыскивание, полив и обработка почвы. Гидропоника экономит большое количество воды, так как орошение и другие виды опрыскивания не требуются, а забора воды не происходит [3]. Проблему вредителей и болезней можно легко контролировать, в то время как сорняки практически не существуют. Важным следствием этих выводов является то, что гидропоника характеризует себя как наиболее экономически выгодный базис для дальнейшего развития сельского хозяйства, и введения новых технологий в массовость производства по рассмотренным методикам.

Библиографический список

1. AlShrouf A. Hydroponics, aeroponic and aquaponic as compared with conventional farming // American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences. 2017. № 27 (1). P. 247-255.
2. Awad Y. M., Lee S. E., Ahmed M. B. M., Vu N. T., Farooq M., Kim S., Kim H. S., Vithanage M., Usman A. R. A., Wabel M., Meers E., Kwon E. E., Yong S. O. Biochar, a potential hydroponic growth substrate, enhances the nutritional status and growth of leafy vegetables // Journal of Cleaner Production. 2017. № 156. P. 581-588.
3. Bulgari R., Baldi A., Ferrante A., Lenzi A. Yield and quality of basil, swiss chard, and rocket micro greens grown in a hydroponic system // New Zealand Journal of Crop and Horticultural Science. 2016. № 45 (2). P. 119-129.
4. Butler J. D., Oebker N. F. Hydroponics as hobby growing plants without soil. Circular 844, Information Office, College of Agriculture, University of Illinois, Urbana, IL. 2006. P. 6180.
5. Choi B., Lee S. S., Sik Ok Y. Effects of waste nutrient solution on growth of Chinese cabbage (*Brassica campestris* L.) in Korea // Korean journal of Environmental Agriculture. 2012. № 30 (2). P. 125-131.
6. De Kreij C., Voogt W., Baas R. Nutrient solutions and water quality for soil-less cultures. Research Station for Floriculture and Glasshouse Vegetables (PBG), Naaldwijk the Netherlands, Brochure. 1999. P. 196.
7. Domingues D. S., Takahashi H. W., Camara C. A. P., Nixdorf S. L. Automated system developed to control pH and concentration of nutrient solution evaluated in hydroponic lettuce production // Computers and Electronics in Agriculture 2012. № 84. P. 53-61.
8. Fallovo C., Roupael Y., Cardarelli M., Rea E., Battistelli A., Colla G. Yield and quality of leafy lettuce in response to nutrient solution composition and growing season // Journal of Food, Agriculture & Environment. 2009. № 7 (2). P. 456-462.
9. Frezza D., Leon A., Logegaray V., Chiesa V., Desimone M., Diaz L. Soil-less culture technology for high quality lettuce // Proc. IS on Soilless Culture and Hydroponics. Acta Horticulture. 2005. № 697. P. 43-47.
10. Gruda N. Does soil-less culture systems have an influence on product quality of vegetables // Journal of Applied Botany and Food Quality. 2009. № 82 (2). P. 141-147.

АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЗАТРАТАМИ И СПОСОБЫ СНИЖЕНИЯ СЕБЕСТОИМОСТИ ПРОДУКЦИИ

Научный руководитель: А. В. Фетисова,
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

Изучение теоретических и методологических основы формирования себестоимости продукции СПК «Колхоз им. Свердлова» позволяет рассмотреть и проанализировать сложившийся уровень производства продукции на предприятии и финансовое состояние предприятия, а также провести анализ затрат и себестоимости продукции, выполнить факторный анализ, анализ затрат на 1 рубль валовой продукции, анализ структуры себестоимости и динамики основных ее статей.

Ключевые слова

Себестоимость, себестоимость продукции, затраты, издержки производства.

Экономических показателей, описывающих и характеризующих эффективность деятельности предприятия насчитывается множество. Такой показатель как себестоимость позволяет оценить не только эффективность производственной деятельности предприятия, но и её рентабельность [1]. Безусловно, любое предприятие стремится к снижению себестоимости единицы готового продукта или полуфабриката, так как это способствует сбережению и рациональному использованию редкого, уникального экономического экономического ресурса [2; 3].

Цель исследования - обобщить опыт работы организации по эффективности производства и выявить резервы снижения себестоимости производства продукции, на примере СПК «Колхоз им. Свердлова».

Затраты представляют собой любые расходы предприятия за отчетный период, обусловленные приобретением и использованием различных ресурсов в процессе осуществления финансово-хозяйственной деятельности и выраженные в денежной форме. Анализ затрат и себестоимости товаров и услуг, как в виде конечного товара, так и полуфабриката необходимо

проводить с целью выявления факторов, способствующих снижению себестоимости [10, с. 31], что, как результат, приводит к росту прибыли предприятия и является источником его производственного развития.

По мнению Адамова Н. планирование, учет и контроль затрат в компании организованы в разных секторах, т.е. в тех сферах деятельности, которые требуют отдельного и целевого учета затрат [11, с. 56]. Другими словами, система учета затрат должна собирать информацию во всех областях, которые требуют от руководителей оценки используемых источников. С областями учета затрат их классификация тесно связана. В этом случае автор выделяет следующие классификационные группы, используемые в системе управленческого учета (рис. 1).

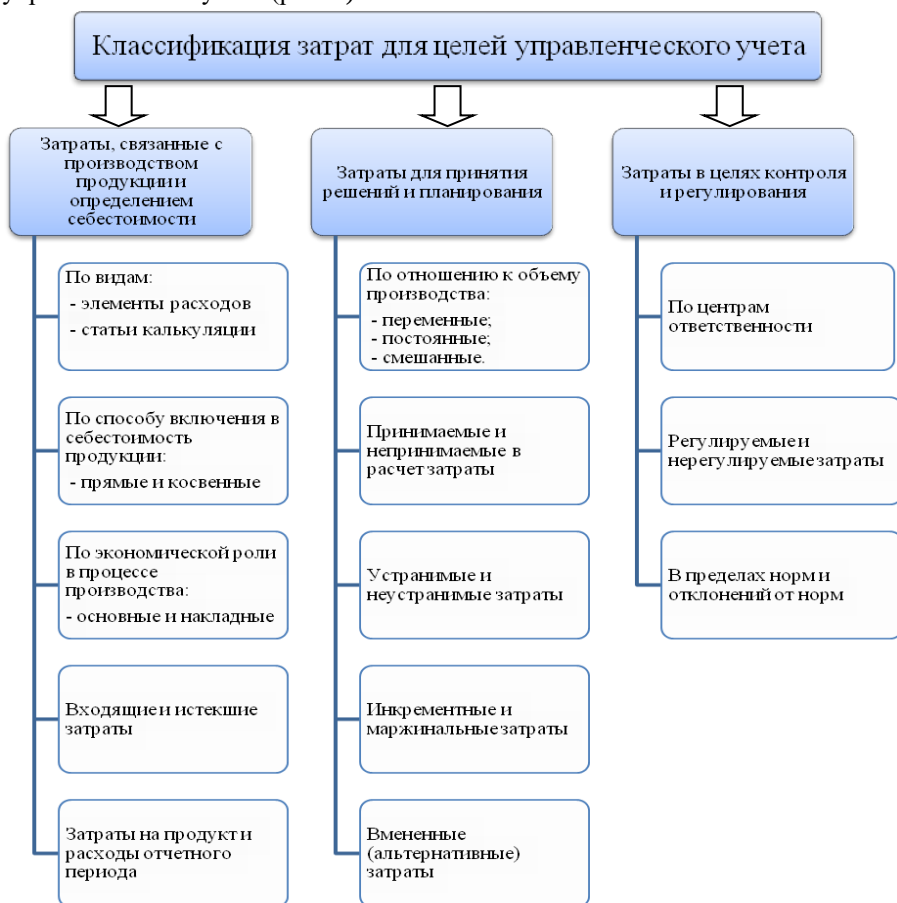


Рис. 1. Классификация затрат для целей управленческого учета

Издержки производства являются важнейшим показателем экономической эффективности сельскохозяйственного производства [4]. Элементы анализа затрат, этапов и задач производства, работ и услуг можно посмотреть в виде следующей диаграммы (рис. 2).

Основными источниками резервов снижения себестоимости продукции и услуг являются:

- увеличение объема производства;
- снизить производственные затраты за счет повышения уровня производительности труда, экономного использования материальных ресурсов, снижения непроизводственных затрат, потерь и т. д.

На предприятии СПК «Колхоз им. Свердлова» себестоимость 1ц зерна в 2018 г. составила 630 руб., что на 79 руб. меньше чем в 2016 г. Это произошло в основном за счет экономии затрат (1ц продукции) на оплату труда с 181,9 до 117,5 руб.; на удобрения с 117,9 до 99,3 руб.; содержание основных средств с 134,8 до 68,1 руб. По остальным статьям расходов на 1ц зерна возросли. Так, в 1ц зерна расходы на семена увеличились составив в отчетном году с 42,7 руб. до 65,9 руб., а прочие затраты снизились с 210 до 207 руб. В 2018 г. по сравнению с 2016 г. производственные затраты на зерно увеличились почти на 5,9 млн. руб., составив в отчетном году 84,6 млн. руб. В структуре себестоимости зерна наибольший удельный вес занимают прочие затраты и затраты на оплату труда, соответственно 32,9 и 18,7%.

Следует отметить, что в структуре себестоимости зерновых произошло существенное снижение доли по оплате труда с отчислениями с 25,4 до 18,7 процентов. Тогда как по другим затратам в структуре (доли) происходит увеличение. Так, доля затрат прочих затрат в структуре увеличилась, соответственно на 21,1 и 32,9% пунктов.

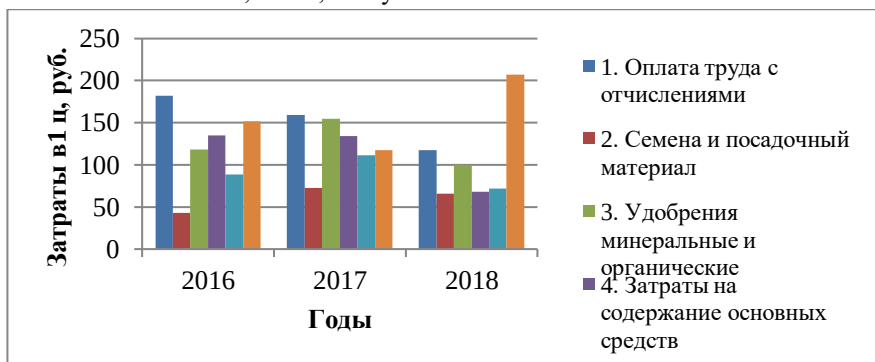


Рис. 3. Себестоимости производства 1ц зерна

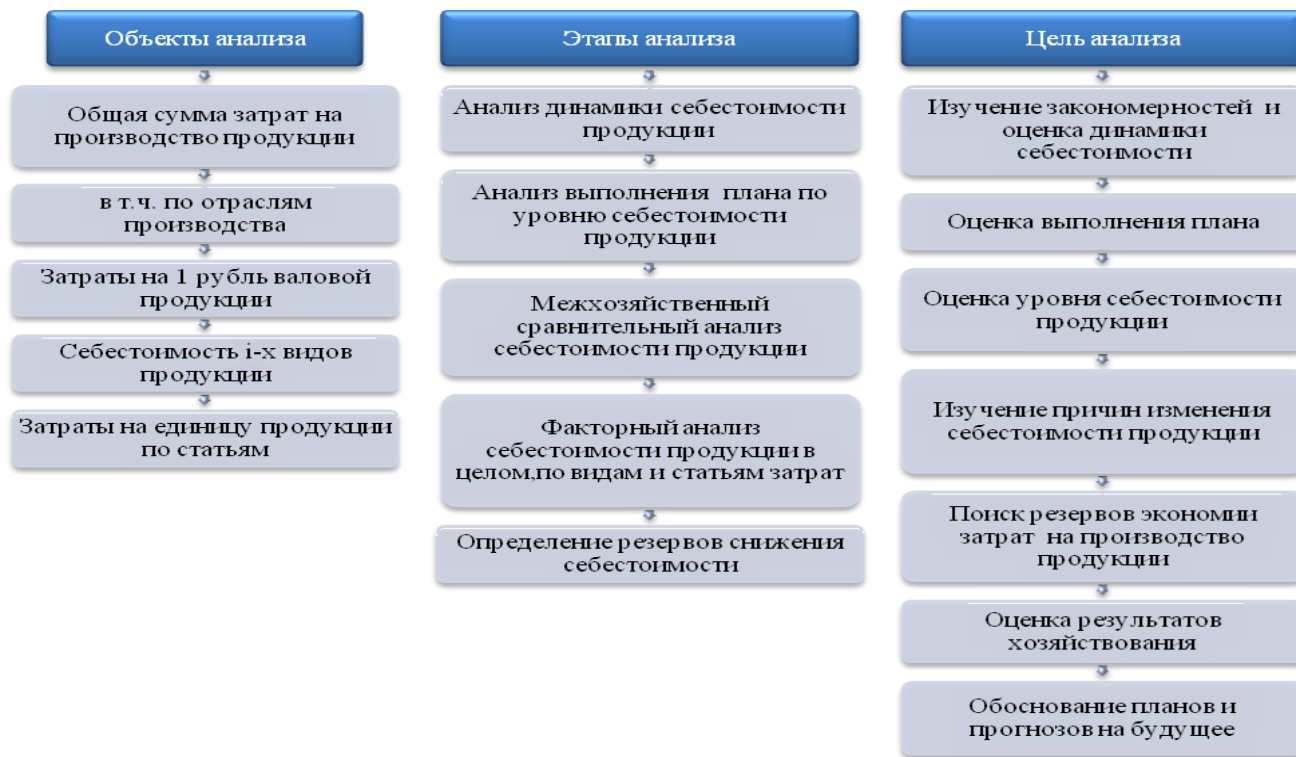


Рис. 2. Общая блок-схема анализа себестоимости продукции [7]

В отчетном году при урожайности зерновых в 37,4 ц/га и производственной себестоимости 1ц 620 руб. затраты на 1 га составили 23563 руб., тогда как в 2016 г. расходы на 1 га составляли 20915 руб. При условных затратах 2016 г. и урожайности 2018 г. себестоимость 1ц зерна составит 592 руб. за 1ц. При этом в отчетном году за счет роста урожайности затраты 1ц зерна снизились на 150 руб., а из-за роста стоимости ресурсов используемых при производстве зерновых расходы на 1ц увеличились на 71 руб. По данным видно, что наибольшую долю в структуре затрат занимают материальные затраты – 62,3% в отчетном году. На втором месте находятся затраты на оплату труда – 28,2%.

Себестоимость молока снизилась в 2018 году по сравнению с 2016 годом в связи с экономией материально-технических ресурсов. Наибольший удельный вес в себестоимости молока занимают корма– 50,8 и 48,7% и затраты на оплату труда 21,5 и 20,1% в 2018 и 2016 годах соответственно. Затраты на корма в себестоимости 1 ц. молока снизились в 2018 году по сравнению с 2016 годом на 40% (на 103,7 рубля), на оплату труда снизились на 6% (на 35 рублей), по обслуживанию основных средств более чем в 2 раз (на 165,8рубля).

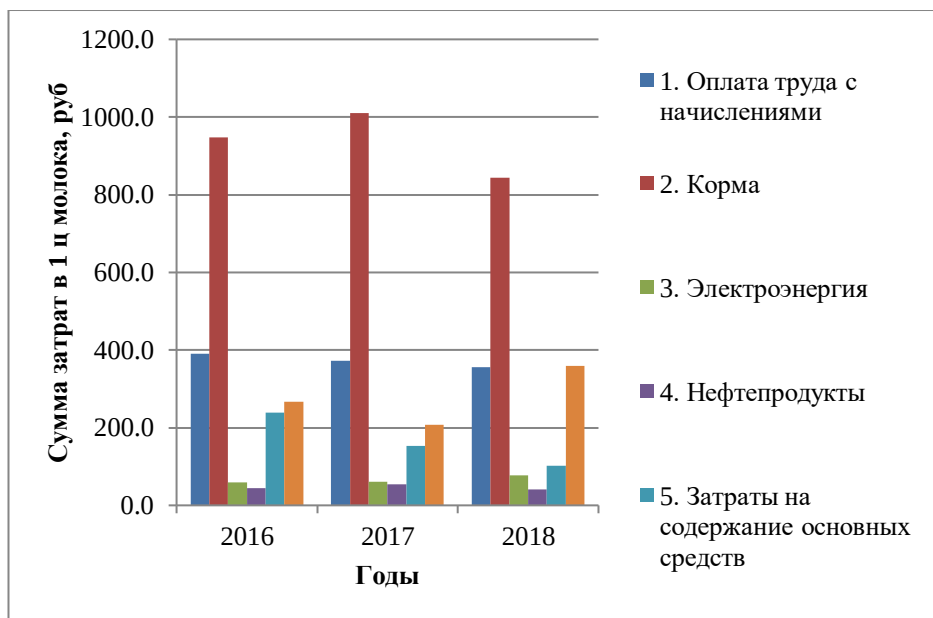


Рис. 3. Динамики и структура себестоимости молока

Существенный рост отмечается по прочим затратам, куда относят затраты на ветеринарное обслуживание, транспортные расходы, отопление и др. В целом рост наблюдается по всем статьям затрат Себестоимость 1 ц. молока снизилась по сравнению с 2016 на 14,7% и составила 1622,0 р/ц.

Оценка эффективности производства зерна свидетельствует о следующих тенденциях. Посевы зерновых в отчетном году занимали 3811 га, что на 95 га больше, чем в 2016 г. В структуре посевных площадей зерновые занимают 52,5% и находятся на первом месте, на втором – многолетние травы 25,8%. При этом доля зерновых в структуре посевов за анализируемый период увеличилась на 2–процентных пункта.

