Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

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

Институт экономики, финансов и менеджмента

ЭКОНОМИКА, УПРАВЛЕНИЕ, ПРАВО: АКТУАЛЬНЫЕ ТРЕНДЫ И ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ

Материалы ежегодной III Внутривузовской
научно-практической конференции
Уральский государственный
аграрный университет
18 марта 2025 года

Екатеринбург, 2025

УДК 338;657;34.
ББК 65;67.

Печатается по решению Ученого совета института экономики, финансов и менеджмента Уральского государственного аграрного университета.

Экономика, управление, право: актуальные тренды и векторы развития: материалы ежегодной III Внутривузовской научно-практической конференции (Екатеринбург, 18 марта 2025 года) / науч. ред. О. А. Рущицкая. – Екатеринбург: Уральский государственный аграрный университет, 2025. – 253 с.

Научный редактор:	**О. А. Рущицкая,** директор Института экономики, финансов и менеджмента, заведующий кафедрой менеджмента и экономической теории, доктор экономических наук, профессор Уральского государственного аграрного университета.
Научное рецензирование:	**Е. В. Иванова,** доктор философских наук, профессор Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина; **В. И. Набоков,** доктор экономических наук, профессор Уральского государственного аграрного университета.
Координаторы конференции:	**Я. В. Воронина,** заместитель директора Института экономики, финансов и менеджмента, кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и экономической теории Уральского государственного аграрного университета; **Н. Н. Симачкова,** кандидат исторических наук, доцент кафедры менеджмента и экономической теории Уральского государственного аграрного университета.

В сборник вошли статьи ведущих ученых Российской Федерации, профессорско-преподавательского состава, студентов, магистрантов Уральского государственного аграрного университета.

© Уральский государственный аграрный университет, 2025.
© Коллектив авторов, 2025.

СОДЕРЖАНИЕ

Р. М. Алиев,
ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ И ЗАКОННОСТЬ АКТА УПРАВЛЕНИЯ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СИСТЕМЕ РФ 7

А. В. Басов, Н. Б. Фатеева, Л. Н. Петрова
УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ СНИЖЕНИЯ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ 13

А. В. Бессонова, А. В. Фетисова
ПОНЯТИЕ «ГУДВИЛЛ», ИМИДЖ И РЕПУТАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ 18

В. С. Буслаева, Н. Н. Симачкова
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ И ТЕРРИТОРИЙ ОТ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ ПРИРОДНОГО И ТЕХНОГЕННОГО ХАРАКТЕРА 21

И. Д. Вавилов, Н. В. Попова
РОЛЬ АНКЕТИРОВАНИЯ В ИССЛЕДОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПЛАНОВ И ОЖИДАНИЙ МОЛОДЁЖИ 26

А. С. Воробьева, Я. В. Воронина
ВНЕДРЕНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В HR-СПЕЦИАЛЬНОСТЬ 31

А. С. Воробьева, Н. Н. Симачкова, Н. Б. Фатеева
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УСТАНОВЛЕНИЯ РЕЖИМА ВОЕННОГО ПОЛОЖЕНИЯ В РФ 35

Д. А. Галиахметова, Н. А. Сбитнев
ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ЗА СЧЕТ МОДЕРНИЗАЦИИ АДМИНИСТРАТИВНОГО РЕГЛАМЕНТА 40

П. В. Глазунова, С. И. Батракова
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РФ 45

П. В. Глазунова, Е. С. Куликова
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ 48

О. С. Горбунова, Д. А. Головизнина
ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В УПРАВЛЯЮЩИХ КОМПАНИЯХ: АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РАЗРАБОТКА УСОВЕРШЕНСТВОВАННОЙ МОДЕЛИ 51

И. П. Григоровская, М. В. Ларин
ОСОБЕННОСТИ ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ УСЛУГ ПО ДИАГНОСТИКЕ ЗАБОЛЕВАНИЙ В ВЕТЕРИНАРИИ 55

А. В. Демьянов, Н. Н. Симачкова
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПОЛНОМОЧЕННЫХ РАССМАТРИВАТЬ ДЕЛА ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ 59

А. А. Ехлакова, Л. М. Стахеева
ФИНАНСОВЫЕ РЕСУРСЫ ОРГАНИЗАЦИИ 63

А. А. Агафонова, Л. А. Журавлева
МОЛОДЕЖНЫЙ ТУРИЗМ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ (ПО МАТЕРИАЛАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ) 67

Д. Д. Суднишников, Л. А. Журавлева
АГРАРНЫЙ ТУРИЗМ: РЕСУРСНАЯ БАЗА И ТИПИЧНЫЕ МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИИ 72

Е. В. Зарубина
ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА 77

Е. В. Зарубина
ВИДЫ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА 82

Е. В. Зарубина
АВТОРСКИЕ ПРАВА НА ПРОДУКЦИЮ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА 86

Т. В. Зырянова, А. Э. Кочнев
ОСОБЕННОСТИ ВЫБОРА СПЕЦИАЛЬНЫХ НАЛОГОВЫХ РЕЖИМОВ ДЛЯ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ 91

П. Е. Иванюшина, Е. М. Кот
ИСТОРИЯ И КЛАССИФИКАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ АПК 95

А. В. Карпова, А. В. Ручкин
HR-АНАЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ 101

А. В. Карпова, А. В. Ручкин
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ И ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ 105

М. А Квашнина, Н. Н. Симачкова, Л. Н. Петрова
ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ К НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМ 110

Е. Е. Князева, А. В. Фетисова
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ АГРОТУРИЗМА В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ 114

Е. М. Кот, Р. Р. Алчина
ОСОБЕННОСТИ РАСЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ НА ПРИМЕРЕ УЧЕБНО-ОПЫТНОГО ХОЗЯЙСТВА 118

Е. М. Кот, С. Р. Вандышева
ВЛИЯНИЕ АВТОМАТИЗАЦИИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УЧЕТА ПОСТУПЛЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ТОВАРОВ 123

Е. М. Кот, Ю. А. Майорова
ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ МАТЕРИАЛЬНЫХ ЗАПАСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ 127

Е. М. Кот, И. Ф. Пильникова, А. В. Бучельникова
ЦЕНООБРАЗОВАНИЕ НА РЫНКЕ МОЛОКА СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ: ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЦЕНЫ 130

А. А. Крохалев, Д. А. Головизнина
РОЛЬ УПРАВЛЯЮЩИХ КОМПАНИЙ В НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ 134

А. А. Крохалев, К. Н. Мазурина
ОСОБЕННОСТИ УЧЕТА ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ 137

А. А. Крохалев, Н. Д. Мусихин
АНАЛИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ЖИВОТНОВОДСТВА: ТЕКУЩИЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ 141

А. А. Крохалев, Е. В. Шилькова
ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ ТОВАРНО-МАТЕРИАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ 144

О. В. Кулаков, С. А. Чернов
МЕНЕДЖМЕНТ В ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ, ЕГО АКТУАЛЬНОСТЬ И ВОССТРЕБОВАННОСТЬ 148

О. В. Кулаков, С. А. Чернов
ДИВЕРСИФИКАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ 152

Р. Р. Мухамадьяров, С. А. Чернов
ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ 155

В. С. Печерских, Н. В. Попова
КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА К БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ 160

И. Ф. Пильникова, Ю. А. Майорова
ОСОБЕННОСТИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА МАТЕРИАЛЬНЫХ ЗАПАСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ 166

И. Ф. Пильникова, Е. В. Шилькова
ВНЕДРЕНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА ПРЕДПРИЯТИИ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ 171

А. Ю. Подворотникова, О. С. Горбунова
КОНКУРЕНТНЫЕ ВЫЗОВЫ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ 174

А. Я. Полуяктов, Н. Н. Симачкова
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА РЕГИСТРАЦИИ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА 178

Е. Н. Пудваль, О. С. Горбунова
ОСОБЕННОСТИ СЕЛЬСКОГО ТУРИЗМА КАК ОТРАСЛИ ТУРИЗМА 182

Л. В. Сабурова, К. Н. Мазурина
МОДЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА 186

Л. В. Сабурова, Н. Д. Мусихин
ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В НАЛОГОВУЮ СТРУКТУРУ 191

Л. В. Сабурова, О. И. Марупов
ОСОБЕННОСТИ ВЕДЕНИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА В ОБЩЕПИТЕ 195

В. Т. Сопегина
СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА: ПРОБЛЕМЫ И НОВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ 199

М. В. Старченкова, Л. А. Журавлева
ЦЕННОСТЬ ТУРИЗМА В ОЦЕНКАХ МОЛОДЕЖИ (ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ) 203

Л. М. Стахеева
СБЫТ ПРОДУКЦИИ 208

Д. А. Стручкова, О. Е. Рущицкая
ЭКОНОМИКА РАЗВИТИЯ: БОРЬБА С БЕДНОСТЬЮ 212

А. В. Толпегин
АНТИГЛОБАЛИЗМ. ИЛИ: КОМУ В РОССИИ НУЖНА ПРИБЫЛЬ? 215

Л. Е. Третьякова, А. В. Ручкин
ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ:
АНАЛИЗ ИНСТРУМЕНТОВ И ЛУЧШИХ ПРАКТИК 222

Л. Е. Третьякова, А. В. Ручкин
ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРЕДПРИЯТИЯ 227

О. В. Кулаков, С. А. Чернов
МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ, ЕГО АКТУАЛЬНОСТЬ
И ВОССТРЕБОВАННОСТЬ 231

Д. Д. Шакирова, М. В. Ларин
ОСОБЕННОСТИ И МЕТОДЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЫХ АГРАРИЕВ
В СЕЛЬСКУЮ МЕСТНОСТЬ 236

М. А. Шуляк-Романова, Л. М.Стахеева
ПУТИ УВЕЛИЧЕНИЯ ПРИБЫЛИ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ
ЦИФРОВИЗАЦИИ 239

М. С. Шушарина, Т. И. Кружкова
АНАЛИЗ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ 243

П. Д. Глезденёва, О. А. Рущицкая
РОЛЬ МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ПРИНЯТИЯ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ 248

УДК 342.9

Р. М. Алиев
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Н. Н. Симачкова
кандидат исторических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ И ЗАКОННОСТЬ АКТА УПРАВЛЕНИЯ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СИСТЕМЕ РФ

Аннотация

В статье рассматривается актуальная проблема соотношения целесообразности и законности актов управления в государственной системе Российской Федерации. Анализируются правовые основы и нормативное регулирование актов управления, раскрывается понятие и значение целесообразности в контексте эффективного управления. Проводится анализ законности актов управления в свете действующего российского законодательства. На основе проведенного исследования формулируются выводы и рекомендации, направленные на повышение эффективности и правомерности деятельности органов государственной власти.

Ключевые слова

Правовые акты управления, государственная система, целесообразность, нормативное регулирование, административное право, государственное управление, эффективность.

В условиях динамично развивающегося общества и усложняющихся задач, стоящих перед государством, вопрос о соотношении целесообразности и законности актов управления приобретает особую значимость. С одной стороны, акт управления должен быть юридически безупречным, соответствующим действующему законодательству. С другой стороны, он должен быть эффективным, приводить к достижению поставленных целей и задач государственного управления, учитывая конкретные обстоятельства и интересы общества [5].

Соблюдение баланса между этими двумя принципами – ключевой фактор эффективного и легитимного функционирования государственной системы. Игнорирование одного из них может привести к негативным последствиям: излишняя формализация и следование букве закона в ущерб здравому смыслу и

практической необходимости, либо, наоборот, произвольные, необоснованные решения, подрывающие основы правопорядка и доверие к власти.

Акт управления – это юридически значимое действие, совершаемое субъектом государственного управления в рамках его компетенции, направленное на реализацию задач и функций государственного управления. Он является основным инструментом осуществления исполнительной власти и оказывает непосредственное влияние на жизнь граждан и организаций.

Проблема соотношения целесообразности и законности акта управления в государственной системе РФ имеет многоаспектный характер. Она обусловлена, в частности:

Сложностью и многогранностью задач, стоящих перед государством. Законодательство не всегда может предусмотреть все возможные ситуации и варианты развития событий, что требует от органов управления способности принимать гибкие и оперативные решения, основанные на анализе конкретных обстоятельств.

Несовершенством нормативной правовой базы. Пробелы, противоречия и нечеткие формулировки в законодательстве могут создавать условия для произвольного толкования норм и злоупотреблений властью.

Субъективным характером оценки целесообразности. Понятие целесообразности часто носит оценочный характер и может быть по-разному истолковано различными субъектами.

Недостаточной развитостью механизмов контроля и ответственности. Отсутствие эффективного контроля за деятельностью органов управления и слабая ответственность за неправомерные действия способствуют нарушению баланса между законностью и целесообразностью.

Правовые основы и нормативное регулирование акта управления [7].

