

Молодежь и наука. Экономика и кадровая работа



Екатеринбург, 2021

УДК 33
ББК 65

Молодежь и наука. Экономика и кадровая работа : сборник статей. – Екатеринбург: Уральский ГАУ, 2021. – 185 с.

По результатам Международной научно-практической конференции был сформирован на основе пленарных и секционных докладов сборник статей, посвященный исследованиям экономического и кадрового состояния предприятий агропромышленного комплекса, осуществляющих хозяйственную деятельность на территории Свердловской области, России и зарубежных стран.

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

©Авторы, 2021

©Уральский государственный
аграрный университет, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

MacCarthy G.A.K., Kruzhkova T. I., Katongo J., Mdjakomo C. T Change in government policy during covid-19 pandemic: Ghana as a case study	5
Богатырёва А. Ю., Рущицкая О. А. Диагностика состояния и разработка стратегии развития предприятия	10
Булатова Е. С., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Современные методы мотивации персонала в организации	18
Бурнатов И. В., Крохалев А. А. Оценка и повышение эффективности деятельности предприятия	23
Власова Д. А. Документационное обеспечение управления: электронный документооборот	27
Грамотчикова К. В., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Производственные конфликты и пути их решения на предприятии...	32
Зарубина Д. Д., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Цифровые компетенции преподавателей высших учебных заведений	38
Карасев А. С., Ручкин А. В. Сущность и значение финансовой устойчивости в деятельности предприятия	42
Косык И. А., Кот Е. М. Управление рисками бюджета	48
Криворучко Е. О., Терехова О. Е. Анализ себестоимости производства продукции зерна и выявление резервов ее снижения на примере предприятия СПК «Глинский» Режевского городского округа	51
Криворучко Е. О., Терехова О. Е. Оценка и повышение эффективности финансово-хозяйственной деятельности на предприятии СПК «Глинский» Режевского городского округа	56
Кружкова Т. И., Рущицкая О. А., Ручкин А. В. Роль антикризисного управления предприятиями АПК	65
Курбоншоева А., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Коучинг как элемент системы развития человеческих ресурсов	73
Латышев Д. С., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Программа повышения эффективности использования рабочего времени в организации	77
Лежнев И. С., Журавлева Л. А. Совершенствование системы оплаты труда персонала на предприятии СПК «Глинский» Режевского городского округа	83

Лежнев И. С., Кот Е. М. Анализ себестоимости производства продукции молока и выявление резервов ее снижения на примере предприятия СПК «Глинский» Режевского городского округа	90
Макарова И. Б., Ручкин А. В. Состояние молочного скотоводства и перспективы его развития в ООО «Мезенское»	98
Мандрыгина В. И., Зырянова Т. В. Оценка и повышение эффективности использования основных производственных фондов организации	105
Мандрыгина В. И., Рущицкая О. А. Эффективность молочного производства на примере сельскохозяйственного предприятия	112
Морозов Н. П., Зарубина Е. В. Цифровизация в управлении трудовыми ресурсами	118
Насердинова Р. Р., Юрченко Н. А. Применение инновационных технологий на предприятии АО АПК «Белореченский»	123
Некипелов С. Н., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Совешенствование системы оценки персонала в организации	127
Пескова С. Ю., Зарубина Е. В. Оплата труда в АПК	131
Пескова С. Ю., Пильникова И. Ф. Бухгалтерский учет расчетов по страхованию в АПК	134
Сидюкова Н. В., Зырянова Т. В. Налоговые расчеты в АПК	137
Сидюкова Н. В., Зырянова Т. В. Основные средства в АПК	140
Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Применение системы KPI на примере интернет-магазина	143
Фатеева Н. Б., Радионова С. В., Петрякова С. В., Алимарданова Н. А. Современные технологии управления персоналом в инновационной среде	151
Фатеева Н. Б., С.В. Петрякова Цифровизация в технологии подбора персонала организации	157
Ханипова А. П., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Организация эффективного управления адаптацией персонала	162
Шошева Е. А., Ручкин А. В. Эффективность развития отрасли растениеводства	168
Шошева Е. А., Ручкин А. В. Эффективность развития отрасли растениеводства предприятия ООО «Мезенское»	175
Юнусханов А. Б., Кружкова Т. И. Экономический анализ внешней торговли Узбекистана в период пандемии	182

CHANGE IN GOVERNMENT POLICY DURING COVID-19 PANDEMIC: GHANA AS A CASE STUDY

G.A.K. MacCarthy,

T. I. Kruzhkova

J. Katongo,

C. T. Mdjakomo

Ural State Agrarian University, Russia

Summary

The Covid-19 pandemic has given the government of Ghana the opportunity to restructure its policies. This paper is aimed at exploring the changes in key areas of government policies during the pandemic period including their response and the effectiveness.

Based on the review, policies such as the agriculture, economic and financial system received major changes as anti-crisis measures during the pandemic. In addition, the result of the review established that, if these three major policies (agriculture, economic and financial) are not properly implemented it could be exogenous risk hindering growth of the country.

Keywords: covid-19, economic, Ghana, policies.

Аннотация

Пандемия Covid-19 дала правительству Ганы возможность реструктурировать свою политику. Этот документ направлен на изучение изменений в ключевых областях государственной политики в период пандемии, включая их ответные меры и эффективность.

Согласно обзору, политика в области сельского хозяйства, экономики и финансов претерпела серьезные изменения в качестве антикризисных мер во время пандемии. Кроме того, в результате обзора установлено, что, если эти три основные политики (сельское хозяйство, экономическая и финансовая) не будут реализованы должным образом, это может быть экзогенным риском, препятствующим росту страны.

Ключевые слова: Covid-19, экономика, Гана, политика.

Introduction

While the covid-19 pandemic is taking its toll on Ghana, the leaders (government) dilemma in the decision making process, many experts in Ghana doubt the achievement of vision 2026 which is intended to accelerate economic growth and improve quality of life for all citizens [1]. The pandemic (covid-19) is affecting countries around the world. Africa being the last to be hit by covid-19 it is also the most vulnerable in terms of covid-19 spread.

The first case was reported in Egypt on 14 February 2020. Followed by Nigeria on 27 February, (An Italian who flew to Nigeria from Italy on 25 February). Ghana confirmed the first case of covid-19 on 12th march 2020[2–4][2]. Without approved

drugs and vaccines, it has become difficult for the government of Ghana to cope and manage the country. (Inadequate health systems and personal ventilation etc.) For example high infection rate and high mortality rate.

Because of this, the government introduced systems to manage the economy, such as a stimulus package for businesses and social support programs as lockdown measures [5]. However, this has put the government in a difficult position. Some of the difficulties include low tax revenue, food security and excess borrowing mounting a high debt ratio to GDP.

For this reason, experts have been closely monitoring policies the government is encouraging to ensure that this policy system will not adversely affect the citizens [6].

The purpose of this paper is to analyze a set of policies in all spheres for developing countries context. As Ghana is selected as a case study to provide information of Ghana's covid-19 outbreak: to explore the change in governmental policy system.

Covide-19 response by Ghana government; policy changes

With the help of WHO and information reported in other countries around the world. The government of Ghana started preparing for the spread of covid-19 during February in conjunction with MOH after the first confirmed case; the president of Ghana announced national preparedness and response plan with the committed amount of \$100 million towards coronavirus pandemic [7].

On 30th march, a partial lockdown was announced especially in the big cities [8].

The lockdown prohibited flight landing and takeoff, border restrictions etc. citizens were directed to stay home, mandatory wearing protective facemasks and all workers except health personnel [8].

Change in economic system in Ghana

The pandemic has forced the government of Ghana to strategize its budget and economic prospects.

The ministry of finance performed budgetary assessment on impacts of covid-19 on Ghana's economy. On revenue, the government of Ghana lost GHC22, 617 million due to decline of productivity and economic slowdown brought by the pandemic.

For the government to have enough budget resources to run the country smoothly in the pandemic period, the government secured a \$1billion IMF loan to help address the fiscal and balance payment [9]. Table 1 shows government revenue decline in the starting per pandemic period.

In summary, table 1 shows revenue losses related to covid-19 is estimated GHS 22,647 billion (13,6% shortfall) in GDP. The government sees a drop in GDP 1.6 difference from 12.1% to 10.5% under the progress budget from the first to third quarter in 2019 [10].

Table 1

Impact of Covid-19 in revenue (source: ministry of finance Ghana)

Indicators (in GH¢ mn)	2018	2019					
	(Q1-Q3) Outturn	Budget	Revised Budget	Prog.	(Q1-Q3) Prov. Outturn	Dev GH¢	Dev %
Total Revenue & Grants	33,201	58,905	58,897	41,963	36,250	-5,714	-13.6
% of GDP	11.0	17.0	14.2	12.1	10.5		
Total Exp. (incl. Arrears clearance)	41,625	73,441	74,612	56,126	51,921	-4,205	-7.5
% of GDP	13.8	21.2	21.6	16.2	15.0		
Budget Balance	-8,424	-14,536	-15,715	-14,163	-15,672	-1,509	10.7
% of GDP	-2.8	-4.2	-4.5	-4.1	-4.5		
Primary Balance	2,111	4,110	3,883	202	-916	-1,118	
% of GDP	0.7	1.2	1.1	0.1	-0.3		

Change in the agriculture system

Agriculture being the most important sector in Ghana has experienced vulnerabilities caused by the pandemic. The government of Ghana made some exceptions in the agriculture sector through the ministry of agriculture, which include: (i) farmers could continue their activities; (ii) agriculture distributions and sales could continue (iii) food processing companies could operate.

Globally, food prices are expected to go extremely high due to the disruption of covid-19 [6; 11].

Currently devaluation and high prices of goods and services means many people have to reduce the quality and quantity of food [12; 13].

Despite policies implemented to protect the agriculture sector, it still places the government of Ghana in a different position to shift the system of management to mitigate the pernicious effects of covid-19.

Change in financial system

Even with the presence of constraints in Ghana, the government has made a change in its financial policy. The ministry of finance announced a total of GHC 11,2 billion to fight the pandemic and its social economic consequences [14].

In order to balance its spending, the government cut the spending on goods and services and capital investment amount GHC 1billion (0, 3% of GDP) [15].

Moreover, the government of the republic of Ghana set an agreement with its creditors to postpone interest payment on non-marketable domestic bonds, while borrowing up to GHC 10 billion from the bank of Ghana to stabilize the financial sector [16].

In addition, the government agreed with the monetary policy committee (MPC) to retain policy rate at 14.5% as one of the measures to mitigate the impact of the pandemic shock in the financial sector [17].

Conclusion

This assessment has provided a general view of changes in three major policies of the ongoing pandemic crisis. With the impact of covid-19 in Ghana, there is an urgent need to review government policies that will support and transform the lives of the citizens. Following the change in government policies during the pandemic period, the government response to the pandemic outbreak was to introduce systematic change in management, which include agriculture, economic and financial sectors. The objective of this change in policy management was to limit the negative impact covid-19 on the population, which has translated into sharp fall in government revenue and investment.

With respect to the change in agriculture and economic policy during the lockdown, it was found that GDP growth contracted 3.2% in the second quarter as the lockdown continued. At the same time, industry contracted 5.7%, tourism industry and service experienced 2.6% fall respectively.

For Ghana to expect recovery, many households and people will experience temporary hardship, and will require the government to revisit the changed policies.

Analysis is needed to assess the above-mentioned policies to mitigate the impact of the pandemic on the country, which has already been implemented.

Furthermore, special support policy is strongly needed, not only to protect the financial and economic sector, but also the agriculture sector to ensure stable food supply.

References

1. Fourth-Ghana-Economic-Update-Enhancing-Financial-Inclusion-Africa-Region.pdf.
2. Hassany M. et al. Estimation of COVID-19 burden in Egypt // The Lancet Infectious Diseases. 2020. Vol. 20, № 8. P. 896–897.
3. COVID-19 pandemic in Egypt // Wikipedia. 2021.
4. COVID-19 pandemic in Nigeria // Wikipedia. 2021.
5. Ofori-Adjei D., Lartey M., Koram K.A. Ghana and the COVID-19 pandemic // Ghana Medical Journal. 2020. Vol. 54, № 4s. P. 1–2.
6. Laar A. et al. Implementation of healthy food environment policies to prevent nutrition-related non-communicable diseases in Ghana: National experts' assessment of government action // Food policy. Elsevier, 2020. Vol. 93. P. 101907.

7. FINAL-COVID-19-ESMF.pdf.
8. Timeline of the COVID-19 pandemic in Ghana // Wikipedia. 2021.
9. IMF Executive Board approves a US</head> billion disbursement to Ghana to address the COVID-19 Pandemic [Electronic resource] // IMF. URL: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2020/04/13/pr20153-ghana-imf-executive-board-approves-a-us-1-billion-disbursement-to-ghana-to-address-covid-19> (accessed: 01.02.2021).
10. 2020-Budget-Statement-and-Economic-Policy_v3.pdf.
11. Laborde D. et al. COVID-19 risks to global food security // Science. American Association for the Advancement of Science, 2020. Vol. 369, № 6503. P. 500–502.
12. Hevia C., Neumeyer A. A conceptual framework for analyzing the economic impact of COVID-19 and its policy implications // UNDP LAC COVID-19 Policy Documents Series. 2020. Vol. 1. P. 29.
13. Brinkman H.-J. et al. High food prices and the global financial crisis have reduced access to nutritious food and worsened nutritional status and health // The Journal of nutrition. Oxford University Press, 2010. Vol. 140, № 1. P. 153S-161S.
14. Policy Responses to COVID19 [Electronic resource] // IMF. URL: <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19> (accessed: 01.02.2021).
15. IMF GHANA SEVENTH AND EIGHTH REVIEW.pdf.
16. Ghana's Central Bank Shuts Door on Lending Government More Money // Bloomberg.com. 2020.
17. pwc-ghana-banking-survey-report-2020.pdf.

ДИАГНОСТИКА СОСТОЯНИЯ И РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

**Diagnostics of the state and development
of the enterprise development strategy**

А. Ю. Богатырёва, студент

О. А. Рушицкая, доцент

Уральский государственный аграрный университет

Аннотация

Важным направлением развития предприятия является его ведущая отрасль и то, как предприятие продает свой продукт в этой отрасли. Представленная научная работа раскрывает сущность понятия «стратегия развития» предприятия. Данная статья связана с изучением теоретических подходов к формированию стратегии фирмы и анализом (по вторичным или первичным источникам) влияния форм и методов стратегии на определенные показатели деятельности предприятия (сбыт, уровень спроса и т.д.).

Ключевые слова: стратегия, стратегическое планирование, стратегическое управление, анализ эффективности предприятия, конкуренция, прогнозирование.

Summary

Important direction of the company's development is its leading industry and how the company sells its product in this industry. The presented scientific work reveals the essence of the concept of "development strategy" of the enterprise. This article is related to the study of theoretical approaches to the formation of the company's strategy and the analysis (by secondary or primary sources) of the influence of the forms and methods of the strategy on certain indicators of the company's activity (sales, demand level, etc.).

Keywords: strategy, strategic planning, strategic management, enterprise efficiency analysis, competition, forecasting.

Самое важное, чем обусловлена стратегия развития предприятия – это стратегическое управление и стратегическое планирование.

Обычно принято считать, что чем больше компания, тем она более рентабельней и ее продукт более востребованный, но это ложное мышление.

Сейчас всё более ясным становится тот факт, что в добросовестной конкурентной борьбе преобладает та компания, не размер которой больше другой, а та, которая является более стремительной, ведущая свою деятельность «в ногу» с современными тенденциями.

Ускорение конфигураций в окружающей среде, появление новейших запросов и изменение позиции потребителя, возрастание конкуренции за ресурсы,

интернационализация бизнеса, появление новейших, часто совсем неожиданных возможностей для воплощения бизнеса, развитие информационных сетей, делающих вероятным молниеносное распространение и получение информации, широкая доступность современных технологий, изменение роли человеческих ресурсов. А также ряд остальных факторов привели к резкому возрастанию значения стратегического управления. Актуальность исследования данной темы заключается в том, что в условиях рыночной экономики коммерческий результат любой организации во многом зависит от правильно выбранной ценовой политики, то есть от применяемых на предприятии методов и стратегий. Верная или ошибочная ценовая политика проявляет длительное влияние на всю работу производственно-сбытового комплекса предприятия.

Стратегия развития предприятия – это совокупность методов и действий, сориентированных на достижение предусмотренных целей и реализации задач. Это план, рассчитанный на продолжительный период времени, без детализации этапов, приемов и тактических действий. Установление стратегии развития предприятия конфигурирует важную роль в адаптации бизнеса к постоянно меняющимся в рыночных условиях внешней и внутренней средам.

Основной целью данной статьи является раскрытие сущности и значения стратегического управления в современных организациях; выявление проблем и перспектив развития стратегического управления в современных организациях; рассмотрение подробнее существующей классификации стратегий организации; проведение анализа стратегического управления на ООО «СК Чапаева».

Для достижения данной цели поставлены следующие задачи:

- рассмотрение основных принципов стратегического управления современной организацией;
- охарактеризовать классификацию стратегий предприятия;
- раскрыть методику стратегического управления и существующие виды стратегического управления современной организацией;
- провести анализ технико-экономических показателей деятельности предприятия ООО «СК Чапаева»;
- осуществить анализ стратегического управления на ООО «СК Чапаева»;
- разработать рекомендации по стратегическому управлению на ООО «СК Чапаева».

Объектом исследования является стратегическое управление предприятия ООО «СК Чапаева».

При анализе объекта исследования используем данные предприятия в период с 2018 года по 2019 год.

Правильное определение стратегии развития позволяет предприятию:

1. Повысить эффективность производства.
2. Увеличить конкурентоспособность компании и ее услуг на рынке.
3. Овладеть более широким сегментом рынка.
4. Повысить уровень устойчивости и стабильности функционирования компании на рынке.
5. Предотвратить снижение эффективности деятельности под давлением меняющихся тенденций.
6. Продвигать свой товар в правильном русле в течение долгосрочного периода.

Если не принимать абсолютно никаких действий по развитию организации в целом, то со временем наступит переломный момент, и компания будет иметь риск к утилизации на рынке. Поэтому, каждая успешная компания пытается как можно чаще внедрять новые программы для полного развития и, конечно, программы для усовершенствования своего продукта. Всё это необходимо для устойчивости на современном рынке.

Стержнем стратегического управления выступает конструкция стратегий, содержащая ряд взаимосвязанных определённых предпринимательских, организационных и трудовых стратегий.

Итак, вначале определяются стратегические установки, а затем разрабатываются их тактические решения, т. е. общие направления развития организации диктуют пути их реализации. Поэтому важность принимаемых стратегических решений не вызывает сомнения. Однако, принимая стратегию развития организации, необходимо представлять хотя бы в общих чертах те тактические решения, которые обеспечат достижение стратегических целей.

Основные этапы процесса стратегического управления представлены на рис. 1.



Рис. 1. Основные этапы процесса стратегического управления

Выработка и принятие стратегических управленческих решений для организации начинается после определения ею миссии и цели в соответствии со структурной схемой стратегического управления (рис. 2)



Рис. 2. Структурная схема стратегического управления

Стратегия должна обосновываться обширными исследованиями и фактическими данными. Чтобы эффективно конкурировать в сегодняшнем мире бизнеса предприятие должно постоянно заниматься сбором и анализом огромного количества информации об отрасли, конкуренции и других факторах.

Стратегическое управление способствует сократить до минимума риски производства, периодически исследуя рынки и проводя аналитику эффективности выпускаемой продукции/оказания услуг.

Давая характеристику деятельности «Своей компании» можно сделать сказать следующее: «Своя компания» – растущая межобластная сеть ресторанов, имеющие множество сильных сторон. Устраняя слабые стороны и расширяя сильные, «Своя компания» может укрепить свои позиции на рынке общественного питания. На основании SWOT-анализа (результаты опроса гостей «Своей компании» и управляющего) были выявлены следующие сильные и слабые стороны филиала «Своей Компании», находящейся по адресу ул. Чапаева, 23:

Внутренняя среда, сильные стороны:

- доступность цен;
- высокое качество напитков и блюд;
- оптимальность сочетания качества и цены на предоставляемые услуги;

- большой ассортимент различных блюд и напитков, наличие разнообразия кухонь;

- наличие специального меню для детей, наличие детской игровой комнаты;
- наличие системы дисконтных карт.

Внутренняя среда, слабые стороны:

- режим работы (до 23:00);
- очереди (иногда приходится ждать более часа);
- текучесть кадров, нехватка персонала.

В плане внешней среды несомненной плюсом является высокая вероятность развития сети, так как постоянно открываются новые филиалы.

Угрозы, которые несёт «Своей компании» внешняя среда связаны с конкуренцией, то есть:

- появление новых конкурентов;
- снижение цен на услуги конкурентов;
- появление дополнительных сильных сторон у конкурентов.

Эффективность работы любой организации анализируется при помощи использования набора стандартных экономических показателей. В первую очередь проводится оценка итогов разделов актива и пассива баланса.

В активе баланса в обобщённом денежном выражении представлены данные о состоянии и размещении средств на предприятии (таблица 1), в пассиве баланса (таблица 1) представлены источники образования и целевое назначение вышеупомянутых средств.

Таблица 1

Состав имущества ООО «Своя компания» (в тыс. рублей)

Состав имущества	На 31.12.2018		На 31.12.2019
	Сумма	% к итогу	Сумма
Внеоборотные активы	0	0	34
Оборотные активы	773	100	2276
Запасы	512	66	1940
Дебиторская задолженность	156	20	0
Денежные средства	105	14	336
Всего имущества	773	100	2310

На основании данных, приведённых в таблице 1 можно сделать вывод о том, что стоимость имущества за период, подвергаемый анализу, увеличилась. В 2019 стоимость составляла 2310 тыс. руб., увеличившись на 1537 тыс. руб. по

сравнению с 2018 годом (что составляет 198,8%), что можно связать с поступлением денежных средств и увеличением запасов.

В 2019 году наибольшая доля в структуре имущества принадлежала запасам (84%). Также, произошло уменьшение дебиторской задолженности на 20%.

Исходя из данных таблицы 2 можно сделать вывод, что для ООО «Своя компания» не характерна зависимость от заёмных источников, так как их доля на конец 2019 года составляет 33%. Отмечается также существенное увеличение кредиторской задолженности со 136 тыс. в 2018 году до 531 тыс. руб. в 2019 г., то есть увеличение составило 395 тыс. руб. (290,4%) – данный показатель отрицательно характеризует состояние организации.

Таблица 2

Состав и структура источников имущества ООО «Своя компания»

Состав источников	На 31.12.2018		На 31.12.2019
	Сумма	% к итогу	Сумма
Капитал и резервы	413	53	1559
Уставный капитал	10	1	10
Нераспределённая прибыль	403	52	1549
Краткосрочные обязательства	360	47	751
Заёмные средства	220	29	220
Кредиторская задолженность	136	18	531
Всего источников	773	100	2310

В свою очередь, положительным можно назвать увеличение нераспределённой прибыли.

Делая вывод о финансовом состоянии организации в целом, можно охарактеризовать его, как удовлетворительное.

Проведя небольшой анализ с использованием данных из таблиц руководство уже может обратить внимание на аспекты, которые оказывают какие-либо барьеры для развития предприятия в дальнейшем.

Как правило, стратегическое управление всегда подразумевает проведение таких анализов.

Для определения рентабельности организации рассмотрим также уровень прибыли (убытка) ООО «Своя компания» (таблица 3).

Исходя из данных, приведённых в таблице 3, организация «Своя компания» по адресу ул. Чапаева, 23 является прибыльной, и размер чистой прибыли за период 2019 года составляет 1427 тыс. руб., увеличившись по сравнению с прошлым годом на 1297 тыс. руб.

Таблица 3

Состав и динамика прибыли (убытка) ООО «Своя компания», тыс. руб.

Показатели	2018	2019
Выручка от реализации продукции	360	5959
Себестоимость проданной продукции	(131)	(1929)
Валовая прибыль	229	4030
Коммерческие расходы	-	(39)
Управленческие расходы	(66)	(2538)
Прибыль от продаж	163	1453
Прочие доходы	-	32
Прочие расходы	(29)	-
Прибыль до налогообложения	134	1458
Текущий налог на прибыль	(4)	(58)
Чистая прибыль отчётного года	130	1427

Основная часть прибыли была получена от основной деятельности – 4030 тыс. руб., от прочей – 32 тыс. руб.

За период, подвергшийся анализу, наблюдается рост по всем показателям.

Минимальная сумма валовой прибыли получена в 2018 году (229 тыс. руб. при рентабельности 36,11 %), а максимальная – в 2019 году (4030 тыс. руб. при уровне рентабельности 23,95%).

Стратегические решения серьезно воздействуют на ресурсы и оперативную деятельность. Они оказывают влияние на ресурсную базу организации и вызывают волны организационных решений более низкого уровня.

Исходя из данных видно, что ООО «Своя компания» является развивающейся организацией, обладающей высокой платежеспособностью, устойчивым финансовым состоянием, высокими показателями ликвидности и рентабельности.

В данном случае руководство сети ресторанов «Своя компания» не пренебрегает все возможности стратегического управления. Наоборот, организация всегда под контролем лучших специалистов, которые правильно и тщательно проводят все необходимые анализы и расчеты, контролируют изменения на рынке и исходя из этого составляют стратегический план для дальнейшего развития компании.

Даже под давлением внешних воздействий на компанию (большой конкуренции, изменения потребительских интересов, повышения цен на производственные товары и т.п.) компания не теряет своих позиций на рынке. В таких случаях организация старается подавлять эти факторы разработками новых технологий, введением в меню новых позиций (фирменных десертов; блюд, предназначенных для конкретных предпочтений гостей (вегетарианское меню, пост-

ное меню, молочные продукты, не содержащие сою и т.д.), также любой гость может приобрести блюдо из меню в виде полуфабриката (такая возможность предоставляется далеко не во всех заведениях общепита). В ресторанах имеется игровая зона с аниматором для маленьких посетителей, что облегчает задачу гостям, пришедшим отдохнуть с детьми. Если гость имеет четвероногого друга и хочет отдохнуть с ним, то такая возможность тоже предоставляется гостю, заранее ознакомившегося с правилами.

Все эти применения могут показаться весьма простыми, но если правильно реализовать их с выстроенным стратегическим планом, то успешное развитие с ростом по всем показателям компании будет обеспечено.

Библиографический список

1. Бабич Т. Н. Вертакова Ю. В. Планирование на предприятии : учебник / Т. Н. Бабич, Ю. В. Вертакова. М. : КНОРУС, 2018.
2. Боумэн К. Основы стратегического менеджмента. М. : Юнити, 2001.
3. Ефимова О. В. Финансовый анализ. М. : БУ, 2007.
4. Анализ бренда сети мягких ресторанов «Своя компания» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://studbooks.net>.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Modern methods of personal motivation in the organization

Е. С. Булатова, студент

Н. Б. Фатеева, старший преподаватель

Л. Н. Петрова, старший преподаватель

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

В данной статье рассматриваются современные методы материальной и нематериальной мотивации персонала в организации. Также представлено сравнение мотивации сотрудников в агропромышленном секторе и предприятиях различных отраслей экономики в настоящее время.

Ключевые слова: материальная мотивация, нематериальная мотивация, методы мотивации, мотивация агропромышленного сектора, мотивация отраслей экономики, мотивация персонала организации.

Summary

This article discusses modern methods of material and non-material motivation of personnel in an organization. It also provides a comparison of the motivation of employees in the agro-industrial sector and enterprises of various sectors of the economy at the present time.

Keywords: material motivation, non-material motivation, methods of motivation, motivation of the agro-industrial sector, motivation of sectors of the economy, motivation of the organization's personnel.

Сегодня человеческие ресурсы и реальный потенциал персонала являются определяющими факторами, которые позволяют реализовывать поставленные перед современными организациями актуальные цели и задачи. Безусловно, в последние годы можно заметить грандиозные технологические прорывы во многих отраслях, в связи с чем, именно политика управления персоналом в части работы с мотивационной составляющей, гибкой системой оплаты труда, постоянным повышением квалификации персонала, позволяют улучшить производительность труда любой организации, позволяя последнему достигать хороших финансовых показателей и результатов в целом. Однако следует учитывать именно человеческий фактор, без надлежащей квалификации которого, любой современной организации не обойтись.

Таким образом, высокопрофессиональный, работоспособный и мотивированный персонал становится основным ресурсом в организации. Именно качество кадрового состава, его грамотная расстановка, и надлежащая система мотивации позволяют обеспечивать постоянный рост производительности труда, повышение качества продукции и увеличение объемов ее выпуска.

Следовательно, именно грамотно построенная и налаженная кадровая политика в любой организации позволяет последнему повышать собственную конкурентоспособность и являться экономически выгодным.

Именно человек, как трудовой ресурс, способен разрабатывать и внедрять инновации в организации с тем, чтобы поддерживать его конкурентоспособность и поэтому без надлежащего уровня и глубоко проработанной системы мотивации сегодня большинству организаций не обойтись, ведь, помимо прочего, мотивация является причиной таких негативных тенденций как:

- текучести кадров;
- отсутствия стабильного психологического климата в коллективе;
- недостаточного уровня квалификации персонала, что связано с достаточно лояльным отношением руководства организации к соответствию новых работников фактическим квалификационным требованиям к должности, на которую они трудоустраиваются;
- периодических конфликтов между руководством и коллективом организации.

Все эти вопросы необходимо постоянно решать, прибегая к совершенствованию кадровой политики, формированию и развитию кадрового потенциала, а также улучшая условия труда и системы заработной платы.

Понятие мотивации тесно связано с проблемой управления персоналом. Новые экономические отношения, порожденные переходным периодом, и выдвинули новые требования к персоналу. Это не только подбор, корпоративная культура, но и формирование нового сознания, новый менталитет и, следовательно, мотивационные методы.

В настоящее время для рабочих существует много мотивирующих факторов. Кто-то хочет получить гарантированную зарплату. В то же время не учитывается ни интенсивность, ни качество работы, преобладает стремление к спокойной работе со скромным, но гарантированным доходом, а не интенсивная работа с высокой зарплатой. Но есть рабочие на рынке труда, которые обладают достаточным профессионализмом и новой рабочей совестью, то есть людьми с хорошей моральной базой и хорошим пониманием работы, которые готовы отдать свою душу работе

Таким образом, потребности и мотивация большинства рабочих должны изучаться дальше и систематизироваться. Что такое мотивация?

Мотивация – это процесс, который побуждает каждого сотрудника и каждого члена команды активно работать для удовлетворения своих потребностей и достижения целей организации.

Основными целями мотивации персонала являются:

- сформировавшиеся понимание и значение термина мотивации в процессе трудовой деятельности у каждого сотрудника:

- обучение психологическим основам персонала также руководящий состав.

- сформировавшиеся демократические подходы к управлению с использованием современных методов мотивации персонала.

Для того чтобы решить основные проблемы – необходимо проанализировать, так как мотивационный процесс является индивидуальной и групповой. В соответствии с этим приходят изменения, которые происходят в мотивационных методах человеческой деятельности.

Методы мотивации сотрудников организации является важнейшим инструментом для каждого руководителя, ведь главная основа эффективности производства – это человеческие ресурсы. Успех любой организации на прямую зависит от опыта и квалификации персонала. И ни новейшие технологии, ни подробное описание всех эффективных процессов не принесут желаемого результата. Именно поэтому разработка методов мотивации занимает главное место современного менеджмента. Именно заинтересованный сотрудник, активный, нацеленный на результат компании – это залог гарантии качества организации и залог высокой производительности.

Разработка методов мотивации – это сложная задача менеджеров управления персоналом. Ведь оценить эффективность работы абсолютно каждого работника очень трудно. С точки зрения индивидуального подхода, схема «Кнут и пряник» давно в прошлом и требует переработки. А задачей руководителя является найти правильную комбинацию этих методов для сотрудников.

Для более обширного понимания темы раскроем основные методы мотивации сотрудников, которые разработаны для упрощения и систематизации.

Материальные методы сотрудников делятся на прямые и косвенные. Все они имеют выражение в денежном эквиваленте, но обладают различной эффективностью, которая зависит от индивидуальных особенностей сотрудника, его стажа работы, квалификации и т.д. К прямой материальной мотивации мы отнесем различные премии, повышение оклада, и вручение ценных денежных подарков. К косвенной материальной мотивации отнесем обеспечение служебным жильем, предоставление социального пакета, предоставление столовой на территории предприятия. Эти способы мотивации хорошо воздействуют особенно на моло-

дых специалистов, а также для сотрудников у которых на первом месте материальные блага.

Наиболее привлекательными нематериальными методами являются: возможность работать по гибкому графику или удаленно (это огромный шанс начать карьеру студентам очного обучения и молодым мамам), предоставление перспективы карьерного роста, обучение сотрудника за счет организации с индивидуальным наставником, признание и демонстрация его заслуг и выражение благодарности перед коллективом, также различные тренинги личностного и карьерного роста, корпоративные праздники для сплочения сотрудников и максимальная вовлеченность персонала в политику предприятия.

Как показывает практика, грамотное сочетание материальных и нематериальных методов повышение эффективности работы сотрудников позволяет грамотно распределять финансовые ресурсы организации. Эффективность данных методов существенно отличается в зависимости от вида деятельности организации и обязанностей сотрудников.

Применение современных методов мотивации сотрудников используют организации различной отрасли и сферы деятельности. Для наглядного примера рассмотрим организации отраслей экономики и АПК.

Работодатели бизнес-сферы используют такие методы как, страхование жизни, предоставление парковочных мест на территории организации, смартфоны для эффективности работы, сертификаты на посещение фитнеса/йоги/бассейна и др., скидки на продукты и услуги компании, корпоративный детский сад. В сфере нематериальной мотивации широко применяют; горизонтальный рост, гибкий график работы, обучение за рубежом, участие в принятии стратегических управленческих решений организации.

Теперь подробнее рассмотрим особенности мотивации персонала в агросекторе. Основными условиями эффективности мотивации сотрудников на предприятиях АПК являются: конкурсы профессионального мастерства с выплатами стимулирующих выплат и премий, корпоративные мероприятия, стимулирование работников предоставлением свободного времени, использование высокопрофессионального труда работников, благодаря инновационным проектам в агропромышленном комплексе, отсутствие равенства оплаты труда, высокий престиж и интерес к профессиям аграрного сектора со стороны государства. Возрождается большое желание у городских жителей переехать на село и работать на агропредприятиях.

Для повышения мотивации кадров необходимо использовать переобучение или повышение квалификации – это могут быть курсы, семинары и тренинги, также заочное обучение как среднетехническое, так и высшее образование.

Также широко используется такое стимулирование труда, как предоставление установленных организацией социальных льгот и услуг, выделение беспроцентного займа работнику в случае смерти супруга, родителей, детей в размере его полутора окладов с погашением займа в течение шести месяцев, бесплатное питание, медицинское обслуживание (заключение договоров с медицинскими учреждениями), предоставление жилья (заключение договоров на беспроцентную ссуду, организация отдыха (организация отдыха рабочих на базах отдыха, однодневные речные круизы и пр.), переподготовка и повышение квалификации работников и др.

Для желаемого высокого результата мотивации работников предприятия, применяемые работодателем, важно периодически оценивать эффективность этих методов. Необходимо проводить анализ методов мотивации, который должен состоять из таких направлений как, анализирование мотивации в настоящее время, оценивание эффективного стимулирования, разработка программ для устранения обнаруженных проблем, оценивание качества решений в сфере управления, а также контролирование использования данных методов мотивации.

Необходимо сохранять объективность при анализировании качественного состояния методов мотивации отдельно взятого сотрудника, которые оказывают влияние на результативность деятельности на предприятии. Здесь необходимо учитывать личные достижения работника с показателями его работы, а также провести оценку вклада в работу и успешного процветания организации.

Библиографический список

1. Жалибаев Ж. Управление человеческими ресурсами в условиях рынка / Ж. Жалибаев, Э. К. Дуйшонбиева // Известия ВУЗов Кыргызстана. 2017.
2. Пугачев В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М. : Юрайт, 2020. 402 с.
3. Мурашов М. В., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Совершенствование нематериальной мотивации организации // Молодежь и наука. 2019. № 5-6. С. 103.
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. Серебренникова М. С., Фатеева Н. Б., Алимарданова Н. А. Корпоративная культура как фактор мотивации // Аграрный вестник Урала. 2017. № 3 (157). С. 17.

ОЦЕНКА И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Assessment and improvement of the company's performance

И. В. Бурнатов, студент

А. А. Крохалев, старший преподаватель,

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

В статье разобрано понятие оценки эффективности предприятия, факторы продуктивности предприятия и условия повышения эффективности предприятия.

Ключевые слова: оценка эффективности, деятельность предприятия, эффективность предприятия, этапы создания эффективности.

Summary

The article deals with the concept of evaluating the efficiency of an enterprise, factors of enterprise productivity and conditions for improving the efficiency of an enterprise.

Keywords: efficiency assessment, enterprise activity, enterprise efficiency, stages of creating efficiency.

В процессе своей жизнедеятельности любое предприятие, если оно планирует долгосрочное существование, должно думать не только об оперативном планировании и текущем состоянии дел в предприятия, но и серьезно задумываться дальнейших путях развития, создавать новые стратегии и пути развития и эффективно их реализовывать.

Разберем понятие оценки эффективности предприятия.

Оценка эффективности предприятия – это процедура, которая проводится с целью определения стоимости бизнеса (компании) или его долей. К такому мероприятию прибегают в разных случаях, поэтому вопрос о необходимости оценки эффективности деятельности компании встает перед ее управляющими периодически [1].

Оценка эффективности деятельности предприятия помогает предпринимателю определить границы соотношения достигнутых компанией результатов и необходимых для этого затрат. На основе этого анализа выбирается наилучший способ увеличения эффективности [2].

По сути, эффективность работы любой организации – это экономика деятельности. Чем больше доход при минимальных затратах – тем выше считается эффективность. Но это еще не все, к этой, же категории относится еще несколько условий:

- рост темпа производства;
- минимизация выбросов в окружающую среду;
- повышение количества и скорости производства.

Кроме этого существуют другие факторы, определяющие продуктивность и развитие предприятия. Эти пункты позволяют понять, насколько высока рентабельность того или иного производства. К ним относится:

- результативность производства по новым технологиям;
- рост финансового оборота при выпуске новой продукции;
- возможность экономии различных ресурсов, используемых организацией [3].

Экономическая эффективность необходимо рассматривать с нескольких позиций: планирования объемов производства, формирования издержек, прибыли, цены и ассортимента, оценивания конкурентоспособности продукции и инвестиционной привлекательности организации. Суть проблемы повышения эффективности работы компании, заключается в повышении экономической результативности на единицу затрат в процессе использования имеющихся ресурсов. Для того чтобы добиться максимальной результативности функционирования предприятия, необходимо рассмотреть возможность более эффективного использования его основных фондов, роста коэффициента оборачиваемости оборотных средств и производительности труда. От эффективности использования основных фондов зависят важные показатели деятельности фирмы, такие как: финансовое положение, конкурентоспособность на рынке. В современных условиях рыночных отношений, проблема повышения эффективности использования основных фондов занимает центральное место в деятельности предприятий любой формы собственности. Имея ясное представление о роли основных фондов в производственном процессе, факторах, влияющих на использование основных фондов, можно выявить методы, направления, при помощи которых повышается эффективность использования основных фондов и производственных мощностей предприятия, обеспечивающая снижение издержек производства и рост производительности труда.

Как правило, стремясь повысить качественный рост производства, руководство делает упор на финансовую сторону дела. Это не всегда приносит результат, поскольку, такой подход может навредить обороту поставляемых товаров или услуг. В таком случае получается обратный результат, который очень сложно изменить в будущем.

Повышение эффективности деятельности предприятия считается действительно продуктивным при следующих условиях:

- Прочная конкурентоспособность. Когда полученные вами результаты значительно выше, чем у ваших конкурентов на рынке.
- Рост показателей финансовой стороны повышается значительно быстрее, нежели у аналогичных предприятий и фирм.
- Образуется достаточное количество незадействованных ресурсов, которые можно вложить в обновления и изменения внутри организации.

Развитие и соответствие запросам потребителей – важнейшая сторона в работе любой организации. Пока ваш уровень не будет полностью соответствовать современным требованиям, эффективность работы предприятия остается на нейтральном уровне. Важно, чтобы каждый отдел трудился на высокий результат. Только в этом случае вы сможете достигать действительно высоких целей.

Этапы создания повышения эффективности

Каждая организация должна выбирать правильный путь развития, сугубо индивидуальный для любой фирмы. Можно выделить только несколько основных правил, применимых к любой из них.

Снижение затрат, не отражающееся на качестве производства. Многие управленцы решают этот вопрос путем сокращения штата или закупкой более дешевых материалов. В этом случае стоит обращать внимание на то, что может значительно упасть скорость, и работа организации потеряет прибыль.