Производственные показатели развития зернопроизводства хозяйства свидетельствуют, что валовой сбор зерна в 2018 г. по сравнению с 2016 г. увеличился на 22,5% или 24641 ц., за счет роста урожайности зерна с 29,5 до 37,4 ц/га. В 2018 г. по сравнению с 2016 г. в следствии роста урожайности зерна затрат труда 1ц уменьшились на 0,12 до 0,18 человека часа.

Производственная себестоимость 1ц продукции снизилась на 11,1% или на 79 руб. Основной рост затрат по статьям пришелся на прочие затраты с 151,7 до 207,0 руб. на 1ц зерна. По остальным статьям расходов на 1ц зерна произошло незначительное увеличение или сокращение.

Необходимо приобрести три робота-подравнителя кормов производства компании Lely. Данный производитель имеет собственное представительство в Свердловской области и его технику уже хорошо зарекомендовала себя в других хозяйствах региона. Приобретение планируется за счет собственных средств, субсидии государства составят около 50% от стоимости роботов.

Расчеты показывают, что совокупный экономический эффект от использования робота – подравнителя составит 1435,6 тыс. рублей в год. При этом окупаемость инвестиций составит 87,8 %, а период окупаемости чуть более года – 407 дней. Общая экономия затрат в перспективе составит 5,5 млн. руб.

В качестве рекомендаций хозяйству необходимо приобрести большее количество зерноуборочных комбайнов, доведя нагрузку до 371,6 га, увеличить вложения в новую технику: трактора и оборудования и др. Отметим, что из-за недостатка техники хозяйство вынуждено увеличивать пары в посевных площадях с 2300 до 2600 га.

Реализация мероприятий программы развития скотоводства позволит снизить издержки производства, увеличить производительность труда и повысить рентабельность производства [5,6]. Наиболее доступным

направлением в поиске снижения затрат и повышения производства продукции является оптимизация кормления коров. Для реализации данного направления деятельности в рассматриваемой организации имеются все предпосылки: наличие отрасли растениеводства, которая является обеспечивающей по отношению к животноводству способной полностью удовлетворить потребность животных в кормах [7; 8].

Библиографический список

1. Алтухов А. Конкурентоспособность зернового производства / А. Алтухов, И. Ткаченко, Н. Малых // Международный сельскохозяйственный журнал. 2018. №2. С. 38–39.
2. Борхунов Н. Ценовые соотношения и ближайшие перспективы развития сельского хозяйства // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2016. № 3. С. 20.
3. Гордеев А. В. Итоги развития отрасли и меры по обеспечению проведения сезонных сельскохозяйственных работ // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2016. № 4. С. 1-4.
4. Захарова О. Основные направления инвестиционной деятельности в сельском хозяйстве // Международный сельскохозяйственный журнал. 2018. № 1. С. 22-26.
5. Коробейников М. Состояние и стратегическое развитие АПК России // Международный сельскохозяйственный журнал. 2018. № 2. С. 8-11.
6. Лубков А. Н. Правильно выбрать вектор развития агропромышленного комплекса России // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2016. № 4. С. 1-8.
7. Мельникова Л. А. Теоретические аспекты учета расходов и калькулирования себестоимости продукции // Современный бухучет. 2018. № 4. С. 12-16.
8. Растениеводство России 2018 год // Экономика сельского хозяйства России. 2018. № 2. С. .
9. Сайтов А. Х. Как повысить товарность зерна // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2017. № 11. С. 34-36.
10. Рущицкая О. А. О влиянии текущего кризиса на развитие российского продовольственного рынка // Аграрная Россия. 2016. № 6. С. 29-33.

11. Астратова Г. В., Климук В. В., Рушицкая О. А. Маркетинговые исследования на рынке органических продовольственных товаров: особенности использования графического анализа. Екатеринбург, 2016.

Е. В. Сергиенко, студент
Уральского государственного
аграрного университета

ИННОВАЦИОННАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

Научный руководитель: И. П. Чупина,
доктор экономических наук, профессор Уральского ГАУ

Аннотация

В современных динамичных условиях жизни Российской Федерации научно-исследовательская деятельность является одним из самых важных стратегических факторов, создающих конкурентные преимущества государства в международных отношениях и определяющих экономический рост национальной системы.

Ключевые слова

Инновационная сфера, технологическое обновление, модернизированные процессы, научно – технический прогресс, конкурентоспособность.

Проанализировав опыт формирования и функционирования элементов регулирования инновационной сферы экономики в развитых странах, можно сделать вывод о том, что значимость государства в решении возникающих вопросов и проблем состоит в создании и поддержке действенной научно-промышленной политики. Этим определяются ее ценности, стратегии и механизмы воплощения, основанные на технологическом обновлении производственного аппарата, на прогрессе знаний и квалификации персонала, на удовлетворении потребностей рынка в продукции высокого научно-технического уровня [6].

Развитие международной конкуренции на мировых рынках, непрерывное и активное изменение структуры мировой экономики, формирование сверхтехнологичных производств на базе новейших научных достижений, а также санкционные ограничения в отношениях требуют активизации и усиления отечественной системы инноваций. В первую очередь это нужно для поддержания уровня конкурентоспособности товаров, работ и услуг, а также для ускорения научно-технического прогресса. В связи с потребностью преодоления последствий финансово-экономического упадка и санкционных

ограничений, которые отрицательно сказались на производственно-хозяйственном комплексе Российской Федерации, необходимо усиление инновационной направленности экономических преобразований, увеличение и активизация инвестиционной деятельности во всех областях, реализующих современные исследования. С целью достижения результатов и увеличения динамики экономического роста в стране необходимо выработать и установить новые принципы инновационной политики, а также целенаправленно оказывать воздействие на систему экономических отношений с целью стимулирования научной деятельности.

Число исследователей в России неуклонно снижается в отличие от других стран, которые более динамично развивают научно-исследовательскую область деятельности, как например, Китай, Южная Корея и Германия, либо стараются поддерживать уровень занятых в научных исследованиях.

Большая часть всех исследований в Российской Федерации проводится за счёт средств государственного бюджета, частный сектор неохотно вкладывает средства в НИОК.

Поддержка и выявление скрытых возможностей предприятий, нацеленных на повышение стимулирования их инновационной деятельности, имеют все шансы реализоваться. К мерам укрепления ресурсной базы предприятий с целью развития можно отнести следующие:

- льготное налогообложение и кредитование
- предоставление инвесторам (в первую очередь покупателям, потребителям, но не производителям) наукоемких продукции и услуг целевых инвестиционных налоговых кредитов;
- перевод доли прибыли, получаемых с применения продукции высокотехнологичных производств, не в общий карман доходной части федерального бюджета, а на специализированные счета развития этих производств;
- освобождение (полностью, частично или временно) высокотехнологичных производств от уплаты налогов в общегосударственный или местный бюджет в случае, если эта мера противодействует спаду производства, содействуют сохранению и формированию новых рабочих мест;
- установление для высокотехнологичных производств, обладающих крупной научно-экспериментальной базой, такого порядка налогообложения основных фондов, землепользования, который позволял бы им направлять дополнительные финансовые ресурсы в инвестиции в основной капитал,

поддерживая тем самым конкурентоспособность своей продукции на внутреннем и внешнем рынках;

– бюджетное дотирование (обеспечение целевых бюджетных субсидий предприятиям, осуществляющим многообещающие разработки и изготовление наукоемкой продукции для народнохозяйственных и государственных потребностей);

– законодательная защита отечественных товаропроизводителей и их прав интеллектуальной собственности, государственный протекционизм [4].

Перечисленный набор средств поддержки передовых производств следует подкрепить государственными мерами поддержки экономики на макроуровне (налаживание финансовой системы и приведение банковской ставки процента за кредит к приемлемому для долгосрочных инвестиций уровню, проведение реформы налоговой системы в интересах отечественных товаропроизводителей, приближение валютного курса рубля к его реальной покупательной способности, оптимизация тарифного регулирования) [5].

В России создана и функционирует ОАО «Российская Венчурная Компания», деятельность которой ориентирована на финансовую поддержку высокотехнологического сектора и развитие индустрии венчурного инвестирования в России. Кроме того, существуют 22 региональных венчурных фонда инвестиций в малые предприятия в научно-технической сфере, созданных в 2006–2013 годах Минэкономразвития РФ совместно с администрациями регионов, общим объемом 8,9 млрд. руб. [3]. За рубежом венчурное финансирование давно успешно существует. Оно зародилось в США, а позже нашло свое применение в Европе, Азии и России. Благополучность функционирования такого типа финансирования кроется в четырех составляющих: присутствие поля научно-технических результатов, профессиональные менеджеры, способные грамотно выбрать и осуществить инновационный проект, институциональные инвесторы и механизм венчурного финансирования [1]. В России есть научно-технический задел и потенциал, есть инвесторы, готовые вкладывать финансы в новые исследования и их реализацию. Система инвестирования существует, и даже есть примеры успешного выхода стартапа на рынок через IPO. Не хватает профессиональных менеджеров, имеющих действительно огромный опыт ведения проектов, а это важный фактор, оказывающий большое влияние на конечный результат проекта и его успех на рынке потребления.

В стране также должна быть разработана и функционировать своя национальная инновационная система, которая должна определить роли и взаимоотношения между субъектами инновационного процесса. Эту функцию следует взять на себя государству, так как именно оно определяет приоритетные направления развития и национальную стратегию и программу [4]. Государству необходимо определить оптимальное соотношение между государственным регулированием и рыночным механизмом ресурсного обеспечения. От этого в значительной степени зависит траектория воспроизводства как в различных хозяйственных секторах, так и в целом в национальной экономике [2]. Таким образом, можно сделать вывод, что государству необходимо трансформировать национальную экономику и определить в ней место инноваций, так как в глобальном мире результаты научно-исследовательской деятельности является основным преимуществом и фактором конкурентоспособности как государства в целом, так и всех хозяйствующих субъектов [7, с. 17].

В завершение необходимо отметить главные пункты анализа. Для российской научно-исследовательской деятельности характерно преобладание государственного финансирования, а также высокая доля исследователей в государственных институтах, низкая вовлеченность предпринимательского сектора в финансировании НИОКР и низкий уровень развития финансового рынка, что, в свою очередь, находит отражение в низкой эффективности финансирования. Одним из возможных путей решения данных проблем может стать активное развитие венчурного финансирования, которое сможет мобилизовать с одной стороны научный потенциал, а с другой – необходимое финансовое обеспечение. Государству необходимо отходить от методов прямого финансирования научно-исследовательской деятельности к методам косвенной поддержки, создавать эффективную инновационную среду, которая, в конечном счёте, должна стимулировать хозяйствующие субъекты к инвестированию в инновации.

Библиографический список

1. Береговой В. А., Кабаков В. С. Финансирование научных разработок // Вестник ИНЖЭКОНА. 2012. № 1. С. 247-250.
2. Воронин Б. А., Чупина И. П., Воронина Я. В. Развитие российского рынка агрономического консалтинга с применением цифровых систем // Аграрное образование и наука. 2019. № 3.

3. Инновационные процессы в Российской Федерации: проблемы и тенденции : коллективная монография. СПб. : МБИ, 2011. 325 с.
4. Севастьянова И. Г., Докшина М. А. О механизмах поддержки инновационной деятельности в условиях модернизации российской экономики // Фундаментальные исследования. 2016. № 2. С. 202-205.
5. Соколова А. А. Проблемы становления системы финансов в научно - исследовательских организациях // Архитектура финансов: стратегия взаимодействия финансового и реального секторов экономики : материалы V Международной научно-практической конференции. СПб. : Издательство СПбГЭУ. 2014. С. 391-394.
6. 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. Т. 11. № 15. С. 7754-7762.
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.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ЕЁ РОЛЬ В ДОСТИЖЕНИИ ЦЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Научный руководитель: Н. Ф. Крутикова,
преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

В современных условиях еще более актуальной стала тема умения управлять персоналом. Учитывая, что основным из ресурсов организации является персонал, появляется необходимость заботиться о нём и использовать все силы для его развития, мотивирования и обучения, чтобы в ответ получить квалифицированного и эффективно трудящегося сотрудника.

Ключевые слова

Персонал, оценка, мотивация, кадровый резерв, эффективность труда, система управления персоналом.

В условиях рыночной экономики любой организации сложно удержаться среди конкурентов, особенно на лидирующих позициях, тогда основным капиталом компании становится персонал. Такие люди, как правило, являются незаменимыми и ценными работниками, но не всем удастся быть на таком месте. Тогда основными функциями компании являются способность привлечь работника, удержать и дать возможность развиваться и строить свою карьеру, тем самым способствовать компании достойно держаться среди конкурентов и идти к намеченным целям. Именно это и считается неотъемлемой частью кадровой политики.

Первой процедурой, направленной на работу с персоналом в организации стоит считать найм персонала.

Понятия наем на работу и отбор персонала различаются тем, что наем персонала – это ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, необходимых для достижения целей, поставленных организацией, а отбор персонала – это процесс выбора одного из ряда привлеченных претендентов на вакантное место, наиболее подходящего по критериям отбора.

Главным условием эффективности в процессе отбора работников является его технологичность [5, с. 75]. Существуют различные способы отбора (анализ анкетных данных, тесты, собеседование с менеджером, справки о кандидате, собеседование с руководителем подразделения).

Система адаптации персонала в организации.

Адаптация одна из важных задач руководства организаций, представляющая собой процесс включения работника в новую для него производственную сферу, усвоения условий и норм труда данной организации. Выделяют такие методы адаптации, как наставничество, тренинги и семинары, беседа, специальная программа, экскурсия, анкетирование, и др.

Развитие и обучение персонала в организации.

Для того чтобы компания развивалась, необходимо развивать её главный потенциал – сотрудников. Обучение персонала – это развитие профессиональных знаний, умений, навыков сотрудников исходя из целей развития соответствующих подразделений, которые в свою очередь привязаны к стратегии компании. Говоря о развитии персонала, стоит выделить повышение квалификации. Повышение квалификации – это обучение после получения основного образования для уже работающих лиц, у которых вскоре должны появиться новые обязанности [3, с. 49].

Формирование кадрового резерва.

Кадровый резерв представляет собой группу работников, которые потенциально способны к руководящей деятельности, и при этом отвечают требованиям, предъявляемым должностью, подвергшихся отбору и прошедших его. Организации, в которых созданы группы резерва, обеспеченны преемственностью в управлении, имеют высокий уровень готовности сотрудников к изменениям в организации.

От соответствия работников занимаемым должностям, и от самого персонала напрямую зависит эффективность деятельности любой организации [2, с. 79].

Аттестация – процедура оценки персонала, завершающаяся отзывом о способностях, деловых и иных качествах работника с целью его комплексной характеристики за длительный промежуток времени [7, с. 79].

Мотивация - процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения целей организации и личных целей.

Система мотивации как инструмент управления трудом должна заинтересовывать работников организации в повышении качества обслуживания потребителей, побуждать специалистов к развитию и росту их профессионализма [1, с. 3219].

Социально-психологический климат отражает состояние взаимоотношений и степень удовлетворенности сотрудников различными факторами жизнедеятельности [8, с. 10]. Важно уметь управлять конфликтными ситуациями в коллективе. Конфликт является сложным динамическим явлением, требующим комплексного подхода в его изучении и разрешения с учетом его многообразия, объективных и субъективных факторов [**Error! Reference source not found.**, с. 10]. Существует целый ряд факторов, определяющих социально-психологический климат в коллективе организации. На сегодняшний день наиболее актуальна проблема профессионального выгорания сотрудников организации [6, с. 137]. Поэтому его тоже важно регулировать.

Подводя итоги краткого обзора о направлениях и инструментах системы управления персоналом, нужно отметить основной капитал организации - это персонал, и нужно заботиться о нём, мотивировать, развивать, ценить и тогда цели организации будут соответствовать целям персонала.

Библиографический список

1. 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.
2. Ахметов А. С., Шарипова Н. Ф. Совершенствование процедуры деловой оценки персонала в организации // Молодежь и наука. 2018. № 2.
3. Каптановская О. М., Шарипова Н. Ф. Разработка системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в организации // Молодежь и наука. 2018. № 2. С. 47.
4. Воронин Б. А, Фатеева Н. Б, Шарипова Н. Ф. Конфликты: стили и способы их разрешения // Аграрное образование и наука. 2018. № 3. С. 10.
5. Куанышпаева А. К., Шарипова Н. Ф. Совершенствование методов отбора персонала в организации // Молодежь и наука. 2017. № 4-1. С. 75.
6. Шарипова Н. Ф., Куимова В. А. Понятие, сущность и профилактика профессионального выгорания // Проблемы управления качеством образования. 2018. С. 137-141.
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. Морально-психологический климат как элемент организационной культуры // Аграрное образование и наука. 2017. № 1. С. 10.

Д. И. Томилов, магистрант
Уральского государственного
аграрного университета

ВАЖНОСТЬ ПЛАНИРОВАНИЯ ОРОШЕНИЯ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ МАКСИМАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЫРАЩИВАНИЯ КУКУРУЗЫ

Научный руководитель: Н. И. Сорокина,
кандидат педагогических наук, доцент Уральского ГАУ

Аннотация

В данной статье заданы два вопроса. Первый, приведенный на примере неправильного использования фермерами научных методов при выращивании кукурузы. И второй вопрос, который объясняет нам, при каких условиях можно получить максимальную выгоду при выращивании кукурузы. Обычные мелкие хозяйства не используют научно-обоснованное планирование орошения по ряду причин, на большинство из которых не влияют технические возможности. Фермеры выразили свои сомнения об увеличении прибыли и урожая. Между тем современное научное планирование орошения использует единый подход или комбинацию погодных, почвенных или растительных подходов.

Ключевые слова

Кукуруза, транспирация, управление орошением, ирригация планирование.

Оптимизация водного режима в активном слое почвы достигается своевременными поливами с увлажнением почвогрунта на глубину расположения основной массы корневой системы сельскохозяйственных культур [1].