Правовые основы актов управления в РФ определяются Конституцией РФ, федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, а также нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов РФ.

Ключевыми нормативными актами, регулирующими порядок принятия и исполнения актов управления, являются: «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 03.02.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2025) [2].

Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»: регулирует порядок рассмотрения обращений граждан, содержащих жалобы на действия (бездействие) органов государственной власти [3].

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О государственной гражданской службе Российской Федерации: устанавливает требования к профессиональной компетентности и этическому поведению государственных гражданских служащих» [4].

Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ (ред. от 26.12.2024) «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2025), который регулирует порядок проведения проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, в том числе порядок издания актов по результатам проверок [5].

Важно отметить, что значительную роль в регулировании актов управления играют также ведомственные нормативные акты, издаваемые федеральными органами исполнительной власти в пределах своей компетенции.

Целесообразность в управлении государственной системой – это обоснованность и эффективность принимаемого решения с точки зрения достижения поставленных целей и задач государственного управления, учитывающая конкретные обстоятельства, имеющиеся ресурсы и потенциальные последствия. Целесообразность предполагает выбор оптимального варианта действий, обеспечивающего максимальный положительный эффект при минимальных затратах.

Значение целесообразности в управлении государственной системой заключается в следующем:

Обеспечение эффективности государственного управления. Целесообразные решения позволяют рационально использовать ресурсы, избегать неоправданных затрат и добиваться поставленных целей.

Повышение качества государственных услуг. Принятие решений, учитывающих потребности и интересы граждан, способствует повышению удовлетворенности населения качеством государственных услуг.

Укрепление доверия к власти. Эффективные и обоснованные решения повышают доверие граждан к органам государственной власти и способствуют укреплению легитимности государственной системы.

Предупреждение коррупции. Прозрачность и обоснованность принимаемых решений снижают риски коррупционных проявлений.

Законность акта управления предполагает его соответствие требованиям Конституции РФ, федеральных законов и иных нормативных правовых актов. Законность акта управления включает в себя следующие элементы. Компетенция органа, издавшего акт. Акт должен быть издан органом, имеющим соответствующие полномочия. Соответствие акта материальным нормам права. Содержание акта не должно противоречить действующему законодательству.

Соблюдение установленной процедуры издания акта. Порядок принятия акта должен соответствовать требованиям нормативных правовых актов. Соответствие акта форме, установленной законодательством. Акт должен быть оформлен в соответствии с установленными требованиями [6].

В контексте российского законодательства незаконный акт управления может быть признан недействительным в судебном порядке. Право на обжалование незаконного акта управления имеют граждане и организации, чьи права и законные интересы нарушены данным актом.

При анализе законности акта управления необходимо учитывать принцип презумпции законности действий органов государственной власти. Это означает, что акт управления считается законным до тех пор, пока не будет доказано обратное. Бремя доказывания незаконности акта лежит на лице, обратившемся в суд с заявлением об оспаривании акта.

Акт управления в государственной системе РФ должен быть одновременно и целесообразным, и законным. Достижение баланса между этими двумя принципами является ключевым условием эффективного и легитимного функционирования государственной системы.

Федеральный конституционный закон от 21.07.1994 № 1-ФКЗ (ред. от 31.07.2023) «О Конституционном Суде Российской Федерации» [1] предусматривает, что Конституционный Суд по итогам рассмотрения дела о проверке конституционности нормативного акта государственной власти (в том числе по вопросам исполнительно-распорядительной деятельности) может принять решение о признании нормативного акта либо отдельных его положений не соответствующими Конституции Это – основание отмены в установленном порядке положений других нормативных актов, основанных на нормативном акте, признанном неконституционным, либо воспроизводящих его или содержащих такие же положения, какие были предметом рассмотрения Положения этих нормативных актов не применяются судами, другими органами и должностными лицами.

Правительство вправе отменять противоречащие законодательству решения органов исполнительной власти субъектов Федерации (кроме актов органов исполнительной власти республик), а также акты подведомственных ему федеральных органов. Акты этих органов, подведомственных Президенту, им и отменяются. Суды общей юрисдикции и арбитражные суды вправе отменять только индивидуальные акты управления.

Согласно КоАП, исполнение постановления по делу об административном правонарушении может быть приостановлено в связи с подачей жалобы или принесением протеста прокурора. Суд общей юрисдикции по просьбе гражданина, подавшего жалобу на решение исполнительного органа

(должностного лица), или по собственной инициативе может приостановить исполнение обжалуемого решения.

На основе проведенного анализа можно сформулировать следующие выводы и рекомендации:

Необходимо совершенствовать нормативную правовую базу, регулирующую деятельность органов государственного управления. Следует устранять пробелы, противоречия и нечеткие формулировки в законодательстве, а также унифицировать процедуры принятия актов управления.

Следует развивать механизмы оценки регулирующего воздействия. Оценка регулирующего воздействия позволяет оценить потенциальные последствия принятия нового нормативного правового акта и выбрать оптимальный вариант решения.

Необходимо повышать профессиональную компетентность государственных служащих. Государственные служащие должны обладать необходимыми знаниями и навыками для принятия обоснованных и эффективных решений.

Следует усилить контроль за, деятельностью органов государственного управления. Необходимо создать эффективные механизмы контроля за, законностью и целесообразностью актов управления.

Необходимо повышать ответственность государственных служащих за неправомерные действия. Следует установить строгую ответственность за нарушение законодательства при принятии и исполнении актов управления.

Следует развивать общественный контроль за, деятельностью органов государственного управления. Необходимо вовлекать граждан и организации в процесс принятия решений и обеспечивать прозрачность деятельности органов государственного управления.

Реализация данных рекомендаций позволит повысить эффективность и правомерность деятельности органов государственной власти, укрепить доверие граждан к государству и обеспечить устойчивое развитие страны.

Список использованной литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).

2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 03.02.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2025).

3. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ (ред. от 04.08.2023) О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации.

4. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 08.08.2024) О государственной гражданской службе Российской Федерации.

5. Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ (ред. от 26.12.2024) О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2025).

6. Алехин А. А., Кармолицкий А. А., Козлов Ю. М. Административное право Российской Федерации: учебник для вузов. М.: Зерцало, 2023. 672 с.

7. Бекетов О. И., Кожевников О. А. Административный (управленческий) процесс: противоречия и перспективы // Актуальные проблемы административного и административно-процессуального права (Сорокинские чтения). СПб., 2024.

8. Соловей Ю. П., Серков П. П. Административное усмотрение: вопросы и ответы (ч. 2) // Сибирское юридическое обозрение. 2023. Т. 20, № 1.

УДК 331

А. В. Басов
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Н. Б. Фатеева
старший преподаватель,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Л. Н. Петрова
старший преподаватель,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ СНИЖЕНИЯ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация

В статье рассмотрены теоретические основы мотивации и текучести кадров, а также представлены параметры, с помощью которых можно сократить текучесть кадров на любом предприятии.

Ключевые слова

Мотивация, персонал, управление персоналом, анализ, оценка, текучесть кадров, отток персонала.

Кадры на современном предприятии являются самым главным ресурсом, так как именно с помощью человека возможно выстроить качественную работу всего предприятия. Поэтому предельно важно подбирать персонал таким образом, чтобы отток был минимальным, чтобы работодатель и работник сошлись по всем параметрам, им было комфортно работать вместе.

Под текучестью кадров понимается как раз отток кадров в связи с неудовлетворенностью сотрудника различными параметрами на своем рабочем месте или же с недовольством работодателя качеством выполняемой работой. Факторов, которые влияют на отток множество, в данной статье мы рассмотрим, каким образом, можно сократить возможность возникновения данных факторов.

С одной стороны, текучесть персонала служит фактором естественного развития организации, механизмом адаптации ее персонала к социально-экономическим, организационно-экономическим и социально-психологическим условиям рыночной экономики. С другой, в условиях повышенной

нестабильности факторов среды и их неопределенности во времени, текучесть персонала на большинстве отечественных предприятий стала неуправляемой: на лицо большой отток персонала. Это является свидетельством социально-экономической нерациональности и ущербности существующей модели управления человеческими ресурсами в организации [1, с. 15].

Как правило, анализом текучести кадров занимается кадровая служба на предприятии.

Отдел кадров или кадровая служба - это структура в организации, которая занимается управлением персоналом. Кадровая служба является не только функциональной единицей, это еще и лицо компании, так как именно в отделе кадров любой соискатель начинает знакомиться с организацией.

Цель кадровой службы – это способствование достижению целей предприятия (организации) путем обеспечения предприятия необходимыми кадрами и эффективного использования потенциала работников.

Основная задача отдела кадров – правильно учитывать работу сотрудников, определять количество рабочих дней, выходных и больничных дней для расчета зарплаты, отпусков и подачи сведений в бухгалтерию организации.

Оценка кадрового потенциала является одной из функций кадровой службы – подразделения по работе с персоналом. Руководители соответствующих подразделений организовывают управление формирование, использование и развитие персонала предприятия на основе максимальной реализации трудового потенциала каждого работника.

Основная функция кадровой службы на предприятии, которая влияет на текучесть кадров – это подбор персонала. К основным функциям кадровой службы на предприятии также относятся:

– определение потребности организации в кадрах и подбор персонала совместно с руководителями подразделений;

– анализ текучести кадров, поиск методов борьбы с высоким уровнем текучести;

– внедрение систем мотивации труда;

– подготовка штатного расписания предприятия;

– оформление личных дел сотрудников, выдача по требованию работников справок и копий документов;

– проведение операций с трудовыми книжками (прием, выдача, заполнение и хранение документов);

– ведение учета отпусков, составление графиков и оформление отпусков в соответствии с действующим трудовым законодательством;

– организация аттестаций сотрудников;

– подготовка планов повышения квалификации сотрудников [3, с.54]

Для сокращения текучести кадров можно выделить следующие параметры, которые может использовать руководитель:

– вкладывать в обучение и развитие персонала;

– стимулировать карьерный рост сотрудников;

– оплата премий для лучших сотрудников, чтобы была возможность зарабатывать;

– наладить систему обратной связи, чтобы сотрудник и руководитель могли качественно коммуницировать;

– дать сотруднику ощущение его ценности, чтобы он чувствовал себя значимым для предприятия в целом;

– выполнять обещания по всем договоренностям (оплата труда, предоставление отгула и т.д.);

– создать систему наставничества, чтобы опытные сотрудники помогали новичкам;

– дать возможность выбора карьерного роста не только вертикально, но и горизонтально, так как если человек почувствовал, что находится не на своем месте, у него всегда есть возможность сменить сферу деятельности не увольняясь;

– поддерживать корпоративный дух для ощущения команды на работе (тренинги по сплочению, корпоративы, выезды на природу).

Подробное изучение текучести кадров осуществляется с помощью специальных обследований в двух направлениях:

1) для создания общего портрета увольняющихся (на основе сведений о поле, возрасте, семейном положении, числе детей, общем и профессиональном образовании, стаже, тарифном разряде, инвалидности, заработанной плате за последние несколько месяцев);

2) для из учения причин ухода, в качестве которых мог ут выступать неиспользование по специальности, неудовлетворенность работой, условиями и режимом т руда, заработком, невозможность учиться, плохие отношения с администрацией и с коллегами, рождение ребенка, отсутствие мест в детских учреждениях, длительные поездки. В крупных о рганизациях данные о текучести целесооб разно анализировать по профессиям, под разделениям, должностям, п ричинам, возрастным группам уволившихся. Углубленный анализ можно проводить раз в год, а количественную оценку по подразделениям – ежемесячно. Это позволяет уточнить причины и своевременно предусмотреть мероприятия по закреплению кадров [4, с. 129].

Поэтапно приведение уровня текучести к приемлемому значению можно представить в частности через возможность планирования предстоящих увольнений, увязки процессов увольнения с процессами найма, помощи увольняемым работникам. Для решения этих и других вопросов необходимо исходить из конкретной ситуации на предприятии [2, с. 86].

Для руководителей любого предприятия выгодно сокращение или отсутствие затрат на управление текучестью кадров, управление персоналом в целом.

Система сокращения текучести кадров подразумевает:

– более тщательный отбор сотрудников при приеме на работу;

– качественную адаптацию нового сотрудника;

– интересное обучение;

– тщательный анализ увольнений (на каком этапе, при каком стаже);

– работу над ошибками при приеме и адаптации сотрудников.

Даже благодаря этим факторам, а точнее благодаря более тщательному вниманию со стороны руководства этим моментам – кадровая служба предприятия уменьшит количество своей работы по приему и увольнению сотрудников, оставляя больше времени на остальную документационную деятельность.

Также одним из вариантов сокращения текучести кадров может являться аутсорсинг, предприятие может выделить определенную нишу сотрудников – которых сможет заменить стороннее агентство, кроме интеллектуальной работы, можно передать полностью или частично производство продукции, что помимо текучести кадров - позволяет сэкономить средства на обслуживании мощностей.