Модернизация и автоматизация рабочего процесса. Это стоит делать только после детального анализа производительности. Хозяйственный и производственный отделы чаще всего нуждаются в таких обновлениях.

Поиск новых путей организации управленческих моментов. Обновление на уровне руководства поможет привнести свежие идеи и новые силы для реализации прибыльных проектов.

Правильный маркетинг. Реклама играет важную роль в повышении финансового оборота компании. Правильно проработанная схема привлечения клиентов способна принести большой доход при сравнительно низких затратах [4].

Библиографический список

1. Оценка эффективности деятельности предприятия [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://blog.iteam.ru/otsenka-effektivnosti-deyatelnosti-predpriyatiya/>.
2. Методы оценки и пути повышения эффективности деятельности предприятий [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://schetuchet.ru/metody-ocenki-i-puti-povysheniya-effektivnosti-deyatelnosti-predpriyatij/>.

3. Панфиль Л. А., Муртазина Е. Э. Оценка эффективности деятельности предприятия // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. № 6-4. С. 753-756.

4. Повышение эффективности предприятия [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mygenetics.ru/blog/produktivnost/povyshenie-effektivnosti-predpriyatiya/>.

**ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ:
ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ**

Documentation support of management: electronic document management

Д. А. Власова, студент

Рецензент: **Н. Б. Фатеева**, старший преподаватель

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

Статья посвящена электронному документообороту. Как использовалось документационное обеспечения управления раньше и сейчас, сравнение было проведено на основе трудовой книжки. Методом исследования является анализ имеющихся печатных и Интернет-ресурсов на тему электронного документооборота. Было проведено сравнение и сопоставление бумажных трудовых книжек и электронных, выявлены плюсы и минусы электронного носителя.

Ключевые слова: документооборот, трудовая книжка, документы.

Summary

The article is devoted to electronic document management. As the management documentation was used before and now, the comparison was made on the basis of the work book. The research method is the analysis of available printed and Internet resources on the topic of electronic document management. A comparison and comparison of paper work books and electronic ones was carried out, the pros and cons of an electronic medium were revealed.

Keywords: workflow, work book, documents.

В связи с цифровизацией, а также с развитием цифровых технологий, электронный документооборот плотно входит в жизнь каждого человека. Связи с этим и видоизменяются документы, переходя с бумажных носителей на электронные.

Делопроизводство само по себе специфическое дело, которое занимается процессами документирования, то есть составления, оформления, хранения и обработки. С приходом новых технологий оно не поменяло свой функционал. Но стало быстрее и качественнее работать.

Процессы делопроизводства регулирует законодательство, системы стандартов, нормативно-правовые акты и так далее. Они определяют и устанавливают требования к:

- единому содержанию документов (например, к актам, служебным запискам, приказам);

- оформлению формуляров;
- единой технологии процесса от создания до утилизации;
- а также к автоматизации и оптимизации процесса работы с документами.

Нормативные акты делятся на три группы, в них работают свои основные законы.

К первой группе относят федеральные нормативные акты, основным закон которого является-Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации». Он устанавливает правовой режим документирования информации. И Федеральный закон от 22 октября 2004 г. № 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации», который регулирует отношения в сфере организации хранения и учета.

Ко второй группе относят государственные стандарты, которые действуют в отраслях экономических отраслях. Основные требования к содержанию, заполнению реквизитов и их наличие. Реквизиты показаны в ГОСТ Р 7.0.97-2016, действующий с 1 июля 2018 года.

Третья группа – примерные и типовые инструкции. Они носят в основном локальный характер и разрабатываются с учетом требований Примерной инструкцией по делопроизводству.

Все больше документов принимают электронный вид, что помогает человеку, ведь он может потерять бумажный носитель или произойти человеческий фактор, а также может случиться чрезвычайная ситуация.

Вопросы о необходимости перехода на электронные документы поднимаются уже давно. Что-то уже успели перевести в цифровой вариант, а кто-то только планируют. Многие предприятия уже перешли или еще внедряют системы электронного документооборота. Эту необходимость видят по-разному, например, в повышенной эффективности работы специалистов.

Электронный документооборот представляет собой совокупность процессов в работе с документами, представленные в электронном формате без использования бумаги.

Подобные технологии проникли и в сферу трудовых отношений. Для оптимизации работы кадрового документооборота и взаимодействия с трудовой инспекцией.

Изменения уже коснулись трудовых книжек. Они содержат информацию о трудоустройстве гражданина, являются персональным документом, непосредственно на бумажном носителе. Но вышли федеральные законы от 16.12.2019 N 436-ФЗ и N 439-ФЗ, которые вводят обязательное формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, что станет заменой классической

трудовой книжке. С 1 января 2020 года в России ввели это новшество, и оно затронуло как работодателей, так и работников.

Переход был на добровольной основе и оставлял право сохранить в рабочем виде бумажный носитель. Под исключения попали ряд граждан, а именно те, кто в первый раз устраивался на работу с 2021 года. У них все сведения сразу вводились в электронный документ.

Электронная трудовая книжка сохранит весь перечень сведений, которые есть в бумажном варианте, то есть:

- Ф.И.О. работника;
- место работы;
- период работы;
- должность (специальность и профессию);
- квалификацию (класс, категорию, разряд);
- все даты, а именно приема, увольнения или перевода на другую работу;
- основания для прекращения трудового договора.

Отличие есть только в том, что в электронном документе не будет возможности отражать сведения о наградах работника, но эта поправка проходит стадию обсуждения.

Если работнику понадобится бумажная выписка из электронной трудовой книжки, то ее можно будет получить, обратившись в отделения МФЦ или пенсионный фонд, а также непосредственно у работодателя.

Работодатель должен был предупредить работника о возможности перехода на электронную трудовую книжку, при необходимости обеспечить изменения локальных нормативных актов, подготовку и обсуждения изменений в соглашения и коллективные договоры.

В подобном переходе есть как положительные, так и отрицательные стороны. К положительному можно отнести:

1. Невозможно потерять или упустить какие-либо данные.
2. Быстрый доступ к своему документу.
3. Уменьшает риск махинаций со стороны недобросовестных работников и работодателей, так как не придется ждать заполнения бумажной трудовой.
4. Сокращение работы у кадровых работников, ведь им больше не придется выполнять двойную работу, занося информацию на бумажный и электронный носитель.

Главными минусами являются:

1. Опасения граждан об утечки информации и риск исчезновения их данных.
2. Ошибочный перенос данных.
3. Отсутствие Интернет доступа по какой-либо причине.

4. Дополнительные расходы работодателя.

Как выглядит электронная трудовая книжка можно увидеть в Приказе Минтруда России «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек», по состоянию на 11.01.2021. В этом документе можно ознакомиться с формами трудовой книжки, соответственно с ведением и их хранением. Узнать общие положения и уточнения по заполнению. А также в пояснительной записке к проекту приказа можно узнать следующие сведения, что по информации, представленной Пенсионным фондом РФ, по состоянию на 29 декабря 2020 года из 58,1 миллиона человек более 34,8 россиян продолжили вести бумажную трудовую книжку, а 5 миллионов граждан решили перейти на электронную. Это можно объяснить тем, что люди не готовы доверить свои данные электронным архивам или же не умением пользоваться современной техникой (в основном актуально к более старшему слою населения).

Таким образом, используя новые технологии, мы оптимизируем повседневную жизнь. Электронный документооборот помогает как работнику, так и работодателю в некоторых аспектах работы с документами. Электронные архивы не занимают много физического места, накопленные бумажные архивы оперативно перенесут в электронный вид и с соблюдением всех нюансов позволяют быстро узнать все свои данные в одном месте. В связи с этим риск потери документов в результате пожара, наводнения или других ЧС, а также других обстоятельств снижается. Однако отказаться от бумаги до конца пока нельзя, потому что юридической формой документа считается бумажная версия документа.

Библиографический список

1. Электронные трудовые книжки // Консультант Плюс [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/news/47/>.
2. Что такое ЭДО: основные понятия // wiseadvice [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://wiseadvice-it.ru/o-kompanii/blog/articles/chto-takoe-edo>.
3. Электронный документооборот // yookassa.ru [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://yookassa.ru/recipes/razvitie-biznesa/elektronnyi-dokumentoborot/>.
4. Электронная трудовая книжка- внедрение цифровых технологий в сферу трудовых отношений // przrf.ru [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.pzrf.ru/faq/detail/list/Elektronnaya-trudovaya-knizhka-vnedrenie-tcifrovyh/>.
5. Делопроизводство в современной России // sekretariat.ru [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.sekretariat.ru/article/211314-deloproizvodstvo-v-sovremennoy-rossii-19-m7>.
6. Проект приказа Минтруда России «Об утверждении формы...» // consultant.ru [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PNPA&n=66617#05878366701659912>.

7. Выбор между бумажной и электронной трудовой книжкой // pfr.gov.ru [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://pfr.gov.ru/branches/kchr/news~2019/12/09/195502>.

8. Электронная трудовая книжка // 1c-ant.ru [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://1c-ant.ru/about/article/etk/>.

9. Переход на электронные трудовые книжки // school.kontur.ru [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://school.kontur.ru/publications/1695>.

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ КОНФЛИКТЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Production conflicts and solutions in the enterprise

К. В. Граматчикова, студент,

Н. Б. Фатеева, старший преподаватель

Л. Н. Петрова, старший преподаватель

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

Принято считать, что в управлении персоналом главными задачами и проблемами являются набор, подбор, распределение и адаптация кадров, но это далеко не единственные проблемы, с которыми сталкиваются руководители и HR-менеджеры.

Конфликтные ситуации между работниками организации несут за собой плохие последствия, ведь не только конфликтующие стороны испытывают неприятные ощущения, но и весь персонал. Логично, что в условиях стресса и тревоги у людей снижается производительность труда, и именно эти ощущения испытывает персонал, когда в организации возникает конфликтная ситуация. За снижением производительности труда персонала идет снижение общего уровня организации, именно такие последствия можно понести из-за конфликтов, поэтому эта тема является актуальной.

Ключевые слова: организация, управление, менеджер, руководитель, конфликт, конфликтная ситуация, персонал, межличностный конфликт, конфликтные инновации.

Summary

It is generally accepted that the main tasks and problems in personnel management are recruitment, selection, distribution and adaptation of personnel, but these are far from the only problems that managers and HR managers face.

Conflict situations between employees of the organization have bad consequences, because not only the conflicting parties experience unpleasant sensations, but also the entire staff. It is logical that under conditions of stress and anxiety, people's productivity decreases, and it is these feelings that the personnel experience when a conflict situation arises in the organization. A decrease in the productivity of personnel is followed by a decrease in the general level of the organization, it is precisely such consequences that can be incurred due to conflicts, therefore this topic is relevant.

Keywords: organization, management, manager, head, conflict, conflict situation, personnel, interpersonal conflict, conflict innovations.

Зачастую основными условиями конфликтной ситуации служат недопонимание, разногласие и противоречие, в жизни каждого человека случаются кон-

фликты и это неизбежно, даже если он всеми силами пытается избежать этого. Именно поэтому важно сделать так, чтобы в случае конфликта можно было избежать каких-либо потерь со стороны организации. Каждый руководитель и HR-менеджер должен уметь адаптироваться под различные обстоятельства и иметь решение сложившихся ситуаций.

Конфликт (от лат. *conflictus* – столкновение) – столкновение сторон, мнений, сил, перерастание конфликтной ситуации в открытое столкновение; борьба за ценности и претензии на определенный статус, власть, ресурсы, в которой целями являются нейтрализация, нанесение ущерба или уничтожение соперника.

Конфликтная ситуация – противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, стремление к противоположным целям, использование различных средств для их достижения, несовпадение интересов, желаний.

У нас есть ситуация, которую участники процесса воспринимают как конфликт, есть некий объект конфликта, который не может быть разделен между участниками конфликта, и есть желание участников развить конфликт, дабы достичь свои цели. Все перечисленное является признаками конфликта. При всем этом, необходимо умение различать конфликт, он может быть способ достижения какой-то цели или результата, либо же конфликтом, ради удовлетворения потребности в конфликте.

Изучить конфликт можно несколькими способами: следить за изменениями отдельных этапов и стадий конфликтного процесса; отталкиваться от субъективности, как человек может сгладить и предотвратить конфликт между участниками процесса.

Как влияют плохие условия труда на персонал? Конечно же, негативно. У сотрудника снижается производительность труда. И как раз-таки конфликт является одним из плохих условий труда персонала, ведь при плохих условиях персонал испытывает стресс и напряжение, и не может выполнять свои функциональные обязанности нормально. Из-за всего этого, небольшой конфликт между двумя сотрудниками может перейти в самую настоящую войну по всей организации.

Причины конфликтов в организации:

1. Отказ от привычных методов управления и применение новых, это может вызвать протесты некоторых сотрудников, так как они не хотят или не могут приспособиться к новым методам.

2. Разная квалификация сотрудников может вызвать разногласия в принятии рабочих вопросов, также взаимонепонимание, злобу, а в следствие и личную неприязнь между участниками процесса.

3. Неспособность или нежелание руководителя сблизиться с неформальными лидерами.

4. Плохо организованное распределение прав, обязанностей, ответственности и заработной платы между структурными подразделениями.

Заработная плата является одним из основных признаков внимания сотрудников. Задержка, невыплата заработной платы или другие проблемы, связанные с ней, могут привести к серьезным конфликтам. Так как начисление заработной платы идет непосредственно через руководителя, конфликты на этой почве являются следствием его ошибки. Самые частые ошибки руководителя – это недооценка или же напротив, переоценка сотрудника.

Если говорить о недооценке сотрудника, то типичными ошибками руководителя можно назвать: личная неприязнь руководителя к сотруднику; применение завышенных требований для преднамеренного или непреднамеренного наказания, в виде штрафа; придирчивость, из-за плохой репутации сотрудника.

Типичные ошибки руководителя при переоценке сотрудника: оценка сотрудника не по трудовой деятельности, а по внешним критериям (внешность, характер); сравнение предыдущего сотрудника, который ранее занимал должность и плохо выполнял свои обязанности и нового, который лучше справляется со своими обязанностями; переоценка из-за хорошей репутации сотрудника.

Не стоит преуменьшать риск конфликтной ситуации из-за переоценки сотрудника, ведь это может привести к ущемлению других сотрудников.

Инновации. Немного неожиданно, но они также являются причинами конфликта. Люди привыкли делать хорошо отточенные действия, привыкли делать то, что у них получается хорошо или хотя бы приемлемо. Внедрение новшеств означает отказ от старого, то есть, привычного. Естественно, есть сотрудники, которые сопротивляются чему-то новому, а это ведет к конфликтам.

Межгрупповые конфликты. Чаше всего, межгрупповые конфликты зависят от структурных подразделений, специализации по основным направлениям деятельности организации.

Группы не могут взаимодействовать: одна с одним или несколькими, иногда член одной группы взаимодействует с членом другой, и оба действуют как представители своих групп.

Группам необходимо взаимодействовать, чтобы обмениваться информацией и материалами, необходимость для группы быть в курсе работы другой или участвовать в ее деятельности, совместно решать проблемы, принимать решения или участвовать в производственном процессе, соревнование за ресурсы или престиж.

Межгрупповые конфликты могут возникнуть из-за нехватки ресурсов (денежных, информационных и т.д.); разные цели, достижение цели одной из групп часто противоречит цели другой; взаимозависимость, как часто бывает в организациях, работа одного структурного подразделения зависит от другого, и требуется быстрый отклик от подразделений, если это условие не соблюдается, то вероятность конфликта высока.

Межличностные конфликты. Межличностные конфликты в организации – это одни из наиболее распространенных социальных конфликтов, возникающие в трудовом коллективе, обуславливающиеся особенностями производственного процесса, конкретной ситуацией, а также напряженностью и спецификой взаимоотношений между отдельными членами коллектива.

Причинами межличностного конфликта могут являться: недостаточно хорошие и доверительные отношения между руководителем и подчиненными; отсутствие доверительных отношений и сплоченности в коллективе; плохой социально-психологический климат в организации и т.д. На самом деле, причин очень много, буквально, любая ситуация может стать причиной конфликта, главное, уметь вовремя его разрешить или сгладить.

Решение конфликта. При решении конфликтных вопросов следует в первую очередь руководствоваться интересами организациями, создавать нормальный психологический климат, атмосферу товарищества, взаимного уважения и взаимопомощи, помогать каждому сотруднику не только в рабочих вопросах.

При выборе помощников, следует придерживаться и мнения коллектива, которого они могли бы воспринимать, как неформального лидера, ведь от этого зависит психологическое состояние и настроение персонала, что повысит продуктивность и эффективность работы, завоеует благосклонность всей группы, и как результат – создаст жизнеспособный и сплоченный коллектив. Но, при выборе неформального лидера, стоит учитывать умение опираться не только на теоретическую базу, но также на определение и использование черт характера персонала в интересах дела. Интуитивный подход часто приводит к ошибкам, заблуждениям и недопониманию в отношениях с коллегами, обиде, недоверию, незаинтересованности в деле, депрессии и т.д. Все это негативно сказывается на жизни человека, его тонусе, отношении к делу. Поэтому данные действия являются крайне эффективными:

- постоянное наблюдение за отношениями в коллективе (при этом, стоит учитывать, что у всех разные мнения, взгляды, подходы, характеры);
- применение индивидуальных подходов к каждому сотруднику;
- хотя невозможно предоставить готовые рецепты на все жизненные и рабочие ситуации, можно использовать методы изучения индивидуально-

психологических характеристик людей, описанные во многих пособиях и разработках (анализ документов, разговоров, наблюдений, обобщение информации о людях). другие используют психологические тесты и т.д.);

- повысить эффективность совместной работы с учетом наличия неформальных групп, возможности более легко влиять на человека через его ближайшее окружение, чем на него лично, формировать положительное влияние неформальных лидеров на конкретного человека и коллектив как на весь;

- цель деятельности лидера – не исключить конфликты, а сделать их продуктивными, предотвратить застой в индивидуальной или групповой жизни и стимулировать их движение к прогрессу, избавиться от эмоционального напряжения и разочарования, а также обеспечить комфортное мирное сосуществование.

Известны следующие положительные меры по устранению причин конфликтов:

- улучшение организации работы, ее целенаправленности, слаженности, легкости и производительности;

- повышение морального удовлетворения, обеспечение персонала ресурсами и общественно необходимым признанием;

- устранение психологических барьеров между конфликтующими с установлением между ними взаимопонимания;

- неукоснительное соблюдение и действия начальника в соответствии с трудовым законодательством;

- исключение из удовлетворения необоснованных субъективных претензий одной из сторон с учетом психологической точки зрения сотрудников, их заинтересованности и способности выполнять работу, уровня их эмоционального состояния, отношения к социальным ценностям и т.д.

Заключение

Учитывая все вышесказанное, мы все можем заключить, что конфликт однозначно снижает производительность труда человека и общую продуктивность всего персонала.

Если сотрудник находится в здоровом психологическом климате на рабочем месте, то повышается производительность труда, сотрудник старается выполнить свою работу намного качественнее. Лидеры, которые надеются использовать межгрупповой и межличностный конфликт для «усиления» команды и «повышения производительности» сотрудников, ошибаются и только навредят своей организации.

В общем и целом, главный вывод в том, чтобы руководители проявляли достаточное внимание отношениям внутри организации, ведь конфликты могут нести за собой разрушительные последствия для организации.

Библиографический список

1. Волков Б. С., Волкова Н. В. Конфликтология : учебное пособие для студентов высших учебных заведений. М. : Академический Проект, 2020.
2. Журавлева Н. А. Ценностные факторы управленческой деятельности: социально-психологический анализ // Человек и современный мир . 2018. № 7.
3. Скрипка Е. В. Производственные конфликты и эффективность работы: причины и решения // Бизнес-образование в экономике знаний. 2015. № 1.
4. Красностанова М. В., Кашпур А. К., Попова В. Г., Груздева Е. В. Инновации в управлении персоналом: теория и практика применения // Креативная экономика. 2016. № 2.
5. Широкова О. В., Кадильникова Л. В., Макаров И. Н. Социальное партнерство как механизм регулирования социально-трудовых отношений на российских предприятиях // Российское предпринимательство. 2016. № 23.
6. Чувашова Н. И. Социология конфликта : учебное пособие // Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова.

ЦИФРОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Digital competencies of teachers of higher educational institutions

Д. Д. Зарубина, студент

Н. Б. Фатеева, старший преподаватель

Л. Н. Петрова, старший преподаватель

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

Сегодня, как никогда актуальны цифровые технологии и цифровые компетенции в работе преподавателей высших учебных заведений. В связи с переходом на дистанционный режим обучения, как педагогам, так и студентам пришлось привыкать к новым формам освоения материала для изучения образовательных дисциплин.

Ключевые слова: цифровые компетенции, преподаватели, высшее учебное заведение, дистанционный режим, студенты, обучение.

Summary

Today, digital technologies and digital competencies are more relevant than ever in the work of teachers of higher education institution. In connection with the transition to distance learning, both teachers and students had to get used to new forms of mastering the material for studying educational disciplines.

Keywords: digital competencies, teachers, higher education institution, remote mode, students, study.

В недавнее время большинство педагогов осуществляли работу в интернете по мере своих знаний и возможностей. Но ситуация с коронавирусом оказала мощный толчок в изменении образования и переход на новый уровень обучения. Многим преподавателям пришлось начать свое обучение с информационными технологиями почти с нуля, осваивая не только их, но и цифровые компетенции. Работа с цифровыми компетенциями представляет собой работу не только в новой среде, но и взаимодействие со студентами, коллегами и другими лицами, которые так или иначе вовлечены в образовательный процесс.

Цифровая компетентность – одна из новых компетенций, которая включает навыки, связанные с технологиями. Данное определение предполагает способность человека эффективно выполнять задачи в цифровой среде. Цифровая означает информацию, которая представлена на цифровых устройствах, к которым, например, относится компьютер. Компетентность включает в себя способность

читать, интерпретировать, воспроизводить данные с помощью мультимедиа, а также оценивать и применять новые знания, полученные из цифровой среды.

На данный момент существует несколько форматов дистанционного образования: синхронный и асинхронный.

Синхронное обучение – это форма, при которой преподаватель и студенты одновременно вовлечены в учебный процесс. Иначе все находятся в некотором виртуальном пространстве и обмениваются подготовленным материалом. Положительной стороной данного формата обучения является, то, что участники могут влиять на происходящее и получать обратную связь от преподавателя, задавать свои вопросы и получать на них ответы. Отрицательная сторона данной формы обучения: проблемы с интернетом у участников конференции, оснащенность нужной техникой, недостаточное количество времени, так как иногда нужно дожидаться остальных, чтобы преподаватель смог рассказать подготовленную информацию.

Платформы, на которых можно осуществлять данный вид обучения: Skype, Zoom, BigBlueButton, Microsoft Teams и т.д.

Асинхронное обучение – это форма, при которой взаимодействие преподавателя со студентами продолжается после проведения онлайн – занятий. Это могут быть записанные лекции, презентации, проверочные тесты, практические задания и многое другое для более полного освоения и закрепления полученных знаний. Преподаватель готовит и структурирует материал для изучения, далее студенты получают доступ и в течении указанного срока предоставляют выполненные задания.

Платформы, на которых можно осуществлять данное обучение: почта, платформа Moodle, GetCourse, iSpring и другие, которые может закупить учебное заведение.

В ходе работы с различными программами, направленными на обучение студентов, каждый педагог должен обладать определенными компетенциями.

1. Оперативно организовывать лекции и практические занятия на онлайн-платформе

Включает в себя поиск и работу с информацией, который представляет собой процесс выявления среди множества документов, текстов, той информации, которая отвечает данному запросу. В настоящее время большинство педагогов уже давно сформировали навыки поиска, определения и анализа нужной информации. Однако у некоторых преподавателей остаются проблемы с созданием цифрового контента, который влияет на подачу материала в целом.

2. Безопасность в интернете

Информационная безопасность в первую очередь – это процесс обеспечения конфиденциальности, целостности, которая защищает от сбоев, ведущих к потере информации, а также защита от неавторизованного создания или уничтожения данных и доступности информации. Педагоги обязаны научиться соблюдать и обеспечивать безопасность своей информации в сети.

3. Управление информацией и данными

Важно не только обеспечивать безопасность своей информации, но и правильно хранить, и управлять ей. Нужно уметь предоставить доступ к информации через различные каналы определённым пользователям, необходимой для ознакомления и выполнения заданий.

4. Организация обучения в цифровой среде

Онлайн-образование – это совершенно новый формат работы со студентами, которому нужно обучаться. Подготавливать материалы понятные и доступные для всех студентов, использовать различные методы подачи информации, для более полного понимания и усвоения. Автоматизировать процесс контроля успеваемости, применять методы и технологии, которые сокращают время на проверку заданий студентов. Уметь успешно применять дистанционные и очные методы образования. Пройденный материал и усвоенные знания, нужно закреплять различными заданиями, тренингами и кейсами. Уметь организовать обучение не только онлайн, выкладывать свои лекции в печатном и онлайн-видеоформате.

5. Кооперация в цифровой среде

Коллективная работа – один из залогов успеха в эффективном обучении. Поэтому учителям необходимо осваивать цифровые инструменты совместной работы, использовать различные цифровые средства, которые позволяют взаимодействовать не только со студентами, но и с коллегами.

6. Коммуникация в цифровой среде

Коммуникация не менее важна для обучения в интернете. Уметь правильно взаимодействовать и использовать несколько функций внутри одного и того же приложения, уметь быстро переключаться, для некоторых педагогов является проблемой. Уметь быстро и грамотно собирать обратную связь, анализировать. Поддерживать активность и вовлеченность среди студентов в процессе данного обучения.

7. Саморазвитие и самообучение

Постоянное саморазвитие, обучение, повышение квалификации, освоение новых навыков и компетенций, это актуальные требования к любому современному специалисту.

Важно уметь не только преподносить свой подготовленный материал, но и оценивать, размышлять, анализировать и извлекать уроки из своих действий и совершенствовать их. Данный процесс обучения на собственном опыте, позволяет постоянно саморазвиваться.

Недавний опыт показал, что в нынешних условиях педагогам необходимо максимально быстро уметь перестраиваться, учиться, извлекать новую информацию, овладевать новыми, современными технологиями, новыми инструментами обучения, эффективно внедрять их в ежедневную работу.

А самое главное – это непрерывно обучаться и самообучаться, чтобы получать новые знания для успешной работы.

Библиографический список

1. Берман Н. Д. К вопросу о цифровой грамотности // Современные исследования социальных проблем. 2017. № 6-2.
2. Дьяконова Е. А. Цифровизация образования как основа подготовки учителя XXI века: проблемы и решения // Вестник Армавирского государственного педагогического университета. 2019. № 2. С. 24-35.
3. Кучмаева О. В., Ростовская Т. К., Рязанцев С. В. Вызовы цифрового будущего и устойчивое развитие России. Социально-политическое положение и демографическая ситуация в 2017-2018 годах. М. : ИСПИ РАН, 2018.
4. Ханипова А. П., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Цифровизация HR для удовлетворения потребностей сотрудников организации // Агропромышленный комплекс: стратегия развития : материалы Международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение сельского хозяйства», посвященной 80-летию Уральского государственного аграрного университета. Екатеринбург, 2020. С. 457-462.
5. Чупина И. П., Симачкова Н. Н., Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Цифровизация процессов формирования человеческих ресурсов в HR-менеджменте // Московский экономический журнал. 2020. № 10. С. 54.

СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

The essence and importance of financial stability in the enterprise

А. С. Карасев, студент

А. В. Ручкин, доцент

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

Основой выживаемости и конкурентоспособности предприятия в условиях современного рынка является его стабильная финансово – хозяйственная деятельность. В связи с этим становится актуальна проблема обеспечения финансовой устойчивости предприятия.

Ключевые слова: финансовая устойчивость предприятия, стабильное финансовое положение, абсолютная стабильность, нормальная стабильность, неустойчивое положение, кредиты, самокоррекция, запасы, финансовый анализ, платежеспособность, банкротства, гиперинфляция.

Summary

The enterprise's stable financial and economic activities are based on the survival and competitiveness of an enterprise in a modern market is. In this regard, the problem of ensuring the financial stability of the enterprise becomes urgent.

Keywords: financial stability of the enterprise, stable financial position, absolute stability, normal stability, unstable position, loans, self-correction, stocks, financial analysis, solvency, bankruptcy, hyperinflation.

Финансовая стабильность является основной составляющей общей стабильности организации, так как является характерным показателем стабильного превышения доходов над расходами. Платежеспособность и финансовая устойчивость – это две взаимосвязанные категории. Неплатежеспособное предприятие не может быть финансово стабильным, а финансово стабильное предприятие должно быть платежеспособным. Изучение экономической литературы показало, что в отечественной теории и практике до сих пор не сложился единый подход ни к определению понятия «финансовая устойчивость», ни к методам анализа.

Финансовая устойчивость предприятия – это способность хозяйствующего субъекта функционировать и развиваться, поддерживать баланс своих активов и обязательств в изменяющихся внутренних и внешних условиях. Стабильное

финансовое положение достигается при достаточном собственном капитале, хорошем качестве активов, достаточном уровне прибыльности и стабильном доходе. Для обеспечения финансовой стабильности компания должна иметь гибкую структуру капитала, уметь организовать его движение таким образом, чтобы обеспечить постоянное превышение доходов над расходами для поддержания платежеспособности и создания условий для самофинансирования. Финансовое состояние, стабильность и устойчивость предприятия зависят от его производственной, коммерческой и финансовой деятельности.

Типы устойчивости

Рассматриваемый показатель классифицируется по степени устойчивости. Она может быть абсолютной, средней или кризисной. В зависимости от типа устойчивости компания определяет, как повысить эффективность своей деятельности.

Абсолютная устойчивость

Абсолютная стабильность может быть установлена, если размер МПЗ превышает размер собственного оборотного капитала, а также банковских кредитов на эти величины. В то же время кредиты на отгруженную продукцию и кредиторскую задолженность кредитуются банковским учреждением при учете кредитования. Расходы покрываются в этом случае за счет собственных оборотных средств. Рассматриваемый уровень стабильности характеризуется повышенной платежеспособностью. Компания независима от кредиторов.

Абсолютная стабильность – явление редкое, особенно в странах СНГ. Он удовлетворяет следующему условию:

Запасы < собственный оборотный капитал

Соотношение показывает, что запасы полностью покрыты SOS. Это означает, что компания полностью независима от сторонних кредиторов.

Абсолютный показатель устойчивости не всегда является положительным явлением. Иногда это означает, что компания не хочет искать эффективные внешние источники финансирования.

Нормальная стабильность

Нормальная стабильность может быть установлена, если показатели размера материально-производственных ресурсов и размера собственных оборотных средств/кредитов идентичны. При этом учитывается задолженность кредитора, которая зачитывается банковским учреждением при кредитовании. Расходы компании покрываются за счет собственных оборотных средств и долгосрочных кредитов. Предприятие с таким показателем стабильности характеризуется стандартной платежеспособностью, эффективной производственной деятельно-

стью. Это условие гарантирует платежеспособность. Нормальная стабильность соответствует этому условию:

Запасы = средства компании + заемные средства

Это положение указывает на то, что компания использует различные источники финансирования для покрытия своих расходов. Используются как собственные, так и заемные средства.

Неустойчивое положение

Неустойчивое положение говорит о том, что платежеспособность компании нарушена. В то же время можно обеспечить идентичность между имеющимися средствами и обязательствами. Для этого можно использовать источники финансирования, которые позволят снизить напряженное финансовое состояние. Например, можно взять кредит на увеличение объема оборотных средств, использовать сберегательные фонды. Расходы покрываются за счет собственных оборотных средств, а также долгосрочных (со сроком погашения один год) и краткосрочных (до года) кредитов.

Компания с нестабильным положением характеризуется недостаточной платежеспособностью, привлечением средств от кредиторов. Тем не менее, все еще есть шанс на улучшение. Товарно-материальные запасы удовлетворяют следующему условию:

Запасы = собственные средства + заемные средства + источники, снижающие финансовую напряженность

Источники, снижающие напряженность, включают:

- Кредиты.
- Фонды экономического стимулирования.
- Резервы денежных средств.
- Временно свободные средства.

Наличие нестабильности является приемлемым параметром, если объем кредитов и займов не превышает общей стоимости производственных запасов.

Кризисное положение

Кризисное положение позволяет установить повышенный риск банкротства. В этом случае размер МПЗ превышает размер ссуд и кредитов. Расходы могут быть покрыты из различных источников. Кризис означает, что компания неплатежеспособна и близка к банкротству.

Основной характеристикой КП является невозможность покрыть долги компании долгами должников и ценными бумагами. Рассмотрим состояние кризиса:

Запасы > оборотный капитал компании + заемные средства

В условиях кризиса имеет смысл оптимизировать структуру обязательств и снизить затраты.

Одной из основных задач управления финансовой стабильностью компании является изучение показателей, отражающих ее платежеспособность, ликвидность и финансовую устойчивость.

Существует множество определений финансовой устойчивости. Что объединяет большинство из них, так это то, что финансовая стабильность заключается в отсутствии общесистемных эпизодов, в которых финансовая система не функционирует (кризисы). Речь также идет об устойчивости финансовых систем к стрессам. Финансовая устойчивость характеризуется способностью предприятия финансировать свою деятельность как за счет собственных, так и за счет заемных средств.

Согласно определению В. В. Ковалева, платежеспособность – это наличие на предприятии денежных средств и их эквивалентов, достаточных для погашения кредиторской задолженности, требующей немедленного погашения. Поэтому основными признаками платежеспособности предприятия являются:

- 1) отсутствие просроченной кредиторской задолженности;
- 2) наличие достаточных денежных средств на текущем счете.

Если платежеспособность выступает как внешнее проявление финансового состояния организации, то финансовая устойчивость – это внутренняя сторона, отражающая баланс товарных и денежных потоков, расходов и доходов, средств и источников их формирования.

Финансовая устойчивость – это способность предприятия функционировать и развиваться, поддерживать баланс своих активов и обязательств в изменяющихся внутренних и внешних условиях, обеспечивая платежеспособность и инвестиционную привлекательность предприятия в пределах допустимого риска.

Стабильная финансовая система может эффективно распределять ресурсы, оценивать финансовые риски и управлять ими, поддерживать уровень занятости, близкий к естественному уровню экономики, и устранять относительные колебания цен на реальные или финансовые активы, которые повлияют на стабильность денежной массы или уровень занятости. Финансовая система находится в диапазоне стабильности, когда она рассеивает финансовые дисбалансы, возникающие эндогенно или в результате значительных неблагоприятных и непредвиденных событий. Что касается стабильности, то система будет поглощать шоки, в первую очередь за счет механизмов самокоррекции, предотвращая негативное влияние неблагоприятных событий на реальную экономику или другие финансовые системы. Финансовая стабильность имеет первостепенное значение для экономического роста, поскольку большинство операций в реальном секторе экономики осуществляются через финансовую систему.

Истинную ценность финансовой стабильности лучше всего иллюстрирует ее отсутствие в периоды финансовой нестабильности. В эти периоды банки неохотно финансируют прибыльные проекты, цены на активы чрезмерно отклоняются от их внутренней стоимости, а платежи могут не поступать вовремя. Значительная нестабильность может привести к банкротству, гиперинфляции или краху фондового рынка. Это может серьезно подорвать доверие к финансово-экономической системе. Многие деловые операции, которые совершаются каждый день, являются как бы «нарушителем спокойствия» определенного состояния финансовой стабильности, следствием перехода от одного типа стабильности к другому.

Знание пределов изменения источников средств для покрытия капитальных вложений в основной капитал или производственных затрат позволяет генерировать такие потоки хозяйственных операций, которые приводят к улучшению финансовой устойчивости организации, к ее повышению. В этой перспективе при изучении финансовой устойчивости определяется отдельное понятие «платежеспособность», которое не отождествляется с предыдущим. Платежеспособность здесь является неотъемлемой частью финансовой устойчивости, ее внешним признаком.

Финансовая устойчивость предприятия определяется соотношением стоимости собственных и заемных источников формирования запасов и стоимости самих запасов. Обеспечение резервов и затрат источниками формирования, а также эффективное использование финансовых ресурсов является сущностью финансовой устойчивости, в то время как платежеспособность является ее внешним проявлением, – говорит Т. И. Григорьева.

Недостаточная финансовая устойчивость может привести к неплатежеспособности организаций, нехватке средств для финансирования текущей или инвестиционной деятельности, банкротству и чрезмерному будет препятствовать развитию, что приведет к появлению избыточных резервов и резервов, увеличит время оборота капитала, снизит прибыль.

Финансовый анализ позволяет обосновать параметры такой устойчивости. Однако такой анализ не только позволяет судить о текущем положении компании, но и служит основой, необходимой предпосылкой для выработки стратегических решений, определяющих перспективы развития компании. При проведении анализа важно определить рациональность существующего соотношения долга к собственному капиталу, поскольку каждый вид финансирования имеет свои преимущества и недостатки, которые следует тщательно учитывать.

Библиографический список

1. Григорьева Т. И. Финансовый анализ для менеджеров. Оценка, прогноз : учебник для бакалавриата и магистратуры. М. : Юрайт, 2017. 496 с.
2. Ковалева В. В. Курс финансового менеджмента : учебник. М. : [Проспект](#), 2017. 544.
3. Лукасевич И. Я. Финансовый менеджмент в 2 ч. Часть 1. Основные понятия, методы и концепции : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2019. 377 с.
4. Половинкина М. О. Финансовая устойчивость и пути ее совершенствования // Волгоградский государственный аграрный университет. 2018. № 12.7 (27). С. 382.
5. Стародубцева А. А. Поиск оптимальной трактовки понятия финансовой устойчивости предприятия // Синергия наук. 2018. № 26. С. 141.
6. Шеремет А. Д. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия : учебник. 2-е изд., доп. М. : ИНФРА-М, 2017. 374 с.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ БЮДЖЕТА

Budget risk managment

И. А. Косык, студент

Е. М. Кот, доцент

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

В данной статье рассматривается тема управления рисками бюджетной системы. В нем рассматриваются наиболее актуальные на сегодняшний день бюджетные риски и предлагаются пути их преодоления. В статье также рассматриваются различные подходы к определению и анализу рисков бюджетной системы и делаются выводы о текущем состоянии бюджетных рисков в современной российской экономической реальности.

Ключевые слова: риски, бюджетные риски, хозяйственная деятельность.

Summary

This article discusses the topic of risk management of the budgetary system. It examines the most pressing budgetary risks today and suggests ways to overcome them. The article also discusses various approaches to defining and analyzing the risks of the budgetary system and draws conclusions about the current state of budgetary risks in the modern Russian economic reality.

Keywords: risks, budgetary risks, economic activity.

Хозяйственная деятельность производственной организации связана со многими рисками – финансовыми, экологическими, политическими, транспортными, недвижимыми, производственными, торговыми, инвестиционными, рисками инфляции и дефляции, валютными рисками, рисками ликвидности и т.д.

О возникновении бюджетных рисков предприятия и их характеристик можно увидеть в годовом балансе. Поэтому у руководителя есть четкое понимание с какими проблемами может столкнуться при реализации тех или иных проектов, событий.

Процесс составления бюджета способствует более эффективному управлению ресурсами, поскольку можно учитывать факторы риска при финансовом планировании. В научной литературе выделяют различные классификации рисков, особенно важно выделить чистые и спекулятивные. К чистым можно отнести транспортные, политические и коммерческие (имущественные, торговые) риски. Спекулятивные риски позволяют достичь как положительных, так и от-

рицательных результатов. К ним относят финансовые риски, которые в свою очередь входят в группу коммерческих рисков. Кроме того, для целей управления, все риски можно разделить на внешние и внутренние.

Как процесс, управление рисками в организации включает следующие основные этапы:

1. Идентификация и анализ рисков.
2. Анализ альтернатив управления рисками (существует выбор альтернативных методов управления рисками).
3. Выбор методов управления рисками.
4. Выполнение выбранного метода управления рисками.
5. Мониторинг результатов и совершенствование системы управления рисками.

Наиболее эффективным способом управления рисками бюджета является работа с бухгалтерскими отчетами и их анализ. Следовательно, надлежащее рассмотрение рисков должно позволить получить информационный продукт для принятия управленческого решения. Каждое решение должно учитываться в бюджетах организации с учетом факторов риска. Бюджет должен включать потенциальные потери от прогнозируемых рисков и резервы на неизвестные риски. Бюджетирование следует рассматривать как самостоятельный проект. На начальных этапах предполагают бюджетирование «сверху-вниз» по иерархии, для достижения ключевых показателей, затем вносятся поправки в бюджеты различных уровней. Следующим шагом является бюджетирование, которое также создает бюджет на непредвиденные расходы, основанные на ожидаемых рисках. После того, как бюджет разработан и утвержден, начинается фаза исполнения бюджета, которая контролируется путем анализа отчетов о заработанной стоимости, которые предоставляются примерно раз в квартал.