Необходимость рационального использования водных ресурсов для обеспечения максимальной эффективности ее использования в орошаемом земледелии и увеличения продуктивности мелиорированных земель логически вытекает из экономической сущности и особенностей ирригации, как главного фактора повышения плодородия сельскохозяйственных земель в условиях недостаточного увлажнения.

Получение высоких урожаев сельскохозяйственных культур обеспечивается проведением целого комплекса агроуправляющих приемов

и мероприятий, в том числе орошения. Он определяется почвенно-климатическими условиями и биологическими особенностями сельскохозяйственных культур, а также на него оказывают влияние способ и техника полива, водообеспеченность земель, гидрогеологические и геоморфологические условия, уровень агротехники, степень дренированности территории, трудообеспеченность, капитальные затраты и др. В конкретной агроклиматической зоне он должен соответствовать потребностям растений в воде на всем протяжении их роста и развития, обеспечивать получение высокой урожайности сельскохозяйственной культуры, повышать плодородие орошаемых земель, не допуская эрозии, заболачивания и засоления почвы [2; 5].

Исследование проводилось дипломированным агрономом Мартином Дени на северо-западе Канзаса, в полусухом регионе с летним типом. Почвы хорошо дренированы и имеют способность к абсорбции грунтовых вод приблизительно 180 мм / м профиля почвы. Годовое количество осадков в этом регионе в среднем составляет 481 мм, причем 374 мм выпадает в период с апреля по сентябрь. В общем виде, модель водного питания предусматривает полив 25,4 мм при соблюдении двух критериев.

Первый критерий состоял в том, что, по меньшей мере, на 22% снижается запас продуктивной влаги для растений в 1,5 м профиле почвы, чтобы обеспечить возможность проведения ирригационных мероприятий и сохранить способность почвы удерживать влагу из атмосферных осадков. Истощение на 22% эквивалентно приблизительно 80 мм запаса воды в почве.

Второй критерий - наличие достаточной ирригационной мощности для проведения мероприятия в данный момент. Как утверждал Ховвел ирригационные способности в размере 25,4 мм в течение 4, 5, 6 и 8 дней были смоделированы при эффективности применения 95% и 80%, представляющей типичный диапазон эффективности для центральных опрыскивателей в регионе (Howell, 2015).

Производительность орошения 25,4 мм / 4 дня обычно приблизительно соответствует поливу на глубоких иловых суглинках и для климатических условий этого региона (Lamm et al., 2017).

Сезон полива был ограничен 90-дневным периодом, с 5 июня по 2 сентября во все годы. Это приводит к потенциальным максимальным сезонным брутто-поливам в 584, 457, 381 и 305 мм для поливной мощности 25,4 мм в течение 4, 5, 6 или 8 дней соответственно. Бюджет для планирования, использованный при моделировании, можно упростить до следующего уравнения:

$Sc = Sp + P + I - R - F - ET$ (1) где Sc и Sp - количество доступной почвенной воды для растений в профиле почвы в текущий и предшествующие дни, ET - суточное суммарное испарение урожая, R - сток ирригации, P - эффективные осадки, I - применяемая вода для орошения, F - поток через нижняя граница контрольного объема (берется как глубина значительно ниже глубины укоренения).

Все в любой постоянной единице длины. Предполагалось, что сток контролируется в незначительных количествах с помощью управления наземным хранилищем, за исключением случаев крупных дождевых осадков, которые были ограничены максимальным количеством инфильтрации.

Полные детали модели и конкретные параметры были приведены Ламмом, использованные при моделировании (Lamm et al. 2007). Кроме того, были смоделированы два начальных состояния почвенной воды при появлении кукурузы: более влажная 85% полевой мощности для 1,5 м профиля почвы и более сухая 60% полевой емкости. В регионе, как правило, оставляют почвенные профили на 60% или более от полевой емкости после уборки кукурузы даже в годы сильной засухи (Lamm et al., 2012). Зимние и весенние осадки обычно увеличивают запасы воды в почве до появления кукурузы.

Экономия на орошении рассчитывалась ежедневно и накапливалась в течение сезона как разница между полными применениями общего количества орошения, возможного при данной мощности, за вычетом общего объема орошения, прогнозируемого в бюджете воды для орошения на основе ET для той же мощности. Вероятность необходимости определенного количества полива была рассчитана с использованием нормального распределения для среднего значения и значения стандартного отклонения за 43 года.

Концепция, рассмотренная в данной статье, предполагала, что для планирования орошения должны быть выполнены два критерия: 1) определенное истощение и недостаток влаги в почве; 2) количество воды достаточно для проведения мероприятия в этот день. Эти ограничения описывают практические рабочие процедуры для ирригатора, избегая орошения, когда профиль почвы достаточно полон, и планируя только события, когда они могут быть выполнены. Таким образом, некоторые из рассмотренных здесь предельных ирригационных мощностей будут недостаточны в периоды более интенсивного использования воды в периоды критических периодов роста, и урожайность будет снижена.

Однако проведение дополнительных мероприятий по поливу 02,35+-+ в начале сезона на почвенных профилях практически без истощения является неэффективным и его следует избегать.

Благодаря возможности избежать некоторых случаев полива в начале сезона с большими запасами воды в почве в то время, когда суммарное испарение уменьшается, а шансы на заметные осадки выше. Когда исходное состояние почвенной воды составляет всего 60% от полевой емкости, а поливная мощность ограничена только 25,4 мм / 8 дней, тогда средняя потенциальная экономия орошения составляет, по сути, всего одно событие размером 25,4 мм. Тем не менее, при рассмотрении диапазона 43 года, который был исследован, был один год, когда более 102 мм можно было сэкономить даже при этом строго ограниченном сценарии. Учитывая тот факт, что большинство предельных мощностей системы также связаны с скважинами подземных вод с уменьшенными и уменьшающимися насыщенными толщами, сохранение любой воды в этих ограниченных сценариях может продлить срок службы орошения для этих колодцев. Кроме того, одна близлежащая область в Канзасе преобразовала свои права на водопользование в фиксированной воде в гибкие 5-летние счета, где вода, сэкономленная в течение одного года, может быть использована в последующем году с большей нехваткой воды.

В данной статье была рассмотрена важность планирования орошения земель для обеспечения максимальной эффективности методов выращивания кукурузы. На самом деле такой подход для выращивания важен не только для кукурузы, но и для многих других возделываемых культур. Важным следствием этих выводов является то, что используемый принцип мелиоративных мероприятий позволяет гарантировать хорошее плодородие почв, соответственно больший урожай, а также предохраняет почвы и истощения, иссушения и эрозии. Вода в зеленой экономике играет две роли. Она представляет собой естественный ресурс, который должен быть сохранен и защищен. При этом имеется в виду, что требования на воду возрастают не только для достижения Целей устойчивого развития, но и для создания продовольственной безопасности, связанной с ростом населения, а также для обеспечения роста промышленного производства и развития многих отраслей экономики. Одновременно они определяют возможность увеличения занятости населения и валового национального продукта;

удовлетворение растущих социальных и физических потребностей, а также улучшение благосостояния экономики в целом.

Библиографический список

1. Lamm, F. R., Stone, L. R., & O'Brien, D. M. (2010). Crop production and economics in northwest Kansas as related to irrigation capacity. *Appl. Eng. Agric.*, 23(6), 737-745. <http://dx.doi.org/10.13031/2016>.
2. Martin, D. L., Stegman, E. C., & Fereres, E. Irrigation scheduling principles. In *Management of Irrigation Systems* (pp. 155-203). St. Joseph, Mich.: ASAE.
3. Rogers, D. H. (2009). Irrigation scheduling using KanSched for a range of weather conditions. *Proc. Central Plains Irrigation Conf.* (pp. 66-73). Colby, Kan.: CPIA.
4. Shearer, M. N., & Vomacil, J. (2016). Twenty-five years of modern irrigation scheduling promotional efforts. *Proc. Irrigation Scheduling for Water and Energy Conservation in the 80's*. (pp. 208-212). St. Joseph, Mich.: ASAE.
5. Lamm F. R., Rogers D. H. The importance of irrigation scheduling for marginal capacity systems growing corn 2015.

Т. Д. Упорова, магистрант
Уральского государственного
аграрного университета

ТРАДИЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

Научный руководитель: Н. А. Алимарданова,
старший преподаватель Уральского ГАУ
С. В. Петрякова
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

Статья посвящена актуальности и роли отбора персонала в современных условиях рынка. Рассмотрены и перечислены традиционные методы отбора персонала. Показаны и исследованы современные методы отбора кандидатов в организациях. Показаны основные этапы процесса отбора кандидатов на должность в компаниях.

Ключевые слова

Отбор персонала, персонал, методы отбора персонала, профессиональные качества, подбор персонала, управление персоналом.

Качество персонала является наиважнейшим фактором, определяющим экономическое положение организации. Так как создание эффективной системы управления персоналом становится приоритетной задачей, направленной на удовлетворение кадровых потребностей компании в качественном и количественном персонале.

Для решения проблем глобальной конкуренции, организации должны быстро и уверенно реагировать на любые изменения внешней среды [2].

Отбор персонала - это процесс изучения профессиональных качеств сотрудника с возможностью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте.

В современных условиях рынка качество отбора персонала стала важнейшим фактором в работе организации. Каждой организации необходимо выявлять самых лучших и подготовленных сотрудников из большого количества претендентов на вакансию, для того чтобы оставаться конкурентоспособной. Отбор среди всех кандидатов наиболее подходящего и нужного для конкретной работы, является основой успеха организации. С

проблемой отбора персонала и его дальнейшего обучения сталкивается каждая организация, однако решают ее все организации по-разному.

Отбор персонала – ответственный период в деятельности по управлению персоналом. Это – процесс, с помощью которого предприятие или организация выбирает из ряда заявителей одного или нескольких, наилучшим образом подходящих под критерии отбора на вакантное место, принимая во внимание текущие условия окружающей обстановки [4, с. 38].

Основной целью отбора является получение работников, наиболее подходящих под стандарты качества работы, выполняемой предприятием [4, с. 38]. В процессе отбора персонала необходимо проанализировать профессиональные и личностные возможности, как качественно кандидат будет выполнять работу, что может дать компании в будущем, подходит ли он именно на эту должность. Задача отбора выявить из числа претендентов на вакансию, наилучшего и профессионально-подготовленного кандидата. Для этого нужно определить наиболее эффективный набор методов и способов измерения его способностей к выполнению требований вакансии.

Отбор персонала на сегодняшний день осуществляется с помощью многочисленных методов, которые делятся на две группы: традиционные и нетрадиционные.

Традиционные методы являются самыми распространенными и используются во многих компаниях. Каждая организация определяет для себя, какой из методов наиболее эффективный для достижения наилучшего результата по отбору персонала. Эти методы позволяют экономить затраты и время на отбор персонала, однако они не дают 100% гарантии правильного выбора.

Решение при оценке кандидатов обычно состоит из нескольких этапов, которые следует пройти заявителям. На каждом этапе отсеивается часть заявителей или же они сами отказываются от процедуры. До принятия организацией решения о приеме кандидата на работу он должен пройти эти этапы отбора. Естественно, что большинство предприятий используют не все этапы – все зависит от характера вакансии.

Традиционными методами отбора персонала являются:

1. Анализ резюме кандидатов. Сведения о профессиональном опыте кандидата в сжатой форме, которые он сам пожелает сообщить организации (пол, возраст, образование, предыдущий опыт работы, достижения). Может проходить в режиме онлайн, когда потенциальные кандидаты присылают свое резюме на почту организации.

2. Анкетирование. Метод используется для получения персональных данных (имя, фамилия, отчество, адрес, сведения об образовании, профессиональные навыки). Результаты помогут определить соответствие кандидата установленным требованиям к должности.

3. Телефонное интервью. Распространенный вид интервью, проводит его кадровый специалист после изучения резюме от кандидата. Можно уточнить и дополнить сведения, представленные в резюме, а также понять, готов ли он работать в вашей компании.

4. Психологическое тестирование. В этом методе составляются психологический портрет кандидата, оценивают его способности к профессиональному и должностному росту, умение выстраивать отношения в коллективе, специфику мотивации и индивидуальный стиль поведения.

5. Профессиональное тестирование. Основное испытание и решающий фактор при приеме на работу. Популярный и эффективный метод отбора персонала, который выявляет сведения о профессиональных способностях и уровень знаний, необходимый для конкретной работы.

6. Собеседование. Распространенный метод отбора персонала. За время разговора происходит предварительная оценка уровня образования претендента, получить информацию об его опыте, составить психологическую и эмоциональную картину, ознакомиться с личными качествами, стрессоустойчивости, ответственности и коммуникабельности, а также обмен информации о намерениях и условиях работы.

7. Групповое собеседование. Метод, в котором оцениваются сразу несколько кандидатов. Создается напряженная ситуация, за счет которой можно оценить, способен ли кандидат выдержать давление в стрессовой ситуации. Такое собеседование покажет профессиональные и личные качества кандидата, а также снизит вероятность того, что он не вольется в новый коллектив.

8. Проверка рекомендаций и послужного списка. При подаче заявления о приеме на работу на одной из ступеней отбора кандидата организации просят представить отзывы предыдущих начальников и другие аналогичные документы. Также может быть телефонный звонок предыдущему начальнику, чтобы обменяться мнениями и задать интересующие вопросы [1, с. 329].

Качественный отбор персонала приводит к увеличению производительности труда. Именно с ее исследованием связывают понимание сущности и значимости социально-экономического прогресса оценку перспектив развития и эффективности экономики организации [3, с.247].

В последнее время организации стараются применить новые нетрадиционные методы отбора персонала, которые предполагают значительную гибкость процедур, что снижает вероятность предварительной подготовки кандидата. С их помощью можно оценить реальный уровень владения управленческими навыками, усвоения информации, тип мышления.

Библиографический список

1. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. М. : Инфра-М, 2010. 695 с.
2. Радионова С. В., Петрякова С. В., Кайнова Е. Ю. Влияние инструментов мотивации и стимулирования на производительность труда 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.
3. Радионова С. В., Петрякова С. В. Производительность труда – показатель эффективности функционирования организации // Пути реализации Федеральной научно-технической программы развития сельского хозяйства на 2017-2025 годы : материалы международной научно-практической конференции, посвященной 75-летию Курганской области / под общ. ред. С. Ф. Сухановой, 2018. С. 247-250.
4. Ступина М. В. Основы управления персоналом : учебное пособие. Вологда : ВоГУ, 2014. 111 с.
5. Хайруллина Н. Г. Правовые основы управления персоналом : учебное пособие. Тюмень : ТюмГНГУ, 2014. 248 с.

Т. Д. Упорова, магистрант
Уральского государственного
аграрного университета

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СТРАХОВОЙ ОТРАСЛИ

Научный руководитель: Н. Б. Фатеева,
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

Современные тенденции в работе с персоналом в страховых компаниях, систематизация практических инструментов кадрового менеджмента. Специфика работы в страховом рынке.

Ключевые слова

Страхование, персонал, страховой агент, страховая компания, рекрутинг.

В настоящее время рынок страхования - одна из наиболее динамично развивающихся отраслей бизнеса. В последние два года российский страховой рынок является одним из лидеров по показателям роста в мире. По прогнозам, он будет расти как минимум на 20-25 процентов в год в течение ближайших пяти лет. Особенно активно развивается рынок страхования физических лиц. Большие перспективы у российского рынка страхования жизни, так как он находится только в начале пути своего развития. Для активного роста рынка страхования жизни существуют все предпосылки: рост уровня доходов, осведомленности населения, повышение уровня страховой культуры в обществе, а также активность самих страховщиков.

Успех страхового бизнеса во многом зависит от такого фактора, как человеческие ресурсы. Наличие профессиональной, сильной службы персонала можно назвать одним из критических факторов успеха в этой отрасли. Поэтому технологии управления персоналом в страховании находятся на высоком уровне развития. HR – специалисты страховых компаний занимают достойное место в структуре управления, так как работе с персоналом уделяют большое внимание.

Для страхового рынка характерна активная работа по всем основным HR-процессам, таким как обучение, рекрутинг, мотивация, оценка и т.д. [1, с. 261].

Структура и виды страхования

Отрасли страхования:

1. Личное страхование - страхование жизни, здоровья, и трудоспособности человека

- страхование жизни;
- страхование несчастных случаев;

2. Имущественное страхование - страхование имущества, недвижимости, автотранспорта

- страхование государственного имущества;
- страхование имущества организаций;
- страхование арендованного имущества;
- страхование личного имущества граждан;

3. Страхование ответственности – защита ответственности перед третьими лицами, которым может быть причинен ущерб (вред) вследствие какого-либо действия или бездействия страхователя:

- страхование гражданской ответственности;
- страхование профессиональной ответственности;

4. Страхование экономических рисков – страхование от возможных убытков, то есть защита результата предпринимательской деятельности – прибыли или дохода:

- страхование риска прямых потерь;
- страхование риска косвенных потерь.

Виды страхования:

1. по инициативе страхователя:

- обязательное страхование;
- добровольное страхование;

2. по технологии работы:

- life – страхование жизни;
- non – life - другие виды страхования;

3. по характеру клиентов:

- розничные продажи – продажи страховых услуг физическим лицам;
- корпоративные продажи - продажи страховых услуг юридическим лицам.

Рекрутинг: кто такой страховой агент?

Проблемы рынка труда [4, с. 85]:

- на большинство позиций требуются люди с опытом;
- предубеждение в обществе против данного вида деятельности;
- небольшое количество кадровых агентств, оказывающих услуги по подбору специалистов для страховой отрасли;

- дефицит кадров по более сложным для отбора позициям;
- полное отсутствие агентств, специализирующихся исключительно на данном рынке;

- «командные переходы».