Таким образом, текучесть кадров одна из основных проблем предприятия в управлении персоналом, так как всегда существует человеческий фактор и ошибок очень трудно избежать, и сократить текучесть до ноля – невозможно, но вполне реально обратить внимания на слабые стороны менеджмента и минимизировать потери от текучести.

Список использованной литературы

1. Иванникова Н. Н. Управление персоналом: шпаргалка / Н. Н. Иванникова, А. Н. Кошелева. 2-е изд. Саратов: Научная книга, 2020. 32 с.

2. Кафидов В. В. Методы принятия решений в области управления персоналом и человеческими ресурсами. М.: Креативная экономика, 2019. 134 с.

3. Нестеренко М. В. Прогнозирование увольнений работников организации на основе информации в корпоративной. Иркутск: Иркутский национальный исследовательский технический университет, 2020. 124 с.

4. Управление персоналом: учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; под общ. ред. Г. И. Михайлиной. 4-е изд., стер. М.: Дашков и К°, 2020. 280 с.

УДК 338.2

А. В. Бессонова
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

А. В. Фетисова
старший преподаватель,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ПОНЯТИЕ «ГУДВИЛЛ», ИМИДЖ И РЕПУТАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация

Актуальность статьи обусловлена стремлением современных руководителей организаций улучшать имидж и репутацию своей компании, с целью повышения эффективности ее деятельности. В данной статье рассмотрены аспекты, касающиеся понятия «гудвилл»: когда возникает; где и для чего применятся; что в себя включает и как взаимосвязано с имиджем и репутацией организации. Также представлены действия, которые способствуют улучшению работы гудвилла и методы его расчета. Статистика российского гудвилла.

Ключевые слова

Гудвилл, имидж, деловая репутация, качество.

Гудвилл (англ. Goodwill) – это нематериальный актив компании, а простыми словами абстрактная оценка деловой репутации организации.

Гудвилл складывается из таких факторов как: клиентская база, брендовая ценность, качество продукции, внутрикорпоративные отношения, эффективность менеджмента, положение на рынке, наличие эффективной маркетинговой стратегии, лояльность клиентов, кадровый потенциал, географическое положение, интеллектуальная собственность, системы и процессы и др.

Гудвилл возникает, когда одна компания (материнская) приобретает другую компанию (дочернюю) за сумму, значительно превышающую справедливую стоимость ее идентифицируемых активов и обязательств. Фактическая стоимость гудвилла определяется лишь после покупки компании, так как действительный гудвилл начинает проявляться в отчетности. Ежегодно гудвилл подлежит переоценке, чтобы проверить не превышает ли он реальную стоимость.

Понятие «гудвилл» напрямую связано с имиджем и репутацией компании, так как они его и создают, влияют на стоимость и долгосрочные перспективы.

Имидж создает общее восприятие компании и способствует привлечению клиентов, благодаря рекламе, маркетингу, качественным продуктам и услугам. А хорошая репутация вызывает доверие и уверенность у клиентов, основываясь на качестве продукции, взаимодействии с клиентами и партнерами. Компания с хорошим имиджем и репутацией выделяется среди конкурентов, что позволяет ей устанавливать более высокие цены на продукты или услуги и привлекать больше клиентов [1].

Для того чтобы улучшить работу гудвилла, необходимо:

– постоянно анализировать рынок продуктов и адаптировать ассортимент под спрос потребителя;

– использование социальных сетей для продвижения маркетинга;

– обучение сотрудников обслуживанию клиентов;

– проведение специальных мероприятий для привлечения покупателей (акции, распродажи, мастер-классы)

– соответствие дизайна и интерьера помещений;

– партнерские отношения с другими компаниями;

– сбор отзывов от клиентов и внесение изменений, если это необходимо;

– постоянное развитие и внесение новшеств;

– онлайн-продажи.

Гудвилл отражает разницу между покупной ценой и чистыми активами компании [2]. И существует несколько вариантов его расчета:

– доходный подход: прогноз денежных потоков; расчет включает в себя дисконтирование этих денежных потоков;

– рыночный подход: разница между ценой сделки и средними показателями стоимости аналогичных компаний;

– затратный подход: оценка затрат на сам гудвилл;

– метод мультипликаторов: разница между покупной ценой и суммой, получаемой в результате мультипликаторов (цена к прибыли, цена к выручке и так далее.);

– комбинированный подход: комбинация вышеперечисленных методов.

Согласно статистике за последние 10 лет гудвилл признавали до 75 российских компаний из 500 крупнейших [4]. Полное обесценивание гудвилла было признано в 89 случаях, а сумма обесценивания составляла порядка 0,5 трлн. рублей (см. табл. 1).

Таблица 1

Гудвилл нескольких крупнейших российских компаний за 2015-2024 года [3]

Название компании	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Прогноз На 5 лет
Московская биржа	16.0	16.0	16.0	16.0	16.0	16.0	17. 3	16.3	16.2	17.6	+2%
АЛРОСА	1.44	1.44	1.44	1.44	1.44	1.40	1.40	1.44	1.44	1.40	-1%
Яндекс	8.58	8.44	9.33	54.1	52.2	104.3	117.9	143.8	142.8	153.4	+24%
Мечел	21.4	18.4	19.2	16.9	13.7	10.8	10.7	10.6	4.19	3.63	-23%
Черкизово	0.557	0.557	1.25	1.25	1.63	1.85	1.85	1.85	2.33	2.72	+11%
ТМК	6.06	3.81	2.50	1.42	1.04	3.20	49.4	36.0	35.8	40.9	+108%
ВК	-	132.3	133.1	140.4	140.7	135.7	138.6	157.1	165.6	151.5	+11%
Русагро	2.40	2.23	1.83	2.37	2.37	2.40	2.40	2.36	3.84	3.84	+10%
Газпром	107.5	105.3	105.5	108.0	130.0	120.0	121.0	130.6	147.0	-	+6%
Корпоративный центр ИКС 5	75.3	80.4	90.3	94.6	101.9	104.9	105.0	112.9	121.5	126.0	+4%

Исходя из таблицы можно сделать несколько выводов:

– в основном рост гудвилла у компаний приходится на период 2022-2023 годов;

– самый неблагоприятный период 2016-2019 года;

– 2/10 компаний спустя 10 лет подлежат отсутствию нематериальных активов и репутации;

– в большинстве случаев к 2024 году гудвилл вырос.

Статистика показывает, что за последние несколько лет вырос интерес к нематериальным активам и гудвиллу.

Список использованной литературы

1. Леонтьева, Л. С. Управление интеллектуальным капиталом: учебник и практикум для вузов / Л. С. Леонтьева, Л. Н. Орлова. М.: Юрайт, 2025. 283 с.

2. Лукасевич И. Я. Финансовый менеджмент: учебник и практикум для вузов. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2025. 680 с.

3. Спиридонова Е. А. Оценка и управление стоимостью бизнеса: учебник и практикум для вузов. 3-е изд., испр. М.: Юрайт, 2025. 257 с.

4. Федотова М. А. Оценка стоимости активов и бизнеса: учебник для вузов / М. А. Федотова, В. И. Бусов, О. А. Землянский ; под ред. М. А. Федотовой. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2025. 539 с.

УДК 342.9

В. С. Буслаева
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Н. Н. Симачкова
кандидат исторических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ И ТЕРРИТОРИЙ ОТ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ ПРИРОДНОГО И ТЕХНОГЕННОГО ХАРАКТЕРА

Аннотация

В современном мире чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера становится все более актуальными проблемами, требующими внимание общества и государства. Наводнения, землетрясения, пожара, аварии на объектах инфраструктуры – все эти явления могут иметь серьезные последствия для населения и территорий.

Ключевые слова

Правовое регулирование, законодательная база, риски, безопасность граждан, эффективность правового регулирования, чрезвычайные ситуации, природный и техногенный характер.

В современном мире чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера становятся все более актуальными проблемами, требующими внимания общества и государства. Наводнения, землетрясения, пожары, аварии на объектах инфраструктуры – все эти явления могут иметь серьезные последствия для населения и территорий.

Правовое регулирование защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций играет ключевую роль в обеспечении безопасности граждан и сохранении жизни и имущества. Законы и нормативные акты определяют порядок действий при ЧС, устанавливают обязательства для государства, органов власти, предприятий и граждан в случае возникновения кризисных ситуаций. В данной статье мы рассмотрим основные аспекты правового регулирования защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, а также выявим вызовы и перспективы развития данной области.

Законодательная база по защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций включает в себя ряд нормативных актов, регламентирующих действия государственных органов и населения в случае возникновения природных и техногенных катастроф. В Российской Федерации такие нормативные документы включают в себя Федеральный закон «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера», который определяет порядок проведения мероприятий по предотвращению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, а также функции и полномочия ответственных органов [2].

Так, исходя из статьи 3 вышеуказанного закона, следует что данная деятельность направлена на ликвидацию и предупреждение возникновения, развития чрезвычайных ситуаций, снижение размеров ущерба и потерь от чрезвычайных ситуаций, а также разграничение полномочий в области защиты населения и территорий между федеральными органами исполнительной власти, исполнительными органами субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления[2].

Важными дополнительными актами является постановления Правительства РФ, межведомственные инструкции и указы Президента, которые уточняют механизм действий при происшествиях и обеспечивают координацию действий различных структур. Соблюдение законодательной базы по защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций позволяет эффективно управлять рисками и обеспечить безопасность граждан и территорий в случае аварийных ситуаций [1, 3].

Опасности природного происхождения, такие как стихийные бедствия, а это землетрясения, наводнения, лесные пожары, оползни, ураганы и прочие, также есть и климатические изменения, к ним относят изменение температуры, увеличением мощности погодных явлений, считаются серьезной угрозой для населения и территорий.

Как правило, землетрясения влекут за собой разрушения зданий и сооружений, прилегающих объектов инфраструктуры, а также оказывают существенное воздействие на возникновение и формирование экологически неблагополучных территорий. Наводнения приводят к затоплениям, заболачиванию и уничтожению сельскохозяйственных угодий. Ураганы повреждают здания и (или) в целом ведут к их разрушению, что сопровождается возникновением риска гибели людей. Лесные пожары ухудшают качество воздуха, уничтожают леса и имущества населения, влекут за собой вероятность угрозы для жизни человека. Оползни причиняют вред комплексу основных сооружений, разрушают дороги и коммуникации, приводят к заболеваниям людей или летальному исходу.

Для предотвращения данных чрезвычайных ситуаций необходимо разобрать ряд мероприятий, включающих в себя заблаговременную эвакуацию, мониторинг и прогнозирование природных явлений, чтобы предупредить о возможности стихийных бедствий. Регулярное информирование населения о потенциальных опасностях поспособствует их подготовленности к риску возникновения чрезвычайных ситуаций.

Таким образом, для эффективного функционирования общества при условии столкновения со стихийными бедствиями, природными и техногенными катастрофами, государственные органы обязаны организовать обучение граждан поведению в случае появления чрезвычайных ситуаций и организацию системы быстрого реагирования, а также обеспечить формирование групп быстрого реагирования, которые снабдят специальным оборудованием и необходимыми ресурсами.

Согласно Федеральному закону от 21.12.1994 № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» статья 10. Полномочия Правительства Российской Федерации в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, следует:

- в случае возникновения чрезвычайного положения, принимается решение о введении режима повышенной готовности на всей территории Российской Федерации, либо на ее части;
- устанавливаются обязательные для исполнения гражданами и организациями правила поведения;
- организуется разработка специальных федеральных программ в области охраны населения и территорий от чрезвычайных ситуаций федерального характера;
- обеспечивается порядок привлечения сил и средств федеральных органов исполнительной власти для ликвидации чрезвычайных ситуаций;
- организуется проведение эвакуационных мероприятий при угрозе возникновения или возникновении техногенных и природных катастроф. [2]

Кроме, того важным аспектом является разработка специальных правовых механизмов, обеспечивающих координацию действий всех участников процесса защиты населения и территорий от природных катастроф.

Правовые нормы играют ключевую роль в обеспечении безопасности населения в условиях чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера. Они определяют порядок действий органов власти и граждан при возникновении ЧС, устанавливают права и обязанности всех сторон. Нормы также регулируют проведение эвакуации населения, оказание медицинской помощи, защиту объектов инфраструктуры. Важно, чтобы законы были четкими

и доступными для всех, чтобы обеспечить эффективное реагирование на кризисные ситуации.

Как правило, правовые механизмы реагирования на техногенные катастрофы включают в себя разработку законов и нормативных актов, определяющих порядок действий при возникновении чрезвычайных ситуаций техногенного характера. Важным элементом таких механизмов является установление ответственности различных структур и органов государственной власти за минимизацию ущерба и оказание помощи пострадавшим.