Управление рисками в производственной организации также может осуществляться различными способами, например:

- 1) предотвращение рисков (страхование экономических рисков, поиск поручителей, отказ от ненадежных партнеров и т.д.);
- 2) диссипация риска (создание компаний риска, специальных структурных подразделений для реализации проекта и т.д.);
- 3) локализация риска (диверсификация продаж и поставок, диверсификация видов деятельности и сфер бизнеса, диверсификация инвестиций);
- 4) компенсация риска (мониторинг, прогнозирование, создание резервной системы и т.д.).

Таким образом, управление рисками бюджета в организации позволяет значительно снизить возможные негативные последствия и вероятность возникновения риска. Следует отметить, что для любой организации необходимы опре-

деленные системы управленческого учета и управления рисками, а также бюджетирование в качестве инструмента управления рисками.

Библиографический список

1. Финансовый менеджмент: теория и практика : учебник / под ред. Е. С. Стояновой. 6-е изд. М. : Перспектива, 2010. 656 с.
2. Ступаков В. С., Токаренко Г. С., Риск-менеджмент : учебное пособие. М. : Финансы и статистика, 2005. 288с.
3. Бюджетирование: шаг за шагом / Е. Ю. Добровольский, Б. М. Карабанов, П. С. Боровков и др. 2-е изд., доп. СПб. : Питер, 2013. 478 с.

АНАЛИЗ СЕБЕСТОИМОСТИ ПРОИЗВОДСТВА ПРОДУКЦИИ ЗЕРНА И ВЫЯВЛЕНИЕ РЕЗЕРВОВ ЕЕ СНИЖЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ СПК "ГЛИНСКИЙ" РЕЖЕВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

**Analysis of the cost of grain production and identification of reserves for its reduction
on the example of the enterprise SPK "Glinsky" of the Reghevsky city district**

Е. О. Криворучко, студент

О. Е. Терехова, доцент

Уральский государственный аграрный университет
(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

В статье целью работы является мониторинг анализа себестоимости продукции производства зерна, а также выявления возможностей ее снижения. Задачи данной статьи. 1. Выяснить затраты на производства зерна. 2. Определить проблемы снижения себестоимости продукции. 3. Изложить выводы по проделанной работе. Растениеводство является отраслью экономики. Производство материальных благ здесь подчинено влиянию весьма специфических факторов и осуществляется не всегда характерными для других отраслей принципов. Для того, чтобы правильно организовать работу растениеводческого хозяйства, нужно понимать, как следует организовать работу всей бригады. Это прежде всего необходимо для успешной предпринимательской деятельности в данной сфере, если все правильно организовано, то предприятие будет функционировать и получать хорошую прибыль.

Ключевые слова: анализ себестоимости, зерно, снижение себестоимости, цена, прибыль, эффективность продукции.

Summary

In the article, the purpose of the work is to monitor the analysis of the cost of grain production, as well as to identify opportunities to reduce it. Objectives of this article. 1. Find out the costs of grain production. 2. Identify the problems of reducing the cost of production. 3. State the conclusions on the work done. Crop production is a branch of the economy. The production of material goods here is subject to the influence of very specific factors and is carried out by principles that are not always characteristic of other branches. In order to properly organize the work of crop farming, you need to understand how the work of the entire team should be organized. This is primarily necessary for successful entrepreneurial activity in this area, if everything is properly organized, then the enterprise will function and receive good profits.

Keywords: cost analysis, grain, cost reduction, price, profit, product efficiency.

Сельское хозяйство – это одна из самых важных отраслей экономики государства. Дает огромное значение, а именно это жизненно необходимая продук-

ция для человека: основные продукты питания, сырье для выработки предметов потребления.

Себестоимость это один из самых важных показателей для получения конечного результата производства – прибыли. Она рассчитывается путем сложения всех расходов, которые были потрачены для производства продукции: материальные затраты + амортизация + заработная плата [2].

Сельскохозяйственный производственный кооператив «Глинский» был организован из совхоза «Глинский» 11 февраля 1993 г, что зарегистрировано администрацией МО Режевского района, свидетельство № 131. Является организацией граждан, добровольно объединившихся на основе членства для совместного ведения сельского хозяйства и иной деятельности, не запрещенной законодательством и отвечающей задачам, предусмотренным настоящим Уставом, созданным на неопределенный срок.

На территории села находится: Глинская сельская администрация, средняя школа на 320 мест, дом культуры на 300 мест, дет. комбинат на 140 мест, участковая больница, стационар на 75 коек, лесничества 2-х лесхозов, 10 магазинов, 1 киоск, 1 мини рынок, спорт. база с освещаемым кортом, на берегу реки зона отдыха «Смолянка». Предприятием используется 6879 га сельхозугодий, из них 6001 га пашни. Цены и себестоимость продукции зерна на предприятии представлены в таблице 1.

Таблица 1

Себестоимость и цены 1 ц продукции зерна

Наименование товарной продукции	Полная себестоимость 1 ц., руб.	Цена реализации, руб./ц.
зерно	776,15	961,74
- зерно пшеницы яровой	775,92	964,74
- зерно овса	794,57	965,12
- зерно ячменя	776,27	964,7

По данным таблицы 1 видно, что полная стоимость 1 ц зерна составляет 776,15 р. Цена реализации по всем товарным продукциям выше себестоимости производства продукции, это означает, что предприятие не только окупает расходы, но и получает прибыль, что для любого предприятия очень важно.

По данным таблицы 2 видно, что по объему выпускаемой продукции предприятия первое место занимает зерно ячменя – 31425 ц, второе место зерно пшеницы яровой – 25107 ц, третье место – зерно овса, 9788 ц.

Таблица 2

Урожайность зерна за 2019 год

Показатель	Выход продукции, ц	
	всего	с 1 га
основная продукция	х	х
побочная продукция	х	х
зерно	66320	22,7
- зерно пшеницы яровой	25107	23,5
- зерно овса	9788	34,2
- зерно ячменя	31425	20,1

Предприятием используется 6839 га сельхозугодий, общая посевная площадь составляет 6001 га, из них 2900 га занимают посевы зерновых культур. Вся площадь пашни на 100% используется по назначению. Пахотные массивы крупные, что позволяет эффективно использовать технику.

Таблица 3

Эффективность производства продукции растениеводства

Эффективность пшеницы			
Показатели	2017 год	2018 год	2019 год
Посеянная площадь, га	1163	1140	1068
Убранная площадь, га	1163	1140	1068
Урожайность, ц	6020	5505	13200
Валовой сбор, руб.	4773860	4365465	10473155
Объем продаж, ц	619	5001	1396
Полная себестоимость, 1 ед. руб.	774	787	793
Цена реализации 1 ц, руб.	799,12	809,99	812,42
Уровень рентабельности (убыточности), %	1,03	1,03	1,02
Эффективность овса			
Показатели	2017 год	2018 год	2019 год
Посеянная площадь, га	307	306	286
Убранная площадь, га	307	306	286
Урожайность, ц	1057	947	85
Валовой сбор, руб.	832916	746236	669800
Себестоимость 1 ед. руб.	739	761	788
Эффективность ячменя			
Показатели	2017 год	2018 год	2019 год
Посеянная площадь, га	1490	1517	1562
Убранная площадь, га	1490	1517	1562
Урожайность, ц	1946	686	91
Валовой сбор, руб.	1595720	550172	729820
Себестоимость, 1 ед. руб.	779	795	802

По результатам данной таблицы видно, что урожайность пшеницы в 2019 году значительно увеличилась по сравнению с 2017 годом и составляет 13200 ц. Рентабельность 1,02 это хороший показатель. Урожайность овса и ячменя намного снизилась за 3 года и составляет 85 ц и 91 ц. Основной задачей отрасли растениеводства СПК «Глинский» является обеспечение животноводства грубыми, сочными и концентрированными кормами, а также. Проанализировав деятельность предприятия, можно сделать вывод о том, что СПК «Глинский» работает не в убыток, за последние годы произошли изменения, организация развивается, внедряет робототехнику, тем самым устраняет проблему нехватки сотрудников. Соблюдаются все права сотрудников.

Анализируя деятельность предприятия, встает вопрос о снижении себестоимости продукции, сохраняя качество товара. Предприятие СПК «Глинский» для снижения себестоимости продукции внедряет современную технику, системная механизация и автоматизация процессов на предприятии, совершенствование технологии, внедрение прогрессивных видов материалов позволяют значительно снизить себестоимость продукции.

Для того чтобы качество продукции сохранилось, а себестоимость снизилась необходимо увеличить производительность труда. С увеличением производительности труда уменьшаются затраты труда при расчете на единицу продукции, и таким образом, снижается и удельный вес в структуре себестоимости заработной платы.

Важным значением в борьбе за понижение себестоимости продукции является соблюдение строго режима экономии на каждом участке производственно-хозяйственной работы предприятия.

Затраты материальные, в большинстве отраслей промышленности имеют большой удельный вес в системе себестоимости товаров, то есть, даже небольшая экономия материалов, сырья, энергии и топлива в процессе производства каждой единицы продукции по предприятию целом будет приносить результаты [3].

Успех предприятия, может быть достигнут на базе системной оптимизации комплекса процессов обеспечения, производства и сбыта продукции, т.е. на основе современных логистических процессов организации движения материальных и информационных потоков. Внедрение современной техники в производстве ведет к экономии трудовых, материальных, энергетических и финансовых ресурсов, высокому качеству выполнения работ, повышению валового выхода продукции, улучшению качества продукции. Тем самым, хозяйство решает проблему нехватки кадров, одновременно увеличивая среднемесячную заработную плату, повышая мотивацию к труду, что, в конечном результате, благоприятно отразится на рентабельности финансово-хозяйственной деятельности кооператива.

Библиографический список

1. Гешель В. Теоретические аспекты оценки эффективности аграрного производства // АПК: экономика, управление. 2014. № 4. С. 37-43.
2. Касьянова Г. Ю. Себестоимость продукции, работ и услуг: бухгалтерская и налоговая : учебное пособие (+ CD-ROM). М. : Ассоциация бухгалтеров, аудиторов и консультантов (АБАК), 2017. 799 с.
3. Фридман П. Аудит. Контроль затрат и финансовых результатов при анализе качества продукции. М. : Аудит, 2017. 286 с.
4. Норин И. А. Планирование на предприятиях АПК : учебно-методическое и практическое пособие. Екатеринбург : Ур-ГСХА, 2016. 156 с.
5. Шилова И. Н., Антонова С. В. Пути снижения себестоимости производства продукции // Экономика и бизнес: теория и практика. 2018. № 5. С. 24-25.
6. Иванова Е. В. Себестоимость продукции // Справочник экономиста. 2016. № 9. С. 14-22.
7. Адамова Г. А. Проблемы организации управленческого учета затрат и калькулирования себестоимости // Вестник университета. 2018. № 3. С. 15-19.
8. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. М., 2018. 534 с.
9. Брянских С. П. Экономика сельского хозяйства. М. : Агропромиздат, 2017. 326 с.
10. Тоболич З. А. Экономика предприятий агропромышленного комплекса. М. : Проспект, 2016. 119 с.
11. Асфандиярова Р. А. Учет затрат на производство и калькуляция себестоимости продукции // Аллея науки. 2018. № 10. С. 1-4.
12. Бондина Н. Н. Учет затрат и калькулирование себестоимости. М. : ИН-ФРА-М, 2018. 351 с.
13. Ермалинская Н. В. Экономика и организация инфраструктуры агропромышленного комплекса : курс лекций. М. : ГГТУ, 2018. 163 с.
14. Винокуров Г. М. Экономический анализ : учебное пособие. Иркутск : Изд-во Иркутского ГАУ им. А. А. Ежовского, 2017. 248 с.
15. Воронцов Е. А. Управление себестоимостью в зависимости от рыночной цены // Финансы. Учет. Аудит. 2018. № 3. С. 16-17.

ОЦЕНКА И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ СПК «ГЛИНСКИЙ» РЕЖЕВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

Evaluation and improvement of the efficiency offinancial and economic activities at the enterprise SPK "Glinsky" of the Reghevsky city district

Е. О. Криворучко, студент

О. Е. Терехова, доцент

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

Целью статьи является проанализировать работу предприятия СПК «Глинский», дать оценку эффективности финансово-хозяйственной деятельности организации. За последние годы СПК «Глинский» развивается по направлению модернизации и технического оснащения производства путем внедрения ресурсосберегающих технологий посредством приобретения современной сельскохозяйственной техники. Предприятие стремится к совершенствованию технологического процесса, трудового, чтобы облегчить труд персоналу.

Ключевые слова: повышение эффективности, отчет, финансовая деятельность, хозяйственная деятельность, прибыль, доход.

Summary

The purpose of the article is to analyze the work of the enterprise SEC "Glinsky", to assess the effectiveness of the financial and economic activities of the organization. In recent years SEC "Glinsky" has been developing in the direction of modernization and technical equipment of production by introducing resource-saving technologies through the acquisition of modern agricultural machinery.

The company strives to improve the technological process, labor, in order to facilitate the work of the personnel.

Keywords: efficiency improvement, report, financial activity, economic activity, profit, income.

СПК «Глинский» расположен в Свердловской области, Режевском районе, селе Глинское. На территории СПК находится пять населенных пунктов, в трех из них – производственные подразделения. Общая численность населения 2200 человек, с. Глинское является центральной усадьбой.

Предмет и цели кооператива: производство сельскохозяйственной продукции; хранение, переработка и реализация сельхозпродукции; организация деятельности подсобных производств, их реализация продукции в т.ч. общепита; имущества и других природных ресурсов кооператива; увеличение производства сельхозпродукции; удовлетворение потребностей членов кооператива, ро-

ста их доходов, улучшения условий труда, повышение культуры производства, социального развития села; оказание благотворительной помощи участникам ВОВ, инвалидам, пенсионерам.

Структура управления СПК «Глинский» складывается таким образом, что во главе организации выступает Никитин А. В. за тем, заместитель председателя, главный бухгалтер, главный зоотехник, главный ветврач. В подчинении заместителя председателя служба охраны – это обязательное звено каждого предприятия, старший инженер, главный агроном, начальник кормоцеха, агроном. В подчинении главного бухгалтера выступают главный экономист, юрист, также заместитель главного бухгалтера, заведующий столовой. Главный зоотехник и главный врач наблюдают за поведением животных, смотрят их состояние, проводят осмотры, для своевременного выявления болезней и быстрого оказания помощи и ветеринар назначает лечение животному. Структура предприятия очень удобна в применении, потому как каждый отвечает на свое подразделение и составляет отчет о проделанной работе за определенный период председателю СПК «Глинский» Никитину А. В.

Вся площадь пашни на 100% используется по назначению. Пахотные массивы крупные, что позволяет эффективно использовать технику. Главный агроном несет ответственность за сотрудников растениеводства и их работу, он стимулирует их труд денежным вознаграждением, если выполняют норму объема или перевыполняют её. На предприятии существует плановый отдел, в котором начальником является главный экономист. Он отвечает за финансовые отчеты, также формирование цен на продукцию и составляет план на будущее время по функционированию предприятия. Задача работы планового отдела все правильно рассчитать, чтобы предприятие не ушло в убыток. Это очень ответственная работа, и необходимо на эту должность ставить внимательного сотрудника.

Все сотрудники относятся к работе с огромной ответственностью. На предприятии работает 307 человек. Каждый вновь пришедший человек проходит вводный инструктаж по охране труда на всем предприятии. Чтобы не происходило не приятных ситуаций и происшествий на рабочем месте. Также проходят первичный инструктаж непосредственно на своем рабочем месте, рассказывается правила работы, безопасности, условиях труда. И также проводятся все остальные инструктажи.

Для увеличения продуктивности КРС и сокращения затрат по его содержанию, облегчения физического труда проведена реконструкция животноводческих помещений по технологии беспривязного содержания скота. Введён в эксплуатацию корпус беспривязного содержания скота на 130 голов с роботизированной системой доения фирмы Lely, запущен второй корпус на 136 голов с

системой доения фирмы DeLaval. Продуктивность животных в роботизированных корпусах, по итогам, на 39% выше, чем на других фермах хозяйства с традиционным способом доения, это 9897 кг от фуражной коровы. Все молоко, полученное от данных животных, реализуется 100% высшим сортом. Молодняк крупного рогатого скота также переведен на беспривязное содержание, что позволило сократить затраты на его обслуживание и содержание.

Таблица 1

Расчёт производства валовой продукции в сопоставимых ценах

Вид производимой продукции	произведено, ц.			сопоставимая цена 2019	Стоимость продукции, тыс. руб.		
	2017	2018	2019		2017	2018	2019
1. Молоко	81017	83680	89191	2110	170945870	176564800	188193010
2. Мясо	4548	2256	2584	14764	67146672	33307584	38150176
Итого по животноводству:	x	x	x	x	238092542	209872384	192008027
1. Пшеница	6020	5505	13200	793	4773860	4365465	10473155
2. Овес	1057	947	85	788	832916	746236	66980
3. Ячмень	1946	686	91	802	1595720	550172	72982
4. Рапс	1951	142	3237	2035	3970285	285970	6587295
5. Семена прочих масличных культур	801	981	1007	2211	1771011	2168991	2226477
6. Сено	150	295	271	140	21000	41300	39940
7. Силос	115	150	188	96	11040	14400	18048
Итого по растениеводству:	x	x	x	x	12975832	8172534	19484877
Итого по предприятию:	x	x	x	x	251068374	218044918	211492904

По таблице 1 видно, что в сторону уменьшения попали такие виды продукции как, мясо на -33839088 тыс. руб., но в 2019 году показатели возросли на 4842592 тыс. руб. по сравнению с 2018 годом, овес – на 765936 тыс. руб., ячмень – на 522738 тыс. руб. На предприятии отрасль животноводства на протяжении всех лет всегда было основным источником прибыли, а именно на первом месте стоит продажа молока в ближайшие пункты населения. Растениеводство это также важная составляющая предприятия, так как именно благодаря этой отрасли животные на молочно-товарных фермах не остаются голодными.

На территории СПК «Глинский» расположен машинно-тракторный парк, в котором находятся плуги марки ПЛН – 4,35; Агат, Гектор в количестве 10 штук, культиваторы КТС-10, ПА-3х4, КПС-4,2, их 7 штук, 13 сеялок марок СЗП-3,6, Great Plains 12м, 3 косилки – КПр-302, косилка-плющилка – KUNN FC 8830, пресс-подборщик, жатка, разбрасыватель органических удобрений, валкообразователь конвеерный. Имеется автогараж, в котором техника проходит техосмотр, а также механики занимаются ремонтом машин. По данным таблицы можно сделать вывод о том, что на предприятии СПК «Глинский» все тракторы и прицепы закреплены за сотрудником, который в свою очередь несет ответственность за технику.

Из таблицы 2 видно, что площадь земли на предприятии СПК «Глинский» за последние три года не изменилась. По количеству обслуживающих и подсобных подразделений изменений не произошло. На предприятии существует одна тракторно-полеводческая бригада и две молочно-товарные фермы. В 2018 году прибыль по сравнению в 2017 году выросла, в 2019 году наблюдается спад, из-за того, что введены новые технологии на предприятии. Наличие техники на три года изменилось в сторону увеличения, так как предприятие стремится к совершенствованию техники.

Таблица 2

Ресурсный потенциал предприятия

Показатели	Года		
	2017	2018	2019
1	2	3	4
Площадь земли, га	12112,0	12112,0	12112,0
в т.ч. сельхозугодий	6839	6839,0	6839,0
Из них пашни	6001,0	6001,0	6001,0
Среднегодовая численность работников – всего, чел.	311	307	307
В т.ч.: трактористы-машинисты	35	35	37
операторы машинного доения	26	26	25
скотники крупного рогатого скота	11	15	16
руководители	7	7	7
специалисты	32	32	33
работники, занятые в подсобных промышленных предприятиях и промыслах	36	37	34
работники торговли и общественного питания	13	11	12
Наличие техники, единиц:			
• тракторы	39	50	52
• комбайны: зерноуборочные	8	9	7
кормоуборочные	3	3	3

• автомобили грузовые	17	18	19
Поголовье животных, гол.:			
• крупный рогатый скот	2417	2678	2766
в т.ч. коровы	1260	1260	1260
• лошади	10	12	
Энергетические мощности, л.с.	17 593	18 117	18 375
Стоимость валовой продукции в сопоставимых ценах – всего, т.р.	251068374	218044918	211492904
В т.ч.: • растениеводства	12975832	8172534	19484877
• животноводства	238092542	209872384	192008027
Стоимость валовой продукции в сопоставимых ценах на одного среднегодового работника, т.р.	817812,3	710244	688901,9
Количество подразделений основного производства:			
• тракторно-полеводческих бригад	1	1	1
• молочнотоварных ферм	2	2	2
• ферм по выращиванию крупного рогатого скота:- ремонтного молодняка			
- молодняка на откорме	1	1	1
Чистая прибыль	34492	55288	44333

Деятельность СПК «Глинский» направлена на получение прибыли. Предприятие минимум должно покрыть убытки, а максимум – получить доход, который их превысит. Для этого на предприятии существует отчет по финансовым расходам. Предприятие каждый год стремится повысить прибыль, за счет увеличения объема, так как заказов поступает больше, и руководители стремятся к совершенствованию всего производственного процесса, но бригадиры также следят чтобы качество продукции не снижалось, а браков становилось все меньше.

В структуре посевных площадей 48,6% занимают зерновые и зернобобовые, кормовые культуры – 46,5% и 4,9% занимают масличные культуры. Предприятием используется 6839 га селхозугодий, общая посевная площадь составляет 6001 га, из них 2916 га занимают посевы зерновых культур.

Объем выпускаемой продукции молока на 2019 год составил 96605 ц, масса телят 491 ц, приплод 1398 гол, прирост 4568 ц. Себестоимость молока составляет 203625 тыс. р., прироста крупного рогатого скота 85314 тыс. р.

Реализация продукции – это большая система, которая проходит много этапов. Необходимо найти покупателей, обговорить все детали, рассказать о продукции, заключить сделку и также проследить как будет проходить перевозка продукта в пункт назначения. Реализацией продукции занимается плановый отдел, который планирует и прогнозирует возможные исходы продаж, на них

возлагается большая ответственность, необходимо учесть все обстоятельства, которые так или иначе могут повлиять на объемы сбыта товара.

Таблица 3

Результаты реализации продукции в 2019 году

Продукция	Продано в натуре, ц	Полная себ. тыс. руб.	Выручка от реализации, тыс. руб.	Прибыль (+), убыток (-), тыс. руб.	Цена реализации, руб.	Полная себестоимость 1 ц, руб.	Уровень рентабельности, %
А	1	2	3	4	5	6	7
Зерно	14383	11407	11694	287	813,04	793,09	2,5
Семена масличных культур	4244	8814	7447	-1367	1755	2077	-15,5
Сено	271	38	47	9	173	140	23,7
Силос	188	18	35	17	186	96	94,4
Итого по растениеводству	х	20277	19223	-1054	х	х	-5,2
Скот и птица в живой массе	2584	38151	39297	1146	15208	14764	3,0
Молоко цельное	89191	188201	205678	17477	2306	2110	9,3
Итого по животноводству	х	226352	244975	18623	х	х	8,2
Всего по организации	х	246629	264198	17569	х	х	7,1

По данным таблицы видно, что выручка по растениеводству составляет 19223 тыс. руб., по животноводству 244975 тыс. руб., всего по организации 264198 тыс. руб. Уровень рентабельности по предприятию составляет 7,1%. Наименьший уровень рентабельности составил у семян масличных культур – 15,5%, наибольший у силоса 94,4%. В 2018 году чистая прибыль повысилась на 20796 тыс. руб., а в 2019 году снизилась на 10955 тыс. руб., потому как была введена на предприятии робототехника. Полная себестоимость по растениеводству уходит в минус на 1054 тыс. руб., это происходит потому что большая часть производства продукции уходит на корма для животных. Но реализация от продукции животноводства спасает положение предприятия потому что покрывает эти убытки.

Сено и силос выращиваются в основном для корма животных, бригаде растениеводства нужно заранее заготовить культуры и как можно меньше брака совершать в производстве, чтобы КРС хватило кормов на весь период холодов.

СПК «Глинский» является крупным предприятием Режевского района. По производимым объёмам выпуска молока оно занимает первое место среди хозяйств района. Раздача кормов на фермах осуществляется с помощью комбикормового завода «Самурай».

Таблица 4

Финансовые результаты предприятия за 2017-2019 года

Наименование показателя	2017 год	2018 год	2019 год
Выручка	230325	283727	300709
Себестоимость продаж	225129	-260387	294113
Валовая прибыль (убыток)	5196	23340	6596
Коммерческие расходы	2992	-3304	3152
Прибыль (убыток) от продаж	2204	20036	3444
Проценты к уплате	7572	-7225	5302
Прочие доходы	47232	46551	55751
Прочие расходы	7372	-3925	9560
Прибыль (убыток) до налогообложения	34492	55437	44333
Прочее		-149	
Чистая прибыль	34492	55288	44333

Финансовые результаты очень важны для любой организации, так как по нему можно увидеть всю деятельность предприятия за определенный период, а в нашем случае за три года. Финансовые отчеты дают нам понять в правильном направлении идет развитие предприятия или необходимо что-то менять, в нашем случае прибыль предприятия отражена, это огромный плюс. СПК «Глинский» функционирует в нормальном режиме, так как за последние года предприятие не уходило в убыток.

В данной таблице 4 видно, что в СПК «Глинский» прибыль от продаж изменилась в сторону увеличения на 1240 тыс. руб., чистая прибыль возросла на 9841, выручка от реализации продукции возросла на 70384 тыс. руб., прочие расходы возросли на 2188 тыс. руб.

Проведён анализ состояния и развития продукции предприятия на примере СПК «Глинский» Свердловской области. Проблемы в преодолении данной ситуации заключаются в том, что производство сельхозпродукции является очень затратным, и снизить затраты на него сложно, также на рынке сельхозпродукции сложились низкие цены реализации, и отыскать каналы реализации с более высокими ценами сложно, потому что на рынок сельхозпродукции монополизировали.

рован. Существует проблема нехватки кадров, но предприятие пытается исправить эту ситуацию тем, что вводят новую робототехнику, для удобства в применении работникам и минимальном затратах труда, чтобы было время для выполнения других обязанностей. Чтобы корма изготавливались быстрее, экономилось время их приготовления, руководителями было принято приобрести комбайн кормоуборочный КВК 800 с производительностью на заготовке кукурузного силоса 160 тонн в час, на заготовке сенажа 85 тонн в час, косилка-плющилка KUNH FC 8830, валкообразователь конвейерный MERGE MAXX 950.

Для улучшения эффективности предприятия СПК «Глинский» необходимо тщательно следить за рабочим процессом сотрудников, проводить с ними инструктажи, поднимать их уровень квалификации, отправлять на обучение, присваивать разряды. Стимулировать работников за хорошую работу и выполнения должным образом своих обязанностей различными прибавками, премиями к заработной плате. Модернизировать рабочие места сотрудников, для их удобства. Планировать деятельность на будущее время и стараться добиваться поставленных целей. Если есть цель, тогда предприятие будет развиваться и расширяться быстрее, чем без составленных планов и меньший шанс разориться.

Библиографический список

1. Агафонов В. И. Анализ финансово-хозяйственной деятельности сельскохозяйственного предприятия. М. : ЮНИТИ, 2016. 451 с.
2. Бабаев З. Д., Терехова В. А., Шеина Т. Н. Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации. М. : Финансы и статистика, 2016. 452 с.
3. Абрютин М. С. Финансовый анализ. М. : Дело и сервис, 2017. 192 с.
4. Банк В. Р. Финансовый анализ / В. Р. Банк, А. В. Тараскина. М. : Проспект, 2017. 344 с.
5. Гаевый М. Д. Финансовый анализ / М. Д. Гаевый, Л. М. Гаевая. М. : КноРус, 2017. 272 с.
6. Селезнева Н. Н. Финансовый анализ : учебное пособие / Н. Н. Селезнева, А. Ф. Ионова. М. : ЮНИТИ, 2018. 639 с.
7. Агаркова Л. В. Пути улучшения финансовых результатов предприятия / Л. В. Агаркова, И. М. Подколзина // Экономика. Бизнес. Банки. 2016. № 2. С. 79-84.
8. Гусева Е. А., Пильникова И. Ф. Анализ хозяйственной деятельности организации // Молодежь и наука. 2016. № 5. С. 181.
9. Литовченко В. П. Финансовый анализ : учебное пособие. М. : Дашков и К, 2017. 214 с.
10. Васильева Л. С. Финансовый анализ / Л. С. Васильева, М. В. Петровская. М. : КноРус, 2017. 880 с.

11. Даниловских Т. Е. Анализ финансового состояния организации как основа формулирования перспектив его развития // Фундаментальные и прикладные исследования: проблемы и результаты. 2016. № 16. С. 194-200.

12. Игнатьева Е. В. Методика анализа хозяйственной деятельности предприятия // Молодой ученый. 2015. № 5. С. 272.

13. Исхакова З. Р., Маймур Т. Д. Современные подходы к анализу финансово-хозяйственной деятельности организации // Молодой ученый. 2016. № 1. С. 371-375.

14. Ковалев В. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий / В. В. Ковалев, О. Н. Волкова. М. : Проспект, 2017. 353 с.

15. Лемещенко П. С. Экономика: университетский курс. М. : Книжный дом, 2017. 704 с.

РОЛЬ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ АПК

The role of anti-crisis management of agricultural enterprises

Т. И. Кружкова, доцент

О. А. Рущицкая, доцент

А. В. Ручкин, доцент

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

В современных сложных экономических условиях особую актуальность приобретает организация системы антикризисного управления сельскохозяйственными предприятиями. Западноевропейские страны и США продолжают санкционную политику в отношении России, несмотря на ухудшение экономической ситуации практически во всех государствах мира. В связи с этим необходимо уделять большее внимание решению проблемы импортозамещения, которую практически невозможно выполнить без реальной поддержки со стороны государства. Предотвращение процедуры банкротства сельскохозяйственных предприятий возможно в современных условиях при использовании методов антикризисного управления. Это позволит им добиться устойчивого развития в кризисные периоды. Организация антикризисного управления на сельхозпредприятиях должна учитывать особенности развития данной отрасли, то есть экологический и природно-климатический факторы, сезонный характер работ и др. В условиях пандемии важнейшей задачей становится – создание эффективной системы управления предприятиями агропромышленного комплекса и четкого контроля за выполнением управленческих решений. В данной статье были проанализированы проблемы, выявлены причины, негативно влияющие на развитие сельскохозяйственных предприятий в современных условиях и предложено использование механизма антикризисного управления в целях их решения.

Ключевые слова: антикризисное управление, пандемия, стратегия, конкурентоспособность, сельскохозяйственные предприятия.

Summary

In today's difficult economic conditions, the organization of the anti-crisis management system for agricultural enterprises is becoming especially relevant. Western European countries and the United States continue their sanctions policy against Russia, despite the worsening economic situation in almost all countries of the world. In this regard, it is necessary to pay more attention to solving the problem of import substitution, which is practically impossible to fulfill without real support from the state. Prevention of bankruptcy procedures for agricultural enterprises is possible in modern conditions with the use of anti-crisis management methods. This will enable them to achieve sustainable development in times of crisis. The organization of anti-crisis management at agricultural enterprises should take into account the peculiarities of

the development of this industry, that is, environmental and natural-climatic factors, the seasonal nature of work, etc. management decisions. This article analyzes the problems, identifies the reasons that negatively affect the development of agricultural enterprises in modern conditions and proposes the use of the anti-crisis management mechanism in order to solve them.

Keywords: crisis management, pandemic, strategy, competitiveness, agricultural enterprises.

Введение

Мировой и отечественный опыт развития аграрного сектора экономики показывает, что в кризисные периоды повышается значение организации антикризисного управления.

Несмотря на трудности, возникшие в аграрном секторе Свердловской области, вызванные COVID-19 развитие данного сектора экономики в последние годы свидетельствует о росте объемов продукции сельского хозяйства, повышении ее качества.

В целях дальнейшего повышения эффективности аграрного сектора в условиях введения санкций на поставку ряда продуктов питания на государственном уровне были разработаны и приняты Программы развития сельского хозяйства и продовольственного рынка. Программы были направлены на повышение конкурентоспособности предприятий агропромышленного комплекса, реализацию на практике задач импортозамещения. В тоже время следует отметить, что сегодня результативность принятых правительством документов может быть достигнута на основе мер антикризисного управления сельхозпредприятиями.

Методология и методы исследования

В исследовании использованы методы структурно-функционального, монографического программно-целевого, абстрактно-логического анализа. Предметом исследования является механизм антикризисного управления на сельскохозяйственных предприятиях в условиях пандемии.

Результаты и обсуждение

Необходимость антикризисного управления предприятиями АПК обоснована, прежде всего, особенностью их развития. Подавляющая часть предприятий данного сектора экономики имеют довольно низкую финансовую устойчивость, значительную кредиторскую и дебиторскую задолженность и не способны самостоятельно, без государственной поддержки эффективно функционировать. Поэтому использование различных инструментов антикризисного управления должно обеспечить конкурентоспособное развитие аграрного сектора экономики. Говоря о методах и инструментах антикризисного управления, следует отметить, что в современной научной литературе нет единого мнения на определение сущности антикризисного управления. Можно выделить несколько точек зрения.

Такие ученые, как И. К. Ларионов, Н. И. Брагин, А. Т. Алиев, Т. Р. Тимербулатов и др. считают, что под антикризисным управлением следует понимать систему мер по диагностике, предупреждению, нейтрализации и преодолению кризисных явлений и их причин на всех уровнях экономики.

Э. М. Коротков, Э. А. Уткина, А. Б. Крутик и А. И. Муравьев и др. полагают, что антикризисное управление – это управление, позволяющее предвидеть опасности кризиса, своевременно провести анализ его симптомов, разработать меры по снижению отрицательных последствий кризиса и способствовать дальнейшему развитию организации и др. [3].

Итак, зная сущность антикризисного управления необходимо учитывать особенности его организации на сельхозпредприятиях, так как деятельность данных предприятий зависит не только от постоянно меняющейся конъюнктуры рынка, но и природно-климатических условий и сезонного характера работ. В связи с этим важнейшими факторами антикризисного управления данными предприятиями являются сохранение и расширение ресурсной базы, обеспечение продовольственной безопасности и сохранение занятости сельского населения.

К задачам антикризисного управления сельскохозяйственными предприятиями относятся:

- мониторинг тенденций, отрицательно влияющих на деятельность предприятия;
- организация эффективного управления в период кризиса;
- перевод предприятия в устойчивое финансовое состояние;

Необходимость антикризисного управления сельскохозяйственными предприятиями вызвана проблемами, негативно влияющими на их развитие.

Это ограничение доступа сельскохозяйственных производителей к российскому рынку вследствие монополизации его крупными торговыми сетями. К примеру, в Екатеринбурге конкуренция на рынке ведется такими торговыми сетями, как Магнит, Пятерочка, Ашан, Лента, и др. С весны 2021 г. планируется открытие гипермаркета из Амстердама – Spar. Из-за низкой заработной платы и непрестижности сельскохозяйственного труда растет отток в города сельской молодежи.

Недостаточный уровень доходности сельскохозяйственных предприятий также объясняется технологическим отставанием от промышленности. Модернизация, цифровизация и переход к инновационному развитию происходят крайне медленно, что вызвано длительной стагнацией отрасли машиностроения, производящей машины и оборудование для сельского хозяйства. Это привело к зависимости от импортных поставок. В условиях пандемии 2020 года и санкций западно-европейских государств решение проблемы преодоления технико-

технологического отставания сельского хозяйства от развитых государств становится остро актуальной.

В условиях пандемии для финансового оздоровления сельскохозяйственных предприятий первоочередной задачей становится также предупреждение и преодоление кризисной ситуации многих организаций сельского хозяйства. Для этого необходимо:

- совершенствовать механизм государственного регулирования антикризисного развития;
- предоставлять сельхозпредприятиям кредиты и займы на льготных условиях;
- шире привлекать лизинг и факторинг;
- создать эффективную систему управления организацией и контроля за реализацией управленческих решений;
- рационально использовать материальные, трудовые, финансовые и природные ресурсы;
- внедрять ресурсосберегающие технологии и режим экономии;
- проводить поиск новых рынков сбыта сельскохозяйственной продукции;
- осуществлять страхование аграрных рисков и др.

С весны 2019 года, в связи с распространением COVID- 19 в нашей стране положение агропромышленного комплекса Свердловской области осложнилось. В новых социально-экономических условиях обострилась проблема устойчивости и конкурентоспособности сельскохозяйственных предприятий, поставившая вопрос о необходимости применения на многих предприятиях антикризисных мер. Произошло повышение цен на сельскохозяйственное оборудование, сырье, энергоносители, транспорт, что привело к росту потребительских цен на основную продукцию. В тоже время предприятия оказались не способны самостоятельно антикризисными методами сохранить объемы производства и качество сельхозпродукции, а также цены на произведенную продукцию. Для решения этой проблемы в современных условиях необходима реальная государственная поддержка.

Антикризисное управление сельхозпредприятиями должно быть основано на современной стратегии устойчивого развития, учитывающей изменения как внешней, так и внутренней среды. Опыт последних лет показал, что предприятия АПК, не имеющие данной стратегии, не смогли избежать процедуры банкротства. Поэтому разработка устойчивой системы развития предприятия стала первостепенной задачей и приобрела большую актуальность в условиях пандемии [2].

Мировая и отечественная практика показала, что использование антикризисных методов управления сельхозпредприятиями в сложных экономических условиях имеет важное значение не только для самих предприятий, но и для

всей экономики страны. В условиях пандемии, введения ограничительных мер, перевод части сотрудников на удаленную форму работы вызвало необходимость в организации эффективного устойчивого управления. Предприятие должно само определять и прогнозировать параметры внешней среды, ассортимент продукции и услуг, цены, поставщиков, рынки сбыта, но самое важное – свои долгосрочные цели и стратегию их достижения [1]. Современные изменения внешней среды ставят задачу перед предприятиями АПК – поиска новых современных методов антикризисного управления.

Необходимость сохранения объемов производства продуктов питания и качества данной продукции можно достичь только путем организации устойчивого управления, что позволит обеспечить конкурентоспособность предприятий АПК Свердловской области на отечественном рынке и создаст благоприятные условия для возможного выхода на мировые рынки.

С целью устойчивого развития предприятий АПК необходимо, прежде всего, выяснить причины кризисных ситуаций, которые могут возникать вследствие различных социально-экономических противоречий.

Анализ статистических материалов показывает, что кризисные ситуации в большей степени могут происходить в результате неэффективного управления предприятием АПК, а из-за внешних факторов не более 30%. Для того, чтобы антикризисные методы управления способствовали устойчивому развитию предприятия необходимо проводить системный анализ факторов и рисков, отрицательно влияющих на его деятельность.

Основными причинами сложного положения на предприятиях АПК в условиях пандемии, кроме не всегда эффективного управления, являются также: нестабильное сырьевое обеспечение и высокие цены на сырье и энергоресурсы, невысокая заработная плата занятых в данной отрасли и недостаточная государственная поддержка и финансирование.

Для обеспечения эффективности устойчивого развития предприятия нужно учитывать следующие факторы:

- локализация кризиса внутри предприятия;
- выполнение всех обязательств в установленные сроки;
- своевременно разрабатывать и принимать меры по решению возникших проблем на основе полной и достоверной информации;
- с возникновением кризисной ситуации в стране изменять организационную политику предприятия;
- использовать антикризисные методы управления.

Таким образом, совершенствование механизма устойчивого развития предприятия АПК позволит создать благоприятные условия для его финансового

оздоровления, сохранения и дальнейшего расширения объемов производства продуктов питания. Это крайне важно в сложных экономических условиях, связанных с пандемией и санкциями со стороны стран Западной Европы. Также в данный период важным фактором развития предприятий АПК становится инновационный путь. С начала XXI века постиндустриальные страны ежегодно увеличивают расходы на науку, опытно-конструкторские разработки, в том числе и в аграрном секторе экономики. К примеру, в США на науку расходы выросли с 2017 по 2018 гг. с 2,82 % до 2,84% ВВП, в Японии за этот же период с 3,21 % до 3,26% ВВП, а в России напротив сократились 1,11% до 0,99% ВВП [5].

То есть опыт развитых государств показал, что основой антикризисного управления является знание и внедрение в производство всех современных достижений науки. Разработанная Минсельхозом Программа цифровизации сельского хозяйства нацелена на обеспечение инновационного развития предприятий, формирование новой системы антикризисного управления, позволяющей удовлетворить потребности общества вследствие каких-либо изменений внешней среды.