Сложности рекрутинга:

- невысокий статус позиции страхового агента на рынке труда;
- отсутствие фиксированной заработной платы и трудовых отношений с компанией.

Адаптация персонала в страховании

Адаптация персонала в наше время занимает одно из ключевых мест в развитии системы управления персоналом организации, ведь благодаря этому немаловажному аспекту предприятие способно снизить издержки на поиск нового персонала, обеспечить уменьшение количества увольнений сотрудников, как проходящих испытательный срок, так и после него, то есть снизить текучесть кадров, также адаптация благоприятно влияет на формирование кадрового резерва, что позволяет сократить затраты на обучение вновь принятых сотрудников [3].

Страховой рынок достаточно специфичен. Численность персонала крупных компаний достигает тысячи человек. Ответственными за адаптацию становятся непосредственные руководители или наставники.

Процесс адаптации для каждого работника индивидуален и программа должна составляться с учетом его личных качеств и его работы [2].

Стабильность в работе персонала, сведение к минимуму текучести кадров, снижение затрат на процессы подбора, отбора и обучение новых сотрудников – результаты правильно построенного процесса адаптации [4].

Способы адаптации:

- система наставничества
- продакт – тренинги
- программы по работе с молодыми специалистами
- программы вторичной адаптации

Адаптация персонала в западных компаниях:

- используют стандарты головных организаций
- жестко прописывают и контролируют прохождение всех этапов адаптации
- составляют для каждого нового сотрудника план работы на период испытательного срока

- жестко подходят к понятию «достижение запланированных показателей в период испытательного срока»

Мотивация и оплата труда

Мотивация - это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают людей к труду, формируя его поведение и придавая этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей [7].

Современный этап экономических преобразований в России характеризуется тем, что предприятия работают в обстановке растущих требований различных общественных групп. В этой связи особую актуальность приобретает создание эффективной системы мотивации и стимулирования персонала [6].

Мотивы труда разнообразны. Они различаются по потребностям, которые человек стремится удовлетворить посредством трудовой деятельности, по благам, которые требуются человеку для удовлетворения своих потребностей, по цене, которую работник готов заплатить за получение искомых благ [5].

Мотивация сотрудников является одним из основополагающих факторов успешного функционирования организации. Эволюция подходов к формированию системы мотивации определяется развитием научных исследований по данной проблематике, развивает представления о работнике как объекте мотивации [8].

Материальная мотивация:

- комиссионное вознаграждение;
- бонусы от объемов продаж;
- премия (на усмотрение руководителя или по результатам деловой оценки);
- бонусы по KPI.

Социальный пакет:

- не идентичен и отличается в разных компаниях;
- состав зависит от финансовых возможностей, и от того, является ли компания западной или российской;
- не практикуется предоставление особого пакета для топ – менеджеров, пришедших в компанию;
- основу социального пакета составляют страховые услуги.

Нематериальная мотивация [10, с. 179]:

Большинство программ нематериальной мотивации направлены на сотрудников фронт – офиса. Это:

- программы поощрения лучших агентов;

- программы льготного банковского обслуживания для сотрудников;
- зачисление в штат страховых агентов.

Эффективная оценка в страховании

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 [10].

Оценка работников является стержнем всей работы с персоналом, центральным элементом системы управления персоналом, поскольку все кадровые решения в значительной степени опираются на ее результаты [9].

Вид оценки:

- оценка непосредственным руководителем;
- аттестация;
- оценка методом 360°;
- KPI;
- Assessment center.

В обучении можно выделить 3 основных направления:

- обучение самому страхованию как продукту (что мы продаем);
- обучение технологии продаж (как мы продаем);
- обучение менеджменту (для управленческих позиций).

В данной статье мы рассмотрели современные тенденции в работе с персоналом в страховых компаниях, систематизация практических инструментов кадрового менеджмента и специфика работы в страховом рынке.

Библиографический список

1. Оценка персонала на предприятиях 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. 259-263.

2. Воронин Б. А., Серебренникова М. С., Фатеева Н. . Влияние мотивации персонала на устойчивую экономическую деятельность организации // Аграрное образование и наука. 2018. № 4. С. 9.

3. Дьяконова А. Л., Фатеева Н. Б. Оценка персонала // Молодежь и наука. 2018. № 1. С. 37.

4. 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. 2019. С. 83-86.
5. Отрасль: специфика работы с персоналом // Кадровое дело. 2007. Октябрь. Вып. № 1.
6. Корякова А. В., Фатеева Н. Б. Адаптация персонала на примере государственной гражданской службы // Молодежь и наука. 2017. № 4-1. С. 117.
7. Неклюдова С. В., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Совершенствование технологий адаптации персонала в организации // Молодежь и наука. 2019. № 4. С. 101.
8. Плешков А. А., Петрова Л. Н. Управление мотивацией персонала и совершенствование системы стимулирования труда в организации // Молодежь и наука. 2018. № 4. С. 108.
9. Серебренникова М. С., Фатеева Н. Б. Актуальные проблемы мотивации и стимулирования труда // Аграрное образование и наука. 2015. № 4. С. 29-32.
10. 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

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ (НА ПРИМЕРЕ ООО «КФ СМАК»)

Научный руководитель: А. В. Ручкин
кандидат социологических наук, доцент Уральского ГАУ

Аннотация

Статья посвящена проблемам развития стратегического управления и планирования в коммерческой организации. Автор рассматривает вопросы минимизации издержек и увеличения прибыли за счет использования сильных сторон организации и ее потенциальных возможностей.

Ключевые слова

Стратегия, планирование, издержки, прибыль, SWOT-анализ.

С использованием цифровых технологий изменяется повседневная жизнь. Общество с ограниченной ответственностью кондитерская фирма «Смак» учреждено на основании действующего законодательства Российской Федерации и в соответствии с Учредительным договором участников Общества от «11» января 1996 года.

Полное фирменное наименование Общества: Общество с ограниченной ответственностью кондитерская фирма «Смак». Срок деятельности Общества не ограничен. Деятельность Общества прекращается по решению общего собрания участников Общества, либо по основаниям, предусмотренным действующим Российским Законодательством.

Целью деятельности Общества является извлечение прибыли за счет объединения интеллектуальных, научно-производственных, финансовых и иных возможностей учредителей для достижения максимальной эффективности хозяйственной и коммерческой деятельности, высококорентабельной работы на основе использования передовых методов организации производства и современной технологии.

Для осуществления анализа основных показателей финансово-хозяйственной деятельности, прежде всего, необходимо проанализировать динамику обобщающих показателей.

На основании данных, представленных в таблице 1, можно сделать вывод о том, организация находится в состоянии подъема. Наблюдается динамика развития, показатели роста доходов и расходов пропорциональны, резкий скачок показателей между 2015 и 2016 годами объясняется открытием 3-х филиалов, однако необходимо такой фактор как инфляцию в условиях рынка.

Таблица 1

Технико-экономические показатели деятельности ООО «КФ «Смак» за 2014-2016 гг., тыс. руб.

	2014 г., тыс. руб.	2015 г., тыс. руб.	2016г., тыс. руб.
1. Выручка от продажи товаров	36244	48250	79374
2. Себестоимость проданных товаров	28995	38600	63948
3. Валовая прибыль	7249	9650	15426
4. Фонд заработной платы	740	960	2160
5. Среднемесячная заработная плата	6,85	7,44	9
6. Дебиторская задолженность	850	1479	4822
7. Кредиторская задолженность	770	1320	3612
8. Стоимостная оценка товаров на складах	1658	2244	4530

Далее для осуществления анализа деятельности целесообразно в графической форме отобразить динамику продаж ООО «КФ «Смак», которая имеет сезонный характер, что связано с характерным спадом в январе и пиком продаж в декабре перед Новым Годом.

В заключении можно отметить, что клиенты компании приносят прибыль, и задача фирмы удовлетворить их потребности в полном объеме. А ведь именно потребности и их удовлетворение - основные стимулы предпринимательской деятельности.

Угрозы и возможности среды косвенного воздействия, с которыми сталкивается организация, можно выделить в PEST-факторы:

Р - политические факторы.

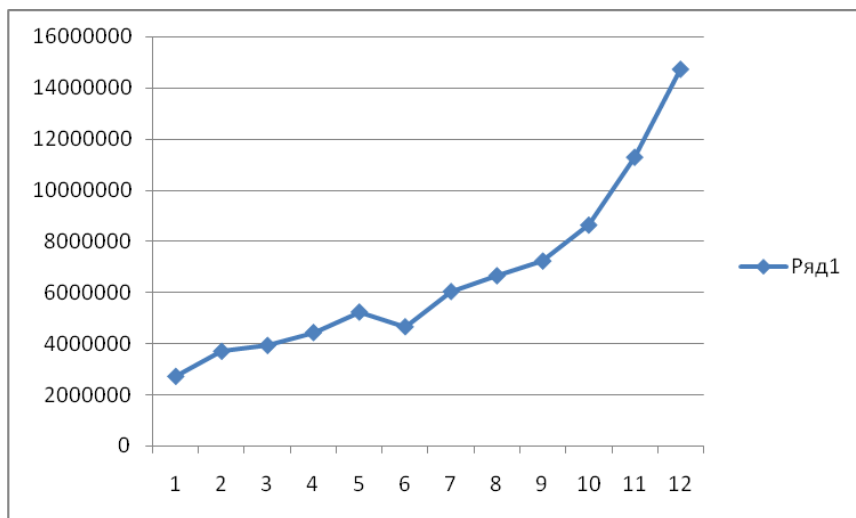


Рис. 1. Динамика продаж по данным 2015 года

Е - экономические факторы. Необходимо постоянно диагностировать и оценивать такие экономические факторы окружающей среды, как темпы инфляции, стабильность рубля и налоговые ставки.

С - социальные факторы. Они включают меняющиеся ожидания, отношения и нравы общества.

Т - технологические факторы. Необходимо постоянно следить за изменениями в технологической внешней среде. Анализ этой среды может учитывать изменения в технологии производства, применение ЭВМ в проектировании и предоставлении товаров и услуг.

С помощью метода составления профиля макроокружения и непосредственного окружения удаётся оценить относительную значимость для организации отдельных факторов внешней среды. В матрицу профиля внешней среды вписываются отдельные факторы среды, каждому из которых экспертным путём даются следующие оценки:

- важность для отрасли по шкале:

3-большая, 2-умеренная, 1-слабая;

- влияние на организацию по шкале:

3-сильное, 2-умеренное, 1-слабое, 0-отсутствие влияния;

- направленность влияния по шкале:

+1-позитивное, -1-негативное.

Далее все три экспертные оценки перемножаются, и получается общая интегральная оценка, показывающая степень важности конкретного фактора для организации. По этой оценке, руководство компании может заключить, какие из факторов среды имеют относительно более важное значение для организации и, следовательно, заслуживают самого серьёзного внимания.

Согласно составленному профилю внешней среды для ООО «КФ «Смак» (табл. 2) наибольшую угрозу представляют экономические и политические и факторы. В тоже время большие возможности предприятию дают технологические, рыночные и конкурентные факторы внешней среды

Таблица 2

Матрица профиля внешней среды для ООО «КФ «Смак»

Факторы среды	Важность для отрасли	Влияние на организацию	Направленность влияния	Степень важности
Экономические	3	2	+1	3
Политические	2	2	+1	2
Рыночные	2	2	+1	3
Технологические	3	2	+1	3
Конкурентные	2	2	+1	3
Международные	1	1	+1	1
Социальные	1	1	+1	1

Рыночные факторы - это появление конкурентов в данной отрасли производства, проведение сертификации продукции, появление новых методов работы с покупателями, с учетом всех их требований. Всё это подстёгивает предприятие к более эффективной работе и заставляет следить за постоянно изменяющимися факторами внешней среды, и адекватное на них реагирование позволит фирме наладить свою производственную деятельность в наиболее перспективном направлении и повысить конкурентоспособность своего товара.

Процесс выбора стратегии для ООО «КФ «Смак», как один из этапов стратегического планирования, состоит из этапов разработки, доводки и анализа (оценки). На первом этапе создаются стратегии, позволяющие достичь поставленных целей. Здесь важно разработать, возможно, большее число альтернативных стратегий. На втором — стратегии дорабатываются до уровня адекватности целям развития организации во всем их многообразии, и формируется общая стратегия. На третьем — анализируются альтернативы в

рамках общей выбранной общей стратегии фирмы и оцениваются по степени пригодности для достижения ее главных целей. На этом этапе происходит наполнение общей стратегии конкретным содержанием.

Сегодня ООО «КФ «Смак» – это не только элемент структуры, обеспечивающий большую часть предприятий на данной территории кондитерскими изделиями, но еще и коммерческая организация. Одной из стратегических задач является возможность привлечь и удержать покупателя с целью получения прибыли и продолжения своей деятельности. Для этого компания должна иметь некие неоспоримые преимущества, чтобы любой потребитель стал ее постоянным и лояльным клиентом.

Программа формирования спроса и стимулирования сбыта (ФОССТИС) направлена на выполнение двух функций:

1. Информировать потенциальных покупателей об организации, предлагаемых товарах и услугах. То есть речь идет о формировании образа. Образ (имидж) организации, товара, торговой марки и есть то необходимое, что должно вызывать устойчивые ассоциации у существующих и потенциальных потребителей. Поэтому для организации жизненно важно, чтобы этот образ был благоприятным.

2. Немаловажную роль в эффективной деятельности на рынке кондитерских изделий и увеличении объема продаж играет общеизвестность организации и отношение к ней общественности, являющейся потенциальным потребителем. Взаимоотношения с общественностью призваны решить проблему формирования образа и представления предприятия, как организации с высокой гражданской ответственностью. Обеспечить получение экономического эффекта (расширение рынка сбыта, увеличение продаж, максимизация прибыли и др.).

Реализация данных функций в рамках программы ФОССТИС проводится в двух направлениях:

1. Сформировать спрос на товар (ФОС).
2. Стимулировать сбыт (продажу) товара (СТИС).
3. Мероприятия формирования спроса (ФОС).

Направление формирования спроса ставит перед собой следующие задачи.

1. Введение на рынок товаров рыночной новизны.
2. Обеспечение начальных продаж – 5-7%.
3. Завоевание некоторой доли рынка – 10-15%.

В отношении торгов новыми могут считаться:

1. Виды продукции, впервые появившиеся на рынке и не имеющие аналогов.

2. Виды продукции уже известные, но выпущенные в новой форме.

3. Известные товары с улучшенными потребительскими свойствами.

При завоевании некоторой доли рынка, необходимо определить мероприятия для воздействия на потребителей:

1) реклама в средствах массовой информации. Такая реклама может быть размещена в специализированных или популярных печатных изданиях, на радио, телевидении. Реклама должна осуществляться в соответствии с законами Российской Федерации «О рекламе»;

2) пропаганда, направленная в основном на тех потребителей, которые недоверчиво относятся к рекламе, и поэтому информационный материал, статья, очерк, выступление специалиста и т.п. кажутся им более достоверными.

Стоит отметить, что когда товар уже введен на рынок и завоевал некоторую его долю перед организацией стоят задачи по увеличению объема его продаж, завоеванию новых сегментов потребителей или поддержанию показателей на достигнутом уровне. Для достижения этих целей организации прибегают к мерам по стимулированию сбыта. Как показывает практика, большинство организаций предпочитает нести расходы по стимулированию сбыта, чем тратить денежные средства на рекламные мероприятия.

Организации необходимо найти пути и способы повышения эффективности своей деятельности, прибегая к методам стимулирования сбыта и заменяя один метод стимулирования на другой, как только выясняется, что один из них - последний - обеспечивает достижения лучших результатов. Обязательно следует учесть, что меры по стимулированию сбыта должны носить кратковременный характер, поскольку потребители должны понять сиюминутную выгоду приобретения товара.

Стимулирование сбыта по отношению к потребителям является сложной задачей, поскольку требует соблюдения, как, впрочем, и при формировании спроса, морально-этических норм. Основные методы, используемые в этом направлении, остаются теми же (реклама, ценовая политика, престиж). Однако варианты этих методов носят уже иной характер. Многие фирмы прибегают к таким средствам как поздравление с праздничной датой, раздача сувенирной продукции и т.п.

По отношению к потребителям указанные мероприятия дополняются такими как:

- 1) бесплатная доставка до потребителя, от 3000 рублей по городу, от 50 000 рублей предприятиям, расположенным за городом;
- 2) отсрочка платежа до 21 банковского дня предприятиям закупающимся от 200 000 рублей, до 10 банковских дней предприятиям закупающимся от 50 000 рублей, до 5 банковских дней предприятиям закупающимся от 25 000 рублей;
- 3) предоставление различных видов скидок (бонусная, дилерская, простая);
- 4) гарантия возврата нереализованной продукции;
- 5) помощь в рекламных мероприятиях.

Методы, используемые для стимулирования сбыта посредниками (филиалами) организации, напоминают методы поощрения (мотивации) персонала и включают:

- 1) материальные вознаграждения;
- 2) моральные поощрения;
- 3) продвижения по службе.

Мероприятия по стимулированию сбыта должны постоянно обновляться и носить краткосрочный характер. Для ООО «СМАК» характерен *сезонный*.

Одним из путей ведения бизнеса, очень популярным сейчас на рынке, является маркетинг. Маркетинг — это деятельность всех участников торговли, направленная на организацию продвижения товара от производителя к конечным потребителям наиболее выгодным для всех участников товародвижения. Существует несколько инструментов привлечения потребителей. Например, самый распространенный способ вариант — различного рода скидки. Использование этого инструмента позволяет организации без ущерба для себя снижать цену, расширять ассортимент благодаря существующим специальным скидкам за закупку нового товара. Тем самым возможно полнее удовлетворять запросы покупателей, а значит, и повышать свою конкурентоспособность. Менее известный инструмент — бонус, денежная либо товарная скидка, которая предоставляется по достижении определенного результата, оговоренного сторонами. Чаще всего бонус выплачивается по итогам квартала (года) или за определенный объем закупок у поставщика либо за объем продаж определенного ассортимента поставщика потребителям. И последний инструмент, относящийся к стимулированию сбыта, — торговые конкурсы. Его основное отличие от первых двух в том, что он предполагает поощрение не организации, а ее сотрудников.