Стоит отметить, что государство принимает соответствующие постановлению Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2019 года № 1928 меры по оказанию финансовой помощи жертвам техногенных катастроф:

- единовременная материальная помощь в размере 15 тыс. рублей на человека;
- финансовая помощь в связи с утратой имущества первой необходимости в размере 75 тыс. рублей на человека за частично утраченное имущество первой необходимости и 150 тыс. рублей за полностью утраченное имущество первой необходимости[4,5].

Также, граждане Российской Федерации, на основании Федерального закона от 21.12.1994 № 68 «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» статьи 18, имеют право на возмещение ущерба, причиненного их здоровью и имуществу вследствие техногенных аварий:

1) право получать медицинское обслуживание и социальные гарантии в связи с утратой работоспособности, обретенным заболеванием;
2) право правовую поддержку;
3) право на возмещение ущерба, причиненного их здоровью и имуществу вследствие чрезвычайных ситуаций;
4) право участвовать в установленном порядке в мероприятиях по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций;
5) право на пенсионное обеспечение в случае потери трудоспособности в связи с увечьем или заболеванием, полученным при выполнении обязанностей по защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций [2].

Также в рамках правового регулирования предусматривается организация учебных тренировок и симуляций для подготовки к противодействию техногенным угрозам, а также механизмы координации действий различных служб и организаций в чрезвычайных ситуациях для эффективного реагирования на кризисные ситуации.

Эффективность правового регулирования в предотвращении чрезвычайных ситуаций является ключевым аспектом обеспечения безопасности населения и

территорий. Законы и нормативные акты, регулирующие защиту от природных и техногенных катастроф, играют важную роль в минимизации рисков и последствий ЧС. Они определяют порядок действий при возникновении чрезвычайной ситуации, предусматривают меры предотвращения и ликвидации ЧС, а также устанавливают ответственность за ненадлежащее соблюдение законов в этой области. Эффективное правовое регулирование способствует координации действий учреждений и организаций в критических ситуациях, повышает готовность и способность общества реагировать на угрозы и обеспечивает оперативное реагирование на возможные аварии и бедствия. Важно постоянно обновлять и совершенствовать существующие нормативные документы, чтобы приспосабливать их к изменяющимся условиям и угрозам, а также обучать население и специалистов.

Таким образом, можно сделать вывод, что чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера влекут за собой опасности для жизни и здоровья человека. Нормативная база служит значительным вспомогательным источником для граждан Российской Федерации в процессе минимизации рисков происхождения несчастных случаев, а также снижения уровня ущерба, причинённого их возникновением.

Список использованной литературы

1. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 03.02.2025).
2. Федеральный закон «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» от 21.12.1994 № 68-ФЗ (последняя редакция).
3. Указ Президента Российской Федерации от 11.01.2018 г. № 12 «Об утверждении Основ государственной политики Российской Федерации в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций на период до 2030 года».
4. Распоряжение Правительства РФ от 02.06.2021 № 1481-р. Назначение выплат гражданам, пострадавшим в результате чрезвычайных ситуаций, включено в перечень типовых государственных и муниципальных услуг.
5. Постановление Правительства РФ от 28 декабря 2019 г. № 1928 «Об утверждении бюджетам субъектов Российской Федерации на финансовое обеспечение отдельных мер по ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера».

УДК 37

И. Д. Вавилов
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Н. В. Попова
кандидат философских наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

РОЛЬ АНКЕТИРОВАНИЯ В ИССЛЕДОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПЛАНОВ И ОЖИДАНИЙ МОЛОДЁЖИ

Аннотация

Целью исследования является анализ роли анкетирования в исследовании профессиональных планов и ожиданий старшеклассников сельской школы. Это доказали результаты интервьюирования преподавателей с. Нижнее Бобино Мечетлинского района Республики Башкортостан. Полученную с помощью анкетирования информацию педагоги используют для корректировки образовательных программ, индивидуальных планов, организации и проведения групповых мероприятий по профориентации старшеклассников.

Ключевые слова

Молодежь, профессиональные планы, ожидания, преподаватели, профессиональная ориентация.

Для старшеклассников в современном обществе выбор профессии стал одним из главных этапов на пути к взрослой жизни. В условиях быстроменяющегося мира, важно понимать какие планы и ожидания имеют молодые люди от своей будущей специальности. «Выбор профессии – это “второе рождение человека”. Ведь от того, насколько правильно выбран профессиональный путь, зависит общественная ценность человека, его место среди других людей, удовлетворенность работой, физическое и нервно-психическое здоровье. Неудачный выбор профессии приводит к неудовольствию собой, неэффективности работы, неудачной карьере, безработице» [1, с. 224].

Рынок труда сегодня постоянно меняется под влиянием новых технологий и глобализации, проблема выбора профессии становится особо актуальной. Школьники сталкиваются с множеством вариантов и должны уметь ориентироваться в этом многообразии, чтобы сделать правильный выбор. Профессиональный выбор является одним из важнейших этапов жизни каждого

обучающегося. От того, какую профессию выберет школьник, зависит его будущее благополучие, карьера и удовлетворение от работы.

Основная социальная задача юношеского возраста заключается в выборе профессиональной деятельности и учебного заведения, освоении профессии и, соответственно, различии предпочтений в образовании и работе у юношей и девушек. Этот выбор приводит к расширению и углублению знаний о специальностях, развитию новых умений и способов действия, изменению восприятия трудовой деятельности и формированию новых интересов и мотивов, что в целом способствует развитию личности. Учащийся должен серьёзно относиться к своему профессиональному будущему. Для решения данной задачи существует эффективный педагогический метод, которым является разработка реального перспективного профессионального плана.

Мы согласны с М. В. Даниловой о том, что «решая одну из основных задач возраста, состоящую в выборе профессии и продолжении образования, подростки формируют свои профессиональные планы разного уровня. При условии выбора и профессии, и учебного заведения учащимся профессиональный план может быть определен как сформированный. Если выбрана либо профессия, либо учебное заведение, то профессиональный план идентифицируется как частично сформированный. Если старшеклассник не имеет вариантов выбора профессии и учебного заведения, то его план считается несформированным» [2, с. 82-85].

Сложно переоценить роль педагогов в профессиональной ориентации школьников, их профессиональной компетентности и умении применять различные методы педагогической диагностики. Одним из которых является анкетирование.

Анкетирование представляет собой один из наиболее эффективных методов получения и анализа информации о мнениях, предпочтениях и интересах учащихся, позволяя понять какие профессии для них актуальны. По результатам анкетирования можно сделать вывод о наличии профессионального плана и степени его сформированности, об осознанности выбора профессии (самостоятельность выбора, наличие адекватных мотивов, выбор профессии с учётом личностных характеристик, интересов, склонностей, способностей). Указанное может своевременно позволить скорректировать программы профессиональной ориентации и профессиональной подготовки в образовательных учреждениях. Проблема заключатся в том, что педагоги сельских школ могут испытывать трудности в разработке программ эмпирических исследований и инструментария, в частности, составлении анкет, что может негативно сказаться на полноте и эффективности полученной информации при принятии педагогических решений.

Целью нашего исследования является анализ роли анкетирования в исследовании профессиональных планов и ожиданий сельской молодёжи в сельской школе.

Объектом исследования явились преподаватели МОБУ СОШ с. Нижнее Бобино Мечетлинского района Республики Башкортостан (далее школа), предметом исследования – мнение сельских преподавателей об эффективности использования метода анкетирования при изучении профессиональных планов и ожиданий старшеклассников.

В исследуемой школе работают 16 преподавателей, из них 6 человек (все женского пола) проводят профориентационную работу со старшеклассниками, из них 3 человека работают в школе от 11 до 20 лет, столько же – в этой профессии более 20 лет. Это преподаватели учебных дисциплин физики, математики, русского языка и литературы. Все преподаватели, ведущие профориентационные мероприятия в данной школе, приняли участие в нашем исследовании, проведенном методом формализованного (стандартизированного) интервью. Общение при интервьюировании было строго регламентировано детально разработанным вопросником и инструкцией. Формулировки вопросов и их последовательность четко соблюдались. Абсолютно все преподаватели отнеслись с интересом и доброжелательностью к интервьюированию, объясняя это актуальностью изучаемой темы.

При проведении исследования мы исходили из следующих понятий. Профессиональный план – это обоснованное представление об избираемой области трудовой деятельности, способах овладения будущей профессией и перспективах профессионального роста [3]. Профессиональные ожидания – это совокупность представлений индивида о своём профессиональном будущем, основанное на мотивационно-когнитивном конструкторе и опосредованное типом социальной среды [4]. Как профессиональные планы, так и профессиональные ожидания играют важную роль в формировании будущего старшеклассников. Ожидания отражают не только личные стремления и амбиции обучающихся, но и влияние окружающей среды, включая семью, школу, общество и экономику.

Бланк интервью состоял из 22 вопросов, которые касались профессиональных планов и ожиданий старшеклассников, а также возможностей метода анкетирования при их изучении. Результаты интервьюирования показали следующее.

Все интервьюируемые преподаватели считают школьные профориентационные мероприятия «крайне важными» для учеников старших классов. Большинство преподавателей (66,7%) утвердительно ответили на вопрос: «Используете ли Вы анкетирование для оценки профессиональных

планов и ожиданий старшеклассников?». Треть преподавателей (33,3%) дали отрицательный ответ, не объясняя причины этого. Вместе с тем они также продолжили свое участие в интервьюировании.

Опрашиваемым было предложено назвать наиболее удобный для них способ анкетирования и первичной обработки анкет (электронный или на бумажном носителе) для последующего анализа результатов и разработки корректирующих профориентационных школьных мероприятий. Две трети опрошенных преподавателей (75,0%) считают электронный формат анкетирования более удобным, чем бумажный, а каждый третий (25,0%) имеют противоположное мнение, объясняя это малым количеством учащихся в старших классах их школы. Вместе с тем, только 16,7 % всех опрошенных преподавателей считают анкетирование высокоэффективным методом при определении профессиональных планов и ожиданий старшеклассников, большинство (83,3%) – считают его «достаточно эффективным». Все опрошенные преподаватели считают, что анкетирование позволяет лишь частично объективно оценить профессиональные предпочтения учеников старших классов. Вместе с тем, из преимуществ анкетирования, прежде всего, они выделяют возможность получить информацию от большого числа учеников одновременно и удобство обработки данных. На втором месте – анонимность ответов, а на третьем – быстрота проведения анкетирования. Также опрашиваемым предлагалось указать недостатки анкетирования при изучении профессиональных планов и профессиональных ожиданий старшеклассников. Это «невозможность уточнить ответы», «риск получения недостоверных данных» и «недостаточная глубина информации» (по 30,0%), сложность интерпретации результатов (10,0%).

Преподавателям было предложено указать различные аспекты профессиональной ориентации старшеклассников, которые важно учитывать при разработке программы исследования и составлении анкеты. Анализ результатов интервьюирования показал, что это: перспективы рынка труда, способности и таланты, личные качества, образовательный уровень школьников (по 83,3%), личные интересы школьников (66,7%) и их мотивация к обучению и саморазвитию (50,0%). При этом, все 100% опрошенных преподаватели не отнесли к первостепенным факторам формирования профессиональных планов и ожиданий семью и «окружение», хотя и не отрицают их влияние на школьников.

На вопрос о том, как они планируют использовать результаты при проведении анкетирования при изучении профессиональных планов и ожиданий школьников 50,0% преподавателей, использующих анкетирование в своей работе, планируют использовать результаты при составлении индивидуального плана, при организации групповых мероприятий и реализации образовательных

программ (по 25,0%). При этом все они считают необходимым проведение мониторинга профессиональных планов и ожиданий школьников спустя определённый промежуток времени, аргументируя это тем, что предпочтения и возможности старшеклассников «могут измениться».

Все преподаватели, использующие метод анкетирования, считают, что, наряду с анкетированием, нужно и можно использовать такие методы, как: беседа, экскурсия на предприятия и визит представителя той или иной профессии, но не всегда это получается в условиях сельской школы. Именно по этой причине, зачастую, они ограничиваются использованием метода анкетирования в своей профориентационной работе в школе.

Исходя из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что анкетирование играет важную роль в исследовании профессиональных планов и ожиданий сельской молодёжи. Не все педагоги исследуемой сельской школы проводят профориентационную работу среди школьников, но большинство тех, кто это делает, используют анкетирование в своей педагогической работе для оценки их профессиональных планов и ожиданий. Полученную с помощью данного опросного метода информацию педагоги используют для корректировки образовательных программ, индивидуальных планов и создания групповых мероприятий по профессиональной ориентации.