Инновационная политика Европейского союза обеспечивает взаимодействие между исследованиями и технологическим развитием всех отраслей экономики. Руководство ЕС уделяют большое внимание инновационной политике, тесно связанной с защитой конкуренции, охраной окружающей среды, создавая условия для повышения качества жизни населения стран ЕС.

Европейский союз отстает от США и Японии в затратах на НИОКР. Поэтому в 2020 году было принято решение об увеличении этих затрат до 3% ВВП. В рамках данной политики была принята программа Horizon 2020, предусматривающая интеграцию исследований и инноваций, стоимость которой должна была составить 74,8 млрд евро.

Большое внимание инновациям уделяет и Китай. Согласно данным Statista.com, компании страны с 2009 по 2019 год направили на НИОКР свыше 1,8 трлн долларов [6].

Выводы

Антикризисное управление способствует не только устойчивому развитию, но и позволяет решать проблемы финансового и кадрового обеспечения предприятий АПК, проводить научные исследования, направленные на их эффективное развитие, а также создает условия для совершенствования системы аграрного образования. Использование антикризисных инструментов приводит к восстановлению финансовой устойчивости предприятий, сохраняя рабочие места, хозяйственные связи и как следствие поступление налогов в государственный бюджет. В результате эффективного антикризисного управления на предприятиях агро-

промышленного комплекса увеличивается ресурсный потенциал, появляются новые перспективы развития. То есть эффективное устойчивое развитие предприятий АПК на современном этапе обусловлено их интеграцией с наукой и образованием. Это взаимодействие характеризуется рядом особенностей:

Во-первых, одним из основных ресурсов сегодня является информация. В условиях пандемии, потребность в информации резко возросла. Однако получаемая информация не всегда является достоверной. Иногда руководство предприятий получают ее слишком поздно и не в полном объеме, что приводит к увеличению рисков в хозяйственной деятельности;

Во-вторых, в условиях антикризисного управления снижается длительность жизненных циклов производства продукции.

В-третьих, в системе антикризисного управления в условиях пандемии существенно возрастает роль человеческого фактора, являющегося ключевым ресурсом предприятия. В связи с переводом части работников на удаленный режим работы необходимо было создать условия для их эффективной деятельности. Материально-техническая база и уровень подготовки сотрудников не всегда позволяли решить данную проблему.

Поэтому для повышения результативности антикризисного управления необходимо использовать возможности высших учебных заведений аграрного профиля, в которых ведется подготовка специалистов в области антикризисного управления, организуются курсы профессиональной подготовки и повышения квалификации. Вузы сегодня, обладая высоким научным потенциалом способны развивать теорию и обобщать практику антикризисного управления в целях улучшения механизма преодоления экономического кризиса в агропромышленном комплексе.

Таким образом, интеграция предприятий АПК с наукой и образованием позволит минимизировать риски, негативные последствия пандемии и будет способствовать эффективному устойчивому развитию данного сектора экономики.

Библиографический список

1. Буткова О. В. Основные направления обеспечения экономической безопасности в условиях антикризисного управления аграрными формированиями // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. 2020. № 1. С. 10-16.

2. Кружкова Т. И., Рушицкая О. А. Особенности концентрации капитала и совершенствование финансового механизма в условиях макроэкономической нестабильности // Развитие отраслей экономики на основе формирования эффективного механизма хозяйствования : сборник научных трудов II Международной научно-практической конференции. Киров, 2020. С. 218-222.

3. Олейник К. Н., Злотникова Е. В. Эволюция антикризисной политики в современной России // Государственное регулирование общественных отношений. 2020. № 1 (31). С. 9-14.

4. Шеина Е. Г. Финансовая устойчивость предприятий как механизм антикризисного управления // Modern Economy Success. 2020. № 2. С. 178-182.

5. Гуманитарный портал [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://gtmarket.ru/ratings/research-and-development-expenditure>.

6. Фокус на Индустрии 4,0 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rg.ru/2020/08/07/fokus-na-industrii-40-kak-v-raznyh-stranah-podderzhivaiut-integraciiu-innovacij-v-promyshlennyj-sektor.html>).

КОУЧИНГ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Coaching as an element of a human resources development system

А. Курбоншоева, студент

Н. Б. Фатеева, старший преподаватель

Л. Н. Петрова, старший преподаватель

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

В современном мире в управлении человеческими ресурсами используется множество различных инструментов. Одним из таких является коучинг, соединивший в себе разные методики, техники и технологии, которые помогают найти нужные ресурсы и использовать их с максимальной эффективностью как для человека, так и для организации.

Ключевые слова: коучинг, коуч, эффективность, клиент, стимулирование, ресурсы, развитие персонала организации.

Summary

In the modern world, many different tools are used in human resource management. One of these is coaching, which combines different methods, techniques and technologies that help to find the necessary resources and use them with maximum efficiency for both the person and the organization.

Keywords: coaching, coach, efficiency, client, incentives, resources, personnel development of the organization.

Коучинг, согласно ICF (International Coach Federation) – это процесс, построенный на принципах партнерства коуча и клиента, который стимулирует мышление и творческое начало, вдохновляет их на максимальное раскрытие своего личного и профессионального потенциала.

Коучинг – это развитие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности. Коучинг не учит, а помогает учиться [2]. В коучинге определяются такие понятия, как коуч – человек, который раскрывает потенциал, и коучи (клиент) – человек или группа людей, чей потенциал нужно помочь раскрыть.

Коучинг стоит отличать от менторства, тренерства, психотерапии и т.д., потому как коуч, не управляет директивно, не советует и не подсказывает. В наставничестве эксперт дает совет и совет, основанный на его мудрости или опыте. Консультант дает советы (обычно делового или технического характера),

диагностирует проблемы и разрабатывает решения. Психотерапия предполагает исцеление боли, дисфункции и конфликтов, часто с упором на решение прошлых трудностей. Коучинг же – это про развитие результативности, про раскрытие видения клиента через «правильные» вопросы. Коуч помогает найти в себе ресурсы и использовать их в нужном направлении для получения определенных результатов.

Работа коуча выглядит как задавание эффективных вопросов и предоставление своему клиенту без оценочной обратной связи. Коучинг помогает быстро и глубоко разобраться в ситуации, принять наиболее эффективные решения и спланировать действия для их реализации.

Классический коучинг опирается на несколько простых принципов:

1. Коучинг должен уменьшить влияние внутренних интервенций, т.е. помочь человеку самостоятельно избавиться от сомнений, беспочвенных опасений, неуверенности.

2. Коучинг нацелен на осознание ситуации, в которой находится клиент. Чем больше человек осознает, тем больше шансов на успех.

3. Коучинг учитывает и поощряет интерес человека, его собственные методы исследования в текущей ситуации или задачи, которую он перед собой ставит. Таким образом, многократно повышается уровень ответственности, когда доходит до реализации выработанных в ходе коуч-сессии плана.

4. Коучинг не работает с прошлыми причинами возникновения проблемы или сложности. Смысл коучинга в том, чтобы в настоящем моменте найти внутренние ресурсы, которые позволят прийти к цели.

5. Коуч – эксперт по созданию таких условий, в которых человек сможет глубоко и серьезно изучить поставленную задачу и самостоятельно найти решение. Такой подход гарантирует как более высокий уровень обучаемости, так и более сильную мотивацию на этапе внедрения принятых решений.

Коучинг в организации подразделяется на Индивидуальный и Командный:

Индивидуальный коучинг:

- Executive (коучинг первых лиц).
- Управленческий коучинг.
- Карьерный коучинг.
- Лайф коучинг (личностный).
- Коучинг Лидер+Команда.

Командный:

- Коучинг изменений (развитие команды, распад и т.д.).
- Коучинг проектных команд.
- Объединение команды.

Бизнес-коучинг в индивидуальном формате чаще всего проводится в рамках, следующих тем: цель, связанная с бизнесом, с обучением и развитием, индивидуальная эффективность, управление результативностью, реализация сложного проекта, новые возможности, комплексные задачи, управление командой, взаимодействие и управление бизнес-процессами.

Коучинг является достаточно популярным инструментом среди специалистов по управлению персоналом и активно помогает в профессиональном росте и в построении сильной, эффективной команды от руководителей организации до линейных менеджеров и лидеров групп.

Коучинг имеет подтвержденный успех, и многие исследования показали, как коучинг улучшает навыки принятия решений сотрудниками организаций, улучшает межличностные отношения в коллективе, эффективность работы над проектами и повышает уверенность при осуществлении действий в трудовой деятельности.

Продолжающийся процесс коучинга, направленный на развитие навыков и знаний, – важнейший инструмент каждого менеджера, участвующего в современном бизнесе. Направление персонала на разовые мероприятия по развитию стало реже вызывать желаемые изменения и приводить к желаемому результату т.к. многие техники и технологии стали типичными и “простыми”, что является неэффективным в долгосрочном периоде.

Подводя итоги, можно отметить, что коучинг, является новым, полезным и результативным инструментом для развития персонала организации, так как эффективный коучинг на рабочем месте ведет к достижению цели, приносит удовлетворение и радость, от которой выигрывает как сотрудник, так и организация. Внедрение методов и подходов коучинга в повседневную практику управления может сильно продвинуть компанию и ее сотрудников к достижению общих и персональных целей. Но при всех достоинствах коучинга следует здраво оценивать ситуацию и понимать, что нет универсальных рецептов ни в управлении, ни во внедрении изменений - все определяется ситуацией конкретного предприятия, конкретного человека и в конкретный период времени.

Библиографический список

1. Александрова Н. А, Воронин Б.А., Набоков В.И., Петрова Л. Н, Фатеева Н. Б. Управление персоналом организации : учебник / под ред. Н. А. Александровой. Екатеринбург : Изд-во УрГАУ, 2017. 225 с.
2. Жиронкина А. В. Коучинг как современная технология развития персонала организации // Компьютерные технологии в моделировании, управлении и экономике : материалы X-й студенческой всероссийской научно-практической конференции с международным участием / под общ. ред. А. В. Полянина. 2018. С. 24-26.

3. Ментрак Д. Коучинг как инструмент развития человека // Философско-педагогические проблемы непрерывного образования : сборник научных статей / под ред. М. И. Вишневого, Е. И. Снопковой. 2018. С. 256-260.

4. Пугачев В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М. : Юрайт, 2020. 402 с.

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. 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.

ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В ОРГАНИЗАЦИИ

The program to improve the efficiency of using working time in the organization

Д. С. Латышев, студент

Н. Б. Фатеева, старший преподаватель

Л. Н. Петрова, старший преподаватель

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

В данной статье рассматриваются методы повышения эффективности использования рабочего времени, основные виды и ряд особенностей затрат рабочего времени, а также целесообразное планирование рабочего времени в организации.

Ключевые слова: организация, эффективность, персонал, руководитель, особенности, методы, затраты рабочего времени, период, план, классификация, производственный процесс.

Summary

This article discusses methods for increasing the efficiency of using working time, the main types and a number of features of the expenditure of working time, as well as expedient planning of working time in the organization.

Keywords: organization, efficiency, personnel, manager, features, methods, labor costs, period, plan, classification, production process.

В эпохе современного мира приобретает огромное значение такая проблема как – рациональное использование рабочего времени в организациях. Более рациональное использование трудовых ресурсов компании предполагает, что будет расти производительность труда, то есть повышается результативность труда в единицу времени. Время является ограниченным ресурсом, и главная его задача – эффективное управление, которая стоит перед многими компаниями, чтобы обеспечить конкурентоспособность.

Производственный процесс рассматривается как – соотношение затрат времени на готовую продукцию, при этом важно обозначить:

- 1) какие затраты времени необходимы организации в конкретный период;
- 2) наибольшая эффективность использования фондов рабочего времени и оборудование.

Данные вопросы решаются благодаря существующей классификации затрат рабочего времени персонала, которая подразделяется на виды:

Подготовительно-заключительное время

Время, которое затрачивается на подготовку данного действия или задания, связанное с его окончанием, т.е. получение приспособления, необходимой документации, ознакомление с работой, инструктаж о порядке, установка данного приспособления, его наладка, и снятие в конце рабочего времени, сдача документации. Главная особенность – время затрачивается один раз на работу и не зависит от объема работы.

Оперативное время

Это то время, которое затрачивается для смены свойства, формы, а также на некоторые необходимые действия для их изменения. Такие затраты имеют свойство повторяться с каждым объемом и единицей продукции. Выделяется два вида оперативного времени, рассмотрим подробнее.

а) основное, то время, которое затрачивается на изменение предметов целенаправленно, т.е. происходит изменение в его форме, составе или состоянии;

б) вспомогательное, то время, когда происходит загрузка самим оборудованием, также изменение рабочего графика, и контролирование процесса за качеством продукции.

Время обслуживания рабочего времени

Время, которое затрачивает рабочий на уход за оборудованием и поддержанием рабочего места в хорошем состоянии. Также выделяют несколько видов времени обслуживания;

а) техническое, это время, которое затрачивается на обслуживание за оборудованием, допустим замена необходимых инструментов, уборка мусора после использования и т.д.;

б) организационное, время, которое затрачивается на обслуживание и уход за рабочим местом в течении всей смены, т.е. это может быть чистка, смазка оборудования.

Время регламентированных перерывов

К этой категории относится то время, которое предназначено на личные надобности и сюда можно отнести перерывы по организационным причинам. Оно предназначено для поддержания эффективной работоспособности работника. Длительность данного перерыва прежде всего зависит от тех условий, в которых работает сотрудник.

Данная категория перерывов обуславливается характером взаимодействия работника и оборудования, с которым он взаимодействует весь рабочий день.

Убрать эти перерывы невозможно и нецелесообразно для организации.

Время нерегламентированных перерывов

Время, включающее простой оборудования, которые вызваны установленной технологией и организацией производства. Такие перерывы не включены в норму времени.

В следствии этого, мы можем сказать, что рабочее время – это то время, в течении которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности, согласно положению организации. Для достижения эффекта использования времени необходимо четко определить время выполнения производственных задач, состоящее из подготовительно-заключительного, оперативного, а также времени обслуживания рабочего места. От данного проработанного алгоритма действий работника до взаимодействия всего коллектива зависит эффективность работы организации и его прибыли.

Для рационального использования рабочего времени организации необходимо выделить ряд следующих задач:

- a) определить потребность на своей территории в рабочей силе, найм и отбор;
- b) организовать производственный процесс, обеспечить оборудованием, исправными средствами труда и необходимым сырьем;
- c) произвести обучение и совершенствование персонала;
- d) мотивировать сотрудников, проявить заботу и внимание, а также организовать условия для труда и отдыха;
- e) разрешить вопросы трудовых отношений и заработной платы;
- f) обеспечить безопасность труда и охрану здоровья.

Как показывают исследования, отечественные менеджеры уделяют совсем мало внимания рациональной организации рабочего времени, в 3,5 раза меньше в отличии от коллег из Америки, в результате тратят намного больше времени на выполнение оперативных работ.

Сам процесс планирования начинается с постановки конкретных задач, составляется список дел и возможные препятствия, на которые уйдет немало времени, впоследствии этот перечень дополняется, и корректируется.

Менеджерам высшего уровня крупных организаций рекомендуется свое время, интеллектуальные функции, а также работа с людьми – это разделение не приводит к положительным результатам. Например, на малых предприятиях задачи целесообразно разбивать на сложные и менее значительные, но и тут руководитель может затрачивать время на выполнение своих обязанностей не больше 25% от рабочего времени.

Благодаря распределению всего рабочего времени руководитель имеет возможность сконцентрироваться на более важных делах и вопросах, а остальное время распределить между подчиненными или коллегами. Правильная органи-

зация рабочего времени предоставляет возможность руководителю сформировать оптимальную структуру рабочего дня сотрудникам и составить расписание.

Для структурирования рабочего времени необходимо рационально определить очередность проблемы в организации. Для начала планируется список дел с определенным сроком выполнения, а также конкретные задачи для их решения. Далее следует работа и выполнение рабочих обязанностей, а после отводится время на второстепенные дела, которые занимают незначительное количество времени.

При составлении плана работы, устанавливается точный срок завершения работы. Если не удастся завершить работу в указанный планом срок, необходимо зафиксировать это в плане и указать новый срок завершения работы. В плане должно охватываться не более 50% рабочего времени, а остальное – непредвиденные обстоятельства, творческая деятельность или повышение квалификации. Именно создание резервов позволяет повышать гибкость рабочих планов и облегчает их корректировку.

Необходимый сбор документации и контроль – это предпосылки планирования рабочего времени. Именно благодаря документированию и контролю происходит перераспределение работы между сотрудниками, а также имеет возможность согласовывать с коллегами и подчиненными необходимые действия в области производства и использования времени.

Правильное распределение времени, а также список крупных задач должны фиксироваться в годовых планах данной организации. Список краткосрочных планов необходимо составить, определив наиболее важную задачу, которая должна быть решена одной из первых по степени важности.

В месячных планах, расход рабочего времени предусмотрен в часах. В таких планах должны отражаться все дела, которые планируются, а также указаны затраты времени необходимые для их осуществления. Если, допустим, невозможно решить данную проблему в указанный срок, то это дело можно перенаправить другому лицу.

Теперь рассмотрим дневной план. Он включает в себя не более десятка проблем, не более трех первостепенных проблем (т.е. работа над ними осуществляется в первую очередь). Самые трудоемкие дела следует начинать с утра, чтобы к вечернему времени их удалось решить. Одного рода задачи, т.е. типовые лучше сгруппировать, чтобы не перепрыгивать с одного задания на другое, что позволяет существенно экономить время.

В дневном плане необходимо учитывать перерывы. Чем больше времени затрачивает работник на свои обязанности, тем больше падает его работоспособность и нарастает усталость, что сказывается на его эффективности в течении

всего рабочего дня. Учеными были проведены исследования, которые показали, что руководитель в течении первых 8 рабочих часов принимает 9,5 решений в час, в течении 9 часов – 3 решения, в течении 10 – 0,5 решений.

Также дневные планы необходимо составлять в письменной форме, так как их труднее пропустить или игнорировать. Именно записи откладываются чаще всего в памяти и помогают сконцентрироваться над задачами, и к тому же по записям легче контролировать выполнение этих планов и подводить итоги о проделанной работе.

Составлять план на следующий день следует вечером. Для начала сформулировать задачи, которые можно перенести из недельного или месячного плана, которые по возможности можно решить в этот день, чтобы не откладывать. Также в плане должны предусматриваться «Окна» на случай непредвиденных ситуаций или небольшие перерывы между проделанной работой. Утром составленный план еще раз следует уточнить у руководителя чтобы учесть непредвиденные появившиеся новые обстоятельства, допустим наступившие новые документы поздно вечером.

План, который используется для контроля рабочего времени, должен быть гибким. Жестко регламентироваться должны только дела, связанные с людьми, это могут быть встречи, совещания и т.д. Планы должны регулярно контролироваться, предусмотрены ли конкретные задачи, соответствуют ли тому, что было запланировано, рациональны ли нагрузки и анализ потери рабочего времени.

При прохождении процедуры распределения рабочего времени учитывается ряд особенностей биоритмов, рассчитывая, чтобы наиболее сложные задачи попадали в самый пик работоспособности. Например, категории «Жаворонок» самый пик приходит на утреннее время, «голуби» активно проявляются в середине дня, а «совы» только ближе к вечеру. Но при этом не следует путать биоритмику и нарастание физической усталости, т.к. она минимальна в утреннее время и после долгих перерывов.

Такие особенности биоритмов помогают эффективно распределять наиболее важные дела в период рабочего дня, это позволяет чередовать их в соответствии с работоспособностью работника.

Необходимо начинать рабочий день в одно и то же время. Рекомендуемо, чтобы руководитель начинал свой рабочий день чуть раньше остальных, при этом подавая пример остальным сотрудникам, да и к тому же у руководителя появится немного времени до прихода подчиненных для того, чтобы уточнить некие детали, задачи и принять некие меры для преодоления трудностей, если они есть.

Также рекомендуется не отвлекаться на новые возникшие проблемы, т.к. они могут потребовать новых действий, а это приведет к затратам вашего времени. Лучше зафиксировать где-то ряд важных событий или дел, чтобы вернуться к ним позже, это позволит закончить начатые дела и приступить к новым. Также зафиксированные дела позволяют не только напомнить сотруднику, но и помогают сосредоточиться на проблеме.

Таким образом, можно сделать вывод, что правильно рациональная организация рабочего времени способствует повышению работоспособности сотрудников, а также эффективности предприятия.

Библиографический список

1. Александрова Н. А., Воронин Б.А., Набоков В.И., Петрова Л. Н, Фатеева Н. Б. Управление персоналом организации : учебник / под ред. Н. А. Александровой. Екатеринбург : Изд-во УрГАУ, 2017. 225 с.
2. Анализ хозяйственной деятельности предприятия : учебное пособие / под общ. ред. Л. Л. Ермолович. Мн. : Интерпрессервис; Эксперспектива, 2017.
3. Бабенко Б. З., Идиатулина М. Х., Хомич В. К. Пути совершенствования системы управления себестоимостью. СПб. : Восток, 2019.
4. Бородин В. В. Нормирование труда : учебно-практическое пособие. - М. : Гордец - издат, 2018.
5. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда : учебник. М. : ИНФРА-М, 2018.
6. Быгин В. Б., Малинин С. В. Нормирование труда на предприятии. М. : ЮНИТИ ДАНА, 2017.
7. Пугачев В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М. : Юрайт, 2020. 402 с.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ СПК "ГЛИНСКИЙ" РЕЖЕВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

Improvement of the personnel payment system at the enterprise of SPK "Glinsky", Reghevsky city district

И. С. Лежнев, студент

Л. А. Журавлева, доцент

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

Цель статьи: дать анализ по оплате труда персонала на предприятии СПК «Глинский», выявить проблему и пути ее решения. В СПК «Глинский» применяемая оплата труда позволяет в должной мере стимулировать работу и в полной мере возместить человеческий труд. Разработанные меры поощрения позволяют повысить эффективность производства продукции СПК «Глинский», что увеличивает экономические показатели деятельности данного предприятия.

Ключевые слова: оплата труда, персонал, предприятие, оклад, премия, проценты, бригадир/

Summary

Purpose of the article: to analyze the personnel remuneration system at the enterprise SEC "Glinsky", to identify the problem and ways to solve it. In SEC "Glinsky" the applied wages allow to properly stimulate work and fully compensate for human labor. The developed incentive measures make it possible to increase the efficiency of production of products of the SEC "Glinsky", which increases the economic performance of this enterprise.

Keywords: wages, personnel, enterprise, salary, bonus, interest, foreman/

Системы оплаты труда персонала на предприятии СПК «Глинский». Формы оплаты труда и нормирование труда работников животноводства и растениеводства:

1. Нормы выработки, годовые нормы производства продукции животноводства и растениеводства на одного рабочего и расценки за продукцию разрабатываются на основе типовых норм выработки с последующим утверждением правлением, председателем СПК, согласованных с комитетом профсоюза.

2. Разработка норм производства и расценок производится по обоснованным нормам обслуживания животных и ухода за культурами растениеводства, с учетом типа содержания, степени механизации и достигнутого уровня производительности за последние 5 лет [2].

3. Установленные расценки пересматриваются при изменении уровня механизации, условий труда, повышения тарифных ставок.

Из рисунка 1 видно, что руководители предприятия составляют 2%, вспомогательные рабочие и специалисты составляют по 16%, а наибольшую долю занимают основные рабочие.

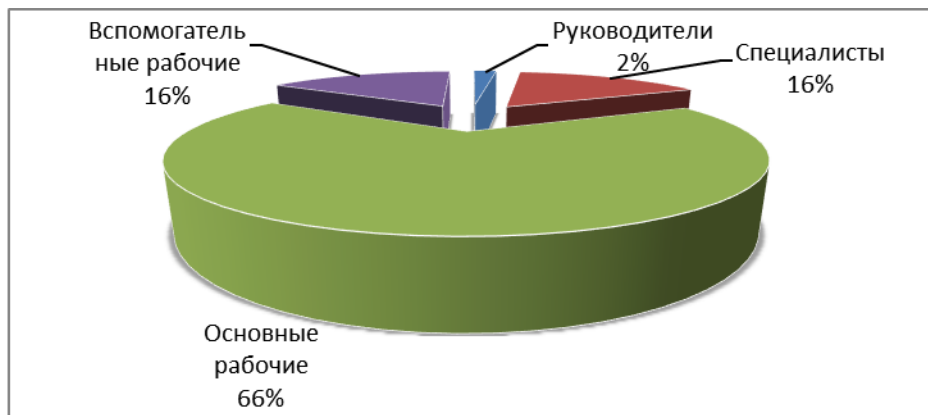


Рис. 1. Сотрудники СПК «Глинский»

Цены реализации продукции, товаров и услуг утверждаются на общем собрании специалистов и членов Правления СПК «Глинский», также решаются вопросы по распределению прибыли отчетного года. Среднесписочная численность работников СПК составляет 307 человек.

Оплата труда в животноводстве:

1. Оплата труда рабочих, занятых в животноводстве, производится за единицу произведенной продукции с учетом качества по расценкам из расчета 125% тарифной ставки на годовую норму производства с учетом продуктивности, достигнутой за последние три года.

2. В целях материальной заинтересованности в повышении продуктивности продукции, начисление з/платы производится по прогрессивно-возрастающим расценкам. В сдельную расценку включена дополнительная оплата: за качество продукции до 20%, за 100% сохранность продукции – 40%, за 95% сохранность – 20%, за вредность - 8%.

3. В целях материальной заинтересованности в повышении квалификации ведущих профессий в животноводстве, производится обучение, аттестацию I и II класса с соответствующей доплатой 20% и 10% к основной з/плате.

4. Установить доплату за сверхплановую продукцию в размере 1% за каждый процент перевыполнения сверх 100% к основной з/плате.

5. Производится премирование за экономию прямых затрат от плана в размере до 10% от суммы экономии прямых затрат по каждой ферме.

6. Оплата труда рабочих бригады производится сдельно по тарифным ставкам, согласно присвоенного разряда с премированием за качество и сроки выполнения работ до 40% к основной заработной плате.

7. Начисление районного коэффициента 15% производится на всю з/плату.

Виды доплат:

1. Оплата за классность и профессиональное мастерство производится на основную з/плату:

– мастерам: I кл – 20% к осн. з/плате;

– II кл – 10% к осн. з/плате.

2. Выплата надбавки за стаж устанавливается в процентах к сумме месячной з/платы в зависимости от непрерывного стажа работы в данном хозяйстве в следующих размерах:

– от 2 до 5 лет – 8%;

– от 5 до 10 лет – 10%;

– от 10 до 15 лет – 13%;

– свыше 15 – 16%.

Выплата производится ежемесячно.

3. Премирование за перевыполнение плана производства валовой продукции с учетом её качества (снижение засоренности, за зерно стандартное в амбарном весе) бригаде или звену производится в размере 1% за каждый процент перевыполнения к основной з/плате за продукцию, но не более 40%.

4. За подготовку и реализацию племенного скота КРС и семенного материала производить премирование в размере до 4% от суммы реализации.

5. Начисление доплат и премии работникам СПК, проработавшим полный с/х год, производится в размере 100%. Работникам СПК, не проработавшим полный календарный год, начисление доплат и премий не производится. Начисление доплат работникам производится ежеквартально.

6. За совершенные прогулы, согласно Положению, лишаются премии до 100%.

7. За производственные упущения, причинившие вред кооперативу, лишение премии до 100%.

Оплата труда бригадиров:

1. Оплата труда освобожденных бригадиров в растениеводстве и животноводстве производится исходя из 5-6 разряда повременных тарифных ставок трактористов-машинистов, пересчитанных на сдельные расценки с учетом годовой нормы производства по бригаде, или в размере 110-120 % от средней з/платы доярок или механизаторов по бригаде.

2. Освобожденным помощникам бригадиров животноводства выплачивается до 80% от з/платы бригадира. Звеньевым в растениеводстве производится доплата от 10 до 15% к сдельной з/плате.

3. На бригадиров, их помощников по механизации и учету распространяются все виды доплат и премий, выплачиваемых основным работникам растениеводства и животноводства.

По данным таблицы 1 видно, что заработная плата работников по всему предприятию выросла, это связано с повышением цен на производимую продукцию. В сторону уменьшения заработной платы попали рабочие сезонные и временные, потому как их количество уменьшилось на 9 человек. Заработная плата производится работникам своевременно, без задержек.

Таблица 1

Заработная плата работников организации за последние три года

Наименование показателя	начислено за 2017 год заработной платы, тыс. руб.	начислено за 2018 год заработной пла- ты, тыс. руб.	начислено за 2019 год заработной платы, тыс. руб.
По организации - всего	82748	90727	103362
В том числе: работники, занятые в сел.хоз. производстве - всего	71715	78774	90807
В том числе: работчие постоянные	41936	47642	57948
трактористы машинисты	10473	11405	13750
операторы машинного доения, дояры	7189	7948	8875
скотники крупного рогатого скота	2532	3898	4681
работчие сезонные и временные	16020	16135	15187
Служащие	13759	14997	17672
Из них: руководители	3840	4185	4812
специалисты	9919	10812	12860
работники, занятые в подсоб- ных промышленных предприятиях и промыслах	8367	9436	9700
работники торговли и общественного питания	2666	2517	2855

По данным таблицы 2 видно, что заработная плата сотрудников за три года увеличилась на 20614 тыс. руб. И составляет 103362 тыс. руб. Наибольшую долю в структуре фонда оплаты труда в 2019 году составляет оплата труда по тарифным ставкам, оклада, сдельным расценкам оклада – 71,9%, наименьшую долю оплата стоимости питания работников – 0,2%.

Таблица 2

Динамика и структура фонда оплаты труда

Показатели	2017 год		2018 год		2019 год	
	Тыс. руб.	%	Тыс. руб.	%	Тыс. руб.	%
Начисленная заработная плата за год, всего	82748	100	90727	100	103362	100
в том числе:						
оплата труда по тарифным ставкам, оклада, сдельным расценкам оклада (без отпускных доплат и надбавок)	61615	74,5	67268	74,1	74288	71,9
премии за счет всех источников, включая вознаграждение по итогам работы за год	2091	2,5	2145	2,4	4644	4,5
оплата отпусков	5993	7,2	5957	6,6	6867	6,6
оплата стоимости питания работников	112	0,1	118	0,1	166	0,2
районные коэффициенты и процентные надбавки	13037	15,7	14433	15,9	16818	16,3
материальная помощь	100	0,1	806	0,9	579	0,6

По данным таблицы 3 видно, что в растениеводстве наибольшую долю в элементах затрат занимает в 2019 году оплата труда 26,1%, наименьшую долю прочие затраты 0,1%. В животноводстве наибольшую долю занимает оплата труда 25,3%, наименьшую – прочие затраты 0,04%.

Таблица 3

Динамика затрат и их структура по экономическим элементам

Элементы затрат	Годы	Затраты на всё производство		в том числе			
		тыс. руб.	%	растениеводство		животноводство	
				тыс. руб.	%	тыс. руб.	%
Материальные затраты	2017	198398	58,6	41943	52,6	152100	61,7
	2018	208375	58,4	11337	12,8	73665	27,8
	2019	216421	55,1	11405	11,8	64390	21,9
Оплата труда	2017	82748	24,4	22964	28,8	53927	21,9
	2018	85245	23,9	25018	28,2	60096	22,7
	2019	99709	25,4	25307	26,1	74334	25,3
Отчисления на социальные нужды	2017	25321	7,5	7027	8,8	16502	6,7
	2018	26044	7,3	7655	8,6	18389	6,9
	2019	30511	7,8	7744	8,0	22746	7,7
Амортизация основных средств	2017	31774	9,4	7462	9,3	23750	9,6
	2018	36655	10,3	8112	9,1	29543	11,2
	2019	45515	11,6	9638	9,9	35877	12,2
Прочие затраты	2017	349	0,1	349	0,4	х	х
	2018	370	0,1	370	0,4	х	х
	2019	262	0,1	147	0,1	115	0,04
Итого затрат по основному производству	2017	338590	100,0	79745	100,0	246279	100,0
	2018	356689	100,0	88710	100,0	264505	100,0
	2019	392418	100,0	96785	100,0	293773	100,0

Внедрение современной техники в производстве ведет к экономии трудовых, материальных, энергетических и финансовых ресурсов, высокому качеству выполнения работ, повышению валового выхода продукции, улучшению качества продукции. Тем самым, хозяйство решает проблему нехватки кадров, одновременно увеличивая среднемесячную заработную плату, повышая мотивацию к труду, что, в конечном результате, благоприятно отразится на рентабельности финансово-хозяйственной деятельности кооператива. Системная работа кооператива по технологическому, техническому совершенствованию и росту эффек-

тивности труда позволит хозяйству постоянно наращивать объёмы производства продукции.

Нормирование и оплата труда на предприятии состоит таким образом, что можно стремиться увеличить свой заработок [12]. Включены различные премии, надбавки, повышения, руководство стимулирует сотрудников, давая им различные планы, задания на каждый месяц, если она выполняют, то это отражается на их зарплате.

Библиографический список

1. Вещунина Н. Л., Фомина Л. Ф. Анализ системы оплаты труда. М., 2017. 543 с.
2. Гиляровская Л. Т. Оплата труда работников АПК. М. : Юнити, 2016. 277 с.
3. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие. М. : Инфра-М, 2017. 464 с.
4. Мишурова И. В., Кутелев П. В. Управление мотивацией персонала : учебно-практ. пособие. М. : МарТ, 2019. 240 с.
5. Кузьмин А. А. Совершенствование учета расчетов по оплате труда // Молодой ученый. 2017. № 4.2. С. 47-50.
6. Крылов Э. И., Власова В. М., Журавкова И. В. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда : учебное пособие. М. : Финансы и статистика, 2018. 272 с.
7. Митрофанова И. А. Управление экономикой труда на предприятии : учебное пособие. Волгоград : ВолгГТУ, 2018. 35 с.
8. Рофе А. И. Экономика труда : учебник. М. : КНОРУС, 2018. 400 с.
9. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : учебно- практ. пособие. М. : Кнорус, 2016. 320 с.
10. Ланцова А. Д. Организация системы внутреннего контроля расходов на оплату труда организации как необходимая составляющая эффективного управления // Молодой ученый. 2019. № 4.2. С. 99-101.
11. Мазманова Б. Г. Оплата труда: Вопросы теории и практики. Екатеринбург : Изд-во ИПК УГТУ-УПИ, 2019. 102 с.
12. Баженов С. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2018. № 4. С. 84-85.
13. Кардашов В. В. Мотивация персонала: теория и практика // Человек и труд. 2019. № 10. С. 47-48.
14. Когдин А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом // Основы экономики, управления и права. 2019. № 4. С. 80-83.
15. Сорочайкин А. Н. Информационное общество и теория управления персоналом // Основы экономики, управления и права. 2018. № 1. С. 121-125.

АНАЛИЗ СЕБЕСТОИМОСТИ ПРОИЗВОДСТВА ПРОДУКЦИИ МОЛОКА И ВЫЯВЛЕНИЕ РЕЗЕРВОВ ЕЕ СНИЖЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ СПК "ГЛИНСКИЙ" РЕЖЕВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

**Analysis of the cost of milk production and identification of reserves for its reduction
on the example of the enterprise SPK "Glinsky" of the Reghevsky city district**

И. С. Лежнев, студент

Е. М. Кот, доцент

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

Целью данной статьи является выявление снижения себестоимости производства продукции молока, а также анализ себестоимости. Задачи статьи. 1. Проанализировать себестоимость продукции на предприятии за последние 3 года. 2. Выяснить проблемы снижения себестоимости продукции молока на предприятии СПК "Глинский". 3. Найти пути снижения себестоимости молока. 4. Сделать выводы по проделанной работе. По завершению работы дать анализ эффективности производства продукции молока на сельскохозяйственном производственном кооперативе "Глинский". Животноводство дает предприятию СПК "Глинский" более половины валовой продукции. Эта отрасль имеет огромное влияние на экономику сельского хозяйства, обеспечивая население необходимыми продуктами питания. Молоко является основным продуктом употребления в пищу для большого количества людей. И конечно же невозможно обойтись детям без этого продукта, с самого рождения детей начинают кормить молоком, и это первое, что они пробуют. Для многих продуктов молоко является сырьем для производства. Эта продукция будет всегда востребована на рынке, поэтому кто руководит молочными предприятиями, при правильном управлении, будет всегда в прибыльном положении.

Ключевые слова: себестоимость молока, выручка, затраты продукции, объем продукции, эффективность продаж, продуктивность коров, объем, товарность

Summary

The purpose of this article is to identify the reduction in the cost of milk production, as well as the analysis of the cost. Objectives of the article. 1. Analyze the cost of production at the enterprise over the past 3 years. 2. To find out the problems of reducing the cost of milk production at the enterprise SPK "Glinsky". 3. Find ways to reduce the cost of milk. 4. Draw conclusions on the work done. Upon completion of the work, give an analysis of the efficiency of milk production at the agricultural production cooperative "Glinsky". Livestock breeding gives the enterprise SPK "Glinsky" more than half of the gross output. This industry has a huge impact on the agricultural economy, providing the population with the necessary food. Milk is the main product of consumption for a large number of people, and is also characterized by high nutritional properties. And of course, it is impossible for children to do without this product, from the very birth of children they begin to feed them with milk, and this is the first thing they

try. For many products, milk is the raw material for production. These products will always be in demand in the market, so whoever runs dairy enterprises, if properly managed, will always be in a profitable position.

Keywords: milk cost, revenue, production costs, production volume, sales efficiency, cow productivity, volume, marketability.

Сельскохозяйственный производственный кооператив Глинский создан на базе имущества и земли, а также личном трудовом участии и земельных паев. СПК «Глинский» – это юридическое лицо, действующее на основе полной самостоятельности и самоуправления, хозрасчета и самофинансирования на основе Устава и имеет самостоятельный баланс.

Ведущая сфера деятельности СПК «Глинский» – мясное и молочное скотоводство, продукция животноводства занимает 90% товарной продукции СПК, в т.ч. молоко – 72%, 18% – мясо КРС и только 4% – зерно.

Наибольшую долю 56% потребителей продукции занимает ОАО «Ирбитский молочный завод», 26% – ОАО «Полевской молочный комбинат», 12% – ООО «Новоуральский молочный завод», 5% – ООО «Реж-молоко» и 1% – прочие потребители продукции предприятия.

По результатам таблицы 1 видно, что молоко занимает первое место потому, как большое количество отправляется поставщикам. Второе место занимает скот и птица, 3 – зерно и семена, 4 – семена масличных культур, 5 – растительные корма, 6 – продукция прочего животноводства. Полная себестоимость 1 ц молока составляет 2135,48 р, цена составляет 2373,85 руб./ц. Молоко реализуется на 238,37 р больше. Продуктивность коров предприятия СПК «Глинский» расположена в таблице 2.

На предприятии сложилась цеховая структура производства: цех растениеводства; глинский молочный комплекс; голендухинская молочно-товарная ферма; ферма, выращивания молодняка КРС; автогараж; машино-тракторные мастерские; стройцех (столярка, пилорама); зерноток (зерносушилки, склады); электроцех; заправочная станция; бойня.

Основной рынок сбыта молока СПК «Глинский» – молочные заводы Свердловской области. Среди крупных потребителей продукции предприятия, на оборот с которыми приходится около 10% или выше общей выручки от продажи, такие как ОАО «Ирбитский молочный завод», ОАО «Полевской молочный комбинат», ООО «Новоуральский молочный завод».

От продуктивности коров зависит качество и количество молока, поэтому на предприятии в молочно-товарных фермах идет особый подход к животным. Ветеринары тщательно обследуют скот и при малейших симптомах заболевания, оказывают необходимое лечение. Продуктивность коров СПК «Глинский» показана в таблице 2.

Таблица 1

Структура товарной продукции

Наименование товарной продукции	года						Место
	2017		2018		2019		
	т.р.	%	т.р.	%	т.р.	%	
1. Зерно и семена зерновых и зернобобовых культур	5479	2,5	5873	2,3	11694	4,4	3
2. Семена масличных куль- тур для посева и переработки	2742	1,2	2022	0,8	7447	2,8	4
3. Растительные корма	63	0,02	77	0,03	82	0,03	5
Всего по растениеводству	8284	3,9	7992	3,2	19234	7,3	
1. Скот и птицы в живой массе, в том числе на убой	34199	15,9	32907	13,1	39297	14,8	2
2. Молоко сырое	172163	80,0	210192	83,6	205678	77,7	1
3. Продукция прочего жи- вотноводства	485	0,2	423	0,2	422	0,2	6
Всего по животноводству	206847	96,1	243522	96,8	245397	92,7	
Итого по организации	215131	100	251514	100	264631	100	

Таблица 2

Продуктивность коров за 2019 год

Показатель		Выход продукции			Прямые затраты труда
Наименование	единица измерения	количество единиц	Себестоимость		
			всего тыс. руб.	единице продукции руб.	
Всего произведе- но продукции:	х	х	311734	х	289
молоко	ц	96605	203625	2107,79	175
масса телят при рождении	ц	491	22625	х	20
приплод	гол	1398	х	х	
прирост	ц	4568	85314	18676	93

По данным таблицы 2 видно, что объем выпускаемой продукции молока на 2019 год составил 96605 ц, масса телят 491 ц, приплод 1398 гол, прирост 4568 ц. Себестоимость молока насчитывает 203625 тыс. р., прироста КРС 85314 тыс. р.