Основная цель существования фирмы — это прибыль (табл. 3, 4, 5).

Способы увеличения прибыли:

- 1) снижение издержек;

2) увеличение продаж.

Таблица 3

Экономический отдел/бухгалтерия

Снижение издержек	Увеличение продаж
1. Создание финансового плана. 2. Автоматизация и систематизация всех процессов	1. Пересмотр системы скидок. 2. Пересмотр наценок на продукцию.

Таблица 4

SWOT-анализ отдела продаж

Снижение издержек	Увеличение продаж
1. Продажа неликвидов, минимум 20% от общего объема. 2. Снижение дебиторской задолженности, снижение до соотношения 40\60 к продажам, ликвидирование просроченной дебиторской задолженности. 3. Еженедельное планирование отгрузок. 4. Создание финансового плана.	1. Разработка стратегии: - развитие старых клиентов; - поиск новых клиентов; - выход в соседние регионы; - освоение новых сегментов рынка; - предложение дополнительных услуг. 2. Обучение сотрудников. 3. Увеличение рентабельности, прирост 0.2% в месяц: - пересмотр системы скидок; - пересмотр наценки на продукцию; 4. Продвижение, реклама – план на 2008 год. 5. Продумать и внедрить дополнительный сервис для клиентов, «Что нас отличает от наших конкурентов?» 6. Разработка мер по снижению времени на оформление документов и отпуск товара.

Таблица 5

Возможности, угрозы, сильные и слабые стороны предприятия

Возможности 1. Необходимость рекламы. 2. Проработка Чувашской республики, выход в соседние регионы. 3. Предложение более качественной упаковки. 4. Развитие доп.сервиса	Сильные стороны 1. Опыт работы на рынке. 2. Индивидуальный подход. 3. Квалифицированные сотрудники. 4. Сотрудничество с Москвой
Угрозы 1. Выход московских поставщиков на рынки Екатеринбурга и Свердловской области	Слабые стороны 1. Отсутствие оперативного информирования клиентов о ценах, новинках. 2. Изменение мотивации сотрудников. 3. Отсутствие «разработки» клиентов, идем «у него на поводу».

На данный момент наблюдаются следующие моменты:

- рыночные факторы говорят о появлении конкурента в отрасли;
- разработка и внедрение новых методов работы с покупателями;
- работа над узнаваемостью организации потенциальными покупателями (формирование имиджа ООО «СМАК»);
- внедрение новых позиций в линейке продуктов;
- активная реклама продуктов организации.

Следовательно, делаем вывод, что ООО «СМАК» использует *наступательную* стратегию, так как соответствует основным ее признакам:

- противопоставление сильным сторонам конкурентов и превосходство над ними;
- использование слабых сторон конкурентов;

• проведение одновременного наступления на разных фронтах (усиление рекламной деятельности, снижение цен, поставка новых товаров, бесплатная раздача образцов и купонов, дополнительные скидки).

Библиографический список

1. Андреев В. И. Саморазвитие менеджера. М. : Дело, 2014. 275 с.
2. Блэйк Р. Р., Мутон Д. . Научные методы . Киев : Высшая школа, 2013. 274 с.
3. Балашов А. П. Основы менеджмента : учебное пособие. М. : Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2012. 288 с.
4. Акатов Н. Б. Управление переходом к инновационным саморазвивающимся организациям: теория и практика : монография. Пермь : Перм. нац. исслед. политехн. ун-т, 2012. 251 с.
5. Андрейчиков А. В. Системный анализ и синтез стратегических решений в инноватике : основы стратегического инновационного менеджмента и маркетинга : учебное пособие для студ. вузов, обуч. по направлению «Прикладные математика и физика» или по направлениям и спец. в обл. естеств. наук, техники и технологии, систем. анализа и упр. / А. В. Андрейчиков, О. Н. Андрейчикова. 2-е изд. М. : Либроком, 2012. 242 с.
6. Босых И. В., Латыпов Р. Т., Ручкин А. В. Основные факторы, сдерживающие развитие малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации (на примере города Набережные Челны) // Муниципалитет: экономика и управление. 2017. № 4 (21). С. 72-79.
7. Шемятихина Л. Ю. Маркетинг для бакалавров менеджмента и экономики. Ростов н/Д. : Феникс, 2018. 352 с.
8. Шиловский В. Н. Маркетинг и менеджмент : учебное пособие / В. Н. Шиловский, А. В. Питухин, В. М. Костюкевич. СПб. : Лань, 2015. 272 с.
9. Эриашвили Н. Д. Книгоиздание. Менеджмент. Маркетинг : учебное пособие. М. : Юнити, 2013. 351 с.
10. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент. Экспресс-курс. СПб. : Питер, 2019. 448 с.
11. Трофимова О. М., Ручкин А. В. Алгоритм формирования и развития программы потребительской лояльности в коммерческой организации // Вопросы управления. 2015. № 6 (37). С. 127-134.
12. Кот Е. М., Пильникова И. Ф. История развития и эволюция изучения издержек: обзор научных публикаций // Аграрное образование и наука. 2014. № 1. С. 4.

АНАЛИЗ ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ И УПРАВЛЕНИЯ ПРИБЫЛЬЮ КОМПАНИИ НА ПРИМЕРЕ СК «КАПИТАЛ LIFE»

Научный руководитель: А. В. Ручкин
кандидат социологических наук, доцент Уральского ГАУ

Аннотация

Статья посвящена анализу финансового состояния и оценке ликвидности коммерческой организации. Автор работы учитывает оборотные активы, доходность и расходы, вычисляет ликвидность компании. На основе финансовых показателей компании автор делает выводы о финансовой устойчивости организации.

Ключевые слова

Ликвидность, доходы, расходы, внеоборотные активы, оборотные активы, структура, рентабельность.

Анализ финансового состояния СК «КАПИТАЛ LIFE» с анализа структуры бухгалтерского баланса в табл. 2.1.

Внеоборотные активы за период 2016-2017 уменьшились на 977726 тыс. руб., с 2017 года по 2018 год увеличились на 1688656 тыс. руб., составив темп роста 148,8%. В валюте баланса внеоборотные активы на 2018 год составляли 57,1%. Оборотные активы за период 2016-2017 увеличились на 1881024 тыс. руб., с 2017 года по 2018 год увеличились на 1627408 тыс. руб., составив темп роста 102,7%. В валюте баланса оборотные активы на 2018 год составляли 42,9%. Капитал и резервы за период 2016-2017 увеличились на 298522 тыс. руб., с 2017 года по 2018 год снизились на 914028 тыс. руб., составив темп роста 84,1%. В валюте баланса капитал и резервы на 2018 год составляли 23,2%. Долгосрочные обязательства за период 2016-2017 снизились на 2700503 тыс. руб., с 2017 года по 2018 год выросли на 2225229 тыс. руб., составив темп роста 355,1%.

В валюте баланса долгосрочные обязательства на 2018 год составляли 14,9%. Краткосрочные обязательства за период 2016-2017 увеличились на 3305279 тыс. руб., с 2017 года по 2018 год выросли на 2004863 тыс. руб.,

составив темп роста 118,4%. В валюте баланса краткосрочные обязательства на 2018 год составляли 61,9%.

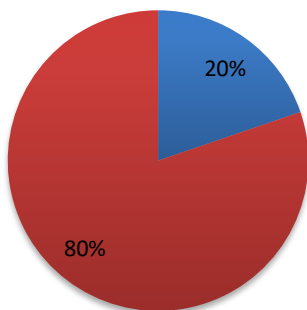
Анализ структуры активов рассмотрим в таблице 1

Таблица 1

Анализ структуры активов

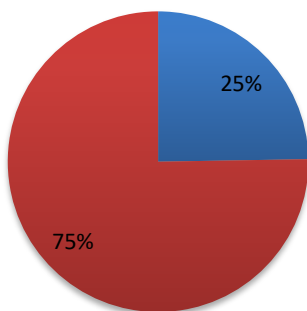
Показатели	Абсолютное изменение, тыс. руб.		Удельный вес (%)		Изменения		
	2017 год	2018 год	2017 год	2018 год	в абс. вел.	в уд. вес.	в % к изменению общей величины
Внеоборотные активы	3456960	5145616	19,8	24,7	1688656	4,9	50,9
Оборотные активы	14033319	15660727	80,2	75,3	1627408	-4,9	49,1
Итого активы	17490279	20806343	100,0	100,0	3316064		100,0
Коэффициент соотношения оборотных и внеоборотных активов	4,06	3,04					
Коэффициент имущества производственного назначения	0,49	0,55					

Структура активов на начало периода



■ Внеоборотные активы ■ Оборотные активы

Структура активов на конец периода



■ Внеоборотные активы ■ Оборотные активы

Рис. 1. Структура активов

Оборотные активы на конец периода снизились на 5%, увеличив тем самым размер внеоборотных активов на 5%.

Анализ структуры пассивов рассмотрим в таблице 2.

Таблица 2

Анализ структуры пассивов

Показатели	Абсолютное изменение, тыс. руб.		Удельный вес (%)		Изменения		
	2017 год	2018 год	2017 год	2018 год	в абс. вел.	в уд. вес.	в % к изменению общей величины
Собственный капитал	5738873	4824845	32,8	23,2	-914028	-9,6	-27,6
Заемные долгосрочные средства	872151	3097380	5,0	14,9	2225229	9,9	67,1
Заемные краткосрочные средства	10879255	12884118	62,2	61,9	2004863	-0,3	60,5
Итого пассивы	17490279	20806343	100,0	100,0	3316064		100,0
Коэффициент автономии	0,33	0,23					
Коэффициент соотношения заемных и собственных средств	2,05	3,31					
Коэффициент соотношения краткосрочных обязательств и permanently капитала	1,65	1,63					

На конец 2018 года собственный капитал снизился с 33% до 23%, а заемные долгосрочные средства увеличились с 5% до 15%.

Структура пассивов на начало периода



Структура пассивов на конец периода



Рис. 2. Структура пассивов

Анализ структуры прибыли до налогообложения проведем в таблице 3

Таблица 3

Анализ структуры прибыли до налогообложения

№ п/п	Показатель	2018		2017		2016	
		тыс. руб.	уд. вес, %	тыс. руб.	уд. вес, %	тыс. руб.	уд. вес, %
1.	Доходы	16 709 286	100,0%	13 832 721	100,0%	14 690 349	100,0 %
1.1.	доходы от обычных видов деятельности	16 305 721	97,6%	13 266 930	95,9%	14 234 580	96,9%
1.2.	проценты к получению	235 803	1,4%	288 173	2,1%	260 230	1,8%
1.3.	прочие доходы	167 762	1,0%	277 618	2,0%	195 539	1,3%
2.	Расходы	-17 780 297	100,0%	-13 423 001	100,0%	-14 107 705	100,0 %
2.1.	расходы по обычным видам деятельности	-16 717 500	94,0%	-12 572 866	93,7%	-13 372 412	94,8%
2.2.	проценты к уплате	-431 925	2,4%	-326 856	2,4%	-358 410	2,5%
2.3.	прочие расходы	-630 872	3,5%	-523 279	3,9%	-376 883	2,7%
	Прибыль (убыток) до налогообложения	34 489 583		27 255 722		28 798 054	

Доходы от обычных видов деятельности имеют тенденцию к росту, так в 2016 году они составили 14234580 тыс. руб., или 96,9% от уровня доходов, в 2017 году – 13266930 тыс. руб., или 95,9%, в 2018 году – 16305721 тыс. руб.,

или 97,6%. В процентном соотношении доходы от обычных видов деятельности имеют волнообразную структуру, имея тенденцию к росту в 2018 году.

Проценты к получению за отчетный период 2016-2017 гг. увеличились на 27943 тыс. руб., составив в 2017 году 288173 тыс. руб., или 2,1% от показателя Доходов. В 2018 году этот показатель снизился на 52370 тыс. руб., составив 235803 тыс. руб., или 1,4% от уровня доходов.

В процентном соотношении проценты к получению имеют волнообразную структуру, имея тенденцию к снижению в 2018 году.

Прочие доходы в 2016 году составили 195539 тыс. руб., или 1,3% от уровня доходов, в 2018 году – 277618 тыс. руб., или 2,0%, в 2018 году – 167762 тыс. руб., или 1,0%. В процентном соотношении прочие доходы имеют волнообразную структуру, имея тенденцию к снижению в 2018 году. (рис. 2.4).

Всего доходы за 2016 год составили 14690349 тыс. руб., в 2017 году – 13832721 тыс. руб., в 2018 году – 16709286 тыс. руб., показывая тенденцию к снижению.



Рис. 3. Доходы предприятия

Далее проанализируем расходы предприятия (рис. 4).

Расходы по обычным видам деятельности в 2016 году составляли 13372412 тыс. руб., что составляет 94,8% от общего уровня расходов

предприятия, в 2017 году – 12572866 тыс. руб., или 93,7%, в 2018 году – 16717500 тыс. руб., или 94,0%. В процентном соотношении расходы по обычным видам деятельности имеют волнообразную структуру, имея тенденцию к росту в 2018 году.



Рис. 4. Динамика структуры прибыли до налогообложения

Проценты к уплате в 2016 году составляли 358 410 тыс. руб., или 2,5% от уровня Расходов предприятия, в 2017 году – 326856 тыс. руб., или 2,4%, в 2018 году – 431925 тыс. руб., или 2,4%. В процентном соотношении проценты к уплате в 2018 году остались на уровне 2017 года.

Прочие расходы в 2016 году составляли 376883 тыс. руб., или 2,7%, в 2017 году – 523279 тыс. руб., или 3,9%, в 2018 году – 630872 тыс. руб., или 3,5%. В процентном соотношении прочие расходы имеют волнообразную структуру, имея тенденцию к снижению в 2018 году.

Расходы в 2016 году составляли 14107705 тыс. руб., в 2017 году – 13423001 тыс. руб., в 2018 году – 17780297 тыс. руб.

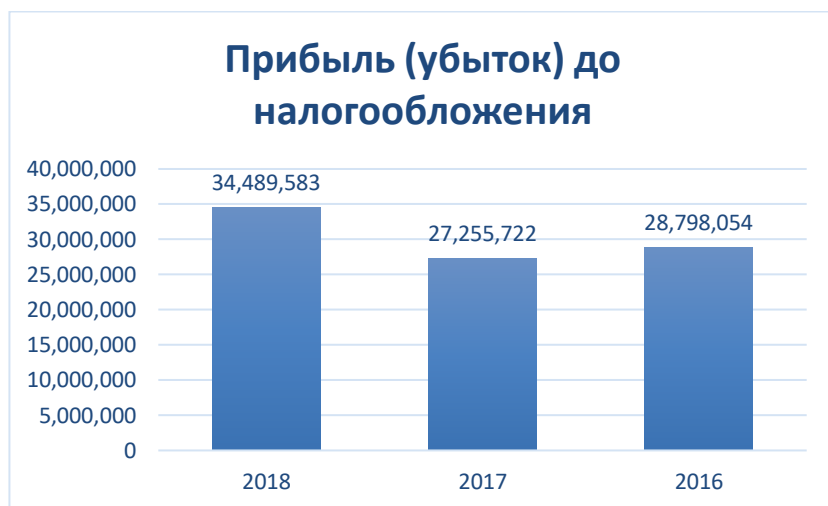


Рис. 5. Динамика показателя прибыли до налогообложения

Прибыль (убыток) до налогообложения за 2016 год составляла 28798054 тыс. руб., в 2017 году снизилась до уровня 27255722 тыс. руб., а в 2018 году выросла на 7233861 тыс. руб. до 34489583 тыс. руб., что является положительной тенденцией.



Рис. 6. Динамика коэффициентов финансовой устойчивости

Коэффициент маневренности меньше нормы, показатель менее 0,3, бизнес-модель фирмы можно охарактеризовать как не самую эффективную.

Коэффициент автономии источников формирования запасов за отчетный период увеличился.

Коэффициент обеспеченности запасов собственными источниками ниже нормы, и имеет тенденцию к снижению.

Коэффициент обеспеченности собственными средствами немного ниже нормы, и имеет тенденцию к росту, что можно назвать положительной тенденцией.

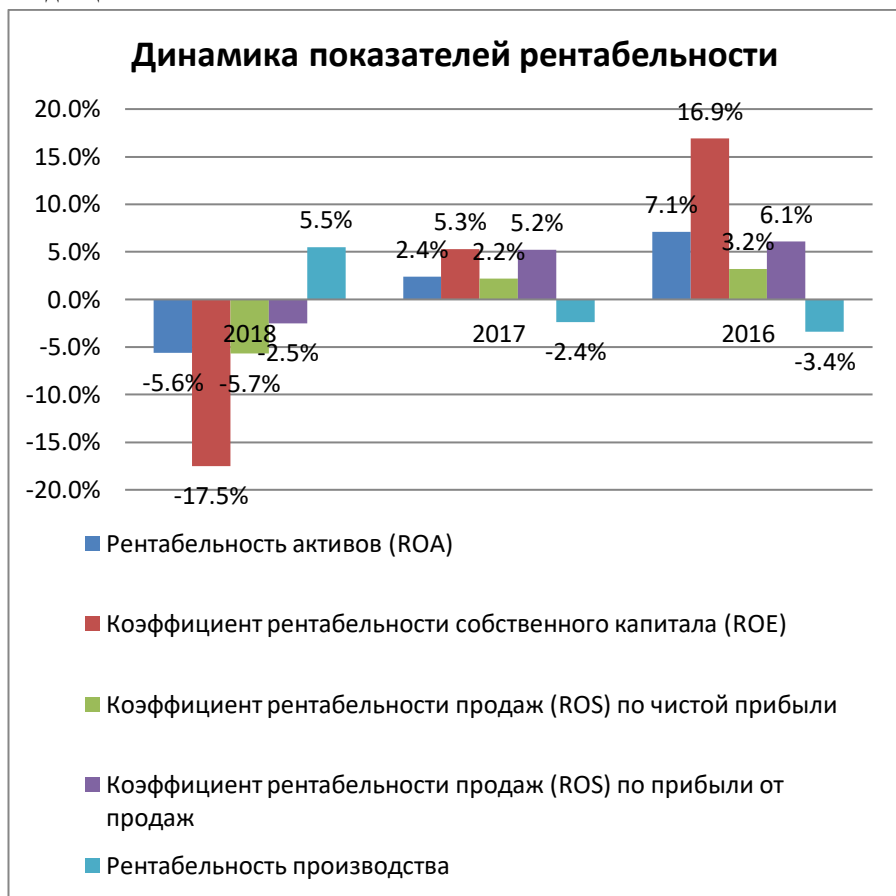


Рис. 7. Динамика показателей рентабельности

Далее проведем факторный анализ рентабельности собственного капитала в таблицах 4 и 5.