Список использованной литературы

1. Макаров В. К., Борисова Е. А. Изучение особенностей профессионального самоопределения старшеклассников методом анкетирования // Здоровье – основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения. 2009. Т. 4, № 1. С. 224-232.

2. Данилова М. В. Профессиональное самоопределение подростков в связи с интеллектуально-личностными особенностями и социально-семейной ситуацией развития: дисс. … канд.психол. наук. СПб., 2009. 185 с.

3. Технология разработки и реализации личностных профессиональных планов у обучающихся 9–11-х классов МБОУ СОШ «Аннинский Лицей». URL: https://urok.1sept.ru/articles/683324.

4. Профессиональные ожидания выпускников современного вуза (на материалах г. Барнаула). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-ozhidaniya-vypusknikov-sovremennogo-vuza-na-materialah-g-barnaula/viewer.

УДК 004.8

А. С. Воробьева
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Я. В. Воронина
кандидат исторических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ВНЕДРЕНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В HR-СПЕЦИАЛЬНОСТЬ

Аннотация

В статье рассматривается внедрение искусственного интеллекта в сферу управления человеческими ресурсами (HR). Обсуждаются главные технологии и инструменты, используемые для автоматизации процессов рекрутмента, оценки кандидатов и управления талантами. Анализируются преимущества и вызовы, связанные с использованием AI в HR, включая улучшение продуктивности работы, снижение времени на подбор персонала и введение персонализированного обучения. Также акцентируется внимание на этических аспектах и необходимости минимизации предвзятости в алгоритмах.

Ключевые слова

Искусственный интеллект, подбор персонала, обучение сотрудников, этика данных, предвзятость алгоритмов, управление человеческими ресурсами, будущее HR.

В условиях цифровизации и растущей конкуренции компании стремятся оптимизировать ресурсы, повышая действенность управления персоналом. Актуальность темы статьи определяется необходимостью адаптации стратегий развития персонала к новым условиям, а также использованием собираемой информации для принятия обоснованных решений. Искусственный интеллект применяется в отрасли финансов, промышленности, машиностроения, медицины, торговли и многих других. В финансовом секторе он используется для анализа больших объемов данных и прогнозирования рыночных тенденций. В медицине – для диагностики и составления персональных планов лечения. В производстве технологии помогают рационализировать процессы и контролировать качество изготавливаемой продукции. Такой диапазон применения ИИ указывает не только на возможность, но и на необходимость внедрения его и в HR-управлении, где информация играет решающую роль в формировании команд и руководстве кадрами.

Искусственный интеллект (ИИ) – это область наук, занимающаяся созданием систем, способных выполнять задачи, которые требуют навыков формирования логических цепочек, обработки информации и пополнения запаса знаний. Основополагающие принципы функционирования подобных механизмов включают алгоритмы рекомендаций и нейронные сети. Машинное обучение же направлено на анализ данных и извлечение из них закономерностей, тогда как обработка естественного языка позволяет взаимодействовать с пользователями на человеческом языке [1, с. 2].

В кадровом управлении используются аналитические системы, которые применяются для анализа резюме и производительности работников. Общение с кандидатами и сопровождение процессов найма автоматизируют чат-боты, представляющие готовые формы для выбора ответа или загрузки фото-, видео-, аудиоответов на первичные вопросы. Модели мониторинга внедряются для оценки вовлеченности и удовлетворенности сотрудников, а образовательные платформы, использующие адаптивное обучение, находят применение в организации их персонализированного развития. Все эти инструменты помогают оптимизировать процессы подбора и удержания персонала, делая их результативными и целенаправленными.

Искусственный интеллект автоматизирует такие рутинные задачи как сортировка резюме, планирование собеседований и мониторинг вакансий, что экономит время сотрудников и позволяет им концентрироваться на стратегических задачах, требующих аналитического мышления и гуманистического подхода. Другой функцией ИИ становится анализ больших объемов данных о кандидатах и выявление подходящих соискателей на основе заданных критериев, что помогает улучшить качество найма и снизить вероятность ошибок.

Структуры интеллектуальных систем могут оценивать навыки и квалифицированность претендентов с использованием алгоритмов, основанных на анализе данных, благодаря чему выявляются скрытые таланты и предсказывается продуктивность кандидата в компании.

ИИ-сервисы позволяют поддерживать персонализированный подход к обучению сотрудников, предлагая им курсы и ресурсы в зависимости от потребностей и карьерных целей.

Упрощение и автоматизация процедуры рекрутмента также достигается при помощи ИИ. Такие инструменты, оценивая резюме и сопоставляя их с требованиями вакансий, ускоряют поиск подходящих кандидатов и снижают вероятность человеческих ошибок. На ранних этапах они проводят предварительные интервью с кандидатами, задавая вопросы и анализируя

ответы, как результат отфильтровываются лишние кандидаты и остаются только подходящие для личных встреч.

На искусственный интеллект возлагается задача отслеживания производительности работников с помощью анализа данных о выполненных задачах и оценок результативности. Введение машинной технологии здесь вносит фактор объективности оценки работы, а также упрощает обратную связь.

Системы на базе ИИ могут выявлять потребности в обучении и предлагать персонализированные программы развития для работников, что помогает им развивать необходимые для выполнения обязанностей навыки и свои профессиональные компетенции [2, с. 3].

При использовании ИИ в HR следует обращать внимание на защиту личных данных сотрудников. Неправильное обращение с информацией приводит к утечкам и нарушению конфиденциальности (законом о персональных данных) [3, с. 3].

Помимо положительных моментов применения искусственного интеллекта выявляются и недостатки. Так алгоритмы ИИ могут унаследовать предвзятости, зафиксированные в данных, на которых они обучались, что может привести к дискриминации определенных групп кандидатов при подборе персонала. Интеграция механизированных систем требует изменений в организационной культуре, сотрудники могут быть обеспокоены такой заменой человеческих ресурсов на технологии. Поэтому от отдела управления персоналом требуется доступно объяснять нововведения, обосновывать их необходимость, так работники смогут избежать лишних опасений и предрассудков.

При выборе автоматизированной системы необходимо внимательно изучить доступные на рынке решения, чтобы выбрать те, которые соответствуют потребностям и целям компании. Учитываются функциональность, простота использования и потенциал к масштабированию задач. Новые технологии должны гармонично вписаться в уже действующие рабочие процессы, что достигается путем анализа текущих процедур и адаптации ИИ-решений.

Подготовка и развитие навыков сотрудников становятся главными аспектами внедрения ИИ. Проведение тренингов и семинаров поможет адаптировать команды к новым технологиям и повысит их уверенность в работе с искусственным интеллектом [4, с. 4].

Машинный интеллект продолжает развиваться, расширяя способности анализа данных, автоматизации рутинных задач и улучшения пользовательского опыта. Также предполагается появление усовершенствованных чат-ботов и систем для предсказательной аналитики.

С внедрением ИИ HR-специалисты могут сосредоточиться на стратегических задачах, таких как развитие корпоративной культуры,

управление талантами и построение команд. Роль кадрового сотрудника будет эволюционировать в сторону консультирования и координации, а не только администрирования.

Новые горизонты для оптимизации процессов и повышения эффективности в HR открываются через автоматизацию однообразных монотонных действий. Благодаря этому улучшается качество найма, увеличивается удовлетворенность работников и детализируется анализ данных о производительности. Потенциал ИИ в кадровой сфере огромен и может изменить методы работы в этой области.

С развитием технологий они становится частью управления персоналом, поскольку не только автоматизируют рутинные задачи, но и становятся основанием к принятию обоснованных решений, основанных на объективных фактах. Это дает возможность создать разнообразный и инклюзивный рабочий коллектив, повысить уровень вовлеченности коллег.

Администраторам по работе с персоналом следует исследовать инструменты ИИ и интегрировать их в свою практику. Компании же должны инвестировать в обучение сотрудников и совершенствование навыков работы с новыми технологиями. Важно понимать, что искусственный интеллект не заменяет человеческий фактор, а дополняет его, создавая перспективы для результативного взаимодействия и руководства кадрами.

Список использованной литературы

1. Фатеева Н. Б., Петрякова С. В., Чупина И. П., Симачкова Н. Н., Галимарданова Н. А. Искусственный интеллект в HR-процессах // Право и управление. 2022. № 10. С. 32.

2. Тренд автоматизации HR-процессов: как ИИ помогает кадровым специалистам // РБК Компании. URL: https://companies.rbc.ru/news/HCdKj6SxdS/trend-avtomatizatsii-hr-protsessov-kak-ii-pomogaet-kadrovyim-spetsialistam/ (дата обращения: 02.02.2025).

3. Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152-ФЗ (последняя редакция).

4. Тренд автоматизации HR-процессов: как ИИ помогает кадровым специалистам // РБК Компании. URL: https://companies.rbc.ru/news/HCdKj6SxdS/trend-avtomatizatsii-hr-protsessov-kak-ii-pomogaet-kadrovyim-spetsialistam/ (дата обращения: 02.02.2025).

УДК 342.9

А. С. Воробьева
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Н. Н. Симачкова
кандидат исторических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Н. Б. Фатеева
старший преподаватель,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УСТАНОВЛЕНИЯ РЕЖИМА ВОЕННОГО ПОЛОЖЕНИЯ В РФ

Аннотация

В данной статье был проведен анализ соответствующих правовых документов, включая Конституцию Российской Федерации, Федеральный закон «О введении военного и чрезвычайного положения» и сопутствующие законодательные акты. Кроме того, с помощью исторического и сравнительного методов рассмотрена эволюция военного положения в России. Для всестороннего понимания нормативно-правовой базы, регулирующей военное положение, также использовались вторичные источники, такие как юридические комментарии, научные статьи и правительственные отчеты.

Ключевые слова

Военное положение, правовое регулирование, национальная безопасность, Российская Федерация, конституционное право, чрезвычайные меры, гражданские свободы.

Правовое регулирование установления режима военного положения в России является одним из ключевых аспектов обеспечения национальной безопасности и защиты интересов государства. В стране с историей богатой военными конфликтами и опытом, законодательство о военном положении играет значительную роль в поддержании порядка в кризисных ситуациях и обеспечении правопорядка.

Изучение нормативно-правового поля, регулирующего установление режима военного положения, позволяет лучше понять механизмы действия

государства в условиях чрезвычайных обстоятельств. В данной статье мы рассмотрим основные положения законодательства Российской Федерации о введении и функционировании режима военного положения, а также его значение для обеспечения безопасности страны.

Настоящее исследование основано на качественном анализе соответствующих правовых документов, включая Конституцию Российской Федерации, Федеральный закон «О введении военного и чрезвычайного положения» и сопутствующие законодательные акты. Кроме того, с помощью исторического и сравнительного методов рассмотрена эволюция военного положения в России. Для всестороннего понимания нормативно-правовой базы, регулирующей военное положение, также использовались вторичные источники, такие как юридические комментарии, научные статьи и правительственные отчеты.

Правовое регулирование введения военного положения в России является важнейшей составляющей национальной безопасности и защиты государственных интересов. В стране, история которой отмечена военными конфликтами и опытом, законодательство о военном положении играет ключевую роль в поддержании порядка в кризисных ситуациях и обеспечении законности. Изучение нормативно-правовой базы, регулирующей введение военного положения, позволяет глубже понять механизмы действий государства в чрезвычайных ситуациях. В данной статье будут рассмотрены основные положения законодательства Российской Федерации, касающиеся установления и функционирования режима военного положения, а также его значение для обеспечения безопасности страны.

В истории России режим военного положения устанавливался в различные периоды для обеспечения национальной безопасности и обороны страны. Первоначально понятие военного положения в Российской империи восходит к XVII веку, когда утверждались особые правила и положения для управления страной в условиях вооруженного конфликта. В современной России установление режима военного положения регулируется Федеральным законом «О введении военного и чрезвычайного положений». Данный закон определяет порядок введения, действия и особенности режима военного положения на территории Российской Федерации. Введение военного положения является серьезным шагом, предпринимаемым в случае угрозы национальной безопасности или при возникновении чрезвычайных обстоятельств, требующих мобилизации ресурсов и сил для обеспечения защиты государства. Регулирование установления режима военного положения в России носит строгий законодательный характер, обеспечивая правовую защиту интересов государства и его граждан в условиях кризисных ситуациях [3].

В Российской Федерации конституционное право на введение военного положения четко прописано. Согласно статье 87 Конституции, Президент Российской Федерации обладает прерогативой вводить военное положение на всей территории страны или в ее субъектах в случае нападения на Российскую Федерацию, угрозы агрессии или в соответствии с иными обстоятельствами, предусмотренными федеральным законом [1]. Эта прерогатива является краеугольным камнем государственного суверенитета, обеспечивающим национальную безопасность и территориальную целостность страны. Необходимо признать, что введение военного положения влечет за собой временное ограничение некоторых основных прав и свобод, включая право на свободу передвижения, собраний и демонстраций. Конституция предусматривает обязательное распространение среди населения информации о причинах и сроках введения такого режима, способствуя тем самым прозрачности и общественному контролю.