Таблица 3

Реализация продукции животноводства за 2019 год

Показатели	Выручка, тыс. руб.	Затраты, тыс.руб.	Результат, (+,-)
Скот и птица в живой массе	41204	43690	-2486
- в том числе молочный крыпный скот	41193	43661	-2468
- сельскохозяй. Животные прочие.	11	29	-18
Молоко сырое	212937	190209	22728
Продукция прочего животноводства	108	92	16

По проведенному анализу реализации продукции животноводства предприятия видно, что крупный рогатый скот ушел в минус на 2468 тыс. руб., и другие животные на 18 тыс. руб. Убытки от реализации скота и птицы покрывает реализация молока, чистая прибыль насчитывает 22728 тыс. руб. и позволяет выйти в плюс. Продукция прочего животноводства +16 тыс. руб..

Таблица 4

График обслуживания коров на предприятии СПК «Глинский»

Производственные процессы	Текущее время суток, час.																				
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21				
Голендухин МТФ																					
Кормление коров	x						x					x									
Доеение коров		x	x					x	x				x	x							
Мойка молочного оборудования				x						x					x						
Навозоудаление				x						x					x						
Зооветмероприятие					x	x					x					x					
Ощепковская МТФ																					
Кормление коров		x						x					x								
Доеение коров			x	x					x	x				x	x						
Мойка молочного оборудования					x						x					x					
Навозоудаление					x						x					x					
Зооветмероприятие						x	x					x					x				

По данным таблицы 4 видно, что на предприятии существует график обслуживания коров. Все производственные процессы выполняются строго по согласованному рабочему графику. МТФ Голендухин отправляется на рабочую смену с 5:00 и заканчивает в 20:00. МТФ Ощепковская начинает работать на час позже с 6:00 и заканчивает свою смену в 21:00. Кормление коров происходит три раза день, доение шесть раз, молочное оборудование моют три раза в день, навоз удаляют три раза, зооветмероприятия проводятся четыре раза в день.

Таблица 5

Динамика численности работников и среднемесячной оплаты труда

Наименование показателя	2017 год			2018 год			2019 год		
	Среднегодовая численность, чел.	Начислено заработной платы, тыс. руб.	Средне-месячная оплата труда, руб.	Среднегодовая численность, чел.	Начислено заработной платы, тыс. руб.	Средне-месячная оплата труда, руб.	Среднегодовая численность, чел.	Начислено заработной платы, тыс. руб.	Средне-месячная оплата труда, руб.
По организации - всего	311	82748	266,1	307	90727	295,5	307	103362	336,7
В том числе: работники, занятые в сел.хоз. производстве - всего	262	71715	273,7	259	78774	304,1	261	90807	347,9
В том числе: рабочие постоянные	169	41936	248,1	171	47642	278,6	181	57948	320,2
Из них - Трактористы машинисты	35	10473	299,2	35	11405	325,9	37	13750	371,6
- Операторы машинного доения, дояры	26	7189	276,5	26	7948	305,7	25	8875	355
- Скотники крупного рогатого скота	11	2532	230,2	15	3898	259,9	16	4681	292,6
Рабочие сезонные и временные	54	16020	296,7	49	16135	329,3	40	15187	379,7
Служащие	39	13759	352,8	39	14997	384,5	40	17672	441,8
Из них: руководители	7	3840	548,6	7	4185	597,9	7	4812	687,4
Специалисты	32	9919	310	32	10812	337,9	33	12860	389,7

Работники, занятые в подсобных промышленных предприятиях и промыслах	36	8367	232,4	37	9436	255,1	34	9700	285,3
Работники торговли и общественного питания	11	2666	242,4	11	2517	228,8	12	2855	237,9

По данным таблицы 5 видно, что заработная плата работников по всему предприятию выросла, это связано с повышением цен на производимую продукцию. В сторону уменьшения заработной платы попали рабочие сезонные и временные, потому как их количество уменьшилось на 9 человек. Заработная плата производится работникам своевременно, без задержек.

Таблица 6

Эффективность деятельности ферм за 3 года

Показатели	Годы		
	2017	2018	2019
Поголовье коров, гол.	2678	2766	2761
Приплод	1359	1425	1398
Продуктивность коров, ц.	88351	96002	96605
Товарность молока, %	93,7	93,8	94,1
Доля молока высшего сорта, %	100	100	100
Расход кормов на 1 ц. продукции, ц.к.ед.:			
- молока	0,96	0,98	0,99
- прироста крупного рогатого скота	61,1	61	61,3
Себестоимость 1 ц. руб.			
- молока	2040	2110	2135,48
- прироста крупного рогатого скота	14805	14764	15998,72

Таким образом, эффективность труда показывает уровень применения трудовых ресурсов с учетом затраченного времени и качеством работы, а также затрат труда, в расчете на одного сотрудника. Товарность молока за три года увеличилась и составляет 94,1%, молоко остается высшим сортом на 100%. Продуктивность увеличилась на 8254 ц.

По итогам анализа деятельности СПК «Глинский» сделаем вывод, о том, что есть резервы понижение себестоимости производящей продукции, за счет возрастания объема производства продукции и исходя из экономии затрат по вознаграждению за труд работников.

Важным условием снижения затрат материалов, а также сырья на производство единицы товара является применение усовершенствованных видов материалов, внедрение обоснованных технически норм затрат материальных ценностей [3].

Будущее развитие молочного направления в скотоводстве в СПК «Глинский» необходимо направить на увеличение производства молока за счет усиления продуктивной работы коров и в конечном счете – на приумножение прибыли производства и сбыта продукции молока.

Библиографический список

1. Норин И.А. Планирование на предприятиях АПК :учебно-методическое и практическое пособие. Екатеринбург : Ур-ГСХА, 2016. 156 с.
2. Тяпкин Н. Т., Лукашев Н. И., Панина Н. А. Оптимизация ценовых отношений и минимизация затрат как факторы повышения эффективности сельскохозяйственного производства // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2016. № 2. С. 53-57.
3. Воронцов Е. А. Управление себестоимостью в зависимости от рыночной цены // Финансы. Учет. Аудит. 2018. № 3. С. 16-17.
4. Солопов В. Четырехступенчатая система контроля брака позволяет не только сократить себестоимость продукции // Экол. вестн. России. 2016. № 6. С. 69.
5. Дзога С. В. Пути снижения себестоимости продукции в современных условиях деятельности организации // Инновационная наука. 2016. № 3. С. 7-8.
6. Лазаревич М. И. Себестоимость продукции на предприятии // Экономика. Финансы. Управление. 2018. № 2. С. 35-40.
7. Кукукина И. Г. Управленческий учет. Управление затратами, управленческий анализ. М. : Высшее образование, 2019. 418 с.
8. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. М., 2018. 534 с.
9. Селезнева Н. Н. Финансовый анализ. Управление затратами : учебное пособие для вузов / Н. Н. Селезнева, А. Ф. Ионова. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 639 с.
10. Кузнецов В.В. Экономика сельского хозяйства. Ростов-н/Д. : Феникс, 2018. 352 с.
11. Минаков И. А. Экономика сельскохозяйственного предприятия / И. А. Минаков, А. А. Сабетова, Н. И. Куликов и др. М. : Колос С, 2017. 528 с.

12. Волков О. И. Экономика предприятия : учебное пособие / О. И. Волков, В. К. Скляренко. 4-е изд. М. : НИЦ ИНФРА-М, 2017. 264 с.
13. Запольский М. И. Экономика агропромышленного комплекса : пособие. М. : ГГТУ, 2018. 175 с.
14. Лхамажапова Е. Н. Управление себестоимостью молока // Вопросы науки и образования. 2019. № 9. С. 19-20.
15. Шагалиев Ф. М. Снижение затрат на производство молока // Вестник Башкирского государственного аграрного университет. 2018. № 2. С.90-93.
16. Баринов О. И. Инновационные методы управления затратами на производство молока // Инновационные технологии в сельском хозяйстве и лесном комплекса : сборник науч. статей. Вологда, 2018. С. 43-47.

**СОСТОЯНИЕ МОЛОЧНОГО СКОТОВОДСТВА
И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕГО РАЗВИТИЯ В ООО «МЕЗЕНСКОЕ»**

Sostoianie dairy farming and prospects of its development in ООО "Mezen"

И. Б. Макарова, студент

А. В. Ручкин, доцент

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

В развитии сельского хозяйства Свердловской области молочное скотоводство играет важную роль. В приложенной научной работе дана оценка эффективности производства молока в ООО «Мезенское», определены основные проблемы развития отрасли и предложены рекомендации по повышению эффективности производства молока в хозяйстве.

Ключевые слова: молочное скотоводство, эффективность деятельности, себестоимость, эффективность сбыта, прибыль, рентабельность, повышение эффективности.

Summary

Dairy cattle breeding plays an important role in the development of agriculture in the Sverdlovsk region. The attached research paper assesses the efficiency of milk production in LLC "Mezenskoe", identifies the main problems of the industry development and offers recommendations for improving the efficiency of milk production in the economy

Keywords: dairy cattle breeding, operational efficiency, cost, sales efficiency, profit, profitability, efficiency improvement.

Молочное скотоводство является одной из приоритетных отраслей сельского хозяйства России и Свердловской области. Ситуация в производстве молока остается крайне сложной, на фоне роста продуктивности коров происходит сокращение его поголовья. Молочное скотоводство Свердловской области является ведущей отраслью сельского хозяйства региона, по валовому производству молока область занимает высокое место среди регионов России. В отрасли задействованы более 270 хозяйств [2].

Приоритетом развития импортозамещения является агропромышленный комплекс, основным звеном которого является сельское хозяйство [1]. В свердловской области молочному скотоводству уделяется значительное внимание, государственная поддержка отрасли обеспечивает ее стабильное развитие несмотря на преобладающие негативные тенденции в современной экономике России.

Цель исследования – провести анализ эффективности производства молока и предложить рекомендации по повышению эффективности развития отрасли.

Задачи исследования:

- провести анализ производственных показателей анализируемой отрасли;
- дать оценку эффективности сбыта молока в хозяйстве;
- предложить рекомендации по повышению эффективности развития молочного скотоводства в хозяйстве.

В качестве объекта исследования научной работы выбрана отрасль молочное скотоводство в ООО «Мезенское» Белоярского района свердловской области.

Предмет исследования процессы и явления влияющие на эффективность развития молочного скотоводства в хозяйстве.

ООО «Мезенское» одно из типичных хозяйств молочного направления Свердловской области, узкоспециализированной направленности. Поскольку молочное скотоводство является главной отрасль хозяйства исследования, ее эффективности является вопросом достаточно актуальным, с целью выявления основных тенденций, преобладающих в отрасли и разработки рекомендаций по ее дальнейшей эффективной деятельности.

Одним из главных направлений анализа эффективности деятельности молочного скотоводства хозяйства является анализ производственных показателей (табл. 1)

Таблица 1

Основные показатели развития молочного скотоводства

Показатели	2017г.	2018г.	2019г.	Изменения 2019 к 2017 году	
				(+,-)	в %
1. Среднегодовое поголовье крупного рогатого скота, всего голов	1518	1518	1486	-32	97,9
в т.ч. коров, голов	784	784	784	0	100,0
2. Удельный вес коров, %	52	52	53	1,1	-
3. Среднегодовой удой молока от одной коровы, кг	7464	7810	7694	231	103,1
4. Выход телят на 100 коров, голов	82	82	84	2	102,4
5. Производство молока, ц	58515	61229	60323	1808	103,1
6. Продано молока, ц	53953	56614	55369	1416	102,6
7. Уровень товарности молока, %	92,2	92,5	91,8	-0,4	-
8. Себестоимость производства 1ц молока, руб.	2385	2411	2318	-66,3	97,2
9. Затраты труда на 1ц молока, чел.-час	2,9	2,8	2,6	-0,3	90,7

В 2019 году по сравнению с 2017 годом отмечается стабильный рост показателей, характеризующих эффективность производства молока в хозяйстве. Так, за анализируемый период себестоимость производства 1ц молока снизилась на 2,8% с 2385 до 2318 руб., среднегодовой удой коров вырос на 3,1% с 7464 до 7694 кг. Положительная динамика отмечается по снижению трудоемкости молока с 2,9 до 2,6 чел. час. В целом представленные показатели характеризуют положительно динамику развития анализируемой отрасли.

Нестабильным является 2018 год многие показатели выбиваются на фоне 2017 и 2019 годов и носят негативное изменение, что в первую очередь связано с существенным ростом производственной себестоимости 1ц молока.

В целом за последние три года отмечается положительная динамика повышения эффективности производства молока в хозяйстве, что обеспечило рост валового производства молока на 3,1% с 58,5 до 60,3 тыс. ц, что в первую очередь связано с ростом продуктивности животных.

Важным показателем эффективности производства молока является себестоимость, данный показатель показывает насколько хозяйство рационально использует ресурсы, и какие факторы (в виде статей затрат) оказывают влияние на себестоимость продукции (табл. 2).

Таблица 2

Структура себестоимости производства молока

Статьи затрат	2017г.			2018г.			2019г.		
	затраты всего, тыс. руб.	структура затрат, %	затраты на 1ц, руб.	затраты всего, тыс. руб.	структура затрат, %	затраты на 1ц, руб.	затраты всего, тыс. руб.	структура затрат, %	затраты на 1ц, руб.
1. Оплата труда с отчислениями	50294	36,0	859,5	56650	38,4	925	54674	39,1	906,4
2. Корма	65816	47,2	1124,8	66847	45,3	1092	61330	43,9	1016,7
в том числе собственные	45585	32,7	779,0	41339	28,0	675,2	24352	17,4	403,7
3. Затраты на содержание основных средств	15139	10,8	258,7	7068	4,8	115,4	8613	6,2	142,8
4. Прочие затраты	8290	5,9	141,7	17077	11,6	278,9	15235	10,9	252,6
Всего затрат	139539	100,0	2384,7	147642	100,0	2411,3	139852	100,0	2318,4

В структуре себестоимости молока наибольший удельный вес приходится на затраты, связанные с кормами и оплатой труда. В 2019 году доля затрат на корма и оплату труда составила, соответственно 43,9 и 39,1 процентов. За последние три года отмечается снижение доли затрат на корма с 47,2 до 43,9%, тогда как доля затрат на оплату труда увеличилась с 36,0 до 39,1 процента.

В 2019 году по сравнению с 2017 годом себестоимость производства всего молока увеличилась на 0,3 млн. руб., составив 139,9 млн. руб., на фоне роста объемов производства молока на 3,1%, что обеспечило снижение себестоимости производства 1ц молока с 2384,7 до 2318,4 руб.

Основное снижение затрат отмечается по затратам на корма и содержание основных средств. Так затрат на корма в 1ц молока снизились с 1125 до 1017 руб., содержание основных средств с 259 до 143 руб. При этом отмечается рост затрат на оплату труда и прочие расходы.

Отметим, что положительная динамика сокращения расходов на корма вызвана увеличением покупных кормов, сбалансированности рационов кормления, что обеспечило рост продуктивности коров и снижение расхода кормов в натуральном выражении. Оптимизация затрат на содержание основных средств связана с модернизацией производства и выбытие неэффективной техники и оборудования используемого при производстве молока.

В эффективности развития деятельности любой отрасли на первый план выходит эффективность сбыта продукции, выражающаяся в результатах деятельности отрасли (табл. 3).

Таблица 3

Результаты реализации молока

Показатели	2017г.	2018г.	2019г.	Изменения 2019 к 2017 г. в %
1. Объем реализации, ц	53953	56614	55369	102,6
2. Коммерческая себестоимость 1ц, руб.	2385,13	2417,1	2326	97,5
3. Цена реализации, руб.	2586,75	2412,7	2441,3	94,4
4. Прибыль (убыток) от реализации 1ц, руб.	201,6	-4,4	115,3	57,2
6. Полная себестоимость реализуемого молока, тыс. руб.	128685	136840	128788	100,1
7. Выручка от реализации молока, тыс. руб.	139563	136592	135175	96,9
8. Прибыль (убыток) от реализации молока (с учетом субсидий), тыс. руб.	10878	-248	6387	58,7
9. Рентабельность (убыточность) от- расли, %	8,5	-0,2	5,0	-3,45 п.п.

Оценка эффективности реализации молока за период 2017-2019 гг. показывает о неоднозначной динамике. В 2019 году рентабельность молока снизилась с 8,5 до 5,0 процентов. На этом фоне прибыль отрасли сократилась почти на 40% с 10,9 до 6,4 млн. руб. Снижение рентабельности отрасли обусловлено опережающими темпами роста затрат над ценой реализации данной продукции. Так, за анализируемый период коммерческая себестоимость 1ц молока снизилась на 2,5%, тогда как цена уменьшилась на 5,6%.

На фоне анализируемого периода выделяется 2018 год, в данном году реализация молока для хозяйства осуществлялось в убыток. Убыток по отрасли составил 248 тыс. руб., при уровне убыточности 0,5%. На убыточность отрасли оказало влияние рост затрат в производстве данной продукции. В 2018 году себестоимость производства 1ц молока была самой высокой и составила 2411,3 руб.

Поскольку молочное направление для хозяйства является ведущей отраслью, то результаты деятельности данной отрасли отражаются на работу предприятия в целом (табл. 4).

Таблица 4

Финансовые результаты деятельности хозяйства, тыс. руб.

Показатели	2017г.	2018г.	2019г.	Изменение +,- 2019 к 2017г.
1. Выручка от продаж товаров, продукции, работ, услуг	153654	155653	151921	-1733
2. Себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг	151843	165672	154884	3041
3. Валовая прибыль	1811	-10019	-2963	-4774
4. Коммерческие расходы	905	1365	1493	588
5. Финансовые результаты от обычной деятельности (прибыль, убыток)	906	-11384	-4456	-5362
6. Проценты к уплате	1853	1174	942	-911
7. Прочие доходы	25367	32786	32398	7031
8. Прочие расходы	11962	8780	8667	-3295
9. Прибыль и убыток до налогообложения	12458	11448	18333	5875
10. Чистая прибыль (убыток)	12016	11996	18214	6198

Оценка результатов деятельности хозяйства, показывает, о прямом влиянии ведущей отрасли. Так, в 2019 году убыток от обычной деятельности хозяйства составил 4,5 млн руб., против прибыли в 2017 году 0,9 млн руб.

Однако, специфика отрасли сельского хозяйства связана с государственной поддержкой, что выражается в прочих расходах, при этом основная часть суб-

сидий приходится на молоко. Таким образом, рост прочих доходов на 7,0 млн руб. и оптимизация прочих затрат на 3,3 млн руб. привела к увеличению чистой прибыли хозяйства на 6,2 млн руб. достигнув показателя в 18,2 млн руб.

В целом проведенный анализ развития ведущей отрасли хозяйства показывает, что повышение эффективности производства молочного скотоводства результат рационального использования ресурсов, роста производительности труда, обновления оборудования на предприятии и других факторов, положительно влияющих на эффективность производства молока в хозяйстве. В сбытовой сфере нестабильность рыночной конъюнктуры (цен) приводит к негативным результатам реализации молока. Однако стабильность государственной поддержки ведущей отрасли обеспечивает организации стабильный рост чистой прибыли.

Исходя из представленного анализа, в качестве рекомендаций для повышения эффективности производства и реализации молока предлагается:

- продолжить работу по модернизации производства с последующим переходом на безпривязное содержание животных;
- повысить эффективность развития кормопроизводства хозяйства с целью улучшения качества кормов, роста продуктивности животных и снижения себестоимости производства кормовой единицы в хозяйстве;
- с целью повышения уровня товарности молока необходимо обеспечить повышение качества молока, что обеспечит рост цены реализации данной продукции, а следовательно, роста прибыли рентабельности отрасли.

Библиографический список

1. Кротов М. И., Скворцов Е. А. Сравнительная эффективность использования ресурсного потенциала интегрированных формирований холдингового типа // Международная научно-практическая конференция «Инновационное развитие аграрного производства в современных условиях» 25-27 февраля 2015 г. УрГАУ.
2. Кротов М. И., Шестаков О. В. Современное состояние и перспективы развития молочного скотоводства Свердловской области // Креативная экономика : материалы XVII Всероссийской научно-практической конференции (12 января 2016г.) / под ред. К. П. Стожко, О. А. Рушицкой, Н. Н. Целищева. В 2-х ч. Часть 2. Екатеринбург : Уральский государственный аграрный университет; 2016. 183 с.
3. Бубнов А. А. Инновационные технологии в молочном скотоводстве. Повышение молочной продуктивности. 2020. № 5(23) С. 105.
4. Гомзин Д. А. Способы повышения молочной продуктивности коров. Переворот в российском скотоводстве. СПб. : Нева, 2019.199 с.

5. Лоретц О. Г. Влияние технологии содержания и кратности доения на продуктивность коров и качество молока // Аграрный вестник Урала. 2013. № 8. С. 72-74.
6. Миклушин П. Т. Экономика и управление на предприятиях АПК. СПб. : Нева, 2018. 336 с.
7. Новосельцева Е. Н. Пути повышения эффективности мясо-молочного производства. М. : Прима, 2012. 419 с.
8. Нужина А. В. Интенсивность воспроизводства и молочная продуктивность коров // Молочное и мясное скотоводство. 2017. № 5. С. 2-4.
9. Осипов Н. Л. Организация производства на предприятиях АПК. М. : Проф, 2019. 547 с.
10. Попова Н. А. Современное состояние производства молока в России // Экономика, государство, общество. 2020. № 3. С.59-61.
11. Попов Ю. Н. Резервы повышения экономической эффективности скотоводства // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий, 2018. № 10. С. 29.
12. Суриков Р. И. Содержание КРС // Я фермер. 2020. № 2. С. 32-36.
13. Тихоненко В. М. Инновационные методы повышения эффективности труда на молочных фермах // Скотоводство. 2019. № 9. С. 63-69.
14. Тулеева Е. Н. Эффективность производства отрасли животноводства // Фермерский вестник. 2019. № 7. С. 25-29.
15. Ушаков А. А. Показатели эффективности производства молока //Я фермер. 2020. № 2. С. 12-25.
16. ООО «Мезенское» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rusprofile.ru>.
17. Повышение экономической эффективности производства и реализации молока на основе совершенствования ценообразования [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/puti-povysheniya-ekonomicheskoy-effektivnosti-proizvodstva-moloka>.

ОЦЕНКА И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОСНОВНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФОНДОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Evaluating and improving the efficiency of the organization's fixed assets

В. И. Мандрыгина, студент

Т. В. Зырянова

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

Основным фактором, оказывающим влияние на стабильное функционирование и развитие сельскохозяйственного раздела экономики, является повышение эффективности использования основных фондов, участвующих в производственном процессе. На протяжении длительного времени основные фонды пребывают в непрерывном движении, поступают в организацию, выходят из строя, перемещаются внутри организации, и затем выбывают из организации.

Целью работы является проведение анализа состава и структуры основных фондов на примере сельскохозяйственного предприятия ООО «Агрофирма «Ирбитская»», а также определение путей повышения эффективного их использования.

Ключевые слова: основные производственные фонды, эффективность использования, сельскохозяйственная организация, фондоотдача, фондоемкость, фондовооруженность, фондообеспеченность.

Summary

The main factor influencing the stable functioning and development of the agrarian sector of the economy is to increase the efficiency of the use of fixed assets involved in the production process. For a long time, fixed assets are in continuous movement, enter the organization, fail, move within the organization, drop out of the organization.

The purpose of this work is to analyze the composition and structure of fixed assets of the agricultural enterprise LLC "Agrofirma Irbitskaya", as well as to determine ways to increase the efficiency of their use.

Keywords: the basic production assets, efficiency of use, agriculture organization, capital productivity, capital intensity, the capital labor ratio, capital security.

Одной из проблем развития экономики в настоящее время является увеличение производительности применения ведущих производственных фондов сельскохозяйственных предприятий.

Основные фонды занимают наиболее весомое значение из всего имущества предприятия. Состояние и их эффективное использование, оказывает воздействие на конечные результаты финансово-хозяйственной работы предприятия [1].

Низкое снабжение организации основными фондами приводит к несвоевременному выполнению производственных операций, повышению трудозатрат и увеличению материальных расходов.

Основные производственные фонды – это средства труда, которые применяются в производственном процессе не один раз, сохраняющие при этом свою натуральную, естественную форму и переносящие свою стоимость частично, по мере изнашивания [5].

Решение данной проблемы позволяет увеличить производительность труда, увеличению размеров выпуска продукции и понижению ее себестоимости, повышению фондоотдачи, более полно удовлетворить потребности населения (табл. 1).

Таблица 1

Структура и динамика основных производственных фондов

Группы основных производственных фондов	2017 г.		2018 г.		2019 г.		2019 г. в % к 2017 г.
	Тыс.руб.	В % к итогу	Тыс.руб.	В % к итогу	Тыс.руб.	В % к итогу	
Здания, сооружения и передаточные устройства	184261	24,3	212019	23	232221	24	126
Машины и оборудования	370786	49	491326	53	511437	52	138
Транспортные средства	21215	2,8	27965	3	33220	3,3	157
Рабочий скот	825	0,1	646	0,1	54	0,01	7
Продуктивный скот	175074	23,1	187424	20,2	196008	20	112
Другие виды	5393	0,7	6876	0,7	6985	0,7	130
Итого	757554	100	926256	100	979925	100	129,3



Рис. 1. Структура основных производственных фондов за 2017 год

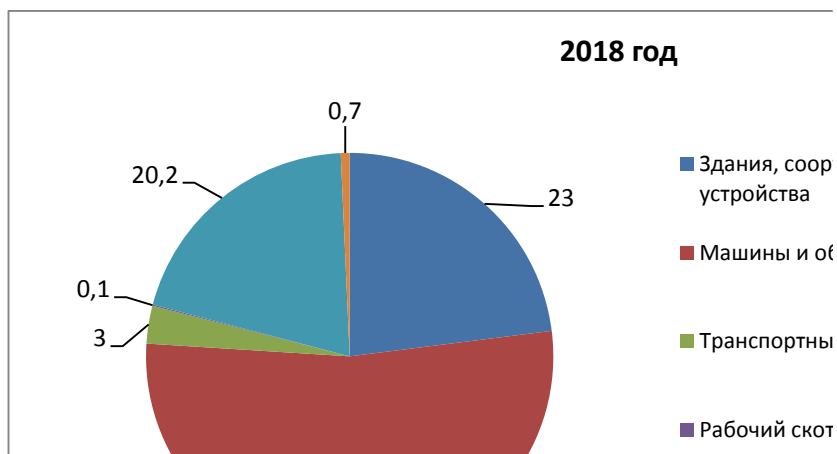


Рис. 2. Структура основных производственных фондов за 2018 год

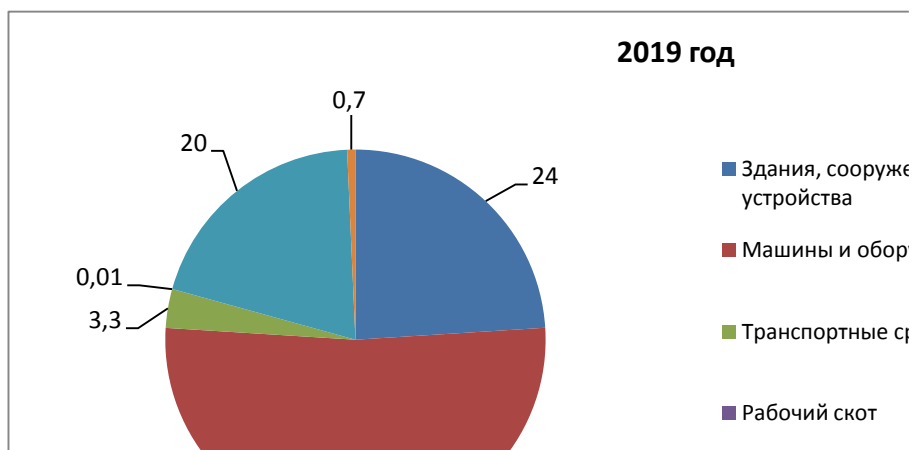


Рис. 3. Структура основных производственных фондов за 2019 год

Как видно из анализируемых таблиц, на протяжении трех лет наблюдалось увеличение стоимости основных средств. Так в 2019 году по сравнению с 2017 годом, она увеличилась на 222 371 тыс.руб., это на 29,3%.

За исследуемый период наибольший удельный вес в структуре ОПФ занимают машины и оборудование, в 2019 году – 52 %, а наименьший удельный вес в общей стоимости основных фондов составляет – рабочий скот 0,01 %.

Рассматриваемыми показателями, характеризующими уровень достаточности предприятия основными производственными фондами, являются фондообеспеченность, фондовооруженность труда, энергообеспеченность и энерговооруженность [3].

Оценив основные показатели эффективности использования ОПФ, можно сделать вывод, что стоимость основных фондов сельскохозяйственного назначения в 2017г. составила 841 905 тыс. руб., в 2019г. – 1 003 038 тыс.руб., и на 19,1% соответственно.

Увеличение фондообеспеченности произошло из-за роста стоимости основных фондов. Это говорит о повышении эффективного использования основных фондов.

Увеличение фондовооруженности говорит о сокращении численности работников, занятых на производстве сельхоз продукции, в 2019 году по сравнению с 2017 годом она увеличилась на 29,4 %

Энергообеспеченность уменьшилась на 5,7%, а энерговооруженность увеличилась на 3%.

Таблица 2

Показатели эффективности использования основных фондов предприятия

Показатели	2017	2018	2019	2019 в % или +,- к 2017
Среднегодовая стоимость ОПФ сельскохозяйственного назначения, тыс. руб.	841905	953090,5	1003038	119,1
Объем реализованной продукции, тыс. руб.	516842	532922	568831	110
Площадь сельхоз угодий, га	24105	24105	24105	100
Энергетические мощности, л.с.	34158	32541	32303	95
Численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, человек	450	443	414	92
Фондообеспеченность, тыс.руб.	3492,65	3953,91	4161,12	119,1
Фондовооруженность, тыс.руб.	1870,9	2151,4	2422,7	129,4
Энергообеспеченность, л.с	142	135	134	94,3
Энерговооруженность, л.с.	76	73,4	78	103
Фондоотдача, руб. / руб.	0,61	0,55	0,56	-0,05
Фондоёмкость, руб. / руб.	1,6	1,7	1,7	+0,1

Фондоотдача сократилась на 0,05 тыс. руб., а фондоёмкость, как обратный показатель, выросла на 0,1 тыс. руб.

Несмотря на большие инвестиции в модернизацию и обновление парка техники, сделанные за последние годы, обеспеченность всех технологических сельскохозяйственных процессов современной, производительной техникой, остается на предприятии на низком уровне.

Как и многие сельхозтоваропроизводители, предприятие сталкивается с большими проблемами:

- высокая степень изношенности и дефицит парка сельхозмашин, низкая производительность имеющейся в наличии техники. Эта проблема решаема только с привлечением дополнительного финансирования, мер государственной поддержки.
- человеческий фактор, дефицит кадров на селе: отток социально и экономически активного населения, отъезд работающих людей на вахты и в город, старение сельского населения.

Учитывая, что от уровня развития сельского хозяйства во многом зависят жизненный уровень и материальное благополучие населения любой страны: размер и структура питания, среднедушевой доход, потребление товаров и услуг, социальные условия жизни, следует стремительно, а также результативно регулировать трудности, сдерживающие развитие данной сферы национальной экономики.

В данной связи особый интерес необходимо уделить: обновлению промышленной основы аграрного производства.

Можно овладевать поля суперэлитными зернами, вносить витамины, но из года в год в силу износа и недостатка сельхозтехники лишаться до четверти, трети или даже до половины урожая. Взамен того чтобы убрать поле за неделю или же 10 дней, поле убирается на протяжении 4 недель, месяца и даже более. Поэтому, если в начале урожайность была по 30 центнеров с гектара, то на выходе предприятие получает 16-20 центнеров – притом, что и семена были хорошие, и урожай неплохой.

Трудности с техникой приводят к огромнейшим потерям, и вопрос обновления парка – очень важный, поэтому решение именно этой задачи на протяжении последних трех лет является первоочередным и важным направлением в развитии ООО «Агрофирма «Ирбитская»».

Из-за удорожания стоимости техники сложно покупать и компенсировать новой техникой ту её долю, которая ежегодно списывается в связи с истечением установленных сроков эксплуатации. Из-за частых неисправностей и выходов из строя техники, сроки проведения технологических процессов из благоприятных сдвигаются в сторону ухудшения, что в результате сказывается на продуктивности сельскохозяйственных растений и животных.

Учитывая выше изложенное, следует отметить: приобретение новой техники, позволит сократить сроки проведения полевых сельскохозяйственных работ, снизить потери при уборке урожая, повысить урожайность, улучшить качество заготавливаемых кормов, увеличить объемы производства молока и мяса, снизить себестоимость продукции и увеличить финансовый результат, повысить эффективность производства.

Библиографический список

1. Бабич О. В. Методика выявления путей повышения эффективности использования основных производственных фондов промышленного предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. 2017.
2. Макаренко А. В. Экономический анализ использования основных средств в сельскохозяйственной организации // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2016.

3. Чистяков М. А., Стожко К. П. Анализ и диагностика эффективности использования основных фондов сельскохозяйственного предприятия // Молодежь и наука. 2016.

4. Экономика сельскохозяйственного предприятия / И. А. Минаков, Л. А. Сабетова, Н. И. Куликов и др.; под ред. И. А. Минакова. М., 2018.

5. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности : учебное пособие. М. : ИНФРА-М, 2018.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ МОЛОЧНОГО ПРОИЗВОДСТВА НА ПРИМЕРЕ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Efficiency of dairy production on the example of an agricultural enterprise

В. И. Мандрыгина, студент

О. А. Рущицкая, доцент

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

Работа посвящена проблеме увеличения производительности молочного производства на примере ООО «Агрофирма "Ирбитская"». Важнейшей направленностью повышения экономической эффективности изготовления молока является увеличение валового надоя и уровня продуктивности коров и поиск новых точек реализации продукции.

Ключевые слова: эффективность производства, поголовье, продуктивность, молочно-товарная ферма, надой молока.

Summary

The work is devoted to the problem of increasing the efficiency of dairy production on the example of LLC "Agrofirma "Irbitskaya". The most important trend in increasing the economic efficiency of milk production is an increase in gross milk yield and an increase in cow productivity and the search for new marketing channels

Keywords: production efficiency, livestock, productivity, dairy farm, milk yield.

Молочное производство – очень сложное направление сельскохозяйственного производства, требующая системного подхода к решению задач эффективно-го функционирования. Производство молока очень трудоемко и капиталоемко, что вызывает необходимость внедрения автоматизированных технологических процессов. Для устойчивого развития требуется повышение уровня работы зоотехников и организации правильно подобранного и полноценного кормления, что вызывает необходимость создания прочной кормовой базы [2].

В современной экономической литературе есть всевозможные понятия по вопросам эффективности производства, как экономической категории, ее свойствах, способов и критериев их измерения. В словарях термин «эффективность» объясняется, как результативность, достигаемая на основе использования естественных условий, целесообразного или целенаправленного сочетания факторов, производящих эффект. Это понятие используется для характеристики про-

цессов, возникающих в экономике, начиная от отдельных трудовых операций и заканчивая общественным производством в целом [1].

ООО «Агрофирма "Ирбитская"» считается одним из крупных сельскохозяйственных предприятий в Ирбитском районе Свердловской области, поголовье коров составляет около 17% от общего поголовья по району, 14% молока производится в ООО «Агрофирма "Ирбитская"».

В составе ООО «Агрофирма "Ирбитская"» находится четыре отделения: Фоминское, Знаменское, Стриганское, Харловское.

В каждое отделение входят свои молочнотоварные фермы.

Молоко на производят на 7 фермах (в 2017, 2018 и начале 2019 было восемь ферм, к ним еще относилась Сосновская, которая стала в 2019 году только по выращиванию молодняка).

О месте производства молока в животноводстве на предприятии можно судить по строению стада и плотности поголовья (табл. 1).

Таблица 1

**Структура и плотность поголовья животных
за 2017 – 2019 гг. на предприятии**

Показатели	Годы					
	2017		2018		2019	
	гол.	%	гол.	%	гол.	%
Всего условных голов	6118	100	6144	100	6241	100
В т.ч.: • коровы	2445	40	2450	39,9	2450	39,2
• скот на выращивании и откорме	3640	59,5	3689	60	3786	60,7
• Лошади	33	0,5	5	0,1	5	0,1
Плотность поголовья животных:						
• на 100 га сельскохозяйугодий крупного рогатого скота;	25,2	—	25,5	—	25,9	—
• в т.ч. коров	10,1	—	10,2	—	10,2	—
на 100 га пашни лошадей	0,2	—	0,03	—	0,03	—

Рассматривая данную таблицу, можно сделать вывод, что поголовье КРС возрастает. Количество лошадей значительно снижается. Плотность поголовья

на 100 га сельскохозяйственных угодий увеличивается в 2019 году на 0,7 по сравнению с 2017 годом.

Важнейшими результативными показателями оценки эффективности молочного производства, и в частности деятельности молочно-товарных ферм, являются производительность коров, а также качество молока, его производственная себестоимость.

Экономическая эффективность изготовления молока обуславливается системой показателей, ведущими из них являются: надой молока на одну корову, выход телят на 100 коров, потребление коров на 1 центнер молока, издержки труда на 1 центнер молока, издержки труда на 1 центнер продукции (трудоемкость), себестоимость единицы продукции, доход от реализации молока и уровень рентабельности производства.

Таблица 2

Продуктивность коров и качество молока в среднем за 2017-2019 гг.

Показатели	Годы		
	2017	2018	2019
Среднегодовое поголовье коров	2445	2445	2450
Выход приплода на 100 коров	113,4	109,2	104,4
Надой молока на корову в год, кг	6485	7243	7045
Товарность молока, %	95	96	95
Расход кормов, ц к.е.:			
• на одну корову	9,1	9,4	10,1
• на один центнер молока	1,11	1,04	1,11

Данная таблица свидетельствует о том, что среднегодовое поголовье коров на предприятии увеличилось в 2019 году по сравнению с предыдущими годами, на 5 голов.

Товарность молока на протяжении всего времени осталась неизменной и составила 95%.

Выход приплода на 100 коров снизился в 2019 году на 9 голов по отношению к 2011 году. Если на 100 коров получают более 80 телят, это свидетельствует о хорошей организации осеменения, кормления, содержания коров.

Потребление кормов на одну голову увеличился на 1 ц к.е., а на один центнер молока остался неизменным.

Получение максимально высоких удоев от коров вполне вероятно лишь только при правильном доении строгое соблюдение его техники. Правильно по-

добранный техника для доения и обеспечения быстрого (по нтд) высвобождение вымени от молока.

Главными критериями условий содержания, влияющих на продуктивность молока, является правильно подобранный температурный режим и особая влажность воздуха, освещение помещений, размер здания, зона отдыха и зона кормления должна по размерам соответствовать всем нормам и ГОСТам в расчете на одну голову.

Таблица 3

Производственная себестоимость 1 ц молока в среднем за 2017 – 2019 гг.

Показатели	Годы		
	2017	2018	2019
Производственная себестоимость 1 ц молока, руб.	2027	2059	2100
В том числе: оплата труда с начислениями	78552	113137	119953
корма	219875	237029	300555
содержание основных средств	29406	28733	26144
услуги автотранспорта	68816	36170	59014
зооветобслуживание	11357	7609	9310
электроэнергия	17151	18014	15936
нефтепродукты всех видов, используемые на технологические цели	19555	19711	9209
Прочие затраты	3100	-	-
Затрата труда на 1 ц молока, чел.-час.	1,55	1,34	1,34

Из структуры себестоимости 1 ц молока видно, что основные затраты предприятия приходятся на корма.

Так же увеличился показатель оплаты труда с начислениями на 41401 или на 53%.

Доля затрат значительно сократилась по таким показателям как: электроэнергия, с 17151 тыс.руб. до 15936 тыс.руб. и нефтепродукты, с 19555 тыс.руб. до 9209 тыс. руб.

Обобщающим показателем эффективности деятельности ферм на фоне среднего по предприятию является индекс, синтезирующий в себе одновременно натуральную и стоимостную составляющие.