Таблица 4

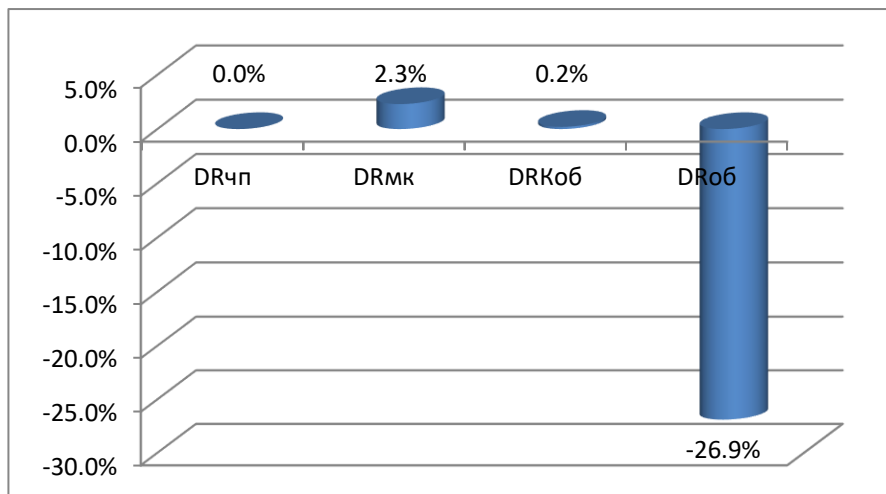
Исходные данные

№ п/п	Показатель	Ед. изм.	Отчетный период, 2018		Базисный период, 2017	
			усл. обознач	тыс. руб.	усл. обознач	тыс. руб.
1	Чистая прибыль (убыток)	тыс. руб.	П1	-925 528	П0	296 368
2	Прибыль (убыток) до налогообложения	тыс. руб.	Пн1	-1 071 011	Пн0	411 322
3	Выручка от продажи продукции, работ или услуг	тыс. руб.	В1	16 305 721	В0	13 266 930
4	Сумма всех активов	тыс. руб.	А1	20 806 343	А0	17 490 279
5	Стоимость собственного капитала	тыс. руб.	СК1	4 824 845	СК0	5 738 873
6	Уровень налогообложения	%	Д1	20,0%	Д0	20,0%
7	Рентабельность собственного капитала		Рск1	-19,2%	Рск0	5,2%
8	Уровень налогообложения		Дчп1	0,80	Дчп0	0,80
9	Мультипликатор капитала		МК1	4,31	МК0	3,05
10	Коэффициент оборачиваемости капитала		Коб1	0,78	Коб0	0,76
11	Рентабельность оборота		Роб1	-0,07	Роб0	0,03

Таблица 5

**Оценка влияния факторов на изменение рентабельности
собственного капитала (4-х факторная модель)**

№ п/п	Фактор	Ед. изм.	Величина показателя
1	Изменение удельного веса чистой прибыли в общей сумме балансовой прибыли, $\Delta R_{чп}$	%	0,0%
2	Изменение мультипликатора капитала, $\Delta R_{мк}$	%	2,3%
3	Изменение оборачиваемости капитала, $\Delta R_{коб}$	%	0,2%
4	Изменение рентабельности продаж, $\Delta R_{об}$	%	-26,9%
	Совокупное влияние всех факторов	%	-24,4%



*Рис. 8. Оценка влияния факторов на изменение рентабельности
собственного капитала*

Таким образом, можно сказать, что предприятие не является ликвидным, прибыльным и рентабельным, и требует разработки мероприятий по совершенствованию финансового состояния.

Проведем оценку финансовой устойчивости в таблице 6.

Таблица 6

Оценка финансовой устойчивости

Показатель	Норм. знач.	Период		
		2018	2017	2016
Коэффициент маневренности	равно 0,5	-0,07	0,40	0,18
Коэффициент автономии источников формирования запасов		-0,02	0,16	0,08
Коэффициент обеспеченности запасов собственными источниками	от 0,6 до 0,8	-0,05	0,43	0,21
Коэффициент обеспеченности собственными средствами	больше равно 0,1	-0,02	0,16	0,08

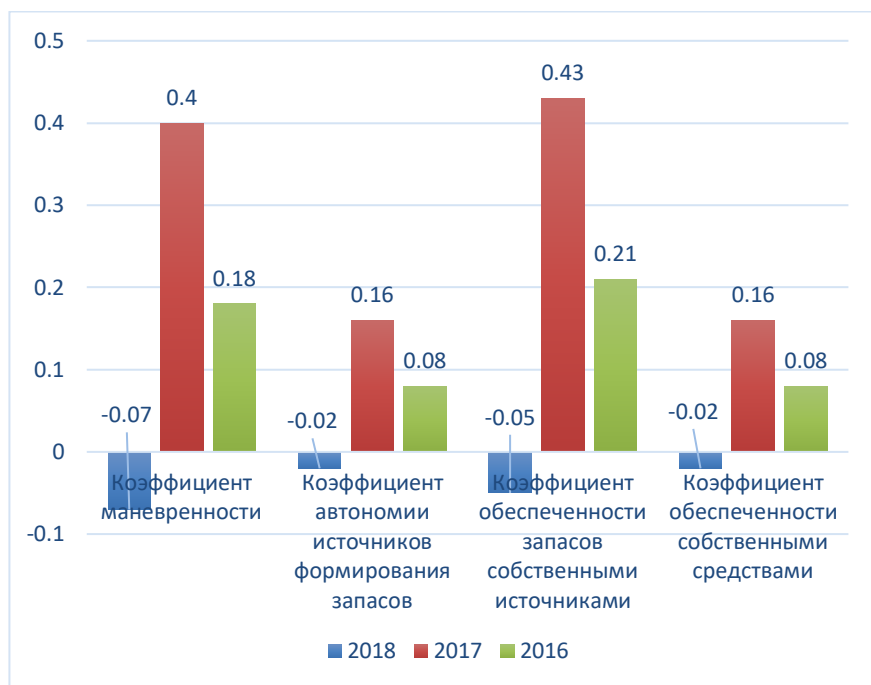


Рис. 9. Динамика коэффициентов финансовой устойчивости

Коэффициент текущей ликвидности ниже нормативного значения, значит существуют трудности в покрытии текущих обязательств, необходимо сокращать кредиторскую задолженность и снижать оборотные активы.

Коэффициент быстрой ликвидности соответствует нормативному значению, показывает возможность предприятия своевременно оплатить все имеющиеся на данный момент обязательства при условии отсутствия просроченной дебиторской задолженности.

Коэффициент абсолютной ликвидности больше нормы. При нормальной платежеспособности предприятию достаточно иметь не менее 20% свободных денежных средств для расчетов по текущим долгам.

Общий показатель ликвидности баланса предприятия меньше нормативного значения.

Коэффициент обеспеченности собственными средствами меньше нормативного значения.

Коэффициент маневренности функционального капитала имеет тенденцию к снижению показателя, что является отрицательной тенденцией.

Анализ платежеспособности проведем в таблице 7.

Таблица 7

Анализ платежеспособности

№ п/п	Показатель	Ед. изм.	Период		
			2018	2017	2016
Исходные данные					
1.1.	Денежные средства и краткосрочные финансовые вложения	тыс. руб.	3932321,0	3810155,0	2079305,0
1.2.	Денежные средства, краткосрочные финансовые вложения и краткосрочная дебиторская задолженность, прочие оборотные активы	тыс. руб.	8867589,0	8753979,0	7367985,0
1.3.	Средняя величина оборотного капитала (оборотных активов)	тыс. руб.	14847023,0	13092807,0	6076148,0
1.4.	Среднегодовая сумма всех активов	тыс. руб.	19148311,0	17038630,0	8293491,0
1.5.	Сумма чистых активов (на конец периода)	тыс. руб.	4824623,0	5738873,0	5440351,0
Дополнительные показатели платежеспособности					
2.1.	Коэффициент обеспеченности собственными средствами	больше равно 0,1	-0,02	0,16	0,08
2.2.	Коэффициент маневренности функционирующего капитала	от 0,2 до 0,5	-0,07	0,40	0,18
2.3.	Коэффициент восстановления платежеспособности	больше 1,0	0,63	0,58	1,26
2.4.	Коэффициент утраты платежеспособности	больше равно 1,0	0,64	0,62	1,04

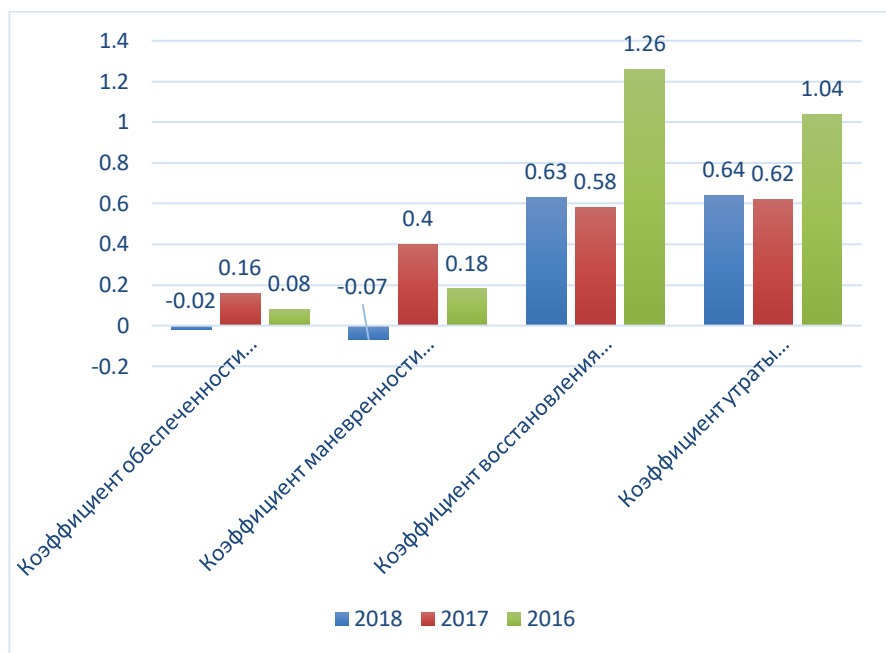


Рис. 10. Динамика коэффициентов платежеспособности

Как видно из анализа, в 2018 году все коэффициенты платежеспособности ниже нормативных значений, что говорит о неплатежеспособности предприятия.

Далее проанализируем показатели финансовой структуры и долгосрочной платежеспособности в таблице 8.

Таблица 8

Показатели финансовой структуры и долгосрочной платежеспособности

№ п/п	Показатель	Нормативное значение	Период		
			2018	2017	2016
Исходные данные					
1.1.	Собственный капитал	тыс. руб.	4 824 845	5 738 873	5 440 351
1.2.	Долгосрочные обязательства	тыс. руб.	3 097 380	872 151	3 572 654

1.3.	Краткосрочные обязательства	тыс. руб.	12 884 118	10 879 255	7 573 976
1.4.	Заемный капитал	тыс. руб.	15 981 498	11 751 406	11 146 630
1.5.	Совокупные пассивы	тыс. руб.	20 806 343	17 490 279	16 586 981
Показатели, характеризующие финансовую структуру					
2.1.	Коэффициент независимости	от 0,5 до 0,7	0,23	0,33	0,33
2.2.	Коэффициент финансовой устойчивости	от 0,75 до 0,9	0,38	0,38	0,54
2.3.	Коэффициент финансирования	больше равно 0,7	0,30	0,49	0,49
2.4.	Коэффициент финансового рычага	до 1,5	3,31	2,05	2,05

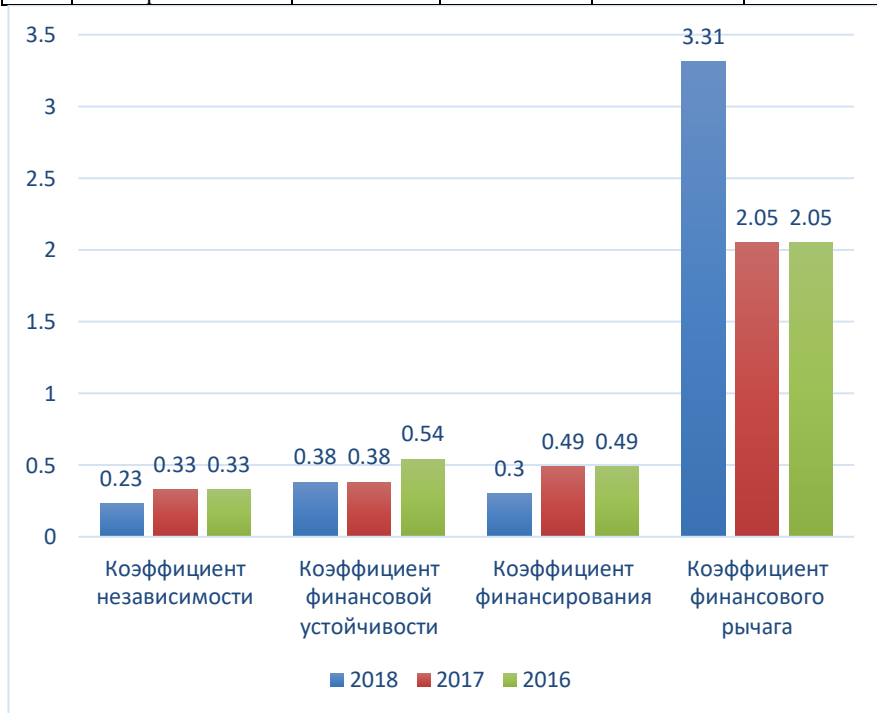


Рис. 11. Показатели, характеризующие финансовую структуру

Как видно из данных табл. 2.14, все Показатели, характеризующие финансовую структуру ниже нормативных значений, что подтверждает предыдущий вывод о неплатежеспособности предприятия.

Организационная структура СК «КАПИТАЛ LIFE» является функциональной. Функциональный подход к управлению компанией породил особый тип организационной структуры, где все исполнители находятся в подчинении у главного менеджера, отдающего распоряжения и ставящего им задачи в рамках собственной профессиональной компетенции.

Согласно проведённому анализу, предприятие не является ликвидным. Все коэффициенты платежеспособности ниже нормативных значений, что говорит о неплатежеспособности предприятия. Все показатели кроме рентабельности являются отрицательными. Таким образом, можно сказать, что предприятие не является ликвидным, прибыльным и рентабельным, и требует разработки мероприятий по совершенствованию финансового состояния.

Библиографический список

1. Тугинене Т. Ю. Анализ финансовой отчетности предприятия : методические указания. М. : МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2017. 36 с.
2. Тюленева Т. А. Анализ финансовой отчетности по международным стандартам : учебное пособие. Кемерово : КузГТУ имени Т. Ф. Горбачева, 2017. 122 с.
3. Тюленева Т. А. Учет и анализ в секторе государственного управления и финансово-кредитных организациях. Субъекты страхового дела : учебное пособие. Кемерово : КузГТУ имени Т. Ф. Горбачева, 2017. 250 с.
4. Финансовый анализ (для бакалавров) : учебное пособие. М. а: КноРус, 2017. 192 с.
5. Финансовый анализ деятельности коммерческого банка. (Бакалавриат) +е-Приложение: Тесты : учебник. М. : КноРус, 2019. 344 с.
6. Финансовый анализ. (Бакалавриат и Магистратура) : учебник / Д. А. Ендовицкий, Н. П. Любушин, Н. Э. Бабичева. М. : КноРус, 2020. 304 с.
7. Финансовый анализ. Теория и практика + е-Приложение. Тесты. (бакалавриат) : учебное пособие / М. А. Дыбаль, С. В. Дыбаль. М. : КноРус, 2019. 328 с.

8. Финансовый анализ: учебник для бакалавриата и магистратуры : учебник / Л. Л. Игонина, У. Ю. Роцектаева, В. В. Вихарев. М. : Русайнс, 2018. 232 с.
9. Экономика организации : учебник / Е. Б. Маевская. М. : ИНФРА-М, 2017. 351 с.
10. Яруллин Р. Р. Актуальные вопросы анализа финансового состояния организации // Наука и образование: новое время. 2018. № 1 (8). С. 10-12.
11. Кот Е. М., Сабурова Л. В. Особенности учета затрат готовой продукции в бюджетном учреждении // Аграрный вестник Урала. 2014. № 11 (129). С. 67-70.
12. Зырянова Т. В., Терехова О. Е. К вопросу об интеграции государственного финансового контроля и аудиторской деятельности // Вестник Челябинского государственного университета. 2007. № 5. С. 25-30.