Порядок и условия введения военного положения в Российской Федерации определяются Федеральным законом «О введении военного положения». В соответствии с ним военное положение вводится Президентом Российской Федерации на всей территории страны или в отдельных ее частях в случае военной угрозы или военного конфликта [2]. Процедура введения военного положения предполагает определенную последовательность действий, включающую объявление военного положения, введение чрезвычайного положения, временное ограничение прав и свобод граждан, принятие необходимых мер по обеспечению безопасности и обороны страны. Одновременно введение военного положения накладывает ограничения на ряд конституционных прав граждан, но является необходимой мерой в условиях угрозы национальной безопасности [5].

Правовая база, регулирующая введение военного положения в Российской Федерации, имеет огромное значение для обеспечения национальной безопасности. В условиях военного положения граждане обязаны строго выполнять распоряжения военных и гражданских властей, а также соблюдать режим чрезвычайного положения. Необходимо отметить, что введение военного положения не влечет за собой ущемления основных прав и свобод граждан, за исключением случаев, прямо предусмотренных законом. Граждане обязаны поддерживать усилия по поддержанию общественного порядка во время чрезвычайных ситуаций, придерживаться установленной правовой базы и выполнять распоряжения властей. В случаях, когда граждане нарушают законные мандаты или распоряжения властей, они могут быть подвергнуты юридическим последствиям.

Согласно законодательству Российской Федерации, президент страны может ввести военное положение в случае военной угрозы или в ходе вооруженного конфликта. Последствиями военного положения являются ограничение отдельных прав и свобод граждан и введение чрезвычайных мер, например, изменение работы государственных органов и силовых структур. Продолжительность военного положения определяется в каждом конкретном случае президентом, общий предел - 60 дней [4]. По истечении этого срока должно быть принято решение о продлении или прекращении действия режима военного положения.

В последние годы в Российской Федерации были внесены существенные изменения в законодательство о военном положении. Эти изменения были внесены в целях укрепления национальной безопасности и адаптации к меняющимся геополитическим вызовам. 2 ноября 2023 года Президент Владимир Путин подписал Федеральный конституционный закон о внесении изменений в статью 37 Федерального конституционного закона «О чрезвычайном положении» и статьи 7 и 22 Федерального конституционного закона «О военном положении». Эти поправки направлены на совершенствование нормативно-правовой базы регулирующей порядок введения и применения военного положения, обеспечивая более надежную и оперативную систему в условиях кризиса. В 2022 году, когда в Донецкой Народной Республике, Луганской Народной Республике, Запорожской и Херсонской областях было введено военное положение, стал переломным моментом в современной истории России, это был первый случай объявления военного положения на этих территориях [6]. Объявление наделило власти расширенными полномочиями по поддержанию общественного порядка, защите важнейших объектов инфраструктуры, регулированию транспорта, связи и энергетики. Кроме того, предусматривалась возможность эвакуации культурных ценностей и временного переселения жителей в более безопасные районы. 13 января 2025 года были приняты дополнительные меры по повышению эффективности государственного управления в условиях военного положения. Был подписан указ о повышении эффективности работы органов государственной власти в указанных регионах в соответствии с конституционными положениями и Федеральным конституционным законом «О военном положении». Эти события подчеркивают приверженность Российской Федерации поддержанию национальной безопасности с помощью динамичной и оперативной правовой базы военного положения.

В Российской Федерации военное положение представляет собой правовой механизм, призванный обеспечить национальную безопасность в условиях кризиса. При этом введение военного положения должно быть обоснованным,

соразмерным угрозе и прозрачным для обеспечения прав и свобод граждан. Баланс между национальной безопасностью и гражданскими свободами остается основой применения военного положения. Эволюция законодательства, регулирующего военное положение в России, отражает исторический опыт страны и текущие геополитические вызовы, обеспечивая достаточную прочность правовой базы для противодействия возникающим угрозам безопасности при сохранении конституционных принципов.

Список использованной литературы

1. Конституция Российской Федерации: [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 г.] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http://www.pravo.gov.ru (дата обращения: 03.03.2025).

2. Федеральный конституционный закон от 30.01.2002 № 1-ФКЗ (ред. от 13.12.2024) «О военном положении».

3. Дембирел А. М. Административно-правовой режим чрезвычайного положения // WORLD SCIENCE: PROBLEMS AND INNOVATIONS: сборник статей LIX Международной научно-практической конференции, Пенза, 30 ноября 2021 года. Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2021. С. 179-181. EDN PSWILD.

4. Проблемы правопонимания: история и современность: Международная научно-практическая конференция, посвященная памяти профессора В. М. Курицына: сборник научных трудов, Москва, 16 декабря 2021 года. М.: Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации им. В. Я. Кикотя, 2022. 333 с. EDN NUCTUN.

5. Советов И. К. Правовой режим военного положения в системе обеспечения национальной безопасности России // Вестник Прикамского социального института. 2022. № 3 (93). С. 8-17.

6. Указ Президента РФ от 19.10.2022 № 756 «О введении военного положения на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей».

УДК 342.9

Д. А. Галиахметова
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Н. А. Сбитнев
кандидат технических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ЗА СЧЕТ МОДЕРНИЗАЦИИ АДМИНИСТРАТИВНОГО РЕГЛАМЕНТА

Аннотация

В статье рассматривается проблема неэффективности административных регламентов, затрудняющих работу сотрудников и усложняющих получение услуг гражданами. На примере конкретного регламента анализируются типичные ошибки в структуре и представлении информации, приводящие к потере времени и снижению эффективности. Предлагается решение в виде разделения информации на главы, ориентированные на разные целевые аудитории, а именно на специалистов и граждан.

Ключевые слова

Регламент, оптимизация, процесс, государственная услуга.

Одной из проблем в современных организациях является написание регламентов без понимания того, для кого они пишутся. Большинство сотрудников, читая регламент, не могут запомнить инструкции, данные в них, и в будущем использовать их для своей работы. Это приводит к ошибкам, а в следствие, например, и к убыткам организации. Также стоит сказать о правиле бережливого производства, которое гласит, что на рабочем месте человека должно находится только то, что необходимо ему для работы в данный момент времени. Говоря об этом регламенте, можно сказать, что он содержит ненужную для работы информацию, которая мешает работнику совершать необходимые действия. Специалистам приходится тратить уйму времени для нахождения нужной им информации из всей, что представлена в документе, а также это создает условия для возможной ошибки работника, так как, ища необходимую информацию среди всей остальной, человек может запутаться или у него может «замылиться» глаз. Это замедляет процесс производства, что снижает эффективность и возможную прибыль организации. Также жители, которые хотят получить какую-либо, например, государственную услугу, не могут найти

нужную информацию, либо это дается с большим трудом, что влечет за собой трудности в получении услуги или непонимание в том, почему они получили отказ, что приводит к снижению лояльности жителей к администрации или конфликтам. [1]

Рассмотрим ситуацию на примере Административного регламента предоставления муниципальной услуги «Предоставление разрешения на использование земель или земельного участка, находящихся в государственной или муниципальной собственности, без предоставления земельных участков и установления сервитута на территории городского округа Пелым». Данный документ является юридически правильным, но очень неудобным для тех, кто им будет пользоваться. Для того, чтобы специалист нашел необходимую ему информацию для уточнения деталей предоставления услуги, ему нужно прочесть весь регламент, хотя информация содержится в менее, чем половине пунктов. Все детали перемешаны с той информацией, которая необходима жителям города Пелым для получения данной услуги. Отсутствие разделения информации приводит к тому, что восприятие информации сотрудниками Отдела затрудняется, так как, помимо требований к предоставлении услуги, им приходится читать и необходимую информацию для получения этой услуги. Также данное представление данных тормозит процесс предоставления услуги жителям города в те моменты, когда необходимо уточнить что-либо, обратившись к документу, так как приходится искать необходимые уточнения на всех десяти страницах текста, прочитывая каждый абзац. В случае с жителями города, документ не предоставляет возможности быстро найти все нюансы, которые стоит учесть при подаче заявление на получение государственной земли. Это может повлечь за собой то, что, пока человек будет искать, например, список необходимых документов, он забудет порядок подачи заявления. Это является проблемой, так как из-за ошибок при подаче заявления, человеку отказывают в предоставлении услуги, что тормозит получение земли другими людьми. В данном документе необходимая информация для жителей города Пелым содержится в пунктах 4, 5, 12, 14, 22, 24, 26, 27, 38, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, а это всего 16 пунктов из 88. Жителям приходится читать весь регламент из 88 пунктов для нахождения информации, содержащейся в 16 пунктах, что безоговорочно утяжеляет получение услуги гражданами города Пелым [1].

В то же время информация, необходимая сотрудникам Отдела для предоставления услуги, находится в пунктах 11, 12, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 26, 41, 43, 47, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 61, 72, что составляет всего 20 из 88. Такой разбег в цифрах принуждает работника отдела читать весь регламент, замедляя работу и снижая эффективность предоставления услуги [1].

Какие же есть варианты избежать все эти недочеты? Во-первых, представление информации в виде картинок. Метод хорош тем, что он является наглядным и понятным. На картинках может быть изображена схема процесса, что облегчит сотрудникам Отдела его понимание. Также картинки обособляют информацию, что дает возможность работникам не читать того, что не нужно им для работы. Но данный способ имеет свои недостатки, а именно то, что он больше подходит для представления изменений в регламенте, а не его полное изображение. Соответственно, если предоставлять информацию только в формате картинок, в будущем может возникнуть ситуация, когда сотруднику нужно будет найти необходимую информацию быстро, но у него этого не получится, так как нужно будет перебрать все картинки в бумажном или электронном виде, что, в свою очередь, несомненно замедлит процесс предоставления услуги, а также уменьшит количество обработанных заявлений. Из-за этого сотрудники могут не успеть в назначенные сроки, что вызовет шквал негодования со стороны клиентов. Во-вторых, показ процесса в виде видеороликов. Метод является наглядным, как и прошлый, но он удобен в свою очередь тем, что вся информация содержится в одном видео, в котором можно делать паузы и переписывать что-то необходимое. Недостаток метода в том, что не всем клиентам и сотрудникам будет удобен данный формат, например, он будет неудобен людям пожилого возраста, которые плохо ладят с гаджетами. Также метод плох для сотрудников, которым срочно нужна конкретная информация, так как им придется так же смотреть всё видео и переписывать необходимые моменты, что займет уйму времени и замедлит процесс предоставления услуги. Все эти методы имеют свои недостатки и стоит выбрать такой, который будет самым оптимальным для данного Отдела [2].

Но какой метод будет самым подходящим по нашему мнению? Самым оптимальным вариантом является разделение текста на информационную главу, где будет написаны детали, касающиеся юридической части регламента. На главу для специалистов Отдела, где будет расписан процесс предоставления услуги, и на главу для жителей города, которые хотят получить услугу. В данной главе будет передана необходимая информация для получения услуги, например, перечень необходимых документов, сроки рассмотрения заявления и так далее. Данный метод является оптимальным, так как вся необходимая для специалистов информация будет в одном документе, в определенной главе, что позволит работникам быстро находить необходимую информацию, а в следствие не замедлять процесс. Для жителей же это будет удобно, так как не нужно будет читать весь регламент для нахождения информации по получению услуги. Они смогут найти точный перечень документов, точные правила заполнения заявления. Ничего не нужно переписывать, искать в множестве файлов, всё будет

находиться в одном месте, что сократит количество возможных ошибок при подаче заявления в Отдел и повысит шансы получения государственной земли [3].

В сравнении с методом предоставления информации в виде картинок, метод разделения на главы хорош тем, что в экстренной ситуации сотрудник Отдела сможет быстро найти всю необходимую ему информацию, так как она будет находиться в одном месте, а не на множестве листов. То же самое можно сказать и про метод показа видеороликов: не всегда удобно искать информацию, перелистывая видеоролик до нужного места, так как можно упустить важное и это не очень быстрый способ поиска информации. Также метод разделения на главы хорош для людей старшего поколения, так как им будет легче прочитать нужную информацию на текстовом носителе, чем смотреть и искать ее на видеоролике. Из этого следует вывод, что разделение на главы является самым оптимальным способом, так как он позволяет быстро найти всю необходимую информацию и подходит для людей разных возрастов [4].