Таблица 4

**Индексная оценка эффективности деятельности
по отделениям за 2017-2019 гг.**

Показатели	В среднем по хозяй- ству	Отделения			
		Фоминское	Знаменское	Стриганское	Харловское
Продуктивность коров, кг	2,9	2,7	3	3	2,9
Индекс продуктивности (i_1)	1,00	0,9	1	1	1
Производственная себе- стоимость 1 ц молока, руб.	2047,5	2027	2059	2059	2045
Индекс себестоимости (i_2)	1,00	0,9	1	1	0,9
Уровень эффективности производства молока (i_1/i_2)	1,00	1	1	1	1

Индекс продуктивности за рассматриваемый период остается не изменным.

Таблица 5

**Оценка эффективности Фоминской молочно-товарной
фермы за 2017 – 2019 гг.**

Годы	Приплод, гол.	Надой на одну корову, кг	Расход кор- мов на 1 ц молока, ц к.е.	Себестоимость 1ц молока, руб.	Средняя цена реализации 1ц молока, руб.
2017	113	6485	1,11	2027	2648
2018	146	7243	1,04	2059	2433
2019	101	7045	1,11	2100	2603
Итого	360	20773	1,1	2062	2561

Эффективность развития молочно-товарной фермы, в первую очередь, зависит от молочной продуктивности коров. Проанализировав таблицу, приведенную выше, можно сделать вывод, что продуктивность дойного стада зависит от перечисленных в таблице факторов. Сильное влияние на продуктивность оказывает выход приплода - с уменьшением количества выхода приплода уровень продуктивности растет - это обусловлено тем, что, находясь корова в сухостой-

ном периоде, она не дается и поэтому, это непосредственно влияет на валовой выход молока.

Руководство предприятия принимает меры по увеличению надоя молока, доведению его до уровня, соответствующего характеристикам породы. В 2018 году удалось увеличить производство молока на 1853,8 тонн, удой на 1 фуражную корову в год увеличился на 758 кг.

Повышение молочной продуктивности коров тормозится недостаточным качеством кормов. Для заготовки высококачественных кормов зоотехниками и агрономами разработаны и внедряются так называемые сырьевые конвейеры. Они дают возможность максимально применять всю технику и заготавливать корма в подходящие фазы развития растений, когда в них содержится максимальное количество питательных веществ.

Библиографический список

1. Минаков И. А. Экономика сельского хозяйства. М. : КНОРУС, 2017.
2. Малыш М. Н., Волкова Т. Н., Смирнова Т. В., Суховольская Н. Б. Экономика сельского хозяйства : практикум / под общ. ред. М. Н. Малыша. СПб. : Лань, 2018;
3. Шкляр М. Ф. Основные направления повышения эффективности молочного скотоводства // АПК: экономика и управление. 2016.
4. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК / Г. В. Савицкая. М. : Инфра–М, 2017.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Digitalization in human resource managment

Н. П. Морозов, студент

Е. В. Зарубина, доцент

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

В современное время одним из ключевых моментов развития компаний является адаптация системы HR-менеджмента, так как новые технологии, например, специальные мобильные приложения и различные онлайн платформы, могут позволить менеджерам по персоналу вносить определенные коррективы в свои управленческие методы. В статье проводится анализ внедрения цифровых технологий в различных компаниях в сферу управления трудовыми ресурсами, а также анализируется уровень их развития. Выявляются проблемы компаний относительно внедрения цифровых технологий в управление персоналом, даются рекомендации.

Ключевые слова: цифровизация, цифровые технологии, персонал, диджитализация, управление.

Summary

In modern times, one of the key points in the development of companies is the adaptation of the HR management system, since new technologies, for example, special mobile applications and various online platforms, can allow HR managers to make certain adjustments to their management methods. The article analyzes the implementation of digital technologies in various companies in the field of human resource management, and also analyzes the level of their development. The problems of companies regarding the implementation of digital technologies in personnel management are identified, and recommendations are given.

Keywords: digitalization, digital technologies, personnel, digitalization, management.

На современном этапе развития цифровизация стала движущей силой изменений в различных сферах деятельности, и скорость данных изменений с каждым днем ускоряется: так, например, известной технологической компании Apple Inc. было необходимо пять лет для того, чтобы коренным образом изменить музыкальную индустрию, на сегодняшний день компания является самой дорогой в мире и стоит порядка 744 млрд долларов. За всю историю своего существования данная корпорация смогла приобрести 103 проекта, в то время как главный конкурент корпорации Google приобрела 232 компании.

Однако, если пользователям цифровых технологий необходимо всего несколько месяцев для принятия различного рода нововведений и адаптации к ним, то корпорациями и компаниям требуется намного больше времени. Так, одним из ключевых таких изменений выступает адаптация системы HR-менеджмента, так как новые технологии, например, специальные мобильные приложения и различные онлайн платформы, могут позволить менеджерам по персоналу вносить определенные коррективы в свои управленческие методы.

На протяжении длительного времени эксперты обсуждают тренд диджитализации в сфере управления персоналом. Так, согласно статистическим сведениям Grand View, международный рынок технологических инноваций в сфере HR достиг 14 млрд долларов и согласно данным прогнозов его рост к 2025 году будет достигать 30 млрд долларов. Так, компания Coleman Services провела исследование под наименованием «Уровень развития цифровых технологий в HR», благодаря которому было выявлено как компании автоматизируют функции управления персоналом [1, с. 11].

В данном исследовании приняли участие специалисты отделов персонала из 69 производственных и непроизводственных компаний (рисунок 1).



Рис. 1. Уровень развития цифровых технологий в HR [5]

Так, говоря об общем уровне развития диджитализации в сфере управления человеческими ресурсами, стоит отметить, что 62% компаний только частично автоматизировали в компаниях функции управления персоналом и планируют осуществлять данную модернизацию. 17% компаний, в свою очередь, на сего-

дняшний день еще только начали внедрять цифровые технологии в управление человеческими ресурсами.

10% респондентов сегодня уже прошли базовый этап цифрового преобразования и смогли автоматизировать основные функции. 6% компаний смогли автоматизировать только некоторые функции управления персоналом и не планируют в будущем развиваться в данном направлении. Только 4% респондентом отметили, что прошли полную цифровую трансформацию и автоматизировали все функции управления человеческими ресурсами [5].

Так, среди HR-функций, автоматизированных организациями, на первой позиции располагается кадровое администрирование - 77%. Важно заметить, что автоматизированная система имеет ряд характерных преимуществ и сможет в существенной степени облегчить работу отделов по управлению персоналом. Так, например, она ведет учет сотрудников компании, регистрирует приказы, а также следит за предоставлением им отпусков [6].

55% организаций автоматизировали функцию осуществления оценки кадрового состава компании, где главной целью является сформировать наиболее качественный кадровый резерв, который, по нашему мнению, повысит эффективность работы организации и ее производственные мощности.

38% компаний автоматизировали систему компенсаций и льгот, что, в свою очередь, поможет сформировать оптимальный и эффективный пакет бенефитов, исходя из потребностей сотрудников компании, и при этом осуществляет контроль за затратами организации.

Также, стоит отметить, что профессиональные программы, которые разработаны непосредственно для управления персоналом, предоставляют возможность сотрудникам компаний прекрасно справляться с многотысячным коллективом. Программы и приложения не ошибаются, не устают, не нарушают трудовую дисциплину, а также не уходят в декрет или отпуск. И важным является, что программы экономят финансовые ресурсы компании.

Например, многочисленные программы позволяют одним кликом импортировать резюме из разных источников в единую удобную базу, а также провести оценку конверсии на каждом этапе выбора кандидата, объединить кадровое делопроизводство с финансовой отчетностью какой-либо компании, а также получить программу адаптации персонала на испытательном сроке и этапы обучения уже работающих в компании сотрудников. На любом из этапов найма нового сотрудника HR-программы автоматически генерируют подробную статистику, отчеты и графики.

Так, наиболее продвинутые кадровые работники используют бесплатную американскую программу Apptivo или приложение Resume Matching. Главным

преимуществом Apprtivoo является то, что данная программа открывает непосредственный доступ к нескольким облачным приложениям, одна учетная запись сохраняет до 500 Мб данных и предоставляет возможность быстро сформировать для себя индивидуальный набор функций.

Благодаря приложению Resume Matching достаточно ввести несколько ключевых слов в описании вакансии, чтобы получить из многотысячной базы резюме список наиболее подходящих кандидатов. Стало быть, благодаря таким цифровым технологиям возможно не только автоматизировать все простые и стандартные операции, но и быстро подтянуть английский язык кадровым работникам компании.

Существует такой известный термин как «число Данбара», согласно которому человек не в состоянии эффективно общаться более чем со 150 людьми. Т.е. без учета родных, друзей и приятелей не более чем с 50-100 коллегами. Поэтому если в компании работает более 50 человек, то существенно упростит работу грамотно структурированный интранет. Например, благодаря интранет-сети в 5-тысячном коллективе работник мгновенно может найти любого другого сотрудника – от водителя до генерального директора – и получить о нем все данные: контакты, адрес, подразделение, должность.

Также, заметим, что благодаря интранет каждый работник компании знает и понимает, что и для чего происходит в компании, а также имеет доступ к веб-камерам, к тысячам различных документов компании, а именно от регламентов до архива решений собраний акционеров. При высокой эффективности в объединении огромного трудового коллектива интранет не приведет организацию к банкротству.

Так, эффективность цифровизации в сфере HR достаточно легко просчитать. Например, если верить данным компании Experium, установка профессиональной программы подбора персонала на 85% сокращает время на переписку с кандидатом, на 15 минут ежедневно экономит время на размещение вакансий, и на три часа ежемесячно – время, затрачиваемое на составление отчетов и графиков [5].

Подводя итоги, хотелось бы отметить, что цифровизация будет оказывать влияние на сферу управления человеческими ресурсами в ближайшие несколько лет. Проведенный анализ позволил выявить, что рынок цифровизации в сфере управления человеческими ресурсами не только растет, но и будет задавать вектор развития всей отрасли в ближайшие годы. Благодаря автоматизации цифровых технологий работники отдела персонала смогут выполнять ряд задач, избегая при этом всем ошибок и оптимизируя свою работу на должном уровне.

Благодаря автоматизированным технологиям возможно способствовать снижению текучести кадров и повысить лояльность работников компании [2, с. 36].

Таким образом, главная задача цифровых технологий в управлении человеческими ресурсами состоит в построении тесных взаимосвязей всех HR-этапов и процессов. Для этого, по нашему мнению, необходимо многое определить и зафиксировать «на берегу»: ожидания компании, необходимые компетенции, возможные пути развития для определенного сотрудника и пр. [7] Только имея четкое понимание на своей стороне получится адекватно выстраивать процесс адаптации и обучения в организации в современных условиях, выбирать необходимые инструменты для реализации задуманного, а также обладать высокой степенью конкурентоспособности в своей сфере деятельности.

Библиографический список

1. Колосницына М. Тотальная автоматизация // The Human Resources Times Magazine. 2019. С. 11-15.
2. Elliot G. Build It: The Rebel Playbook for World-Class Employee Engagement Hardcover. – Illustrated, 2019. 122 p.
3. Meyer P. Agility Shift: Creating Agile and Effective Leaders, Teams, and Organizations // Routledge. 2019. 256 p.
4. Zhu P. Digital Agility: The Rocky Road from Doing Agile to Being Agile // BookBaby. 2019. 210 p.
5. Официальный сайт компании Coleman Services [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.coleman.ru> (дата обращения: 24.09.2020).
6. Bersin J. HR Technology Disruptions: Nine Trends Reinventing the HR Software Market [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.bersin.com/Practice/Detail.aspx?id=20245>. (дата обращения: 24.09.2020).
7. Sullivan J. Доклад на Международном саммите HR - Digital [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://hrdigital.ru/materials/4.pdf> (дата обращения: 24.09.2020).

ПРИМЕНЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ АО АПК «БЕЛОРЕЧЕНСКИЙ»

**Application of innovative technologies at the enterprise
of JSC agro-industrial complex "Belorechenskiy"**

Р. Р. Насердинова, студент

Н. А. Юрченко, доцент

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

Сельское хозяйство важная отрасль обеспечивающая население качественными продуктами питания. Применение инновационных технологий на производстве АО АПК «Белореченский» положительно сказывается на производстве молока.

Ключевые слова: инновационная технология, отрасль, корма, молоко, поголовье.

Summary

Agriculture is an important industry that provides the population with high-quality food. The use of innovative technologies in the production of JSC agro-industrial complex "Belorechenskiy" has a positive impact.

Keywords: innovative technology, industry, feed, milk, livestock. it is used in the production of milk.

Сельское хозяйство – обширная важная отрасль экономики, обеспечивающая население продуктами питания, а промышленность сырьём. Аграрная политика на сегодня ориентируется на то, чтобы сделать её высокоэффективной.

Федеральным регистром технологий производства продуктов животноводства три технологии приняты в качестве базовых и применяются в хозяйствах в зависимости от уровня интенсивности производства. Российские сельхозпредприятиями используют, в основном, две технологии доращивания и откорма: традиционная и интенсивная (табл. 1).

На АО АПК «Белореченский» используется технология доращивания с интенсивным откормом молодняка и выбракование коров. Поголовье основного стада одного уровня 1060 голов.

Основная задача в репродукции – получить ежегодно от каждой здоровой коровы 1-го здорового теленка. Продукцией от молочной коровы является не только молоко, но и теленок, затраты на ее содержание относятся на стоимость теленка. Инновационный метод обширно применяющийся в АО АПК «Белореченский». С начального этапа, в фазе репродукции применяют донорское семя

племенных быков-производителей молочного направления продуктивности. Для снижения содержания теленка, применяет интенсивно-пастбищное выращивание мало затратная технология кормления коров преимущественно грубыми кормами и выпаса. Огораживание пастбища позволяют повысить срок их использования и продуктивность животных, значительно сократить затраты труда.

Таблица 1

**Поголовье крупно рогатого скота в Акционерном обществе
Агропромышленном комбинате «Белореченский» на 2018-2019 год.**

	2018 год	2019 год	(- +)
Скот крупно рогатый молочный	2230	2261	+31
Основное стадо	1060	1060	0
Быки производители	-	-	-
Коровы дойные (без коров на откорме)	1060	1060	0
Животные на откорме	1170	1201	+31
Нетели	210	178	-32
Телки старше 2 лет	2	-	-2

На молочной ферме усовершенствовали технологию доения (елочная система), главное преимущество инновационного процесса – сокращение рабочей силы. Возможности таких доильных залов:

1. Информации по каждому животному (надой) фиксируется автоматически в компьютер;
2. Анализ молока (качество);
3. Кормовое восполнение, в случае недостатка микроэлементов питания;
- 4.Своевременная профилактика и диагностика заболеваний коров.

При кормлении также используют сбалансированные корма-смеси. Изначально предпочтение отдавали естественному кормлению животных. Постепенно подход к кормлению и кормам менялся, направление и принципы, благодаря научно-исследовательским мерам. И это стало возможным благодаря новым технологиям и внедрению инновационных техник в молочное производство с начальных этапов развития. Стоит заметить важные моменты в кормлении:

1. Насыщенное витаминами.
2. Технология заготовки кормов и смеси, в процессе используют технику, позволяющую прочно и компактно упаковать, что позволяет хранить корма.
3. Создание хранилищ для хранения кормов, или как их называют – кормовые базы (обслуживающие несколько ферм одновременно).
4. Автоматизация кормовых баз. Система погрузчика, которые загружают корм, распаковывает его и выгружают в кормушку животным нормировано.

Составы кормов для отдельных возрастных групп животных отличается: по полу, возрасту, конечной цели содержания. Каждая группа нуждается в определенном составе пищи. Лабораторные исследования корма и молока, определяет сбалансированность, насыщенность кормового состава. Применение технологичных методов в сфере кормления дают результаты, повышаются надои молока. В 2018 году реализовано 86 707,0 центнеров молока, а в 2019 году 98 563,6 центнеров молока.

Усиленно внедряются инновационные технологии по выращиванию экологически чистых овощей. Если эффективно использовать потенциал научно-технического прогресса и ориентировать экономику сельского хозяйства на инновационное развитие, то это способствует выходу сельских предприятий из кризисного состояния. Относительно научно-технического прогресса, который обуславливает непрерывное обновление производства, основываясь на достижениях науки и техники, заключает в себе стратегический характер для развития сельского хозяйства и агропромышленного комплекса в целом. Конкретно на Акционерном обществе Агропромышленном комбинате «Белореченский» выращивают и продают овощи мытые в оригинальной упаковке. Для мытья овощей используют моечные машины для овощей.



Рис. 1

В таких упаковках мытые и отсортированные овощи попадают на прилавки магазинов Свердловской области, а также Краснодарский край, Ростовская и

Астраханская область, Казахстан, Челябинская, Курганская область и Пермский край; Омская, Новосибирская, Кемеровская область и Алтайский край.

Применение инновационных технологий дают положительный результат на Акционерном обществе Агропромышленном комбинате «Белореченский».

Библиографический список

1. Годовые отчеты Акционерном обществе Агропромышленном комбинате «Белореченский» на 2018-2019 год.

2. Парахин Ю. Инновационные процессы в АПК // АПК экономика, управление. М., 2018.

3. Седова Н. В. Инновации в агропромышленном комплексе Российской Федерации: тенденции и перспективы // Качество. Инновации. Образование. 2018. № 2. С. 24-28.

4. Седова Н. В., Бадалов Л. М. Инновации в реализации интеграционных процессов в агропромышленном комплексе российской экономики // Качество. Инновации. Образование. 2018. № 1. С. 26-31.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Improving the personnel assessment system in the organization

С. Н. Некипелов, студент

Н. Б. Фатеева, старший преподаватель

Л. Н. Петрова, старший преподаватель

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

В данной статье рассматривается оценка персонала, ее совершенствование с учетом важнейших факторов и условий, а также рядом требований, которые помогают эффективно функционировать предприятию на современном этапе развития.

Ключевые слова: оценка персонала, сотрудник, высшее руководство, условия, требования, отдел кадров, управление персоналом, оценка, аттестация, квалификация, эффективность работы, работоспособность, функционирование.

Summary

This article examines the assessment of personnel, its improvement, taking into account the most important factors and conditions, as well as a number of requirements that help to effectively operate an enterprise at the present stage of development.

Keywords: personnel assessment, employee, top management, conditions, requirements, personnel department, personnel management, assessment, certification, qualifications, work efficiency, efficiency, functioning.

В современном мире человеческим ресурсам уделяется большое внимание. Ранее отдел кадров, служба управления персоналом занималась только учетом персонала, контролем за соблюдением трудового законодательства. Но в настоящее время направлена кадровая работа именно на эффективное функционирование персонала организации и формирование работоспособности сотрудников. Руководители организации используют различные методы для достижения определенных целей организации. Но ни одно направление не обходится именно без оценки кадрового состава организации.

Оценка персонала является базой для многих конкретных аспектов кадровой работы. Если у предприятия при приеме на работу оценке кадров уделяется достаточно большое количество внимания, то, следовательно, у организации хорошие возможности для прочного фундамента в работе с человеческими ресурсами.

сами. Оценка позволяет не только оценить профессионально важные качества сотрудников, а также выявить их потенциальные возможности и более детально спланировать направление карьерного развития.

Практически на всех предприятиях существует система оценки персонала, но для ее совершенствования необходимо соблюдать некий ряд условий:

- поддержка и проявление интереса руководителей к подчиненным;
- назначение ответственных высококвалифицированных специалистов, которые должны отвечать за работу системы оценки персонала в организации;
- наличие конкретных документов (инструкции, акты, положения) которые регламентируют систему оценивания работника;
- ознакомление подчиненных о сущности методов оценки, которые будут внедряться в перспективе;
- наличие определенной взаимосвязи показателей оплаты с оценкой персонала.

Очень важным фактором оценивание работников организации является – всесторонняя поддержка и интерес от лица руководителей организации. Существуют глубокие заблуждения о том, что для внедрения новой или разработки старой системы будет достаточно пару человек. Такие попытки внедрения новых подходов, без какой-либо поддержки свыше оканчиваются безрезультатно и приводят к провалу, т.е. каждый раз, когда специалист приходит к руководителям с новой идеей, то незаинтересованный руководитель откладывает «в долгий ящик» все предложения, основываясь на том, что это отвлечение от настоящей работы, а это всего лишь мелочи.

В любой организации необходимо наличие специалистов с высокой квалификацией, которые должны отвечать за систему оценивания персонала данного предприятия. Практический опыт показывает, что на современном этапе не может происходить адекватное оценивание без конкретных специалистов, которые будут соответствовать опытом и знаниями, так как нужна определенная база знаний в сфере управление персоналом, оценка рабочего состояния и поведения работника, а также оплата и нормирования труда.

Для оценки работников требуется доскональный анализ положений и должностных инструкций и также документов, которые регламентируют работу конкретных подразделений, также использование разработанных типовых шаблонов, индивидуальных бланков, анкет и материалов с методическими указаниями.

Важнейшим условием успешного оценивания персонала в организации является информирование о прохождении оценки, какова ее цель и как она будет проходить, для общего понимания и полной отдачи сотрудника. Здесь важно информировать о том, какие подходы используются, какие приоритеты выдвигает организация и установки входящие в план работы при оценивании. Специ-

алист обязан понимать основные задачи процедуры оценивания и какие методы будут использоваться. Ведь именно эта система помогает выявить стадию работы специалиста, которая будет приближена к заявленным требованиям и стандартам, которые установила организация. Он обязан четко изучить данные стандарты, и понимать ожидаемые результаты, которое ждет высшее руководство от каждого сотрудника. В случае не решения данной задачи, как показывает практика возникают разные домыслы, проявляется напряженность как в коллективе, так и к начальству, выражается недоверие к руководителям и появляются опасения, что результаты оценивания будут иметь негативные последствия.

В настоящий момент, в большинстве организациях важным фактором, который снижает мотивацию сотрудников, является недостаточная взаимосвязь работы сотрудника и размер его оплаты труда. Уравнительная система оплаты, когда работнику с низкими показателями работоспособности начисляют заработную плату точно такую же, как и работнику – его коллеге с более высокой производительностью и высокими профессиональными достижениями – это является широко распространенным явлением для многих организаций. Здесь проходимая оценка труда сотрудника должна обеспечить взаимосвязь оплаты труда работника и его результатами трудовой деятельности, но также предоставить в более понятной форме.

Все те условия, приведенные нами ранее, не охватывают именно все направления оценки по работе с персоналом, но они образуют начальную базу, так скажем, фундамент, который позволяет рассчитывать на успешное развитие компании.

Также существует ряд требований к системе оценивания персонала:

1. Эффективность.

Эффективная система оценки может проявляться в том, если будет соблюдена четкая взаимосвязь между оплатой труда работника, его высокой заинтересованности к производству и максимальная отдача.

2. Практичность.

Данная система оценивания должна быть удобной на практике, как сотрудникам, которые оцениваются, так и руководителям, которые производят оценку.

Как показывает практика, когда система оценивания не была признана персоналом организации, ее методы были действенны, а результаты оценки вызывали только недоверие и сомнения, то ее внедрение натолкало на массовые разногласия, что было сложно руководителям использовать результаты и применять какие-либо меры по совершенствованию.

Кроме этого, основные методы оценивания должны быть развернуты и понятны для всех оценивающих. Ведь даже метод, предложенный высококвали-

фицированными специалистами, может оказаться абсолютно бесполезен, если уровень работников и квалификация не позволяет использовать оценку должным образом.

Библиографический список

1. Одегов Ю. Г. Управление персоналом, оценка эффективности : учебное пособие для вузов. М. : Приор, 2017.
2. Оценка работы персонала (Начало) // Управление персоналом. 2018.
3. Положение об оценке персонала // Кадровик. Кадровое делопроизводство. 2017.
4. Реймаров Г. А., Грицук Р. К. Опыт оценки персонала с использованием системно-аналитического подхода // Управление персоналом. 2019.
5. Реймаров Г. А., Ионов В. В. Комплексная оценка персонала // Управление персоналом. 2018.
6. Ханипова А. П., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Цифровизация HR для удовлетворения потребностей сотрудников организации // Агропромышленный комплекс: стратегия развития : материалы Международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение сельского хозяйства», посвященной 80-летию Уральского государственного аграрного университета. Екатеринбург, 2020. С. 457-462.
7. Чупина И. П., Симачкова Н. Н., Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Цифровизация процессов формирования человеческих ресурсов в HR-менеджменте // Московский экономический журнал. 2020. № 10. С. 54.

ОПЛАТА ТРУДА В АПК

Remuneration of labor in the agro-industrial complex

С. Ю. Пескова, студент

Е. В. Зарубина, доцент

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

В расчете оплаты труда в АПК используются разные формы, зависящие от конкретного предприятия и сферы его деятельности. Форму начисления заработной платы предприятия устанавливают самостоятельно, в соответствии с действующим законодательством.

Ключевые слова: заработная плата, сдельная, повременная, смешанная.

Summary

In the calculation of labor remuneration in the agro-industrial complex, different forms are used, depending on the specific enterprise and its sphere of activity. The form of payroll of the enterprise is set independently, in accordance with the current legislation.

Keywords: wages, piecework, time-based, mixed.

Одним из условий получения большого количества конкурентно способной продукции в АПК является правильный подбор рабочей силы, обеспечивающий ежедневную бесперебойную работу комплекса. В свою очередь, одной из основополагающей мотивацией работников к качественному труду является заработная плата.

Заработная плата, это денежное вознаграждение, которое выплачивается работнику за качественно выполненную работу, зависящее от объема и качества произведенной продукции.

Есть несколько форм оплаты труда, которые применяются при расчете денежной выплаты рабочему в агропромышленном комплексе: сдельная, повременная и смешанная. В свою очередь, каждая из них подразделяется на несколько составляющих. Это зависит от каждого частного условия производства.

В каждом случае должна применяться именно та форма, которая наиболее соответствует организационно-техническим условиям, тем самым улучшая показатели.

При начислении заработной платы при повременной форме, сотрудник получает денежные средства в зависимости от фактически отработанного време-

ни. Начисляется оплата труда следующим образом: тарифная ставка умножается на то время, что отработал человек. При данном способе начисления зарплатные средства не зависят от производительности труда каждого конкретного человека. Поэтому необходим более тщательный контроль над работниками, т.к. у них возможно отсутствует личная мотивация к повышению производительности труда.

Временная форма, в свою очередь бывает двух видов: простая и премиальная. При простой – заработная плата зависит от тарифной ставки, которая устанавливается индивидуально для каждого сотрудника в соответствии с порядком и квалификацией и времени, которое работник фактически отработал. Такая система оплаты труда нежелательна, т.к. работник не заинтересован в повышении производительности, потому что его зарплата не зависит от нее.

При премиальной системе оплаты труда в заработную плату включается премия, которая дается, например, за выполнение или перевыполнение плана, экономии материалов или безотходного производства и т.п. Размер надбавки начисляется индивидуально в каждом случае.

Сдельная форма оплаты труда – эта форма более приемлема и наиболее часто используется в начислении оплаты труда в сельском хозяйстве, т.к. она выгоднее работодателю. Заработная плата начисляется за объем или единицу выполненной работы, например, за тонну собранного урожая или за площадь обработанной земли. При таком способе начисления у работника повышается личная мотивация к качественным и количественным показателям трудовой деятельности.

Выделяют несколько видов сдельной оплаты труда:

1. Прямая сдельная – выплачивается за фактический объем произведенной или собранной продукции, выполненного объема работ. Высчитывается путем умножения твердой установленной расценки за единицу выполненной работы на количество произведенной продукции.

2. Сдельно-премиальная – помимо денежных средств, начисляемых по прямым сдельным расценкам, работнику начисляется премия. При сдельном способе оплаты труда может потеряться качество выполняемой работы, именно для этого используется сдельно-премиальная форма, что стимулирует работника, например, экономно расходовать материалы, не допускать брака при изготовлении продукции или качественно собирать урожай.

3. Аккордная система – рабочие получают денежную надбавку за ускоренное выполнение задач. При этом работодатель устанавливает обоснованные временные сроки и расценки на объем работы. Необходим контроль за качеством выполненной работы, т.к. в погоне за скоростью зачастую теряется каче-

ство выполненной работы. При этом возможно использовать дополнительные премирования, чтобы уменьшение сроков не сказалось на качестве.

4. Сдельно-прогрессивная – работа оплачивается по прямым сдельным расценкам, если зафиксировано превышение норм, то по повышенным. Важно установить максимальную выработку, при которой будет начисляться повышенная заработная плата.

5. Косвенная сдельная – используется для оплаты труда людей, которые технически обслуживают инструменты, технику, агрегаты и рабочие места сдельщиков. Премии даются в том случае, если рабочие, работающие на этом оборудовании, превышают план. Заработная плата начисляется умножением ставки обслуживающего работника на средние показатели выполнения норм сдельщиков в процентах или умножением косвенно сдельной расценки на то количество продукции, которое фактически произведено рабочими-сдельщиками.

Смешанные формы оплаты труда сочетают в себе повременную и сдельную формы. Обеспечивают пластичную взаимосвязь уровня денежных выплат работникам с результатами деятельности организации в целом.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих происходит, в основном, с использованием схем должностных окладов. Это перечень должностей с указанием размеров месячных окладов.

Библиографический список

1. Вещунина Н. Л., Фомина Л. В. Анализ системы оплаты труда. М., 2017. 543 с.
2. Гиляровская Л. Т. Оплата труда работников АПК. М. : Юнити, 2016. 277 с.
3. Кузьмин В. Н. Оплата труда в сельскохозяйственных организациях : справ. пособ. М. : Росинформагротех, 2010. 204 с.

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ РАСЧЕТОВ ПО СТРАХОВАНИЮ В АПК

Accounting for insurance payments in the agricultural sector

С. Ю. Пескова, студент

И. Ф. Пильникова, старший преподаватель

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Рецензент: Е. М. Кот, кандидат экономических наук

Аннотация

Любое предприятие, независимо от формы собственности обязано производить финансовые выплаты с заработной платы и иных выплат граждан во внебюджетные фонды для дальнейшей их материальной защиты при выходе на пенсию, получении медицинской помощи, обеспечении социальными гарантиями.

Ключевые слова: страховые взносы, пенсионный фонд, внебюджетные фонды, социальное страхование, медицинское страхование.

Summary

Any enterprise, regardless of the form of ownership, is obliged to make financial payments from wages and other payments of citizens to extra-budgetary funds for their further material protection when retiring, receiving medical care, providing social guarantees.

Keywords: insurance premiums, pension Fund, extra-budgetary funds, social insurance, medical insurance.

В современном мире необходимо создать условия для социальной защиты населения. Все организации, в том числе и сельскохозяйственные, обязаны позаботиться о финансовой защите своих работников при выходе на пенсию, при временной нетрудоспособности, необходимости получения медицинской помощи, при рождении детей. Именно для этого создаются внебюджетные фонды. Наполняемость такого фонда зависит от поступлений из бюджетных источников, выплат предприятий и населения. Средства из этих фондов впоследствии используются на выплаты пенсий, пособий, стипендий, для финансирования объектов образования и здравоохранения, для оказания точечной помощи отдельным гражданам. Бюджетный кодекс Российской Федерации, законы о бюджете РФ устанавливают порядок формирования расходов и доходов внебюджетных фондов.

Основой для начисления взносов в эти фонды являются: заработная плата, премии, отпускные, т.е. все выплаты работникам, по заключенным трудовым

договорам. Следует отметить, что не подлежат начислению государственные пособия и выплаты по компенсациям.

Расчетный период – календарный год, отчетные – первые три месяца, полгода, девять месяцев и год. Начисление взносов происходит отдельно каждому работающему, нарастанием итогов с начала года согласно тарифам.

Установлены предельные суммы заработка, с которых происходит начисление взносов: на 2020 год 1 292 000 руб. на обязательное пенсионное страхование и 912 000 на соцстрахование временной нетрудоспособности и материнства. Для КФХ установлены другие суммы – 1 021 000 руб. по пенсионным отчислениям и 815 000 руб. в ФСС.

В основной перечень государственных внебюджетных фондов входят:

- Пенсионный фонд РФ;
- Фонд социального страхования (ФСС);
- Фонд обязательного медицинского страхования (ФОМС).

Пенсионный фонд создан для регулирования и обеспечения граждан денежными выплатами при достижении пенсионного возраста, установления инвалидности, выплаты материнского капитала, выплат Героям Советского Союза и РФ и т.д.

Его доходы формируются из:

- 1) налоговых доходов (доходы, которые распределяет казначейство, отчисления при УСН);
- 2) неналоговых доходов (взносы на пенсионное страхование, которые являются обязательными, штрафы, пени, возмещение ущерба, недоимки по выплатам в ПФ, прибыль от размещения временно свободных средств ПФ);
- 3) безвозмездных поступлений (от негосударственных ПФ, прочие поступления).

Плательщиками признаются все работодатели, независимо от формы собственности предприятия, в том числе и крестьянские (фермерские хозяйства). Важным моментом является то, что глава КФХ уплачивает твердый страховой взнос на пенсионное страхование в сумме 26545 руб.

Величина отчислений в Пенсионный фонд составляет 22% в рамках установленной максимальной суммы и 10%, если сумма превышена.

Фонд социального страхования существует для:

- страхования на момент временной нетрудоспособности и всех выплат, что связаны с беременностью и родами;
- страхование несчастных случаев на производстве;
- выдача путевок на лечение в санаторий.

Финансирование ФСС происходит из средств федерального бюджета, дохода от размещения временно свободных средств, добровольных взносов и ЕСН.

Плательщиками выступают главы предприятий любой формы организации, ИП. Тариф на выплату средств в ФСС – 2,9%.

Учредители КФХ не должны выделять средства на выплаты в ФСС.

Федеральный фонд обязательного медицинского страхования – создан для финансирования медицинской помощи населению.

К основным задачам ФФОМС можно отнести:

- финансирование медицинской помощи граждан с помощью средств ОМС;
- создание финансовой стабильности системы медицинского страхования.

Финансирование фонда складывается из основных источников:

- ЕСН;
- добровольных взносов;
- доплат из бюджета за неработающее население;
- процентов от использования свободных средств фонда.

Плательщиками являются владельцы предприятий всех форм собственности.

Ставка по уплате выплат в ФФОМС составляет 5,1%.

Что касается КФХ, то для такой формы организации установлена твердая сумма – 5840 руб.

Все взносы должны уплачиваться каждый месяц до 15 числа. Руководители организаций должны вести строгий учет выплат по каждому работающему гражданину и предоставлять ежеквартально контролирующим органам расчеты по начислениям и выплатам взносов.

В бухгалтерском учете для этого предназначен счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению». К нему открываются субсчета:

69.1 «Расчеты по социальному страхованию»

69.2 «Расчеты по пенсионному обеспечению»

69.3 «Расчеты по ОМС».

Библиографический список

1. Кондраков Н. П. Бухгалтерский учет : учебное пособие. 4-е изд., перераб. и доп. М., 2010.

2. Лебедев О. Т., Каньковская А. Р. Основы бухгалтерии : учебное пособие / под ред. проф. О. Т. Лебедева. 4-е изд., доп. СПб., 2010.

3. Налоговый кодекс РФ (часть первая) от 31 июля 1998 г. №146-ФЗ (в ред. последующих федеральных законов).

4. Налоговый кодекс РФ (часть вторая) от 5 августа 2000 г. №117-ФЗ.

НАЛОГОВЫЕ РАСЧЕТЫ В АПК

Tax calculations in the agro-industrial complex

Н. В. Сидюкова, студент

Т. В. Зырянова, профессор

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

Для развития отрасли сельского хозяйства и стимулирования производства сельскохозяйственной продукции в России созданы особые условия налогообложения. Предоставляется право выбора, по какой системе налогообложения будет работать предприятие.

Ключевые слова: налог, НДС, налог на прибыль, ЕСХН, транспортный налог.

Summary

Special tax conditions have been created in Russia to develop the agricultural sector and stimulate the production of agricultural products. You have the right to choose which tax system the company will operate under.

Keywords: tax, VAT, profit tax, ESHN, transport tax.

Налог – обязательная, индивидуально взимаемая плата с организаций и физических лиц в форме отчуждения в целях финансовой поддержки деятельности государства или муниципалитетов.

В целях активизации работы компаний, работающих в аграрном секторе экономики, в России создано относительно большое количество налоговых льгот. Однако их использование сопряжено с рисками в деятельности сельскохозяйственных производителей. Предприятие должно функционировать так, чтобы не потерять эти налоговые послабления. Важно оценивать риски, которые могут привести к их потерям, следовательно, к увеличению налоговых выплат и снижению доходов предприятий АПК. В данное время необходимо поддерживать и развивать национальный рынок, развивать сельское хозяйство в России, именно поэтому разработаны эти льготы.

Основные особенности налогообложения сельскохозяйственных производителей, находящихся на общей системе налогообложения:

- Применение пониженной ставки НДС. Если предприятие реализует свою продукцию на экспорт, то НДС не уплачивается. Если производитель делает из своего сырья другие виды продукции (например, сыр из коровьего молока), то

такой продукт уже будет облагаться НДС. Также не облагается продукция, реализуемая в счет оплаты труда в натуральной форме, и используемая для питания привлеченных работников. Сумма НДС, используемая на непроизводственные нужды, подлежит вычету из общей налоговой.

- Налог на прибыль. Любое предприятие не является налогоплательщиком налога на прибыль, если оно соответствует определенным критериям предприятия сельхозпроизводителя, установленным в законе, при реализации товаров, которые реализуются в натуральной форме или прошли первичную переработку. Для расчета налога полученные доходы уменьшаются на сумму расходов в рамках этих же операций.

Прибыль, полученная при реализации продуктов несельскохозяйственного назначения, подлежит полному налогообложению.

Новые предприятия АПК, которые производят и одновременно перерабатывают продукцию, производят продукты питания, строительные материалы и другие виды деятельности, закрепленные в законе, первые два года не уплачивают налог на прибыль, если прибыль от данного вида реализации превышает 70% от общей суммы выручки. За третий и четвертый год малые предприятия уплачивают 50% и 25% соответственно, если выручка от этого вида деятельности превышает 90% общей суммы.

- ЕСХН – единый сельскохозяйственный налог, применим только для производителей аграрной отрасли. Если организация не производит, а только перерабатывает выращенную или полученную продукцию, то она не может попадать под действие ЕСХН. При применении такой системы налогообложения организации не платят налог на прибыль, налог на имущество и НДФЛ (только ИП). При этом доля доходов от сельскохозяйственной деятельности предприятия не должна быть менее 70% всего дохода. Перейти на ЕСХН можно только с 1 января один раз в год. Налог платится по полугодиям. Основные преимущества перехода на такую систему налогообложения очевидны – это сокращение числа налогов, упрощение система бухгалтерского учета и возможность свободного перехода на такую систему. Один минус – организация теряет сумму возмещаемого НДС.

- Льгота при уплате транспортного налога. Некоторые транспортные средства, которые числятся за аграрной компанией, не облагаются транспортным налогом. Обязательным условием должно быть то, что эта техника используется в сельском хозяйстве для производства продукции. Например, сюда можно отнести комбайны, трактора, молоковозы, машины для перевозки скота и птиц и т.п. Опять же, здесь действует то же правило, что доля дохода от сельхоз. деятельности не должна быть менее 70% всего дохода предприятия.

- По сниженным ставкам облагается земля, отнесенная к землям сельскохозяйственного назначения. Ставка не может превышать 0,3%.

Таким образом, предприятие может самостоятельно выбрать систему, по которой будут уплачиваться налоги. Будет ли это общая система, при которой можно воспользоваться рядом льгот или переход на ЕСХН решает руководство. Но не стоит забывать про риски. Точный просчет возможности наступления и влияния рисков, поиск пути их снижения и предотвращения даст возможность предприятию снизить налоговые выплаты, не потерять льготные ставки и тем самым увеличить доход.

Библиографический список

1. Вартанова М. Л. Необходимость поддержания устойчивого функционирования национальных продовольственных рынков в современных условиях // Российское предпринимательство. 2017. № 8.
2. Зарук Н. Ф. Налоги и налогообложение в АПК / Н. Ф. Зарук, В. В. Ухоботов, М. Ю. Федотова и др. М. : КолосС, 2008. 224 с.
3. Симбирева С. В. Применяем нулевую ставку по налогу на прибыль // Учет в сельском хозяйстве. 2013. № 8.
4. Черник Д. Г., Шмелев Ю. Д. Налоги и налогообложение : учебник и практикум для академического бакалавриата. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2018.

ОСНОВНЫЕ СРЕДСТВА В АПК

Fixed assets in the agro-industrial complex

Н. В. Сидюкова, студент

Т. В. Зырянова, профессор

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

Основные средства – это залог бесперебойной работы организации, а следовательно, получения большей прибыли и дальнейшего развития и расширения предприятия. Для всего выше обозначенного необходим четкий и правильный учет ОС, а для этого, в свою очередь, надо грамотно и корректно классифицировать объекты основного фонда.

Ключевые слова: основные средства, классификация, учет, амортизация.

Summary

Fixed assets are the key to the smooth operation of the organization, and therefore to get more profit and further development and expansion of the enterprise. For all of the above, a clear and correct accounting of fixed assets is necessary, and for this, in turn, it is necessary to correctly and correctly classify the objects of the main Fund.