А. П. Ханипова, студент
Уральского государственного
аграрного университета

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОБУЧЕНИЮ НОВЫХ РАБОЧИХ

Научный руководитель: Л. Н. Петрова,
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

В условиях быстро меняющегося, развивающегося рынка необходимость в повышении профессиональных навыков, а также профессиональное развитие становится необходимым условием успешной работы любой организации. В работе предлагается применить опыт практической подготовки рабочих в организациях агропромышленного комплекса.

Ключевые слова

Обучение, сотрудник, специалист, рабочие профессии, профильные учебные заведения.

В условиях быстро меняющегося, развивающегося рынка необходимость в повышении профессиональных навыков, а также профессиональное развитие становится необходимым условием успешной работы любой организации.

Сегодня, принимая на работу сотрудников со средним профессиональным образованием, работодатель пожинает плоды кризиса 1990-х гг., получая специалистов с очень слабым уровнем подготовки. Однако несправедливо было бы винить во всем только учебные заведения и государство: работодатели тоже внесли свою лепту в развал системы профобразования. Отказываясь от непрофильного бизнеса, компании снимали с баланса профильные ПТУ и техникумы, снижали затраты на шефскую помощь, сокращали число мест для прохождения производственной практики, уменьшали квоты на прием выпускников и т. д. Сегодня многие работодатели готовы «вернуть долг» и тратят немалые средства и силы на подготовку новых рабочих, понимая, что наличие квалифицированных кадров - это залог выживания в конкурентном окружении [9, с. 81]. В этой статье мы предлагаем применить опыт

практической подготовки рабочих в организациях агропромышленного комплекса.

ВАРИАНТ 1. В РЕГИОНЕ ИМЕЮТСЯ ПРОФИЛЬНЫЕ УЧЕБНЫЕ ЗАВЕДЕНИЯ

Такие образовательные организации можно использовать как базу для подготовки персонала, необходимого работодателю. Правда, само по себе наличие учебного заведения еще не гарантирует решение задачи по подготовке нужных специалистов. Для этого работодателю и учебному заведению придется проделать большую совместную работу. Итак, что же в настоящее время требуется от выпускников большинства профильных учебных заведений:

1. Наличие не одной, а как минимум двух смежных рабочих специальностей.
2. Знание базовых программ по профилю.
3. Наличие не только теоретических знаний, но и наличие первичных практических профессиональных навыков по профессии (профессиям).

Однако задача учебного заведения, на наш взгляд, заключается, в большей степени, в качественном образовании будущих специалистов. Не овладев теорией, методами, технологическими приемами не возможно стать квалифицированным специалистом. При этом следует учитывать, что современное аграрное производство, хотя и не без трудностей, но переходит на инновационный путь развития. Инноватика же не возможна без науки, без внедрения научных разработок, технологической модернизации, новых достижений в селекции, племенном животноводстве и других сферах, необходимых для позитивного развития аграрного производства и, в целом, субъектов аграрного комплекса [2].

ВАРИАНТ 2. В РЕГИОНЕ НЕТ ПРОФИЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Что делать работодателю, если поблизости профильные учебные заведения отсутствуют? Есть несколько способов решения этой проблемы:

1. Найти образовательное учреждение нужного профиля в соседнем регионе.
2. Инициировать открытие профильного отделения на базе какого-либо учебного заведения в своем регионе.
3. Создать собственный лицензированный учебный центр.

Такой учебный центр может не только участвовать в подготовке рабочих, но и реализовывать программы развития и повышения квалификации для всех сотрудников организации.

Можно выделить следующие основные элементы учебного центра:

1. Интеллектуальная собственность: лицензия на образовательную деятельность; договоры о партнерстве с учебными заведениями и совместные программы обучения; собственные программы обучения и подготовки.

2. Преподавательские кадры: договоры о привлечении преподавателей со стороны; сформированный в организации институт внутренних тренеров; штат сотрудников учебного центра (преподавателей, мастеров производственного обучения).

3. Материально-техническая база: для теоретической подготовки - специализированные учебные аудитории, оборудованные оргтехникой и оснащенные наглядными пособиями; для получения практических навыков выполнения непосредственных обязанностей и закрепления теоретических знаний – учебные базы практик, оснащенные компьютерными (виртуальными) имитаторами производственного процесса.

Персонал является самым большим активом для любой организации, и сохранение персонала на протяжении многих лет является отличным способом построить сильную команду и поддержать сильную идентичность в вашей фирме [4].

Для того, чтобы предприятия сельского хозяйства не испытывали нехватки высококвалифицированных кадров, требуется создать такую систему подготовки специалистов, которая привлечет в аграрные образовательные учреждения молодых людей [5].

Реализация данного направления позволит готовить рабочих и специалистов, отвечающих современным требованиям аграрного образования, что, в свою очередь, является важнейшим условием стабилизации сельскохозяйственного производства [6].

Библиографический список

1. Александрова Н. А., Воронин Б. А., Набоков В. И., Петрова Л. Н., Фатеева Н. Б. Управление персоналом организации : учебник. Екатеринбург : Урал. гос. агр. ун-т., 2017. 225 с.

2. Воронин Б. А., Фатеева Н. Б. Обеспечение квалифицированными специалистами АПК: социально-экономические проблемы (на примере Свердловской области) // Аграрный вестник Урала. 2014. № 11. С. 60.

3. 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.

4. Симачкова Н. Н., Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. К проблеме совершенствования развития персонала // Бизнес. Образование. Право. 2019. № 4 (49). С. 180-183.

5. Симачкова Н. Н., Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Проблемы подготовки высококвалифицированных специалистов для агропромышленного комплекса // Управление экономикой, системами, процессами : сборник статей III Международной научно-практической конференции. 2019. С. 111-113.

6. Фатеева Н. Б., Петрякова С. В. Проблемы подготовки кадров для сельскохозяйственных предприятий // Сборник международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы развития биотехнологий». Екатеринбург, 2013.

7. Шарипова Н. Ф., Кадырова А. Совершенствование организации обучения персонала в организации // Молодежь и наука. 2018. № 2. С. 53.

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.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ ДЛЯ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Научный руководитель: С. В. Петрякова,
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

В каждой организации хотя бы раз возникал вопрос, о необходимости поиска квалифицированных кадров. От того на сколько велик уровень квалификации персонала зависит ее эффективное развитие и конкурентоспособность на рынке. Поэтому данная тема является актуальной на сегодняшний день.

Совершенствование отбора персонала при приеме на работу необходимо регулярно проводить, поскольку это основной момент и первоначальный, а если на начальных этапах не будет разработаны эффективные методы, то далее будут неблагоприятные последствия для предприятия – текучесть кадров, не удовлетворенность персонала работой, падение имиджа предприятия и другие [9].

Существует множество методов и способов отбора, каждая организация в праве сама выбирать какие методы использовать при подборе кадров.

Для эффективной оценки соискателя, необходимо составить бланк оценки кандидата на должность. Он позволит наглядно оценить положительные и отрицательные стороны кандидата претендующего на должность

Ключевые слова

Персонал, организация, наем, отбор, квалифицированные кадры.

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.

Данная тема очень актуальна в наше время. Это можно объясняется появлением на рынке товаров и услуг, различных новых организаций,

которые развиваются в очень быстром темпе, а также сюда можно отнести уже существующие организации, продолжающие свое развитие.

Одной из важнейших проблем на современном этапе развития экономики большинства стран мира является проблема в области работы с человеческими ресурсами. При всем многообразии существующих подходов к этой проблеме в различных промышленно развитых странах основными наиболее общими тенденциями являются следующие: [1, с. 326]

- формализация методов и процедур отбора кадров;
- выдвижение молодых перспективных работников;
- повышение обоснованности кадровых решений;
- системная увязка хозяйственных решений с основными элементами кадровой политики.

Одним из основных моментов в системе управления персоналом является поиск и отбор персонала, от которого в значительной степени зависит качество человеческих ресурсов, их вклад в достижение целей предприятия.

Набор персонала – это создание резерва кандидатов на вакантные рабочие места за счет внешних и внутренних источников; это множество действий, которые использует предприятие для привлечения на работу кандидатов, обладающих возможностями и взглядами, необходимыми для того, чтобы помочь организации достичь своих целей [3, с.39].

Основное назначение набора заключается в создании определенного резерва кандидатов, из которого в дальнейшем организация смогла бы отобрать человека, максимально полно соответствующего требованиям должности или рабочего места [11].

Набор кадров предполагает:

1. Определение потребности в работниках с учетом основных целей организации.

2. Выработка стратегии привлечения персонала:

- определение требований к будущим сотрудникам (лучше всего составить заявку на подбор персонала – это внутренний документ компании, описывающий требования к кандидату на замещение вакантной должности), определение методов работы с претендентами;

- выбор конкретного варианта привлечения (время, каналы, рынки труда);

3. Практические действия по набору и отбору персонала.

4. Создание условий для адаптации работников.

Существует несколько моделей набора персонала.

1. Опора на собственные кадры, то есть внутреннее продвижение заинтересованных работников, преданных организации. Что является положительной стороной внутреннего набора, так как лучше «выращивать» свои кадры [4, с. 81].

2. Набор кадров всех уровней вне организации. Данная модель набора персонала даёт возможность обеспечить высокий интеллектуальный потенциал, но позволяет сформировать приверженность персонала только профессии, а не организации. Характерна для фирм с агрессивной стратегией развития.

3. Сочетание ядра постоянных и временно привлекаемых работников.

4. Подбор персонала является вопросом, который встает перед любой организацией.

5. Выделяют внутренний и внешний рекрутинг.

6. Внутренний рекрутинг – это заполнение вакансий за счет сотрудников, уже работающих в организации [5, с. 79].

Отбор персонала – это процесс изучения профессиональных и психологических качеств работника для того, чтобы установить его пригодность для данной должности, рабочего места и установить совместимость интересов, мотивов претендента с интересами и культурой организации.

До принятия организацией решения о приеме на работу кандидат должен пройти несколько этапов отбора:

- предварительную отборочную беседу;
- заполнение бланка заявления;
- беседу по найму (интервью);
- тестирование, профессиональное испытание;
- проверку рекомендаций и послужного списка;
- медицинский осмотр;
- принятие решения.

В результате анализа действующей системы найма персонала в одной из организаций, основными направлениями которой является работа по производству молока, выращивание крупного рогатого скота, были отмечены следующие особенности:

1. В организации отсутствует менеджер по набору персонала, в настоящее время набором персонала занимается заместитель директора совместно с начальниками подразделений, которые и нуждаются в новом сотруднике.

2. Основу системы отбора претендентов на вакантную должность составляет одноэтапное собеседование.

3. На предприятии отсутствует анкетирование и тестирование.

4. В качестве критерия отбора не применяется практика работы с рекомендациями с предыдущих мест работы, отсутствие проверки претендентов службой безопасности.

5. В ходе анализа системы найма персонала в исследуемой организации было установлено, что наименее эффективным методом отбора на предприятии исходя из выполненных расчетов является размещение объявлений в местной периодической печати (газете).

Следует также отметить и тот факт, что местные СМИ, в частности объявления в местных газетах являются источником привлечения тех сотрудников, которые увольняются менее, чем через год работы в организации. Это говорит о том, что данный канал отбора персонала является лишь причиной текучки кадров, что, несомненно, отрицательно сказывается на работе всей организации. Внутри организации отсутствует отдел по управлению персоналом. И вообще не предусмотрена такая должность, как менеджер по управлению персоналом. Всей документацией по движению кадров занимается главный бухгалтер, хотя эти обязанности не прописаны в его должностной инструкции. Я считаю, что такое положение дел в данной организации, не является оптимальным. Деятельность главного бухгалтера по отношению к работе с персоналом не может быть полезной и эффективной. В обязанности главного бухгалтера, в соответствии с его должностной инструкцией, итак входит достаточно много дел, с которыми он должен успевать справляться. А дополнительные обязанности по работе с персоналом, которые он выполняет, мешают эффективности и продуктивности в его основной работе. А значит, и действия, которые должны предприниматься по отношению к работе с персоналом, с точки зрения управления и оптимизации труда, выполняются не надлежащим образом, или вообще не выполняются. Я считаю, что в организации просто необходимо ввести новую должность специалиста по управлению персоналом.

Для введения новой должности нужно будет сначала урегулировать вопрос по фонду заработной платы, далее – написать приказ об изменении штатного расписания. После этого необходимо составить само штатное расписание, в котором будет прописана новая должность. После подписания приказа о введении новой должности обязательно нужно составить

должностную инструкцию, где будут прописаны права и обязанности сотрудника.

Разработка должностной инструкции для новой должности специалиста по управлению персоналом организации, является одной из задач данной выпускной квалификационной работы, в рамках разработки рекомендаций по совершенствованию работы с персоналом и практической значимости разработок для дальнейшей деятельности организации.

Должностная инструкция – это специальный документ, разработанный внутри организации для конкретной должности. В должностной инструкции прописываются все права и обязанности сотрудника, необходимые для эффективного функционирования в рамках занимаемой должности.

Должностная инструкция включает в себя такие элементы, как: общие положения, функции, должностные обязанности, права, ответственность.

В общих положениях уточняется кому подчинен сотрудник на данной должности, указаны: основная задача деятельности, квалификационные требования, умения, личностные компетенции, материальная ответственность и нормативно-правовая база.

Далее, после общих положений должностной инструкции должен быть перечень функций по данной должности. В функциях указываются основные виды деятельности специалиста по управлению персоналом.

Следующим элементом должностной инструкции, после функций, являются должностные обязанности. В данном разделе раскрываются функции специалиста по управлению персоналом, конкретизируются его действия по реализации основных функций.

Следующим элементом должностной инструкции являются права. Данный раздел раскрывает ту свободу действий специалиста по управлению персоналом, которые он может совершать для оптимизации своей работы.

Завершающим элементом должностной инструкции является ответственность. В данном разделе обозначены методы регулирования работы специалиста по управлению персоналом, а точнее, указано, на что опирается работодатель, если сотрудник выполняет свои обязанности ненадлежащим образом, или вообще не выполняет.

Возможность руководства организации правильно подобрать хорошего специалиста по работе с персоналом, очень быстро повысит эффективность труда не только главного бухгалтера, который ранее выполнял обязанности менеджера по персоналу, но еще и остальных сотрудников организации.

После внедрения изменений работа в организации будет более эффективна и продумана. Каждый будет заниматься своими обязанностями, не отвлекаясь на другую работу, производительность труда будет более высокой.

Можно заметить, что спрос на высококвалифицированные кадры значительно превышает предложение. То, насколько серьезно руководство организации относится к проблеме набора и отбора персонала, зависит эффективность работы организации, ее конкурентоспособность, дальнейшее развитие.

Библиографический список

1. Александрова Н. А., Васильцова Л. И., Фатеева Н. Б. Основы кадровой политики и кадрового планирования. Екатеринбург : УрГАУ, 2014. 228 с.
2. Блинов А. О., Дресвянников В. А. Управленческое консультирование : учебник для магистров. М. : Дашков и К, 2013.
3. Воронин Б. А. Работник и работодатель: их отношения // Нива Зауралья. 2009. № 2, 3.
4. 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.
5. Зарубина Е. В., Петрова Л. В. Технологии и методы адаптации человеческих ресурсов // Аграрное образование и наука. 2016. № 4.
6. Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б. Качественные методы изучения организационной культуры предприятия // Аграрное образование и наука. 2016. № 4.
7. Кибанов А. Я. Управление персоналом. Теория и практика. Организация оплаты труда персонала. М. : Проспект, 2015. 64 с.
8. Маслова В. М. Управление персоналом : учебник для бакалавров // М. : Юрайт, 2013. 488 с.
9. Москаленко О. В., Фатеева Н. Б. Совершенствование отбора и набора персонала на примере ООО «ГАЗНАЛАДКА» // Молодежь и наука. 2016. № 8. С. 15.
10. Мустаев А. М., Петрова Л. Н. Современная служба управления персоналом: изменение роли в процессе достижения бизнес-целей организации // Молодежь и наука. 2016. № 5.
11. Плетнёва М. А., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Совершенствование процесса отбора и найма персонала на примере Государственного

Автономного Учреждения социального обслуживания населения // Молодежь и наука. 2019. № 4. С. 94.

12. Шмерко Л. С., Шарипова Н. Ф. Внедрение инструментов для отбора персонала в организации // Молодежь и наука. 2017. № 4-1. С 84.

П. О. Ступин, студент
Уральского государственного
аграрного университета;
И. А. Шабунина, студент
Уральского государственного
аграрного университета

АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ПО МАТЕРИАЛАМ РОССИЙСКОЙ ГАЗЕТЫ И НАУЧНЫХ ИЗДАНИЙ)

Научный руководитель: С. И. Батракова,
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

Содержанием статьи являются результаты анализа материалов Российской газеты за первый квартал 2020 года и научных изданий за последние пять лет. Предметом изучения являлись современные направления подготовки кадров в системе высшего образования. Цель исследования – поиск возможностей применения новых направлений в рамках обучения будущих специалистов АПК.

Ключевые слова

Дуальное обучение, практическая подготовка, цифровые компетенции, образовательная среда, процесс обучения.

В рамках поправок к статьям Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» с июля 2020 года будет использоваться официальный термин «практическая подготовка» [1]. Речь идет о продолжении внедрения и распространения в отечественном образовании системы дуального обучения, которая является «одной из самых практико-ориентированных систем профессиональной подготовки» [2, с. 4]. Базовая идея дуального образования – осуществлять процесс обучения в тесной связи с производством. Современное законодательство в сфере образования направляет свои усилия на то, чтобы упростить процессы правового взаимодействия между предприятиями и учебными заведениями при организации практической подготовки студентов.

Одно из важных направлений подготовки кадров – популяризация науки, профильного профессионального образования [3, с. 14]. Формировать опыт

реального общения с представителями различных профессий необходимо уже в общеобразовательной школе [4, с. 6].