В заключение можно сказать, что проблема сложно воспринимаемых регламентов является актуальной, так как она замедляет процесс производства или, как показывает пример, процесс оказания услуги жителям поселка Пелым. В современных организациях, как государственных, так и коммерческих, проблема неэффективных административных регламентов становится серьезным препятствием для продуктивной работы. Часто, будучи юридически безупречными, эти документы оказываются громоздкими и сложными для восприятия конечными пользователями – сотрудниками и гражданами. Это приводит к потере времени на поиск информации, ошибкам, замедлению рабочих процессов и, как следствие, снижению общей производительности и лояльности клиентов. На примере регламента, указанного в статье, видно, что смешение информации, предназначенной для сотрудников и граждан, отсутствие четкой структуры и навигации затрудняют поиск необходимых сведений, увеличивая риск ошибок и затягивая процесс предоставления услуги. Создание эффективных административных регламентов требует комплексного подхода, учитывающего потребности всех заинтересованных сторон. Разделение информации, использование визуальных элементов, адаптация к целевой аудитории– все эти факторы играют важную роль в обеспечении доступности, понятности и удобства использования регламентов. Только таким образом можно превратить административные регламенты из формальных документов в эффективные инструменты, способствующие повышению производительности труда и сокращению времени, затрачиваемого на процесс.

Список использованной литературы

1. Постановление Администрации городского округа Пелым. 19.03.2018 № 82.

2. Как компании оптимизировать бизнес-процессы. 24 октября 2024. URL: https://companies.rbc.ru/news/tfXxM6t7im/kak-kompanii-optimizirovat-biznes-protsessyi//.

3. Фионова Л. Р., Кирюхин Ю. Г. Фионова Ю. Ю. Оптимизация разработки административного регламента предоставления муниципальной услуги // Теория и практика общественного развития. 2015. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/optimizatsiya-razrabotki-administrativnogo-reglamenta-predostavleniya-munitsipalnoy-uslugi.

4. Багратян М. Б. Лакшин М. И. // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2015. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/razrabotka-reglamentov-po-predostavleniyu-munitsipalnyh-uslug-v-sfere-zemelnyh-otnosheniy.

УДК 338.3

П. В. Глазунова
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

С. И. Батракова
старший преподаватель,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РФ

Аннотация

Актуальность темы статьи заключается в том, что молодежное предпринимательства стало выполнять особую роль в функционировании и развитии современной Российской экономики, являясь ее движущей силой. Это все обуславливается, необходимостью срочного и интенсивного развития отечественного бизнеса. Понимание отношения молодежи к современному российскому бизнесу позволит понять перспективы развития отечественной экономики в краткосрочной и долгосрочной перспективах.

Проблема молодёжного предпринимательства в России в последние годы возросла. Молодые люди становятся движущим звеном для экономического роста и страны. В условиях изменений на рынке труда, уровень безработицы и потребность в новых подходах к ведению бизнеса делают предпринимательскую деятельность привлекательной для молодежи.

Ключевые слова

Молодежь, предпринимательство, бизнес, финансы, рост.

Молодежное предпринимательство явление не новое, но получившее свое развитие во время и после пандемии Covid-19. В этот период вся мировая экономика пережила ряд потрясений и глобальных изменений. Быстрее по времени к новым социально-экономическим условиям смогла приспособиться молодежь, при этом не произошло это автономно, без передачи опыта от старшего поколения к современному. Но требования времени были достаточно жесткими: это и удаленная работа и ее обеспечение, минимизация очных контактов и общения, перевод и организация рабочих встреч в онлайн формат, снижение темпов развития экономики в стране в целом, все это были новые требования, к которым быстрее и легче адаптировались молодые поколения.

Поэтому молодежное предпринимательство стало более актуальным и эффективным.

Молодежь – это демографическая группа населения, которая занимает собственную нишу в социуме. Современные поколения характеризуются низкой социальной зависимостью от семейных ценностей и традиций, в том числе и в профессиональной деятельности. При этом, обобщая имеющуюся информацию, в молодежном предпринимательстве присутствуют и проблемы [3]. Основных можно выявить четыре:

1) проблемы, связанные с законодательной базой;

2) трудности финансового характера;

3) низкий или недостаточный уровень профессиональных знаний;

4) отсутствие опыта.

Первая проблема самая достаточно острая. Законодательная база предусматривает еще не все аспекты организации молодежного предпринимательства. Один из таких аспектов – налоговая система, не предусматривающая льгот для молодых предпринимателей, и поэтому, она может стать барьером в виде повышенной налоговой нагрузки, что влечет за собой замедление темпов развития предприятия. Усложненная и избыточная отчетность, тоже тянут за собой дополнительные расходы в виде заработной платы для привлеченных профессионалов, и это тоже является проблемой и снижает общий доход предприятия.

Молодежное предпринимательство заинтересованно и в механизмах финансовой поддержки, например, беспроцентный период кредитования или льготные условия. Отсутствие стартового капитала и сложности в получении полной информации по льготному кредитованию осложняют начало бизнеса снижают общий уровень и без того не высокого дохода [1].

Проблемы финансового характера могут вытекать и из отсутствия рынка сбыта, отсутствие личного опыта и связей переводит, решение таких проблем возможно через перевод общения в онлайн формат и вывод продукта на цифровые платформы, что позволит охватить большой объем потенциальных покупателей и потребителей, но при этом снизить личное присутствие в процесс.

Основные проблемы молодежного предпринимательства актуальны и так как с каждым днем становится все больше молодых предпринимателей, поэтому и изменения, и усовершенствования законодательной базы будут способствовать росту экономики страны целом [4].

Молодые предприниматели сталкиваются и с отсутствием или низким уровнем заинтересованности местных властей в развитии молодых предпринимателей. Отсутствие опыта у молодых и нежелание делиться опытом старших является барьером на пути развития бизнеса [2].

Большую роль во всех перечисленных моментах играет формирование полноценной бизнес-культуры. Формирование такой культуры должно проходить на ранних этапах развития личности: это школы, колледжи и высшие учебные заведения, но возникает проблема наличия кадров способных повысить уровень образования молодежи, то есть возникает необходимость повысить уровень образования педагогов на разных ступенях образования. Рост профессионального уровня педагогического состава повлечет и заинтересованность молодых людей в новых проектах. Нельзя забывать и о влиянии внешних социальных причин, влияющих на заинтересованность молодежи в собственных проектах. Уровень безработицы, нестабильная экономика, снижение уровня доходов населения все эти моменты подогревают заинтересованность молодых людей в открытии собственного бизнеса.

Только комплексное решение основных проблем молодых предпринимателей позволит более эффективно развивать и реализовывать предпринимательство и удовлетворять потребности общества.

Список использованной литературы

1. Алексеенок А. А., Радостева Я. Н. Социальное предпринимательство в Российской Федерации: специфика, тенденции и перспективы развития // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки. 2022. Вып. 4. С. 25-35.
2. Борис О. А., Никулина А. В. Выявление мотиваторов к инновационному предпринимательству современной молодежи // BENEFICIUM. 2022. № 3 (44). С. 98-104.
3. Добрынина М. В., Андреева А. А. Социально-экономическая природа социального предпринимательства и развитие молодежи // Экономические и социально-гуманитарные исследования. 2022. № 4 (36). С. 21-28.
4. Симченко Н. А., Острик В. Ю. Развитие молодежного технологического предпринимательства в условиях цифровизации // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Экономика и управление. 2021. Т. 7 (73), № 2. С. 120-127.

УДК 005

П. В. Глазунова
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Е. С. Куликова,
доктор экономических наук, доцент
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

Эффективное управление современным промышленным предприятием предполагает решение сложных технологических задач, грамотное управление финансовыми потоками, работу с инновациями, их внедрением и продвижением, что возможно только при условии интеллектуальной ресурсной составляющей деятельности предприятия, наличия человеческого капитала высокого уровня. Высокий уровень человеческого капитала промышленного предприятия способствует быстрому реагированию на изменения, распространению инноваций, росту добавленной стоимости, повышению производительности труда, высокой культуре общения и активным коммуникациям.

Актуальность данной темы заключается в том, что в Российской Федерации отсутствует достаточное количество исследований по применению концепции человеческого капитала в практике хозяйствования промышленных предприятий, в системах управления предприятиями не выделена и не структурирована подсистема управления человеческим капиталом, работодатели не всегда признают целесообразность инвестиций в человеческий капитал.

Цель исследования заключается в выявлении эффективности инвестирования в человеческий капитал, а именно: вложения в дополнительное профессиональное образование, создание комфортных условий труда, поддержания физического здоровья сотрудников, формирование и развитие корпоративного духа.

В качестве метода исследования применялся системный анализ, то есть. каждый составной элемент объекта исследования подвергался детальному изучению с последующими выводами и объективной оценкой благодаря постепенному исследованию компонентов.

Ключевые слова

Человеческий капитал, инвестиции, управления человеческим капиталом, система управления человеческим капиталом.

Современное производство под влиянием рыночных условий стремительно меняется, этого требует изменения как внешних, так и внутренних факторов.

К внутренним факторам изменений производства относится: модернизация производства, реконструкция зданий использование ресурсов.

К внешним факторам относится рыночные условия, рынок сбыта, конкуренция, изменения законодательства, налоговые изменения, финансирование. Для успешного развития предприятия необходимы ресурсы: основным ресурсом для изменения и успешного развития предприятия, является интеллектуальная составляющая, что является человеческим капиталом [1].

Изучение изменений в законодательстве, юридические вопросы, вопросы экономики и прочие, решаются человеческим ресурсом. Т.е. помимо развития предприятия, закупки нового оборудованием, реконструкции, внедрения новых технологий, важное место занимает образование сотрудников.

Использование инновационных технологий, требует высокого уровня образования и профессионализма сотрудников предприятия [2].

Исторически производство требовало человеческий капитал с врожденными способностями: здоровье, выносливость, восприятие, но с развитием производства требование на протяжении индустриализации повышались.

Уже работники должны быть образованными, мобильными или статическими, которые могут изменять и двигаться вперед с течением времени и изменениями роста производства.

Человеческий ресурс как любой другой требует финансовых вложений, в виде заработной платы, различных поощряющих выплат.

Для роста мотивации работников, неотъемлемой частью современного производства является здоровье сотрудников, только при удовлетворении базовых потребностей, сотрудник будет мотивирован к достижению более высоких целей [3].

Человеческие ресурсы – это определенная совокупность качеств и характеристик человека, которая характеризует его способность к деятельности определенного рода. Кроме того, стоит отметить, что данное понятие может рассматриваться в контексте отдельно взятой организации, региона или же государства в целом [4].

Это вложение и в социальную сферу сотрудников: организация отдыха и досуга, организации отдыха детей.

Получается, что человеческий ресурс – это ресурс, который требует огромных вложений.

Организация и проведение образовательных программ, которые способствуют внедрению инновационных технологий, соответственно выход на

рынок сбыта и роста капитала производства. При росте производства будет происходить и рост благосостояния работников предприятия.

Контроль за здоровьем сотрудников, позволит избежать расходов по замене работников и расходов на листы по нетрудоспособности, что будет способствовать росту дохода предприятия. Это своевременная диспансеризация, соблюдение техники безопасности, что отражается на снижении производственного травматизма.

Организация отпуска и досуга сотрудников будет способствовать сплочению коллектива и мотивации и как следствие движение к поставленным целям и задачам, а также росту благосостояния работников предприятия [5].

Результатом является то, что руководство предприятия умеет пользоваться человеческим капиталом и с каждым годом все лучше и лучше. Ведь время не стоит на месте, так же, как и прогресс в открытиях чего-то нового.

Таким образом, человеческий ресурс сегодня занимает одну из лидирующих позиций в эффективном развитии предприятия.

Список использованной литературы

1. Бишин А. С. Б. Управление человеческим капиталом на промышленном предприятии: дисс. ... канд. экон. наук. Челябинск, 2020. 171 с.
2. Алавердов А. Р. Управление человеческими ресурсами организации. М.: Изд-во Ун-та Синергия, 2019. 682 с.
3. Заковоротный В. Л., Флек М. Б., Угнич Е. А. Синергетический подход к оценке человеческого капитала предприятия // Науч.-техн. вед. Санкт-Петербург. гос. политехн. ун-та. Экон. науки. 2019. Т. 12, № 6. С. 161-173.
4. Нижегородцев Р. М., Резник С. Д. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах: монография. М.: Инфра-М, 2023. 290 с.
5. Самандаров М. О. У., Кушнер А. А., Мичурина О. Ю. Место развития и обучения персонала в системе управления человеческими ресурсами // Проблемы современных интеграционных процессов. Пути реализации инновационных решений: сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. (Тюмень, 30 марта 2023 г.). Стерлитамак: АМИ, 2023. С. 97-105.