Keywords: fixed assets, classification, accounting, depreciation.

Основные средства – главная составляющая и залог высокорентабельного производства в любой сфере деятельности, в том числе и в АПК. Их грамотное, эффективное использование и состояние прямо связано с итоговыми результатами деятельности предприятия. Правильное использование и содержание в надлежащем виде ведет к улучшению всех показателей: возрастанию прибыли и количества произведенного товара, снижению себестоимости, затрат.

Основные средства – это материальные ценности, которые участвуют в цикле производства, выполняют одну и ту же функцию в течение долгого времени (более 12 мес.) и переносят свою стоимость на производимую продукцию или выполняемые услуги частями (амортизация). Они проходят путь, который можно разделить на несколько этапов: износ, амортизацию, накопление денежных средств и замена основного фонда.

Как правило, основные средства имеют высокую цену, поэтому на любом предприятии АПК необходимо рационально и бережно их использовать. Но для этого надо организовать грамотный и четкий учет поступления, движения, и списания материальных ценностей. При помощи такого учета можно отслежи-

вать реальную стоимость, степень износа, что постоянно необходимо контролировать руководителям и специалистам.

Основные фонды для учета, анализа и оценки подразделяют на:

- производственные – это те фонды, которые непосредственно или косвенно участвуют в производстве. К ним можно отнести производственные здания, технику, машины, рабочий скот, насаждения, рассчитанные на много лет и прочее. Именно эти средства в АПК составляют наибольшую часть основного фонда.

- непроизводственные фонды – это те, которые непосредственно не принимают участия в процессе производства, но создают хорошие условия для нормального функционирования хозяйства. Сюда можно отнести жилые дома, школу, детский сад и т.п.

По вещественному составу основные средства можно разделить на:

- здания: административные, хозяйственные, а также здания, в которых происходит непосредственный процесс производства. В АПК сюда можно отнести также и зернохранилища, лаборатории, помещения животноводства, гаражи;

- сооружения – насосные станции, теплицы, парник, ток, водосооружения и т.п.;

- передаточные устройства – электросети, газовые и водопроводные коммуникации, телефонные сети;

- машины и оборудование – трактора, комбайны, сельхозмашины, машины для производства и переработки кормов, вычислительная техника, лабораторное оборудование и т.д.;

- транспортные средства – все виды автомобильного транспорта, кары;

- производственный и хозяйственный инвентарь – мебель, компьютеры, ксероксы, противопожарные средства и многое другое;

- скот, который используют для работы;

- маточное поголовье скота для воспроизводства;

- насаждения, которые планируют выращивать много лет (плантации ягодных и фруктовых растений);

- капитальные затраты на улучшение сельхозземель;

- инструменты.

В зависимости от того, как ОС влияют на процесс производства их подразделяют на:

- активные, т.е. непосредственно применяемые в рабочем процессе (приборы, инвентарь, техника, машины, оборудование, насаждения, племенной и рабочий скот);

- пассивные – используются для обеспечения нормального функционирования производственного процесса (здания, сооружения).

В зависимости от принадлежности делятся на собственные и арендованные.

Основные средства также подразделяют на те, которые эксплуатируются, находятся на ремонте, на консервации.

По отраслевому признаку можно разделить на основные средства животноводства, растениеводства и общие.

В имущественном качестве основные активы делятся на:

– движимые, т.е. машины, транспортные средства, маточное поголовье, рабочий скот и т.д.

– недвижимые, т.е. здания, сооружения, тока, хранилища и другие.

По целевому признаку средства делят на фонды сельскохозяйственного и несельскохозяйственного назначения. К первой категории можно отнести те средства, которые напрямую участвуют в создании, получении, переработке и реализации сельхозпродукции.

Еще одна классификация подразделяет ОС на инвентарные, которые учитываются в натуральной форме и неинвентарные, которые представлены капитальными вложениями в земельные, водные или лесные ресурсы.

Основные фонды в секторе АПК по большей части – здания и сооружения. Но, в свою очередь, каждая отрасль имеет свои особенности в структуре основных фондов: животноводство – это племенной и рабочий скот, здания и сооружения; садоводческие – насаждения многолетнего использования, а в полевых отраслях большую долю занимают машины и оборудования.

Такая классификация позволяет более точно, корректно учитывать материальные ценности, следить за своевременным восстановлением фондов, что естественно будет приносить большую прибыль предприятиям АПК.

Библиографический список

1. Бухгалтерский учет в сельскохозяйственных организациях : учебник для нач. проф. образования / Р. Н. Расторгуева и др. / под ред. Р.Н. Расторгуевой. 3-е изд., стер. М. : Академия, 2009.
2. Воробьева Н. С. Особенности учета основных средств на сельскохозяйственных предприятиях // Консультант бухгалтера. 2007. № 3.
3. Ковалев В. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / В. В. Ковалев, О. Н. Волкова. М. : ТК Велби, Проспект, 2004. 424 с.
4. Миронова И. А. Анализ финансово-хозяйственной деятельности сельскохозяйственных предприятий / под ред. д.э.н., профессора С. М. Бычковой. СПб. : ПроиКС, 2008. 79 с.
5. Семенихин В. В. Основные средства и нематериальные активы: списание основных средств – бухгалтерский учет // Все для бухгалтера. 2010. № 5.

ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМЫ KPI НА ПРИМЕРЕ ИНТЕРНЕТ-МАГАЗИНА

Applicaton of the KPI system on the example of the online store

Н. Б. Фатеева, старший преподаватель

Л. Н. Петрова, старший преподаватель

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

KPI представляет собой особую систему показателей, при использовании которой работодатели могут оценивать эффективность деятельности подчиненных.

Внедрение KPI имеет преимущества, к которым относится повышение эффективности работы специалистов, мотивация персонала, правильное определение приоритетов и основных задач, наглядность ситуации, связанной с общей эффективностью деятельности компании.

Ключевые слова: KPI, персонал, показатели, денежное вознаграждение, сотрудник, система, мотивация, мотивации персонала, результат, оценка, компания, система управления, управление персоналом, кризис, эффективность работы.

Summary

KPI is a special system of indicators, using which employers can evaluate the performance of their subordinates.

The introduction of KPIs has advantages, which include increasing the efficiency of specialists, motivating staff, correctly defining priorities and main tasks, and clarity of the situation related to the overall performance of the company.

Keywords: KPI, personnel, indicators, remuneration, employee, system, motivation, personnel motivation, result, assessment, company, management system, personnel management, crisis, work efficiency.

Любая организация существует для достижения поставленных целей. В современных условиях, чтобы достичь поставленных целей и быть успешной организацией необходимо понимать насколько эффективно работает подразделение.

Традиционные методы, такие как «классическая» аттестация персонала, уже не отвечают требованиям сегодняшнего дня. Чтобы преуспеть в мире современного бизнеса, организациям необходимы инновационные средства и методы управления, ориентированные на постановку целей и определение персональной ответственности сотрудников. Технология управления по целям, подкрепленная грамотными материальными стимулами, помогает мотивировать персонал на новые грандиозные достижения и креативное самосовершенствование.

В мировой практике существует множество методов и технологий управления организацией, значительное распространения получила система ключевых показателей эффективности (KPI).

Целью исследования стала система KPI, которая служит, прежде всего, для оценки работодателями своих сотрудников, она позволяет проанализировать положение компании в целом и каждого отдельного работника в настоящий момент и понять, насколько сегодняшнее положение соответствует стратегическим целям компании. Задачами явилось изучение удовлетворенности работников системой оплаты труда.

В работе использованы следующие методы исследования: анализ, сравнение, наблюдение, опрос, тестирование, анкетирование.

Внедрение KPI для менеджеров необходимо компаниям, находящимся в рыночной среде и ставящих перед собой задачу получения максимальной прибыли. Качественное удовлетворение потребностей клиентов является важнейшим фактором, от которого зависят доходы организации, поэтому персонал должен быть заинтересован в улучшении своей работы с потребителями.

Показатели данной системы позволяют наглядно видеть процесс достижения поставленных целей, а также анализировать отклонения от заданного курса, если они имеются. Комплекс принимаемых мер направляется не только на отслеживание итогов работы, но и на своевременное введение необходимых поправок.

«...Система формирования переменной части денежного вознаграждения на базе KPI стимулирует сотрудника к достижению высоких индивидуальных результатов, а также к увеличению его вклада в коллективные результаты и достижения, в выполнение стратегических целей компании. При этом показатели KPI в системе формирования переменной части заработной платы на базе KPI должны быть достаточно просты и понятны сотрудникам, а размеры переменной части компенсационного пакета - экономически обоснованы...» [2].

По статистическим данным, убедительно зарекомендовавшим себя в мировой практике, внедрение системы KPI увеличивает прибыль компаний от 10 до 30%, поскольку ориентирует деятельность сотрудников на достижение запланированных результатов с возможностью их перевыполнения (что опять же зависит от конкретного человека и условий), повышает мотивацию и лояльность персонала.

Можно привести пять аргументов в пользу применения системы KPI в мотивации персонала, которые будут учитывать интересы, как рядовых сотрудников, так и руководителей всех уровней:

1. 100 %-ая ориентация на результат – сотрудник получает вознаграждение за достижение результата и за выполнение работ, которые должны привести к результату.

2. Управляемость – позволяет корректировать направленные усилия сотрудников без серьезной модификации самой системы при изменении ситуации на рынке.

3. Справедливость – достойная оценка вклада сотрудника в общий успех компании и справедливое распределение рисков (между сотрудником и компанией) в случае неуспеха.

4. Понятность – сотрудник понимает, за что компания готова его вознаграждать; компания понимает, за какие результаты и сколько она готова заплатить.

5. Неизменность – любой сотрудник выстраивает свою работу в соответствии с системой мотивации. Если в определенный момент система меняется, то часть усилий сотрудника уходит впустую. Компания определяет «правила игры» для сотрудников, и если вдруг решит спонтанно их поменять, то лишится доверия «игроков» [2].

Проведя анализ в одной из компаний, на примере интернет - магазина можно заметить, что присутствует текучесть кадров, что ведёт к неукомплектованности компании. Основными причинами текучести кадров является неудовлетворенность работников заработной платой.

Заработная плата – это материальное вознаграждение за труд.

«...Выдача зарплаты сотрудникам в компании производится с учетом требований статьи 136 ТК РФ, а именно: не реже чем каждые полмесяца, в точности в установленный Правилами трудового распорядка или трудовым договором день, а также не позднее 15 календарных дней с момента окончания периода, за который она начислялась. Таким образом, заработная плата выдается работникам не реже двух раз в месяц ...» [1]

Оплата труда может быть:

- основная, то есть оклад, который устанавливается в момент принятия сотрудника на работу;
- дополнительная, это может быть премиальная часть [3].

В интернет-магазине каждому сотруднику начисляется оклад, в зависимости от выполняемой работы, квалификации, условий труда. Также помимо оклада начисляется премиальная часть – KPI.

Рассмотрим один из разделов компании, который стремительно развивается, это отдел клиентского сервиса интернет-магазина. Отдел напрямую общается с потенциальными клиентами, которые хотят оформить заказ через интернет-магазин, решает проблемы, помогает с выбором продукции.

На данный момент сотруднику, помимо оклада начисляется премия, которая зависит от качества выполненной им работы.

В задачи менеджера клиентского сервиса входит:

- консультирование клиента по телефону;
- консультирование клиента в разных мессенджерах (инстаграм, ватсап, телеграмм, почта и т.д.);
- обработка заказов.

Каждый день руководитель распределяет обязанности сотрудников. Например, четыре человека занимаются обработкой запросов в социальных сетях напрямую через приложения, остальные обрабатывают заказы и принимают входящие звонки.

Все заказы поступают на электронную почту интернет - магазина. Сотрудники распечатывают листы заказов, занимаются согласованием, после передают их на сборку в отдел логистики.

Обработка запросов в социальных сетях происходит непосредственно с аккаунта интернет - магазина, в приложениях. При выявлении ошибок практически невозможно отследить, кто из сотрудников допустил ошибку. Поиск ошибок заключается в том, что руководитель отдела периодически заходил в социальные сети, выборочно просматривая диалоги. При этом допущенные ошибки при заказах не учитывались, в силу того, что идентифицировать сотрудника, допустившего ошибку не реально.

Расчетом премиальной части занимается руководитель отдела. В течение месяца руководитель наблюдает за работой каждого своего сотрудника, учитывая именно качество. В конце месяца, учитывая количество отработанных часов и количество допущенных ошибок, составляет и передает отчет на согласование директору компании.

При этом каждый сотрудник имеет страх, перед возможностью допустить ошибку, тем самым потерять часть заработной платы. Каждый заказ обрабатывается очень внимательно и долго. Часто бывает, что после оформления заказа на сайте клиент получает обратную связь спустя несколько дней, и зачастую отказываются от своих заказов, объясняя это тем, что передумали или эта покупка стала им уже не нужна. Такое отношение клиентов является вполне понятным, оформление заказа на сайте их ни к чему не обязывает, а когда клиента попросили оплатить покупку у них уже нет «горящих глаз» и такого желания получить эту вещь. Был проведен небольшой анализ соотношения заказов, которые были реально оплачены клиентами и заказов, от которых отказались. От своих заказов отказались около 36% клиентов.

Для того чтобы понять, как менеджеры отдела относятся к данной системе KPI, был проведен опрос.

Представленная анкета состоит из четырех кратких вопросов. Результаты анкетирования можно посмотреть ниже на рисунках 1-4.

1. Что мотивирует вас больше?

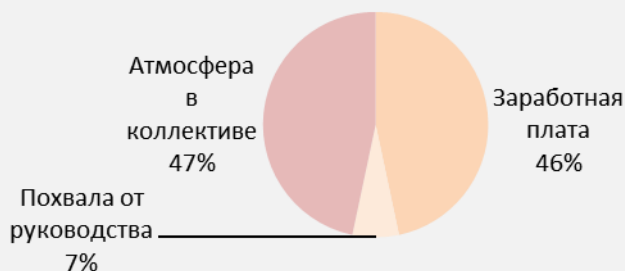


Рис. 1. Вопрос №1. Что мотивирует вас больше?

Исходя из первого опроса, мы видим, что мнения разделились, для 46% сотрудников главным мотивационным фактором является заработная плата, для 47% – атмосфера в коллективе и 7% – похвала от руководителя.

2. Устраивает ли вас нынешняя система оплаты труда?

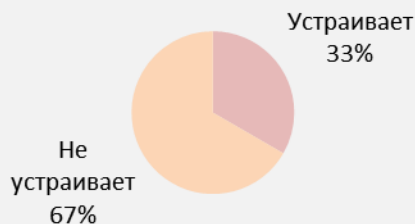


Рис. 2. Вопрос №2. Устраивает ли вас нынешняя система оплаты?

Этот вопрос даёт понять, как сотрудники относятся к нынешней системе начисления премиальной части. На диаграмме мы можем увидеть, что 67% сотрудников не устраивает их заработная плата, 33% сотрудников – устраивает.

3. Побуждает ли вас нынешняя система мотивации работать более эффективно?

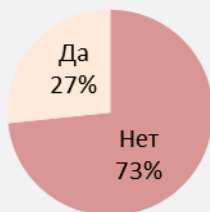


Рис. 3. Вопрос №3. Побуждает ли вас нынешняя система мотивации работать более эффективно?

По третьему вопросу мы можем наблюдать, мотивирует ли сотрудников нынешняя система мотивации? 73% ответили - нет и 27%, что да.

Исходя из двух последних ответов на вопросы, я решила поинтересоваться у сотрудников, которые уже достаточно длительное время работают в компании, почему большинство выбрало именно отрицательный вариант в 3 вопросе и почему система мотивации не побуждает их работать более эффективно. Многие считают, что сумма вычета за ошибку велика, учитывая, что компания стремительно и успешно развивается, то соответственно объемы работы увеличиваются, всех ошибок избежать трудно. Руководство считает, что уже сформированный коллектив способен работать с ещё большим объемом работы.

4. Считаете ли вы, что можете работать более эффективно?

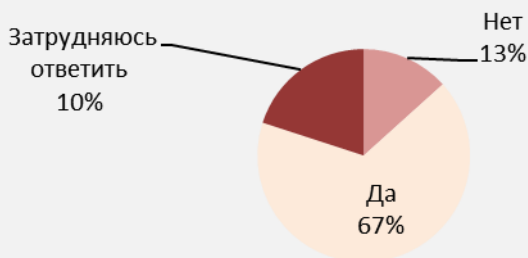


Рис. 3. Вопрос № 4. Считаете ли вы, что можете работать более эффективно?

Последний вопрос был задан, могут ли сотрудники работать более эффективно? Большинство – 67% ответили, что, да и 13% – нет, и 10% не смогли ответить на вопрос.

Проведя анализ всех вопросов можно сделать вывод, что данная анкета помогла понять, что для большинства сотрудников главным фактором работы является заработная плата. Нынешняя система не мотивирует сотрудников, а наоборот они считают, что это дизмативация. А также, что является немало важным, персонал способен работать более эффективно.

Подводя итоги можно сделать вывод, что система КРІ является мощным инструментом, преследующим, по меньшей мере, две глобальных для любой компании задачи. Это, безусловно, эффективная мотивация трудовой деятельности персонала, так как для работника заданы четкие реалистичные (в случае профессиональной разработки и настройки системы специалистом отдела персонала, владеющим этим инструментом либо сторонним специалистом-консультантом) планы и критерии получения вознаграждения, определяющие величину переменной части его заработной платы. И вторая задача-это оснащение удобным и адаптивным под специфику компании (в любой деятельности можно определить хотя бы один основной вычисляемый показатель эффективности) инструментом системы менеджмента.

Благодаря этим основополагающим пунктам система КРІ получила широкое распространение среди европейских и ряда других стран, возведя применение данной системы в ранг национальной идеи, в отличие от отстающего постсоветского пространства, которому предстоит в этом отношении свой уникальный и нелегкий путь.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2020) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
2. Ветлужских ЕИ Разработка KPI в компании. Люберцы : Юрайт, 2016. 298 с.
3. Исаева О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О. М. Исаева, Е. А. Приорова. 2-е изд. М. : Юрайт, 2018. 168 с.
4. Пряжников Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов. М. : Юрайт, 2020. 365 с.
5. Пугачев В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М. : Юрайт, 2020. 402 с.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЕ

Modern technologies of personnel management in an innovative environment

Н. Б. Фатеева, старший преподаватель

С. В. Радионова, старший преподаватель

С. В. Петрякова, старший преподаватель

Н. А. Алимарданова, старший преподаватель

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

Современные технологии помимо непосредственного влияния на финансовые результаты организации, капиталовложения в современные технологии в инновационной среде способствуют созданию благоприятного климата в организации, повышают мотивацию сотрудников, оказывают положительное влияние и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне ее. Это особенно важно в современных условиях управления персоналом в инновационной среде.

Ключевые слова: технологии управления персоналом, персонал, система управления персоналом, кадровое планирование, адаптация, обучение, аттестация, оценка персонала, инновационное развитие.

Summary

Modern technologies in addition to the direct impact on the financial results of the organization, investments in modern technologies in an innovative environment contribute to the creation of a favorable climate in the organization, increase employee motivation, and have a positive impact on the employees themselves. By improving their skills and acquiring new skills and knowledge, they become more competitive in the labor market and gain additional opportunities for professional growth both inside and outside their organization. This is especially important in modern conditions of personnel management in an innovative environment.

Keywords: HR management technologies, personnel, HR management system, HR planning, adaptation, training, certification, personnel evaluation, innovative development.

В современной конкурентной среде сложно чем-то кардинально отличаться от конкурента: все ресурсы почти одинаково доступны на рынке. Поэтому в экономически развитых странах начали очень активный поиск резервов и новых конкурентных преимуществ. На смену теории, которая определяет персонал

только как расходы, которые нужно сокращать, появилась теория управления человеческими ресурсами, в соответствии с которой персонал выступает одним из ресурсов организации, которым нужно грамотно управлять.

Наиболее выгодно использовать трудовые ресурсы, а также получить максимальную отдачу и прибыль позволяют грамотно разработанные, внедренные и поддерживаемые современные технологии управления персоналом в инновационной среде.

На достижение высоких результатов может рассчитывать тот персонал, который стремится к достижению целей своей организации, а также осознает смысл своей деятельности.

Актуальность темы заключается в том, что помимо непосредственного влияния на финансовые результаты организации, капиталовложения в современные технологии в инновационной среде способствуют созданию благоприятного климата в организации, повышают мотивацию сотрудников, современные технологии оказывают положительное влияние и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне ее. Это особенно важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний.

Целью работы является изучение применяемых мероприятий по совершенствованию современных технологий управления персоналом в инновационной среде.

В соответствии с поставленной целью были определены следующие задачи: раскрыть теоретические аспекты современных технологий управления персоналом в инновационной среде; изучить применяемые мероприятия по совершенствованию современных технологий управления персоналом в инновационной среде; изучить насколько эффективны могут быть представленные мероприятия.

Основными методами исследования являются эмпирические методы, а именно архивный метод (анализ документов); методы обработки полученных данных: количественный и качественный анализ; метод интерпретации полученных результатов.

Система управления персоналом очень разносторонняя и многогранная. Она включает в себя все аспекты взаимодействия сотрудников с организацией. Ученые и эксперты отмечают инновационность управления персоналом. Организация имеет ряд собственных характеристик. К ним относится, например, новизна и сложность работ участников инновационного процесса; широкий диапазон характеристик личности творческих работников; высокий риск инвестирования и неопределенности конечных результатов деятельности; слабое информацион-

ное обеспечение инновационного процесса; неопределенность параметров организации труда; большая текучесть кадров среди специалистов; возможность получения большого дохода в случае успеха.

По мнению А.Я. Кибанова, система управления персоналом – это формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом, вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений [3, с. 56]

Система управления персоналом – это система, в которой реализуются функции управления персоналом [1, с. 10].

Инновационная деятельность требует от сотрудников особой гибкости мышления, эффективной системы восприятия, внутренней потребности в творчестве, своего рода самореализации и интеграции в социальную систему. Инновации в первую очередь ориентированы на высококвалифицированную рабочую силу, ориентированную на личность новатора-ученого или инноватора-менеджера. Интеллектуальная личность становится ключевой фигурой в инновационной деятельности, для которой первостепенное значение имеют высокая внутренняя мотивация и смысловая значимость работы.

Исходя из этого, выделяют функциональную структуру службы управления персоналом, которая содержит в себе планирование персонала, его найм и учет, функцию оценки, обучения и развития персонала, документирование всех процессов работы с кадрами, правовое обеспечение, функцию управления мотивацией, а также функцию управление высвобождением.

Концепция управления персоналом рассматривается как структура, состоящая из множества подсистем и взаимосвязей между ними. Она содержит подсистемы линейного руководства и функциональные подсистемы, которые специализируются на выполнении однородных функций. Подсистема – это выделенные функциональными элементами или организационными свойствами части системы, каждая из которых, осуществляет конкретные задачи, функционирует самостоятельно, но ориентирована на решение общей цели [1, с. 10]

Одна из первых функций службы управления персоналом это – планирование персонала (кадровое планирование). Кадровое планирование заключается в определении уровня необходимости организации в рабочей силе, определяет качественные и количественные характеристики исходя из целей организации.

В системе отбора кандидатов в инновационной организации предъявляет дополнительные требования к потенциальному работнику.

Качественный набор и подбор персонала определяют будущие начинания, а также время адаптации вновь принятых на работу сотрудников организации.

Для более успешной адаптации персонала в организации разработаны специальные программы адаптации.

Трудовая адаптация – это трудный и многосторонний процесс.

В процессе адаптации нового работника в организации можно пронаблюдать следующие стадии:

- 1) ознакомление – получение информации о новой ситуации, критериях оценки деятельности, нормах поведения;
- 2) приспособление – усвоение новым работником основных ценностей организации при одновременном сохранении большинства собственных установок;
- 3) ассимиляция – полное приспособление работника к группе;
- 4) идентификация – отождествление целей служащего с целями организации [2, с. 47-48].

Адаптация вновь нанятого персонала зависит от многих причин: условий труда, профессий, личностных качеств сотрудника, коллег, руководителей, морального и атмосферного климата в коллективе, материального и нематериального стимулирования.

Эта система, по мнению многих квалифицированных работников, должна включать в себя службу адаптации или специалиста по управлению адаптацией, а также непосредственно управляющего адаптанта.

Процедура адаптации новенького сотрудника заканчивается тогда, когда он начинает выполнять свои должностные обязанности полноценно, получает сам непосредственное удовлетворение от деятельности и организация имеет от работающего достаточную отдачу [2].

Помимо стандартных методов оценки возможностей сотрудников при отборе персонала предприятие прибегает и к качественной оценке, в которую входят учет творческих качеств личности, ее публикаций и патентов.

Многие организации во время конкурсного отбора инновационных работников используют тестирование для выяснения соответствия качеств работника требованиям условий работы, которую выполняет инновационный управляющий. При этом особое внимание обращается на организаторские способности соискателей, а также на инициативных, идущих к цели, проявляющих упорное стремление в достижении цели. Инновационные организации не только стремятся принять творческих сотрудников, они также развивают их творческий потенциал.

Инновационное развитие организации требует от персонала готовности к выполнению новых функций. Поэтому возникает необходимость в профессиональном обучении.

Существует несколько видов обучения: обучение проходит в специализированных учреждениях без отрыва от производства; обучение проходит в специализированных учреждениях с отрывом от производства; через экстернат с аттестацией в специализированных учреждениях; самообразование без аттестации; корпоративное обучение.

Кроме того, многие инновационные организации регулярно перемещают сотрудников каждые три-четыре года, используя «постоянную» ротацию персонала. Идея такого переезда заключается в том, что, когда люди приходят на новую работу, они приносят с собой новое видение хода событий, новые знания. Через какое-то время поработав на одном месте, сотрудник привыкает и больше не может вносить новшества в свою деятельность. Поэтому через определенное время сотрудника переводят на другую работу и снова погружают в решение новых задач. Таким образом, такая ротация воздействует и на индивидуальное развитие работника.

Для предоставления успешной и эффективной управляемости компанией руководителю следует иметь достоверную оценку степени квалификации сотрудников.

Аттестация является способом оценивания деловых, профессиональных и личностных качеств сотрудников организации.

Оценку персонала или аттестацию можно рассмотреть как фактор продуктивности работы, механизм управления персоналом, как процесс качественного управления организацией, то есть в основе аттестации должен быть комплексный подход. Аттестация представляет собой специфическую форму оценки персонала и считается важным элементом в системе управления человеческими ресурсами организации.

Некоторые инновационные организации разрабатывают рейтинговую систему, которая не дает оценок «хорошо» или «плохо», поскольку это своего рода демотивирующий фактор для сотрудников. Поэтому они используют собственную систему рейтингов, которая более эффективно мотивирует сотрудников. Менеджер организации (то есть управляющий) обсуждает со своими подчиненными три вопроса, исправляя и направляя сотрудников. Он просит сотрудников назвать все свои достижения за последний год; узнает о том, чего они надеются достичь в следующем году; и обговаривают возможные продвижения по службе и другие возможности.

Одна из функций, которая требует ответственности и грамотности работников, – это ведение кадрового учета. Он заключается в подготовке и обработке документации, оформлении, учете и хранении кадровых документов; формирование дел по номенклатуре организации.

Еще одним из важных элементов системы управления персоналом инновационной организации является мотивация и стимулирование персонала. Современные подходы к мотивации персонала в инновационных организациях различны.

Функция по управлению мотивацией персонала направлена на повышение эффективности его работы. Так же одной из целей мотивации персонала является выработка лояльности сотрудников к организации.

Исходя из представленного анализа можно сделать вывод, что управление персоналом в инновационной организации требует инновационных подходов. Инновационное развитие экономики предъявляет жесткие требования к качеству персонала и из-за внедрения высоких технологий может привести к значительным увольнениям. Квалифицированный персонал является одним из ключевых факторов успешного развития любой организации. Особое значение обеспечение человеческими ресурсами происходит в периоды активного роста и развития организации. При избежании проблем кадрового дефицита решением может стать только целенаправленная работа по развитию персонала в соответствии со стратегией организации.

Библиографический список

1. Александрова Н. А., Васильцова Л. И., Воронин Б. А., Набоков В. И. Управление персоналом организации : учебник для бакалавров. Екатеринбург : Уральское аграрное изд.-во, 2017. 372 с.
2. Базаров Т. Ю. Управление персоналом. Практикум : учебное пособие для студентов вузов. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 239 с.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А. Я. Кибанов И. Б. Дуракова. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. 301 с.
4. Маслова В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2020. 431 с.
5. Пугачев В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М. : Юрайт, 2020. 402 с.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ В ТЕХНОЛОГИИ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Digitalization in staff recruitment technology

Н. Б. Фатеева, старший преподаватель

С. В. Петрякова, старший преподаватель

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

Сегодня большое внимание уделяется привлечению грамотных специалистов, соответствующих предъявляемым к квалификации требованиям, способными вписаться в определенный психологический климат, который уже существует в организации.

Технологии подбора развиваются в современном мире довольно быстрыми темпами, эффективные технологии в прошлом не приводят к заявленному результату. На быстрый темп развития технологий повлияла демографическая ситуация, неоднозначное развитие рынка труда, изменение способов мотивации персонала, относящегося к молодым специалистам и многое другое. Быстро закрыть вакантное место и найти подходящую кандидатуру – мечта любого рекрутера. Чтобы добиться этого, нужно применять не всегда традиционные методы подбора персонала.

Суть цифровизации в деятельности HR-менеджера заключается в переходе информации в более доступную цифровую среду, где её проще проанализировать, а потом получить точное решение автономно.

Подбор персонала - самый сложный, ответственный и проблемный этап в управлении персоналом организации.

Ключевые слова: технологии подбора персонала, скрининг, рекрутинг, выборочный поиск, ресечинг, хедхантинг, прелиминаринг, аутсорсинг, аутстаффинг, временный персонал, лизинг, brainteaser-интервью, стресс-интервью, физиогномика, соционика, графология, работодатель, соискатель, цифровизация.

Summary

Today, much attention is paid to attracting competent specialists who meet the requirements for qualifications, who are able to fit into a certain psychological climate that already exists in the organization. Selection technologies are developing at a fairly rapid pace in the modern world, effective technologies in the past do not lead to the declared result. The rapid pace of technology development was influenced by the demographic situation, the ambiguous development of the labor market, the change in the ways of motivating personnel related to young specialists, and much more. To quickly fill a vacancy and find a suitable candidate is the dream of any recruiter. To achieve this, it is necessary to apply not always traditional methods of recruiting. The essence of digitalization in the activities of an HR manager is the transition of

information to a more accessible digital environment, where it is easier to analyze it, and then get an accurate solution autonomously.

Personnel selection is the most difficult, responsible and problematic stage in the organization's personnel management.

Keywords: recruiting technologies, screening, recruiting, selective search, reseching, headhunting, preliminarining, outsourcing, outstaffing, temporary personnel, leasing, brainteaser interview, stress interview, physiognomy, socionics, graphology, employer, applicant, digitalization.

Новые технологии в управлении персоналом в организации приобретают важную роль в современных нестабильных условиях российской экономики, как фактора ее стратегического повышения конкурентоспособности. Успешная деятельность организации зависит от людей, которые там работают и насколько результативный каждый из сотрудников на своем рабочем месте.

Целью исследования стало выявление различных способов подбора персонала в условиях цифровизации. В задачи исследования вошли: рассмотрение современных способов побора персонала, оценка целесообразности их использования.

Цель кадровой политики заключается в обеспечении оптимального процесса обновления и сохранения численности персонала и качественного состава персонала, которая соответствует потребностям этой организации.

Персонал подбирается под основные направления деятельности организации. Рассмотрение резюме-основной способ оценки персонала при подборе. Одним из видов резюме является видео-резюме, считается, что при использовании видео-резюме можно оценить неординарность и креативность кандидата. Особенно данный вид резюме приобрел популярность среди творческих профессий. Данный вид резюме считается нестандартной методикой

Такие нестандартные методики позволяют проанализировать возможность работы кандидата в стрессовых ситуациях, оценить остроту ума, находчивость, проницательность, способность к творчеству, командоориентированность, гибкость мышления кандидата, проверить его сообразительность.

К нестандартным методам решения проблемы нехватки персонала можно отнести следующие:

Лизинг работников – с целью решения конкретных производственных задач используется временный персонал, который предоставляется кадровыми агентствами.

Аутсорсинг – решение бизнес-задач посредством использования трудовых ресурсов сторонней.

Аутстаффинг – передача работников в другую компанию.

Таким образом, в настоящее время существует огромное количество способов решения проблем нехватки персонала. Способы закрытия нехватки квалифицированного персонала все время развиваются, появляются новые.

Суть цифровизации в деятельности HR-менеджера заключается в переходе информации в более доступную цифровую среду, где её проще проанализировать, а потом получить точное решение автономно. Работник может быть освобожден от рутинной бумажной работы, однако развитие цифровых технологий привело к тому, что человеческий ресурс становится еще более ценным и является фундаментом устойчивости.

Уже сегодня большинство компаний внедряют автоматизацию различных блоков HR, и они довольны имеющимися системами. Рынок HR трансформируется, и специалисты приходят к тому, что методы подбора персонала, не так эффективны, как требует скорость развития цифровизации процессов. Старые методы отбора персонала уже уходят в прошлое, а вместо отдельных инструментов приходят комплексные IT-решения.

Одно из таких решений появилось на рынке HR-технологий, основанное на искусственном интеллекте. Это **HR-бот** – специальная программа, имитирующая общение с HR-специалистом компании в формате чата.

HR-бот облегчает труд при подборе персонала, в частности он проводит интервью, может быстро составить расписание работы специалиста, провести опрос и проанализировать его и многое другое. В России чат-боты появились недавно, разработчики добавили в полезные функции, такие как: адаптация работников, проведение опроса увольняющихся работников, проведение анкетирования с целью выявления возможности мотивации работников. В работе чат-бот использует больше 100 языков. Одно из преимуществ чат-бота перед hr-службой то, что он работает круглосуточно, без перерывов на обед, больничных и отпусков. С соискателями он общается не только через электронные письма, а также через смс-сообщения и популярные мессенджеры.

Искусственным интеллектом, интегрированным в чат-боты управлять легко. Чат-бот оценивает ответы соискателя и подсчитывает баллы, если человек не подходит на эту вакансию, то чат-бот отказывает ему или предлагает другую вакансию. С подходящим кандидатом бот назначает время собеседования с рекрутером.

С внедрением чат-ботов, HR-специалисты смогут направить свои усилия на максимально качественный отбор кандидатов, позволяющий привлекать наиболее талантливых, лучших в своей области профессионалов.

Для наглядности рассмотрим таблицу 1, где показаны виды HR-ботов в известных компаниях, их плюсы

Виды существующих чат-ботов

Виды	Пример	Функционал	Компании
Поисковый	TARA, Job Pa	Рекрутмент, поиск, опрос кандидатов	“Газпром Нефть”, “Азбука вкуса”
Коммуникационный	VCV, Mint	Рекрутмент, подбор отбор,	“Билайн”, “Ростелеком”
Синтетический	Ротоб Вера	Рекрутмент (подбор, отбор) коммуникация с соискателями	“МТС”, “Дикси”

Робот Вера-отечественный проект, это виртуальный образ, работает по принципу голосового меню. Робот дает возможность автоматизировать процесс подбора персонала на первоначальном этапе. С записью видео-интервью может ознакомиться руководство компании и принять решение о приеме на работу или отказе. В отличие от рекрутера, робот Вера за час может обзвонить и провести собеседование с тысячами человек. Простому специалисту такое не под силу. Для малого и среднего бизнеса потребности в нем практически нет. «Организации начали применять в своей практике цифровые технологии, например: компания «CocaCola HBC Россия» приняла на работу необычного сотрудника – теперь искать менеджеров-стажеров отделу подбора персонала помогает робот Вера» [1]. Компании Сбербанка также использует робота.

««МТС» и Stafory заключили годовой контракт на использование робота после трехмесячного тестирования сервиса, за время теста Вера оценила более 100 тыс. резюме в 50 городах России и помогла нанять сотрудников. На первом этапе Вера будет искать для «МТС» специалистов по продажам услуг фиксированной связи и сотрудников в центры клиентского сервиса. С помощью робота компания рассчитывает сократить время реакции на появление нового резюме с четырех до двух часов и увеличить количество собеседований рекрутеров с кандидатами за счет сокращения времени на поиск резюме на 30%» [1].

Считается, что подобные роботы позволят освободить рабочее время. Однако, принятие решения о закрытии вакансии конкретным кандидатом принимает руководитель или менеджер, эффективность закрытия вакансии зависит от компетенции и профессионализма работника, осуществляющего функцию подбора, современные технологии призваны только помогать в этом.

Таким образом, мы понимаем, что методы цифровизации смогут обеспечить HR-специалиста оперативной, своевременной, точной и полной информацией.

Библиографический список

1. Маслова В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2020. 431 с.
2. Исаева О. М. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / О. М. Исаева Е. А. Припорова. 2-е изд. М. : Юрайт, 2020. 168с.
3. Одегов Ю. Г. Аутсорсинг в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов Ю. В. Долженкова С. В. Малинин. М.: Юрайт, 2020. 389 с.
4. Куанышпаева А. К., Шарипова Н. Ф. Совершенствование методов отбора персонала в организации // Молодежь и наука. 2017. № 4-1. С. 75.
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.

**ОРГАНИЗАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ
АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА**

Organization of effective management of personnel adaptation

А. П. Ханипова, студент

Н. Б. Фатеева, старший преподаватель

Л. Н. Петрова, старший преподаватель

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

Сложно не согласиться, что одной из основных сложных задач в управлении персоналом всегда была адаптация. Актуальность данной статьи заключается в неоцененности адаптации в современных организациях. В статье кратко рассматриваются процессы и факторы адаптации нового сотрудника в организации. Приводится перечень современных технологий и влияние цифровизации на эффективное управление адаптацией новых сотрудников в современных реалиях.

Ключевые слова

Управление персоналом, персонал, адаптация персонала, инновационные технологии, цифровизация, эффективное управление адаптацией персонала.

Summary

It is hard to disagree that adaptation has always been one of the main challenges in HR management. The relevance of this article lies in the invalidity of adaptation in modern organizations. The article briefly examines the processes and factors of adaptation of a new employee in the organization. Provides a list of modern technologies and the impact of digitalization on the effective management of the adaptation of new employees in modern realities.

Keywords

Personnel management, personnel, personnel adaptation, innovative technologies, digitalization, effective management of personnel adaptation.

Для успешного старта, развития или же сохранения конкурентоспособности организации мало просто набрать персонал, указать цели и ждать высоких результатов. А в их не достижении винить и увольнять персонал. Ведь если при каждой ошибке или недочете увольнять персонал, то в округе не останется людей, с которыми можно будет работать. Чтобы не идти по этому безнадёжному пути, на самом первом этапе после трудоустройства человека нужно уделить максимум сил и внимания на адаптацию. Если раньше руководители и HR-специалисты могли прикладывать мало сил к адаптации персонала по незнанию

или нехватке ресурсов, то в настоящее время это будет огромной ошибкой, которая может принести много потерь. Технологии, интернет и в целом цифровизация являются уже неоспоримой и неотделимой частью всех процессов в организации. Все это уже прочно обосновалось в производстве, сервисе, управлении, обмене данных с государственными структурами и клиентами. Сложно оспорить то, что специалисты по управлению персоналом «впитывают» и следят за быстрыми темпами трансформации в большей степени. Происходит создание новых, гибких и модернизация старых методик и средств в области управления, создаются множество полезных программ и дополнений к ним, которые значительно упростили и ускорили работу менеджеров.

И вроде бы все выше сказанное это огромный толчок и рывок в трудовой деятельности и существовании организаций. Но с появлением разнообразных, похожих друг на друга рабочих и нерабочих методик и технологий, именно адаптация персонала легче не стала, возможно в какой-то степени она стала даже труднее. Сейчас в прямом смысле этого слова у человека в руках находятся все возможности развития и вариантов трудоустройства. И перед специалистами по персоналу стоит очень важная задача – успешное включение нового работника в организационную среду так, чтобы человек принял, проникся целями, сущностью и жизнью организации и дополнительно раскрыл свои способности, которые также поспособствуют прогрессу компании и его карьерному росту в ней. Но всего этого прекрасного результата не добиться без грамотно продуманной программы и эффективных механизмов адаптации. В противном случае все усилия рекрутеров и менеджеров на предыдущих и будущих стадиях могут оказаться напрасными, в то время как вакансия требует незамедлительного закрытия.