Еще несколько лет назад достаточное большое значение имел процесс формулирования содержания общекультурных и профессиональных компетенций, для последующего их включения в образовательные программы вузов [5, с. 55-59]. В рамках преподавания иностранного языка осуществлялось формирование «ключевых компетенций» [6, с. 10]. В настоящее время исследователи выделяют еще один вид компетенций, который называют «цифровыми» [7, с. 24-29]. Процесс их формирования приобретает особое значение в условиях насущных кадровых проблем в АПК [8, с. 295-299]. В условиях цифровизации всего общества он важен тем более [9, с. 18-21]. Кроме того, они необходимы для осуществления межкультурного профессионального взаимодействия [10, с. 559-564].

Созданию цифровой среды в образовательной организации исследователи сегодня уделяют достаточно большое внимание [11, с. 416-420]. Некоторые высшие учебные учреждения перешли на цифровые аналоги зачетных книжек. Так, например, электронные зачетки используют сегодня в Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики», Санкт-Петербургском государственном университете, Самарском университете [12, с. 10].

Таким образом, итоги проведенного нами анализа показали, что актуальными направлениями подготовки кадров в системе высшего образования являются на сегодняшний день как минимум следующие: практико-ориентированная профессиональная подготовка (дуальное обучение); популяризация профессий; формирование цифровых компетенций; создание цифровой образовательной среды.

Библиографический список

1. Колесникова К. Держи спецовку практикант // Российская газета. 18 февраля 2020. № 34. С. 14.
2. Опыт внедрения элементов системы дуального обучения в профессиональных образовательных организациях Свердловской области : методические рекомендации / авт.-сост.: Е. Н. Байдало, М. А. Герасимова, Е. В. Шлыкова. Екатеринбург : ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования», 2016. 70 с.
3. Казанцева Т., Санатина Ю. Копать глубже // Российская газета. 19 марта 2020. № 59. С. 14.

4. Колесникова К. Запишите в инженеры // Российская газета. 12 февраля 2020. № 29. С. 6.
5. Степанов Р. И. Анализ примерных программ в части реализации общекультурных и профессиональных компетенций // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. № 1 (56). С. 55-59.
6. Сорокина Н. И. Средства формирования ключевых компетенций по иностранному языку в ветеринарном вузе // Аграрное образование и наука. 2012. № 2. С. 10.
7. Сорокина Н. И., Степанов Р. И., Попова Э. Ю. Формирование цифровых компетенций у современной молодежи: проблемы, опыт перспективы // Педагогическое образование в России. 2019. № 6. С. 24-29.
8. 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.
9. 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.
10. Nevraeva N. Yu., Savelieva N. Kh., Bystrai E. B., Sannikova S. V., Sorokina N. I., Shilovtsev A. V. Genesis of the problem of preparing students for intercultural interaction in the context of subject-language integrated environment // Advances in Social Science, Education and Humanities Research Proceedings of the International Conference on «Humanities and Social Sciences: Novations, Problems, Prospects. 2019. С. 559-564.
11. Степанов Р. И. Современные организационно-педагогические проблемы подготовки специалистов для цифровой экономики в сельском хозяйстве // 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. 416-420.
12. Дмитренко О. Оценка в цифре // Российская газета. 14 февраля 2020. № 32. С. 10.

К ВОПРОСУ О ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Научный руководитель: С. В. Петрякова
старший преподаватель Уральского ГАУ

Аннотация

Управлять человеком – означает регулировать мотивы его поведения. Воздействие на мотивы человека более результативно в сравнении с прямым воздействием. Значительную роль в концепции управления персоналом играет мотивация. Статья посвящена самым значимым исследованиям в области мотивации.

Ключевые слова

Мотивация, мотивы человека, поведение человека, теории мотивации, мотивационные системы.

Для решения проблем глобальной конкуренции, организации должны быстро и уверенно реагировать на любые изменения внешней среды [7]. Данную проблему помогает решить мотивация персонала. Каждой организации необходимо разработать такой механизм управления трудом, который бы стимулировал увеличение эффективности самой организации. Рост производительности труда как одна из важнейших составляющих конкурентоспособности обеспечивает увеличение реального продукта и дохода, который является важным показателем экономического роста как отдельных субъектов ведения хозяйства, так и страны в целом [8, с. 249].

Широко известная теория мотивации («двухфакторная теория») Хернберга была основана на изучении поведения 200 служащих и инженеров крупной компании, которая занималась лакокрасочными покрытиями. «Два фактора» в этой теории относятся к двум группам факторов – гигиеническим и мотивационным (мотиваторам). В случае если сотрудников не устраивают гигиенические факторы, то они обычно недовольны и демотивированы. Если гигиенические факторы удовлетворительны, сотрудники довольны, но не мотивированы. Если группы факторов представлены удовлетворительным образом, сотрудники счастливы и мотивированы.

Ключевые показатели низкой мотивации сотрудников, согласно теории Херцберга:

- низкая производительность;
- низкий уровень сервиса и плохое качество;
- инциденты (стачки, забастовки, личные споры и др.);
- неудовлетворенность зарплатой и условиями труда.

С целью усовершенствования мотивации сотрудника Херцберг предлагает следующие три меры:

- 1) большая ответственность;
- 2) ротация работы;
- 3) более разнообразная работа.

Иная знаменитая концепция мотивации – пирамида потребностей Абрахама Маслоу. Согласно его суждению, общество имеет огромное количество различных потребностей, кроме того, данные потребности возможно разбить на пять ключевых уровней:

- Духовные: познание, самоактуализация и др.
- Потребности в престиже: самоуважение, уважение со стороны других, признание, достижение успеха и высокой оценки, служебный рост.
- Базовые социальные потребности: социальные связи, общение, привязанность, забота о другом и внимание к себе, совместная деятельность.
- Потребности в безопасности: стабильность и контроль условий жизни
- Физиологические потребности: питание, отдых и т.п.

Соответственно удовлетворяя нижележащие потребности, потребности наиболее высшего уровня становятся более актуальными, однако это не означает, что роль предшествующей потребности занимает новая, только в случае удовлетворения прежней целиком. Кроме того, потребности не находятся в неразрывной последовательности и не имеют фиксированных положений, как это показано на схеме.

Свен Содерберг в книге ««Psykologioch arbetsorganisationen»» привел классификацию, составленную датским психологом К. Б. Мадсенем, который подчеркнул 19 основных мотивов и разделил их на 4 группы:

- 1) органические мотивы;
- 2) эмоциональные мотивы;
- 3) социальные мотивы;
- 4) мотивы деятельности [6, с. 74].

К. Б. Мадсен формулирует мотивы деятельности следующим образом: [5, с. 143].

1. Важно то, что мотивы деятельности позволяют получать максимальное удовлетворение от работы. В любой ситуации можно найти нечто для удовлетворения потребности в физическом действии, возбуждении и любопытстве.

2. Важно также удовлетворить потребность в достижении. Как однажды сказал американский теоретик менеджмента Фредерик Тейлор, весь вопрос заключается в том, чтобы поставить правильного человека на правильное место так, чтобы все люди чувствовали, что используют свои возможности в полной мере.

3. Наконец, важно удовлетворять потребность в социальных контактах. Если это невозможно на рабочем месте, необходимо предоставить соответствующие возможности в свободное время.

Каждым из нас управляет социальный мотив. Допустим, Вам дается шанс расширить возможности реализации исполнительских мотивов в организации. В таком случае, Вы предоставите ей дополнительный импульс, так как это окажет влияние на социальную мотивацию, зависящую от общества.

С конца XX века Дэвид Мак Клееланд проводил обширные исследования. Благодаря своим заслугам он разработал методы предпринимательской деятельности, методы тестирования и развития предпринимательских качеств в людях.

Таким образом, самые значимые изучения в области мотивации провели Абрахим Маслоу, Фредерик Херцберг и Виктор Х. Врум. Важность связи индивидуальной мотивацией и действиями с одной стороны, и целями организации и индивидуума – с другой, наиболее ярко продемонстрировал Х. Врум. Если мы усвоим эту взаимосвязь, мы также сможем осознать, почему индивидуум ведет себя именно так, а не иначе, несмотря на другие возможные поведенческие модели.

Библиографический список

1. Блинов А. . Теория менеджмента [Электронный ресурс] : учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. М. : Дашков и К, 2016. 304 с. Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93288>.

2. Кокуева Ж. М. Управление персоналом [Электронный ресурс] : методические указания / Ж. М. Кокуева, В. В. Яценко. М. : МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2017. 102 с. Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/103675> (дата обращения: 18.10.2019).

3. Лукичева Л. И. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие. 6-е изд., испр. М. : Омега-Л, 2011. 263 с. Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/5542> (дата обращения: 18.10.2019).

4. Менеджмент: мотивация труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. А. Гудилин, О. О. Скрыбин, Н. В. Каретникова, М. Е. Гусева. М. : МИСИС, 2013. 50 с. Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/117436> (дата обращения: 18.10.2019).

5. Михайлина Г. И. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева. 3-е изд. М. : Дашков и К, 2016. 280 с. Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93320> (дата обращения: 18.10.2019).

6. Мотивация и стимулирование трудовой [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. Н. Байдаков, Л. И. Черникова, Д. С. Кенина. Ставрополь : СтГАУ, 2017. 116 с. Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/107193> (дата обращения: 18.10.2019).

7. Радионова С. В., Петрякова С. В. Кайнова Е. Ю. Влияние инструментов мотивации и стимулирования на производительность труда 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. 158-162.

8. Радионова С. В., Петрякова С. В. Производительность труда – показатель эффективности функционирования организации // Пути реализации Федеральной научно-технической программы развития сельского хозяйства на 2017-2025 годы : материалы международной научно-практической конференции, посвященной 75-летию Курганской области / под общ. ред. С. Ф. Сухановой, 2018. С. 247-250.

СТРОИТЕЛЬСТВО В АПК КАК ЗАДАЧА ПРЕОБРАЗОВАНИЯ ОТРАСЛИ

Научный руководитель: И. П. Чупина,
доктор экономических наук, профессор Уральского ГАУ

Аннотация

Главная роль строительной отрасли – это создание условий динамичного развития экономики страны. Анализ состояния строительной отрасли – главная составляющая планирования деятельности каждой строительной организации.

Ключевые слова

Строительная отрасль, аграрный комплекс, развитие экономики, модернизация производства, техническое перевооружение.

Строительство в АПК представляет собой важную отрасль экономики страны, которая предназначена для ввода в действие новых, а также реконструкции, расширения, ремонта и технического перевооружения действующих объектов производственного и непроизводственного назначения. Определяющая роль отрасли строительство заключается в создании условий для динамичного развития экономики страны [4].

Продукция в области строительства – законченные сданные в эксплуатацию объекты, жилые дома и другие объекты, которые образуют основные фонды хозяйственного комплекса страны.

Также к функциям капитального строительства относятся расширение, реконструкция и техническое перевооружение уже действующих основных фондов. Следовательно, главной задачей капитального строительства в АПК являются расширенное воспроизводство и качественное обновление основных фондов всех отраслей экономики страны за счет капитальных вложений.

Больше 70 отраслей национальной экономики участвуют в сфере капитального строительства, обеспечивающие строительство металлом и металлоконструкциями, цементом, лесоматериалами, строительными машинами, средствами транспорта, топливом и энергетическими ресурсами.

Почти все отрасли промышленности обслуживает строительство. В строительстве используется 50% продукции промышленности строительных материалов, примерно 18% металлопроката, 40% пиломатериалов, более 10% продукции машиностроительной промышленности. Для перевозки строительных материалов, строительных конструкций и строительной техники используются почти все виды транспорта: автомобильный, железнодорожный, речной, морской и воздушный. Величина транспортных расходов в затратах на строительство достигает 20% [1].

При создании основных фондов, которые представляют строительную продукцию строительных организаций, заняты рабочие кадры, рабочие кадры, применяются средства труда (техника) и предметы труда (материалы).

И при взаимодействии друг с другом, главные элементы строительного процесса, производят конечную строительную продукцию – здания, сооружения, объекты, в натуральном и денежном выражении.

По данным Росстата, строительная отрасль АПК, несмотря на экономические трудности остается одной из постоянных и динамичных отраслей в экономике России. За период 2000-2018 гг. произошел рост числа действующих строительных организаций в сфере АПК, но за последние 3 года прирост снизился и составляет 3,7 %.

В среднем ежегодно объем работ, выполненных по виду экономической деятельности строительство растет на 16,42 %, но в последние годы темпы роста снижаются, и средний показатель пророста за последние три года составил 3,93 %.

Объем строительных работ зависит от суммы инвестиций, которые направлены на модернизацию и обновление основных фондов строительных компаний.

Положительная динамика показателей ввода жилья за 2000-2018 гг., наблюдается рост ввода жилых домов, в 2018 году увеличение жилой площади в год.

По данным Росстата в 2017 году доля строительной отрасли в ВВП страны увеличилась до 5,74 % [3]. В 2017 году, строительство занимало 6 место в структуре ВВП. Его вклад в экономику государства более 5,7 % (5,3 трл. рублей) [2].

Объем выполненных работ в 1 половине 2019 года увеличился до 2740,76 млрд. руб. на 0,1%. В 1 полугодии 2019 года было введено в эксплуатацию 102921 здание жилого и нежилого типа общей площадью 24,5 млн. кв. м. Примерно 95% объектов принадлежат к зданиям жилого назначения – 97532

здания. Наибольший прирост ввода зданий в эксплуатацию – в Центральном федеральном округе (18,1%). Наибольшее снижение объемов жилищного строительства в Северо-Западном федеральном округе (-19,8%). В первом полугодии 2019 года, объем заключенных договоров строительного подряда и прочих заказов составил 552,4 млрд. рублей.

Небольшое увеличение показателя на национальном уровне было отмечено на фоне отрицательной динамики объема выполненных строительных работ по федеральным округам. Это произошло за счет существенного прироста в объеме работ, который не фиксируется прямыми статистическими методами без распределения по субъектам [6].

По данным Росстата, наблюдается положительная динамика в жилищном строительстве – 1 полугодии 2019 года в эксплуатацию ввели на 2% выше по сравнению с 1 полугодием 2018 года.

Средняя фактическая стоимость строительства 1 кв. м жилой недвижимости в первом полугодии 2019 года составила на 2,4% выше, чем в 2018 году.

За период 2000-2018 гг. наблюдается снижение темпов роста объема работ, сокращение инвестиций в модернизацию строительной отрасли, снижение темпов роста в отрасли жилищного строительства. Состояние жилищного строительства в АПК России в целом стабильное с небольшими понижающимися показателями в последние три года.

В первой половине 2019 года по сравнению с 2018 годом увеличился объем выполненных работ, наибольший прирост ввода зданий в эксплуатацию зафиксирован в центральном федеральном округе. На 2% больше введено в эксплуатацию зданий в жилищном строительстве.

Проблемы и ограничения развития строительной отрасли заключаются, в основном, в низкой активности появления частных строительных организаций и в понижении инвестиций в строительные объекты. Также это проявляется в отсутствии возможностей для частного бизнеса в реализации социальных проектов с долгим сроком окупаемости, в высокой бюрократизации и непроработанной системе структуризации, отбора, оценки проектов строительства, также в разделении рисков.

Основная задача развития строительной отрасли – это развитие новаторских идей, современных технологий и продуктов в виде инновационных проектов, которые направлены на выявление и популяризацию достижений в области инноваций в строительстве.

Внедрение современных технологий в строительстве позволит снизить себестоимость строительства, увеличить рентабельность работ, изменить эксплуатационные характеристики зданий и сооружений и повысить их энергетическую эффективность [5].

Нужно разрабатывать и реализовывать программу мер, которая направлена на сокращение проблем развития строительства в России и улучшение ее технологического уровня.

Строительная отрасль АПК тесно связана с другими отраслями экономики, это значит, в строительстве наблюдается рост затрат на промежуточную продукцию при росте объемов выполненных работ, а это приводит к росту производства в смежных отраслях [7, с. 16]. Динамика объемов строительства – основной показатель социально-экономического развития государства в целом и регионов в отдельности. Главная задача государства – сбалансированный план развития строительной сферы, он будет способствовать выходу отрасли на новый уровень.

Библиографический список

1. Белоглазова М. С. Анализ и проблемы строительной отрасли // Молодой ученый. 2018. № 4. С. 104-107.
2. Нигматуллина Р. Р. Строительная отрасль в России // Современные тенденции развития в области экономики и управления: материалы Международной научно-практической конференции. 2018. С. 390-394.
3. Пахомов Е. В., Овчинникова М. С. Текущее состояние строительной отрасли РФ // Молодой ученый. 2019. № 2. С. 255-260.
4. Чупина И. П. Создание системы антикризисного управления в сельскохозяйственной организации // Аграрный вестник Урала. 2017. № 8 (162). С. 95-100.
5. Чупина И. П. Современное социально-экономическое положение аграрных предприятий региона // Аграрный вестник Урала. 2011. № 4. С. 107-109.
6. Шкрабовская А. Ю. Инновационные технологии в строительстве // Инновационная наука. 2017. № 4. С. 14-23.
7. Пустуев А. Л., Горбунова О. С., Петрякова С. В., Калицкая В. В., Перминова И. М. Формирование агроэкономической системы региона // Аграрный вестник Урала. 2017. № 5 (159). С. 16.

ЭКОНОМИКА. ФИНАНСЫ. МЕНЕДЖМЕНТ

сборник материалов

Оригинал-макет подготовлен в уральском государственном аграрном университете.

План изданий 2019. поз. № 18.

Формат 60*84/16. Усл. печ. л. 21,2. Усл.-изд. л. 16,7. Тираж **100 экз.**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Уральский государственный аграрный университет».
620075, Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42

Отпечатано в ООО универсальная типография «Альфа Принт».

620049, Екатеринбург, пер. Автоматики, д. № 2Ж

Екатеринбург, 2020