Как мы знаем в период адаптации человеку свойственно прохождение следующих стадий:

1. Ознакомление. Работник знакомится с новой для него информацией об организации в целом, о критериях оценки и нормах поведения в коллективе.
2. Приспособление. Работник переориентируется, признает главные элементы новой системы ценностей, но при этом сохраняя большинство собственных установок.
3. Ассимиляция. Работник полностью приспосабливается к среде и идентифицируется с новой группой.
4. Идентификация. Личные цели работника равняются с целями его рабочей среды.

По характеру идентификации различают три категории работников:

- безразличные;
- частично идентифицированные;

- полностью идентифицированные.

В таблице 1 рассмотрим некоторые ключевые моменты, влияющие на адаптацию нового человека в организации.

Таблица 1

Ключевые факторы, влияющие на адаптацию

Факторы	Характеристика
Объективные	Факторы, независящие от самого работника: • Организация труда • Механизация и автоматизация процессов производства • Санитарно-гигиенические условия • Коллектив • Местонахождения предприятия и т.д.
Субъективные (личностные)	Социально-демографические (пол, возраст, образование, квалификация, стаж работы, социальное положение и т.д.). Социально-психологические (трудолюбие, практичность, быстрота ориентации в производственной ситуации, самоконтроль и умение действовать рационально, коммуникабельность, восприятие самого себя и способность формировать у других чувство ответственности и т.д.). Социологические (степень профессионального интереса, степень моральной и материальной заинтересованности в эффективности и качестве труда, наличие установки на повышение квалификации и образования и т.д.).

«Кандидат психологических наук Самоукина Наталья среди часто встречающихся проблем в управлении персоналом выделила следующее:

1. Слабая или полное отсутствие обратной связи между HR-службой и менеджерами отделов, касающейся информации об ожиданиях и характеристиках кандидата.

2. Отсутствие четко проработанного адаптационного плана для каждого конкретного кандидата.

3. Чрезмерную бюрократизацию всех этапов адаптации либо, наоборот, отсутствие каких-либо правил, корпоративных стандартов проведения адаптации» [7, с. 157].

Приводя все в целом важно отметить, что на этапе приема нового сотрудника в организацию решается его судьба в ней и его влияния на жизнь организации. Для самых наилучших и продуктивных исходов ни стоит недооценивать важность адаптационного периода. Разрабатывать программу адаптации новому работнику

лучше не просто как к очередному новичку, а более узко квалифицировать работника и подогнать под него существующие в компании способы и методы.

В таблице 2 рассмотрим более подробно какие технологии помогают компаниям в эффективной адаптации.

Таблица 2

Технологии для эффективной адаптации

Технологии	Описание
Мессенджеры	Существование огромного разнообразия мессенджеров значительно ускоряют коммуникацию в организациях. Широко используются такие как Skype, Slack, Whatsapp, Telegram. Благодаря этому связь между наставником и подопечным может поддерживаться в рабочее и нерабочее время и немаловажно, что это работает и на расстоянии. То есть наставнику не нужно нового сотрудника привязывать к себе «хвостиком». Для решения каких-то небольших задач и вопросов отлично работает эта сторона удаленного наставничества.
Боты	Специальная программа на компьютер и мобильное устройство. Потенциальный или новый сотрудник получает подробные ответы на интересующие его вопросы относительно компании, распорядка дня, социальных гарантий, корпоративной культуры и многого другого.
Геймификация	Игры с детства помогали нам быстрее адаптироваться на новом месте и в новой компании. Так и сейчас игровые процессы стали применять в процессе адаптации и связанных с ней мероприятий. Это способствует лучшему усваиванию новым работником правил поведения, техники безопасности, нормативные документы и любую другую нужную информацию. Игровое командное или наоборот соревновательное задание лучше воспринимается и увлекает коллектив, чем простое изучение документов. Так же на рынке это приносит баллы к имиджу и привлечению молодых специалистов.
Приложения для оценки	Служба персоналом и наставники имеют доступ в удобное время и в удобном режиме к оценочному листу. Оценка новичка, замечания, комментарии и дальнейшие направления развития могут быть заполнены за пару минут несколькими сотрудниками одновременно и отправлена руководителю. Программа дает возможность индивидуально определять критерии оценок, шкалы и значения каждого качества в профессиональном портрете нового сотрудника.
Планирование карьеры и обучение	Существуют специальные программы, которые могут спроектировать траекторию карьеры для каждого сотрудника, выделить пробелы в профессиональной подготовке и предоставить нужные материалы для обучения. Большинству сотрудников удобнее учиться удаленно, в собственном темпе с мобильных устройств или компьютеров.

Онлайн-сообщества	Это может быть общий чат или форум для коллектива, структурного подразделения и организации в целом где происходит неформальное общение, поддержка и обсуждения срочных и несрочных рабочих моментов. Это полезно как новичкам, так и всему персоналу организации. Получить доступ можно, например, по ссылке приглашению, номеру телефона или перейдя на сайте организации.
Электронные документы	Обычно адаптационные мероприятия подразумевают заполнение большого количества документов с целью длительного хранения. Современные технологии и программы позволяют оформлять, заполнять и хранить документы в электронном виде в облачном хранилище организации. Так появляется возможность доступа к ним из любой точки мира и в любой нужный момент.

Подводя итог хочется отметить, что мы в общей степени ознакомились с одними из популярных технологий на сегодняшний день. Они современны, они удобны в работе, они способствуют эффективной и перспективной адаптации новых сотрудников. Но они не дают огромной пользы в самостоятельной работе, они лишь помогают в современных условиях добиться организации своих целей. Поэтому не стоит забывать о человеческом факторе и его влиянии на жизнь организации. Таким образом для эффективного управления адаптацией персонала нужно грамотное участие менеджеров, сотрудников служб в вопросах цифровизации.

Библиографический список

1. Архипова Н. И., Назайкинский С. В., Седова О. Л. Современные проблемы управления персоналом. М. : Проспект, 2018. С. 22.
2. Дынкина Е. Д. Геймификация как инструмент повышения эффективности обучения персонала // Бизнес-образование в экономике знаний. 2017. № 2 (7). С. 12.
3. Зарубина Е. В. Проблемы адаптации персонала в современных российских организациях // Современные проблемы управления и регулирования: теория, методология, практика : сборник статей II Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Г. Ю. Гуляева. Пенза, 2017. С. 134-136.
4. Зарубина Е. В., Петрова Л. Н. Технологии и методы адаптации человеческих ресурсов // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 33.
5. Неклюдова С. В., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н. Совершенствование технологий адаптации персонала в организации // Молодежь и наука. 2019. № 4. С. 101.
6. Пугачев В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М. : Юрайт, 2020. 402 с.

7. Самоукина Н. Настольная книга менеджера по персоналу. Ростов-н/Д. : Феникс, 2015, с. 157.
8. Субочев Н. С., Патутина Е. Д. Цифровые инструменты управления адаптацией персонала в современных организациях. М., 2019.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАЗВИТИЯ ОТРАСЛИ РАСТЕНИЕВОДСТВА

Efficiency of the development of the crop production industry

Е. А. Шошева, студент

А. В. Ручкин, доцент

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

В работе дана общая характеристика современного состояния отрасли растениеводства за последние годы. Рассмотрены основные показатели развития данной отрасли в России за 2013-2020 гг. Определены основные направления будущего развития отрасли растениеводства в России.

Ключевые слова: развитие отрасли растениеводства, растениеводство, АПК, агро-промышленный комплекс, сельское хозяйство.

Summary

The paper gives a general description of the current state of the plant growing industry in recent years. The main indicators of the development of this highway in Russia for 2013-2020 are considered. The main directions of the future development of the plant growing industry in Russia are determined.

Keywords: development of the plant growing industry, plant growing, agro-industrial complex, agro-industrial complex, agriculture.

Введение. Начнем с того, что Россия, с ее обширной территорией, прошла через ряд существенных изменений в течение 19-го и 20-го века. Несмотря на то, что в то время у нее было больше населения, чем в остальной Европе, большинство из которых проживало в сельских сельскохозяйственных общинах, Россия не могла конкурировать с точки зрения своего промышленного и экономического развития с иными странами. Тем не менее, в то время как ее европейские соседи и вольное экономическое общество стремились улучшить свои методы ведения сельского хозяйства, России удалось стать одним из крупнейших экспортеров сельскохозяйственных культур, в особенности пшеницы (36% от общего экспорта в 1910 году), несмотря на ее неэффективность в сельском хозяйстве [4].

Когда в 1950-е годы ситуация стала более стабильной, советское правительство начало кампанию «Целинные земли». В последующее десятилетие только в азиатской части России было вспахано 13,6 млн га земель, что продемонстрировало огромный потенциал страны с точки зрения сельскохозяйственного произ-

водства. Тем не менее, за углом был еще один переломный момент, который вот-вот должен был поколебать эту позитивную тенденцию - распад Советского Союза в 1991 году и распад государственно-командной экономики. Впоследствии, в 1990-х годах, большая часть пахотных земель и управляемых пастбищ была заброшена [1].

За последние два десятилетия российское сельское хозяйство претерпело интенсивную модернизацию. Это было подкреплено развивающимися макроэкономическими факторами, среди которых усиление интеграции в международную торговлю, расширение передачи технологий и иностранных инвестиций в сельское хозяйство, а также необходимость повышения безопасности и эффективности производства [5].

Результаты. В то время как вхождение в глобальную сельскохозяйственную экономику предполагало расширение передачи технологий и иностранных инвестиций в сельское хозяйство, Россия начала импортировать семена, домашний скот и западную сельскохозяйственную технику. Хотя этот импорт открывал новые рыночные возможности, можно было ожидать, что производители отреагируют на них с целью повышения эффективности своей деятельности [6].

Импорт гибридных семян кукурузы с Запада (в основном, из Франции и Венгрии) на первый взгляд дал некоторые благоприятные результаты. С 2002 года российский импорт гибридных семян кукурузы увеличился на 84% и достиг 36 820 тонн в 2015 году, из которых 50% было использовано для планирования в том же году согласно Атласу мировой торговли (2016). Урожайность кукурузы в России увеличилась почти на 50% за тот же период, достигнув 4,93 тонны с гектара в 2019 году [3].

Однако такие семена стабильно обеспечивают ожидаемые однородные характеристики и высокую урожайность только во время первого сбора урожая. Таким образом, в то время как они могут внести значительный вклад в резкий рост объемов сельскохозяйственного производства, особенно во второй половине 20 - го века, гибридные семена привести к увеличению зависимости от импорта семян, что делает их слабое долгосрочное решение с глобальной точки доминантности зрения (табл. 1).

Таблица 1

Россия: экономические индикаторы в области сельского хозяйства [3]

	Россия		Международное сравнение	
	2000 г	2019 г	2000 г	2019 г
Экономический контекст			Доля в целом по всем странам	
ВВП (млрд долл. США по ППС)	1 075	4 193	2,7%	3,7%
Население (млн.)	147	147	3,4%	2,9%
Площадь земельного участка (тыс. Км ²)	16 381	16 377	20,1%	19,8%
Сельскохозяйственная площадь (АА) (тыс. Га)	217 162	216 249	7,2%	7,2%
			Все страны ¹	
Плотность населения (жителей / км ²)	9	9	53	62
ВВП на душу населения (долл. США по ППС)	7 331	28 557	9 275	21 924
Торговля в% от ВВП	25	21 год	12,4	15,3
Сельское хозяйство в экономике			Все страны ¹	
Сельское хозяйство в ВВП (%)	5,8	3,1	3,1	3,6
Доля сельского хозяйства в занятости (%)	14,5	5,8	-	-
Экспорт агропродовольственных товаров (% от общего объема экспорта)	1,1	4,6	6,2	7,3
Импорт агропродовольственных товаров (% от общего объема импорта)	21,6	11,7	5,5	6,3
Характеристики аграрного сектора			Все страны ¹	
Урожай в общем сельскохозяйственном производстве (%)	53	52	-	-
Животноводство в общем объеме сельскохозяйственного производства (%)	47	49	-	-
Доля пашни в АА (%)	57	56	32	33
Примечания: * или ближайший год, по которому имеются данные. Среднее значение по всем странам, рассматриваемым в этом отчете. ЕС рассматривают как единое целое.				
Источники: статистические базы данных ОЭСР; ООН Комтрейд; Всемирный банк, WDI и национальные данные.				

*ВВП продолжал расти в 2019 году после рецессии 2017 г.

Ниже, на рисунке 1, укажем структуру посевных площадей по категориям хозяйств в России.

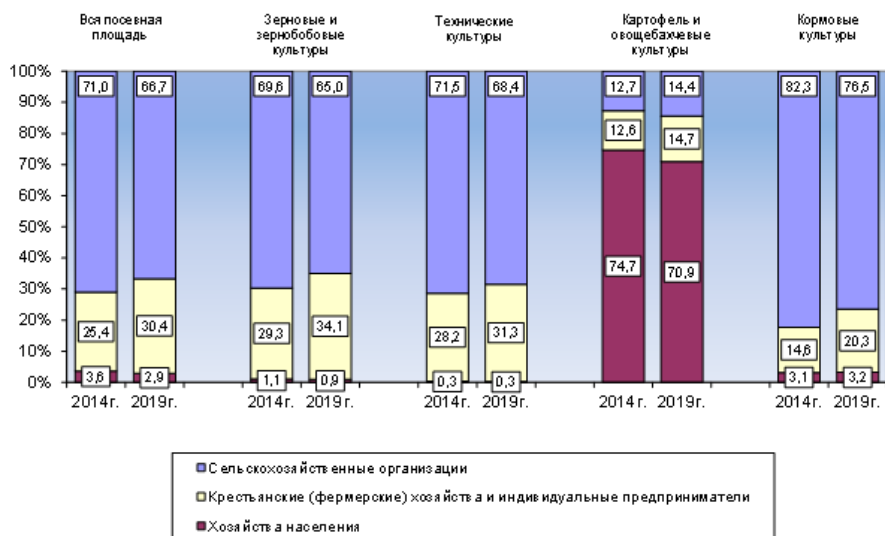


Рис. 1. Структура посевных сельскохозяйственных площадей по категориям хозяйств в России (сравнение 2014 с 2019 гг.) [3]

Можно видеть, что динамика общего количества посевых площадей растет, увеличиваются показатели зерновых и бобовых культур, картофеля, кормовых и технических культур, что, несомненно, является положительным моментом.

Ниже, на рисунке 2, отразим структуру посевных площадей России по видам сельскохозяйственных культур.

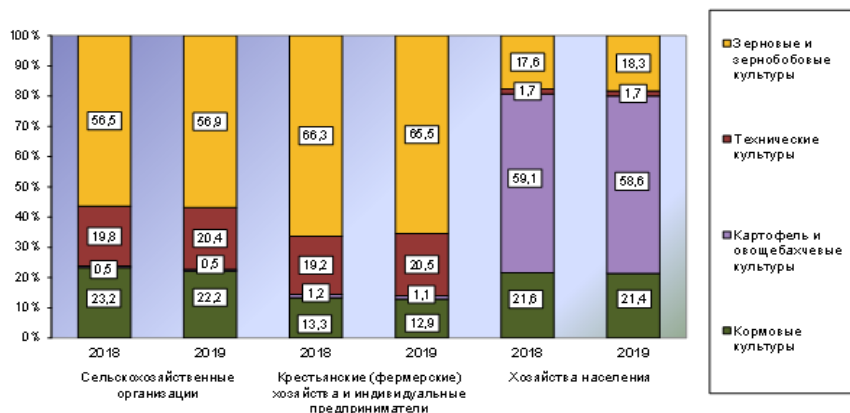


Рис. 2. Структура посевных площадей России по видам сельскохозяйственных культур (сравнение 2018 с 2019 гг.) [3]

Рассматривая категорию сельскохозяйственных организаций, то за 2019 г. снизились показатели кормовых культур, однако в то же время увеличилась динамика зерновых и технических культур. Картофель и овощебахые культуры имеют такое же значение, как и в 2018 г.

Что касается фермерских хозяйств, то динамика картофеля и овощебахчевых немного снизились, как и показатели кормовых культур. Положительные значения отмечено у зерновых и технических культур.

Если рассматривать категорию хозяйства населения, то за 2019 г. показатели кормовых культур снизились, однако показатели положительное значение зерновые и бобовые культуры.

В своей статье известные американские эксперты по агропродовольственной торговле в России, такие, как Уильям М. Лиферт и Ольга Лиферт сообщают о том, что переход России от плановой к рыночной экономике коренным образом изменил структуру сельскохозяйственного производства и торговли страны с 1990-х гг. В частности, бывшее советское государство, ранее являвшееся крупным импортером зерна, сои и соевого шрота, превратилось в одного из крупнейших мировых экспортеров зерна. Фактически, Россия стала крупнейшим в мире экспортером пшеницы, на которую в 2017-2019 годах, когда на эту отрасль приходилось 20-23% от общего мирового экспорта. Обсудив также последствия для мировых сельскохозяйственных рынков, исследователи прогнозируют дальнейшее увеличение присутствия России на мировом рынке наряду с небольшим ростом производства продуктов с добавленной стоимостью [2].

Помимо сельскохозяйственных предприятий, Россия предлагает хорошую платформу для индивидуальных фермеров. Недорогая и плодородная земля страны привлекает не только российских, но и зарубежных фермеров. Несмотря на высокие барьеры для входа на рынок, позволяющие конкурировать с крупнейшими сельскохозяйственными предприятиями, как сообщила консалтинговая компания BEFL в 2019 году, избыток ресурсов и растущий спрос в России открывают многочисленные возможности для небольшой сельскохозяйственной организации. Более того, существует множество источников государственной помощи для оказания помощи местным, а также иностранным сельскохозяйственным производителям. Начиная с 2017 года, начинающие хозяйства имеют право обращаться за субсидиями, и в случае одобрения им предоставляется определенная государственная помощь. Существует также программа «Начинающий фермер», которая позволяет квалифицированным сторонам получить грант на развитие собственного сельскохозяйственного бизнеса.

Другими словами, возможности для фермеров в России растут. Таким образом, в 2019 году малому и среднему сельскому хозяйству было выдано 9 200 кредитов на общую сумму 191,5 млрд рублей [3].

С другой стороны, инфраструктура в России развита недостаточно. Кроме того, не следует забывать об отсутствии квалифицированных и добросовестных работников. Наконец, земля является одним из самых больших источников прибыли для государственных чиновников, а это означает, что, если сельскохозяйственные предприятия или производители не предоставят этого, они также могут встретить препятствия на своем пути.

Что касается перспектив данной отрасли, то государственная программа развития сельского хозяйства находится на втором этапе реализации с 2018 по 2025 гг. Цифровое сельское хозяйство и экспорт сельскохозяйственной продукции включены как отдельные проекты Программы. Компонент сельскохозяйственного экспорта сосредоточен на развитии экспортной инфраструктуры, облегчении доступа к иностранным рынкам за счет фитосанитарных улучшений, а также на продвижении и позиционировании продукции за рубежом. Большой упор также делается на семейные фермерские хозяйства и сельское сотрудничество. На 2020 год было объявлено об изменении механизма предоставления прямых товарных субсидий с целью ускорения роста производства. Также в начале 2020 года была запущена самостоятельная Государственная программа комплексного развития сельских территорий, направленная на увеличение инвестиций в развитие кадрового потенциала, сельской инфраструктуры и услуг в сельской местности.

Заключение. Хотя Россия, похоже, успешно решила свою историческую проблему: нехватку продовольствия - агропродовольственный сектор становится одним из наиболее стабильно развивающихся в национальной экономике – страна уже сталкивается с новым набором проблем. Сегодня России необходимо учитывать несколько ключевых факторов роста, таких как устойчивость, отсутствие национальных стратегий и отставание в области исследований и разработок.

С точки зрения бизнеса, существуют благоприятные условия для производителей и экспортеров российских продовольственных товаров. С экологической точки зрения ресурсы, которыми располагает Россия, открывают возможности для устойчивого сельского хозяйства, развития растениеводства, которые могут быть полезны для всего мира в ближайшем будущем. Хотя и то, и другое является многообещающим признаком того, что Россия в ближайшем будущем займет достойное место среди мировых поставщиков продовольствия, мы должны стремиться к достижению баланса между ними и предпочтительным акцентом на устойчивость.

Библиографический список

1. Алпатов А. В., Новоселов Э. А. Концептуальные основы управления развитием АПК в пространстве цифровой экономики // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. 2018. № 1 (34). С. 54-61.
2. Зверева Г. П., Ловчикова Е. И. Состояние и проблемы воспроизводства средств производства и рабочей силы в сельском хозяйстве // В мире научных открытий. 2017. № 3-6 (51). С. 2286-2297.
3. Национальный доклад «О ходе и результатах реализации в 2018 году Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013 - 2020 годы» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rosinformagrotech.ru/data/elektronnye-kopii-izdaniy/normativnye-dokumenty-spravochniki-katalogi-idr/download> (дата обращения: 02.11.2020).
4. Страшко И. В., Зверева Г. П. Формирование концепции стратегии устойчивого развития АПК на основе индикативного планирования // Российское предпринимательство. 2018. № 5-1. С. 141-145.
5. Слепнева Т. Н. Совершенствование государственной поддержки растениеводства (на материалах Краснодарского края) : авторефер. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. М., 2017. 23 с.
6. Шкарупа Е. А. Развитие государственной поддержки сельского хозяйства в России // Вестн. Волгогр. гос. ун-та. Серия 3: Экономика. Экология. 2018. № 2 (17). С. 84-88.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАЗВИТИЕ ОТРАСЛИ РАСТЕНИЕВОДСТВА ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «МЕЗЕНСКОЕ»

**Efficiency of the development of the plant growing industry of the enterprise
Mezenskoe LLC**

Е. А. Шошева, студент

А. В. Ручкин, доцент

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

Анализ эффективности развития растениеводства в сельхозорганизациях одно из основных направлений требующего особого внимания. Вопросам развития растениеводства и повышения эффективности функционирования сельскохозяйственных предприятий в целом уделяется большое внимание, но влияние современной экономической ситуации оказывает существенное воздействие на механизмы эффективности функционирования фирм на отраслевых рынках. В работе проведен анализ современного состояния растениеводства в ООО «Мезенское». Автором рассмотрены основные факторы, которые оказывают свое влияние на развитие и показатели в отрасли растениеводства, а также рекомендации по повышению эффективности анализируемой отрасли.

Ключевые слова: эффективность, урожайность, себестоимость производства, трудоемкость, растениеводство.

Summary

Analysis of the effectiveness of crop production in agricultural organizations is one of the main areas requiring special attention. Much attention is paid to the issues of developing crop production and increasing the efficiency of the functioning of agricultural enterprises, but the influence of the current economic situation has a significant impact on the mechanisms of the efficient functioning of firms in industry markets. In the work the analysis of the current state of crop production in Mezenskoye LLC. The impact of the main factors on the development of the crop sector of the economy, as well as recommendations for improving the efficiency of the analyzed industry are evaluated.

Keywords: efficiency, productivity, cost of production, labor intensity, crop production.

Актуальность настоящей статьи определена в первую очередь тем, что область современного растениеводства стала одной из основных отраслей, которая оказывает существенное влияние на экономику страны, регионы и конкретного сельскохозяйственного предприятия. В результате чего, перспективным направлением развития российской экономики и области продовольствия является поддержка отрасли растениеводства и предприятий [1].

Россия – крупнейший в мире экспортер зерна, но последние 20 лет она стала одним из главных импортеров сельскохозяйственной продукции.

Россия превратилась из крупного импортера зерна, соевых бобов и соевого шрота в поздний советский период в крупного экспортера зерна. Страна стала крупнейшим экспортером пшеницы в мире, на ее долю приходилось 20-23% от общего мирового экспорта в 2017–2019 годах.

К факторам роста урожайности относятся восстановление использования удобрений после значительного спада в 1990-х годах, использование более совершенных и технически совершенных ресурсов, некоторые из которых были импортированы, например, высококачественные семена и техника. За последние несколько лет производство зерна в России выросло примерно до 45 млн т зерна. Примерно в 2000 году российское сельскохозяйственное производство начало восстанавливаться в растениеводстве. Производство зерна в России начало неуклонно расти: с 1996-2000 по 2017-2019 год годовое производство выросло с 63 млн тонн (млн т) до 116 млн т. Пшеница, ячмень и кукуруза являются основными зерновыми культурами, составляя соответственно 66, 16 и 11% от общего объема производства зерна в стране в 2017-2019 годах в натуральном выражении.

Так, предприятиям необходимо обращать пристальное внимание на успешный опыт развития растениеводства других стран, разработку своих инновационных методик, в свою очередь, государству необходимо всячески поддерживать данные предприятия льготами, снижением процентов кредитования или финансовой помощью [2].

Целью исследования стал анализ показателей эффективности деятельности ООО «Мезенское», а также разработка предложений по повышению уровня эффективности работы данного предприятия.

Задачи исследования:

- описать деятельность предприятия;
- определить уровень эффективности работы предприятия;
- выделить основные факторы, которые оказывают свое непосредственное влияние на область растениеводства;
- разработать предложения, которые будут нацелены на повышение динамики показателей растениеводства предприятия.

Объекта исследования – Общество с Ограниченной Ответственностью «Мезенское».

Предмет исследования – отрасль растениеводства, ее показатели и ее динамика на примере рассматриваемого предприятия.

Для начала проанализируем основные показатели деятельности ООО «Мезенское» в таблице 1.

Основные показатели деятельности ООО «Мезенское»

1	2017	2018	2019
Площадь земли, га	7453	7453	7453
в т.ч. сельхозугодий	2586	2586	2586
Из них пашни	2586	2586	2586
прочие земли	4867	4867	4867
осушенные земли	177	-	-
земли, находящиеся в собственности	1369	1369	1369
арендованные земли	1217	1217	1217
Среднегодовая численность работников – всего, чел.	185	163	155
трактористы-машинисты	21	20	17,00
операторы машинного доения, дояры	20	14	21,00
скотники крупного рогатого скота	21	21	24,00
Рабочие сезонные и временные	24	10	17,00
Служащие	39	37	37,00
из них: руководители	7	6	6,00
специалисты	32	31	31,00
Наличие техники, единиц:			
• тракторы	21	21	22
в том числе:			
тракторы колесные	20	20	21
тракторы гусеничные	1	1	1
Машины и оборудование сельскохозяйственные для обработки почвы	116	116	14
в том числе:			
плуги	3	3	4
бороны, культиваторы, машины для прополки и пропалыватели	104	104	5
посевные комплексы и рассадопосадочные машины	4	4	4
разбрасыватели органических и минеральных удобрений	1	1	1
машины сельскохозяйственные для обработки почвы	4	4	-
прочие			
Машины для уборки урожая	7	7	9
в том числе:			
машины сеноуборочные, прессы для соломы или сена, включая пресс-подборщики	4	4	6
из них:			
комбайны кормоуборочные	4	4	4
машины для уборки зерновых, масличных, бобовых и крупяных культур	3	3	3
из них:			
комбайны зерноуборочные	3	3	3
Машины и оборудование сельскохозяйственные прочие	10	10	10
в том числе:			
установки и аппараты доильные	6	6	6
оборудование для приготовления кормов для животных	4	4	4

Тракторные прицепы	6	5	5
Транспортеры (для уборки навоза)	19	19	19
Автомобили грузовые	20	19	13
Поголовье животных, гол.:			
• крупный рогатый скот	1547	1548	1498
в т.ч. коровы	784	784	784
• свиньи	-	-	-
• другие (животные на выращивании и откорме)	763	764	714
Энергетические мощности, л.с.	8213	8257	8257

Анализ ресурсного потенциала таблица 1 показывает, что в 2019 г. по сравнению с 2017 г. размер и структура земельных угодий не изменились. Численность работников с 2017 по 2019 гг. уменьшилась на 30 человек. Наибольшую долю от численности персонала составляют рабочие постоянные. Их доля на предприятии в 2019 г. составляет 101 человек от численности работников, занятых основным видом деятельности. Численность служащих уменьшилась на 2 человека.

Энергетические показатели рассматриваемого предприятия показали положительную динамику, так в 2017 г. они были равны 8213 л.с., а уже в 2019 г. их показатель составил 8257 л.с.

Данный рост можно связать с приобретением предприятия необходимо техники. Таким образом, исходя из полученных данных таблица 1, можно говорить о том, что предприятие усиливает свои обороты, у него имеется потенциал в будущем росту и развитию, данная положительная динамика сказывается на прибыли предприятия и его эффективности.

Как известно, важнейшими показателями оценки эффективности ведения растениеводства являются урожайность сельскохозяйственных культур и продуктивность пашни в целом (натуральные) и себестоимость единицы продукции и 1 ц кормовых единиц (стоимостные) (табл. 2).

Исходя из данных таблицы 2, можно говорить о том, что уровень урожайности зерновых и зернобобовых культур на зерно и семена по сравнению с 2017 годом не изменилась.

Так, предприятия в основном выращивает три зерновые культуры: пшеницу, ячмень и овес. Россия является ведущим производителем в мире, собирая около 5 млн т в год. Овсянка – популярный злак, и люди в некоторых сельских районах до сих пор используют лошадей в качестве транспорта и кормят их овсом.

О наличии связи между урожайностью и производственной себестоимостью единицы продукции растениеводства можно судить по данным, приведенным ниже (табл. 3).

Таблица 2

Урожайность сельскохозяйственных культур, ц/га

Наименование культуры/ вида продукции	2017	2018	2019
Зерновые и зернобобовые культуры на зерно и семена (кроме риса)	1 150	999	1150
в том числе: пшеница яровая	40,0	187	130
овес	233,0	92	140
ячмень (озимый и яровой)	877,0	720	880
Кормовые культуры, пастбища и сенокосы	1 436,0	1587	1436
в том числе: однолетние травы	76,0	190	69
Многолетние травы	1 160,0	1132	1179
из них многолетние травы, убранные на сено	220,0	257	306
кукуруза на корм	200,0	265	188
Итого	2 586,0	2 586,0	2586,0

Таблица 3

Производственная себестоимость единицы продукции растениеводства за три последних года, руб./ц

Наименование продукции	2017	2018	2019
основная продукция	50 172	54630	49572
побочная продукция	648	636	876
зерно в массе после доработки (очистки и сушки)	20 026	15847	18787
зерно пшеницы яровой в массе после доработки (очистки и сушки)	719	3279	2789
зерно овса в массе после доработки (очистки и сушки)	4 189	1984	4089
зерно ячменя в массе после доработки (очистки и сушки)	15 118	10584	11909
Зеленая масса	3 548	3770	3089
Зеленая масса	7 082	11847	10056
Сено	1 391	943	938
зеленая масса	2 272	4512	3815
сенаж	13 152	12564	9265
силос	2 701	5147	3622

Анализируя данные в таблице 3, видно, что основная продукция по сравнению с 2018 годом в 2019 году уменьшилась на 5058 руб./ц. Зерно в массе после доработки (очистки и сушки) составило 18787 руб./ц. что меньше по сравнению с 2017 годом на 1239 руб./ц.

Реализованное исследование позволило подвести определенные итоги, а именно: отрасль растениеводства в России успешно развивается при помощи налаженной системы сбыта готовой продукции в зарубежные страны и по России. Также было отмечено, что данная отрасль, в целом, отличается низкой себестоимостью производства, данный аспект можно связать с относительно низким уровнем финансовых расходов на трудовые ресурсы и процессы реализации товаров.

Так, в качестве предложений, которые будут направлены на усиление уровня эффективности реализации продукции предприятия, а также всей отрасли в целом, могут стать следующие:

- сокращение расходов в процессе транспортировки продукции, а также ее хранения;
- постоянный контроль над уровнем квалификации сотрудников, внедрение системы мотивации и обучения сотрудников;
- внедрение инновационных методов обработки почв и культур (удобрения, методы посева, обработка от вредителей, тестирование продукта в полевых условиях или на месте, автоматизированное сельскохозяйственное оборудование, вертикальное земледелие, минихромосомная технология и т.д.);
- закупка и самостоятельное выведение новых сортов;
- совершенствование процесса сбыта товаров через привлечение большего числа покупателей и повышение качества продукции.

Развитие технологий в сочетании с потребностью в более высокой производительности открыло множество новых возможностей для понимания с помощью сбора точных данных. Только в прошлом году инвестиции в сельскохозяйственные технологии выросли более чем на 40%. Это составляет примерно 17 миллиардов долларов. Теперь инновации могут дать фермерам возможность лучше контролировать качество урожая, улучшить систему борьбы с вредителями и даже оптимизировать свои существующие методы выращивания культуры для получения более высоких доходов.

Так, осуществление указанных выше предложений позволит в дальнейшем совершенствовать область растениеводства в России, а также в конкретных предприятиях, это также сможет привлечь внимание государства и повысит интерес как российских, так и иностранных инвесторов [5].

Разработанные предложения сумеют укрепить российскую экономику и повысить степень социально-экономического развития региона.

Библиографический список

1. Белкина Е. Н., Погребная Н. В., Мищенко Т. В., Павловская Д. О. Особенности, тенденции и направления развития инвестиционной деятельности в сельском хозяйстве России // Экономика и предпринимательство. 2017. № 6 (83). С. 848-853.
2. Гайдук В. И., Курбатов А. А., Вакуленко И. А. Перспективы обеспечения продовольственной безопасности региона // Труды Кубанского государственного аграрного университета. 2016. № 1. С. 29-37.
3. Никифорова Ю. А. Проблемы и тенденции развития сельскохозяйственного производства // Научный журнал КубГАУ. 2017. № 132 (08). С. 8-12.
4. Савкин В. И., Карпова О. И., Ловчикова Е. И. Экспортный потенциал аграрного сектора России // АПК: Экономика, управление. 2016. № 9. С. 49-55.
5. Трубилин А. И., Гайдук В. И., Комлацкий Г. В., Секерин В. Д. «Зеленая экономика» региона: проблемы и перспективы развития. Краснодар : КубГАУ, 2019. 138 с
6. Информационный справочник о мерах и направлениях государственной поддержки агропромышленного комплекса Российской Федерации // Министерство сельского хозяйства РФ [Электронный ресурс] : официальный сайт. Режим доступа: <http://www.gp.specagro.ru/>.

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ВНЕШНЕЙ ТОРГОВЛИ УЗБЕКИСТАНА В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

Economic analysis of Uzbekistan's foreign trade during the period pandemics

А. Б. Юнусханов, студент

Т. И. Кружкова, доцент

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

В статье представлено исследование внешней торговли Узбекистана в период пандемии. Проведен сравнительный анализ общего объема экспорта и импорта страны в 2019-2020 гг.

Ключевые слова: COVID-19, внешнеэкономические партнеры, СНГ, экспортеры, экспорт, импорт, пандемия, внешнеторговый оборот.

Summary

The article provides a research on Uzbekistan's foreign trade in the pandemic period. A comparative analysis of the total volume of exports and imports of the country in 2019-2020 was carried out.

Keywords: COVID-19, foreign economic partners, CIS, exporters, export, import, pandemic, foreign trade turnover.

COVID-19 является предметом глобального обсуждения с начала 2020 года из-за его неожиданно быстрого распространения по миру и влияния на все сферы жизни людей. Распространение нового вируса, начавшееся в Китае, и его дальнейшее проникновение в другие части мира показали уязвимость не только стран с низким и средним уровнем доходов, но и большинства экономических позиций развитых стран. Как ясно, почти все страны испытали то, что коронный вирус приготовил каждой. К сожалению, нет четкого прогноза относительно того, сможет ли экономика выдержать и преодолеть внешние эффекты и последствия этой пандемии. Потому что опыт каждой страны разный.

Основные партнеры

Ситуация с внешнеторговым оборотом Республики Узбекистан значительно осложнилась в период пандемии, как и в большинстве стран мира.

Анализ показал, что относительно значительная доля внешнеторгового оборота приходится на Китайскую Народную Республику (17,7%), Российскую Фе-

дерацию (15,5%), Казахстан (8,3%), Республику Южная Корея (5,9%), Турцию (5,8%), Кыргызская Республика (2,5%) и Германия (2,3%).

Из 20 крупнейших внешнеэкономических партнеров пять стран имеют активный внешнеторговый баланс, в том числе Афганистан (772,3 миллиона долларов), Кыргызская Республика (610,1 миллиона долларов) и Таджикистан (307,2 миллиона долларов).

В январе-декабре 2020 года доля стран СНГ (Содружества Независимых Государств) во внешнеторговом обороте составила 32,6%, а доля во внешнеторговом обороте снизилась на 2,0% по сравнению с 2019 годом.

Экспорт

Объём экспорта Узбекистана в начале 2020 года составил 1,3 миллиарда долларов, что меньше на 60 процентов по сравнению с аналогичным месяцем прошлого года. Экспорт Узбекистана достиг своего пика в августе 2020 года и составил 3,3 миллиарда долларов США, а в сентябре значительно упал, составив 863 миллиона долларов США.

Экспорт Республики Узбекистан в декабре 2020 года составил 930,4 миллиона долларов США, что на 673,5 миллиона долларов США меньше по сравнению с аналогичным месяцем прошлого года (рис. 1).

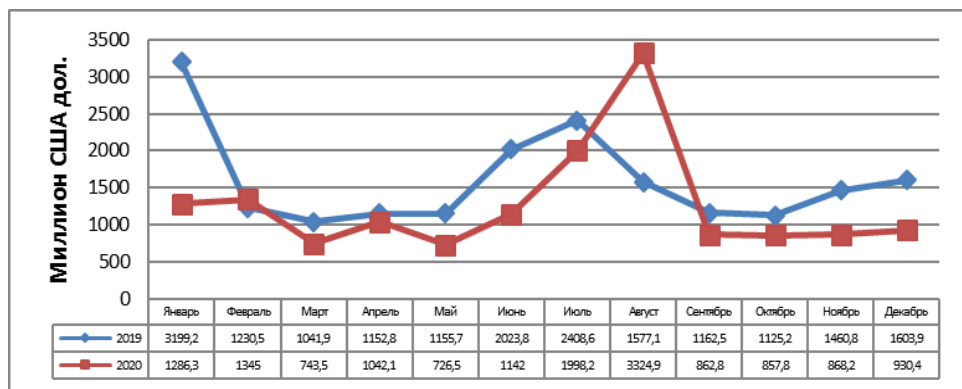


Рис. 1

В январе-ноябре 2020 года количество экспортеров в стране составило 6109, которые предоставили экспорт товаров и услуг на сумму 9323,3 миллиона долларов (без вывоза драгоценных металлов) (снижение на 25,7% по сравнению с аналогичным периодом 2019 года).

Импорт

Изменения также произошли по объемам импорта страны. Импорт в 2020 году испытал умеренные колебания по сравнению с 2019 годом и в декабре со-

ставил 21,2 миллиарда долларов, что на 7% меньше чем в 2019 году. Анализ основных статей импорта показал, что Узбекистан в основном покупает машины и оборудование, в том числе детали и компоненты (37,6%), промышленные товары (16,9%), химикаты и аналогичные продукты (13,7%).

В 2020 году по сравнению с 2019 годом объем импорта товаров снизился на 1,9 доллара и составил 20 миллиардов долларов, а импорт услуг снизился до 1,2 миллиарда долларов (рис. 2).

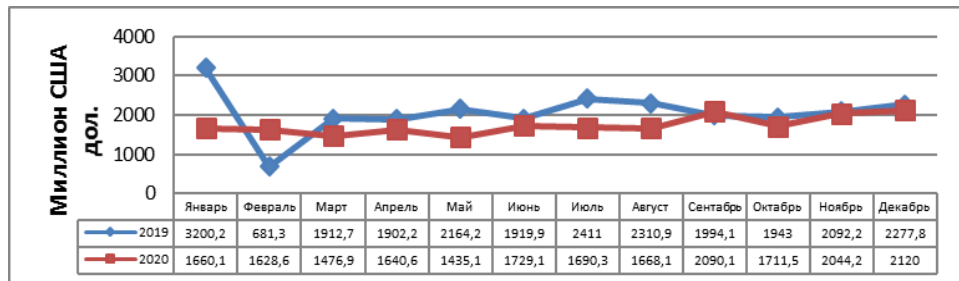


Рис. 2

В то же время увеличивается импорт некоторых товаров, например, медицинских и фармацевтических товаров – на 1,2 млрд. долларов (рост на 24,6%), эфирных масел, резиноидов и парфюмерных веществ, туалетных средств, полиролей и моющих средств - 238 млн долларов (+21,5%), зерновых и изделий из них – 733 млн долларов (+ 36,1%).

Библиографический список

1. Управление статистики внешнеэкономической деятельности и торговли // Внешнеторговый оборот Республики Узбекистан. 2020. С. 37.
2. Что покупал и продавал Узбекистан в 2020 году [Электронный ресурс]. Режим доступа: Spot.uz.
3. Юнусханов А. Б., Кружкова Т. И., Фетисова А. В. Влияние коронавируса на мировую экономику. 2020.

**Молодежь и наука.
Экономика и кадровая работа**
сборник статей

Оригинал-макет подготовлен в Уральском государственном аграрном университете.

Усл.-изд. л. 9.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Уральский государственный аграрный университет».
620075, Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42

Екатеринбург, 2021