УДК 349.232

О. С. Горбунова
кандидат экономических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Д. А. Головизнина
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В УПРАВЛЯЮЩИХ КОМПАНИЯХ: АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РАЗРАБОТКА УСОВЕРШЕНСТВОВАННОЙ МОДЕЛИ

Аннотация

В статье рассматривается актуальная проблема повышения эффективности внутреннего контроля заработной платы в управляющих компаниях (УК). В условиях возрастающей конкуренции и необходимости оптимизации операционных издержек, надежный внутренний контроль за оплатой труда становится критически важным. Исследование выявляет типичные недостатки в организации и функционировании существующих систем внутреннего контроля в УК, акцентируя внимание на специфических рисках, связанных с отраслевыми особенностями. Предложена усовершенствованная модель внутреннего контроля, базирующаяся на интеграции современных информационных технологий, риск-ориентированном подходе и усилении контроля за целевым использованием средств фонда оплаты труда. Особое внимание уделено разработке ключевых показателей эффективности (KPI) системы внутреннего контроля заработной платы.

Ключевые слова

Внутренний контроль, заработная плата, управляющая компания, жилищно-коммунальное хозяйство (ЖКХ), риск-ориентированный подход, ключевые показатели эффективности (KPI), фонд оплаты труда.

Управляющие компании, как ключевые звенья в системе жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ), несут ответственность за эффективное управление жилым фондом и предоставление качественных услуг населению. [1, с. 75] Оптимизация операционных затрат, включая расходы на оплату труда усовершенствованной модели, способствующей повышению эффективности и прозрачности процессов.

Проблематика внутреннего контроля заработной платы в управляющих компаниях:

1. Слабая контрольная среда: отсутствие четкой политики в области оплаты труда, недостаточное разграничение полномочий и ответственности, неэффективная система мониторинга и отчетности.

2. Недостаточный риск-ориентированный подход: отсутствие систематической идентификации и оценки рисков, связанных с начислением и выплатой заработной платы, приводит к неэффективному распределению контрольных ресурсов. Например, риски, связанные с начислением заработной платы работникам, выполняющим работы по договорам гражданско-правового характера, часто остаются вне зоны внимания внутреннего контроля.

3. Неэффективный контроль за целевым использованием фонда оплаты труда: отсутствие четкой связи между результатами работы персонала и размером заработной платы, непрозрачные системы премирования и поощрения, приводят к неэффективному использованию финансовых ресурсов.

4. Недостаточная компетентность персонала: отсутствие у сотрудников необходимых знаний и навыков в области трудового законодательства, бухгалтерского учета и внутреннего контроля [2, с. 76].

Предлагаемая усовершенствованная модель внутреннего контроля заработной платы базируется на следующих ключевых принципах:

1. Внедрение современных ERP-систем, автоматизирующих процессы учета персонала, начисления и выплаты заработной платы, позволяет значительно сократить трудозатраты, минимизировать ошибки и повысить прозрачность. Использование систем электронного документооборота (СЭД) для хранения и обработки кадровой документации также способствует повышению эффективности.

2. Разработка и внедрение системы управления рисками, охватывающей все этапы процесса начисления и выплаты заработной платы. Необходимо идентифицировать ключевые риски, оценить их вероятность и влияние, и разработать соответствующие контрольные процедуры. Например, риски, связанные с начислением заработной платы сезонным работникам, должны контролироваться более тщательно.

3. Усиление контроля за целевым использованием фонда оплаты труда: разработка и внедрение системы мотивации персонала, основанной на ключевых показателях эффективности (KPI). KPI должны быть четко связаны с целями и задачами УК и отражать вклад каждого сотрудника в достижение этих целей. Примерами KPI могут быть: количество выполненных заявок, уровень удовлетворенности жильцов, экономия ресурсов и т.д. Необходимо также

установить лимиты на расходы по заработной плате и осуществлять постоянный мониторинг их соблюдения.

4. Повышение компетентности персонала: организация регулярных тренингов и семинаров для сотрудников, участвующих в процессе начисления и выплаты заработной платы. Необходимо обеспечить их знания в области трудового законодательства, бухгалтерского учета, внутреннего контроля и информационных технологий.

5. Усиление контрольной среды: разработка и внедрение четкой политики в области оплаты труда, обеспечение независимости контрольных функций, усиление контроля за соблюдением правил и процедур. Необходимо также создать эффективную систему обратной связи, позволяющую сотрудникам сообщать о нарушениях и злоупотреблениях [3, с. 316].

Внедрение усовершенствованной модели внутреннего контроля заработной платы требует комплексного подхода и включает следующие этапы:

1. Диагностика существующей системы внутреннего контроля: оценка соответствия существующей системы требованиям законодательства и лучшим практикам, выявление слабых мест и рисков.

2. Разработка плана внедрения: определение целей и задач, сроков, ресурсов и ответственных лиц.

3. Внедрение автоматизированной системы управления персоналом и расчетов заработной платы: выбор программного обеспечения, настройка системы, обучение персонала.

4. Разработка и внедрение системы управления рисками: идентификация рисков, оценка их вероятности и влияния, разработка контрольных процедур.

5. Разработка и внедрение системы мотивации персонала, основанной на KPI: определение KPI, разработка системы оценки и премирования.

6. Обучение персонала: проведение тренингов и семинаров для сотрудников, участвующих в процессе начисления и выплаты заработной платы.

Выводы:

Эффективный внутренний контроль заработной платы в управляющих компаниях – это залог их стабильности и финансовой устойчивости [4, с. 1028]. Внедрение комплексного подхода к управлению рисками и повышению качества обслуживания сотрудников позволит не только минимизировать вероятность ошибок и мошенничества, но и повысить конфиденциальность и доверие со стороны работников. Таким образом, организации, которые осознают важность внутреннего контроля и активно его развивают, получают значительные конкурентные преимущества на рынке.

Список использованной литературы

1. Чатырева О. О. Бухгалтерский учет и контроль расчетов с персоналом по оплате труда компании в сфере жилищно-коммунального хозяйства // Экономика и социум. 2023. № 4-1 (107). С 1026-1029.

2. Лобов А. В., Кочеткова Р. М. Управление персоналом на предприятиях сферы ЖКХ (на примере ООО «РЭУ засвияжье») // Вестник УлГТУ. 2017. № 3 (79). С. 75-77.

3. Ибрагимова А. А. Бухгалтерский учет и аудит оплаты труда // Мировая наука. 2019. № 5 (26). С. 316-318.

4. Галицкая Ю. Н. Понятие и организация системы внутреннего контроля // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. № 1-1. С. 74-76.

УДК 338.5

И. П. Григоровская
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

М. В. Ларин
преподаватель,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ОСОБЕННОСТИ ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ УСЛУГ ПО ДИАГНОСТИКЕ ЗАБОЛЕВАНИЙ В ВЕТЕРИНАРИИ

Аннотация

Актуальность статьи заключается в том, что научно-технический прогресс затрагивает все сферы жизнедеятельности, исключением не является и ветеринария, поэтому в сфере диагностики заболеваний животных постоянно появляются новые технологии. В данной статье рассматриваются наиболее современные из них инструменты. Современные аппараты диагностики МРТ и КТ помогают в выявлении у животных разных видов заболеваний на более ранних этапах. Наличие в ветеринарных клиниках современных приборов МРТ и КТ способствует росту прибыли. МРТ и КТ имеют свои преимущества и недостатки, учитывая их, стоит обратиться к нужному виду исследования, или вовсе обойтись без них.

Ключевые слова

Ценообразование, МРТ, КТ, обследование, диагностика, прибыль, метод.

На сегодняшний день инновации в развитии ветеринарной медицины выходят на совершенно новый уровень. Улучшается качество и скорость обследования животных и существенно облегчается работа у ветеринарных врачей. Если раньше обследования не давали полной информации о нарушениях внутри организма и не всегда помогали вовремя спасти животное, то сегодня на помощь ветеринарным врачам приходят современные способы диагностики болезней животных. К ним можно отнести, магнитно-резонансную томографию (МРТ) и компьютерную томографию (КТ).

Все эти методы очень важны и нужны для дополнительной визуальной диагностики, они позволяют ветеринарам более точно и оперативно ставить диагнозы животным, поскольку не всегда так легко определить, что и в каком месте болит у питомца [6]. Поэтому в ветеринарной медицине, как и в общей медицине, новейшие аппараты не менее важны.

К тому же, наличие в ветеринарных клиниках аппаратов МРТ и КТ позволяет повысить качество предлагаемых услуг и способствует росту дохода. Рассмотрим простой пример. Если, при провождении обследования животного, ветеринарный врач решает, что ему для утверждения диагноза ему недостаточно стандартных УЗИ и рентгена, то он направляет животное на дополнительное обследование КТ или МРТ. В этом случае клинике и пациенту будет удобно, если оборудование будет расположено рядом.

Еще один преимуществом является соотношение стоимости таких процедур для животных и их результатов. Не смотря на то, что плата за подобный осмотр гораздо выше, чем для человека, это обуславливается рядом факторов. В первую очередь необходимостью общего наркоза, и конечно - новизной данных методов обследования [3]. Кроме того, такое обследование поможет сохранить много денег на лечение животного в будущем, так как диагноз будет сразу точно поставлен, и будет возможность на начальных этапах быстро обнаружить и если возможно, вылечить патологию. К тому же, животное будет меньше подвержено стрессу, чем, если бы пришлось проходить множество других, не настолько точных процедур.

Чтобы лучше понимать особенности инновационного развития ветеринарной медицины с помощью процедур МРТ и КТ, для начала стоит разобраться с тем, что из себя представляют данные обследования. Магнитно-резонансная томография (МРТ) – метод исследования внутренних органов и тканей с использованием явления ядерного магнитного резонанса [1].

Принцип работы МРТ основан на измерении отклика ядер атомов водорода, находящихся в постоянном магнитном поле, в ответ на их возбуждение электромагнитными волнами [2]. Время обследования – от 20 до 60 минут.

Средняя стоимость процедуры – от 17 000 до 27 500 тыс. рублей.

Компьютерная томография (КТ) – медицинское рентгенологическое исследование, с помощью которого получают послойное изображение внутренних органов животного.

Компьютерный томограф представляет собой катушку, в которую поступает пациент, расположенный на столе [4].

Принцип работы КТ при обследовании животного заключается в следующем:

1. Рентгеновские лучи проходят через тело животного под разными углами.

2. Информация поступает в компьютер, обрабатывается и выводится изображение внутренних органов в трехмерной проекции.

Время обследования – 2-10 минут.

Средняя стоимость процедуры – от 5000 до 13 000 тыс. рублей.

Наличие в клинике таких современных приборов, как МРТ и КТ выделит ее среди конкурентов, если те не имеют этих приборов. Клиенты будут приходить на процедуру по направлению и от других ветеринарных врачей, где в доступе нет подобных аппаратов. Это очень увеличит проходимость, а следовательно – и доход клиники.

В настоящее время приобрести МР-томограф можно от 13 до 57 млн рублей. Цена зависит от модели, новизны, качества сканирования и других характеристик. Наиболее известные бренды: Siemens, Canon, Philips.

Компьютерно-резонансный томограф стоит от 7 до 29 млн рублей. Цена зависит от тех же факторов, что и у МРТ. Наиболее известные бренды: Philips, Toshiba, Siemens.

Подводя итог, стоит заметить, что стоимость МР-томографа, выше, чем у КТ, но нет необходимости в приобретении аппарата самого дорого сегмента. Даже самый бюджетный прибор будет пользоваться спросом, и, учитывая среднюю стоимость процедуры – в ближайшие несколько лет окупится.

Теперь разберем основные преимущества и недостатки обоих видов исследований. Они представлены в таблице 1.

Таблица 1

Сравнение МРТ и КТ

Характеристики	МРТ	КТ
Длительность обследования	20-60 минут	2-10 минут
Анестезия	нужна	нужна
Лучевая нагрузка	нет	есть
Контрастное вещество	не всегда	почти всегда
Наличие в теле металлических или электронных предметов	противопоказано	не имеет значения
Основная направленность	Головной и спинной мозг, позвоночник, связочная и мышечная системы, органы малого таза, опухоли, травматические изменения мягких тканей	Структура костей, заболевания легких, органы и сосуды брюшной полости, мочевыводящие пути
Стоимость процедуры	От 17 000 до 27 500 тыс. руб	От 5000 до 13 000 тыс. руб

** Составлено автором на основе данных Medical Development Group*

Опираясь на вышеуказанную таблицу, можно сделать вывод, что оба вида исследования нужны, важно лишь в какой ситуации. Если животному требуется срочное сканирование, то разумнее будет обратиться к компьютерной томографии, так как длительность процедуры гораздо ниже, чем у МРТ. Если же требуется плановое обследование, то стоит выбрать магнитно-резонансную томографию, так как этот вид сканирования полностью безопасен, он не несет лучевой нагрузки, в отличие от КТ.

Отдельное внимание стоит обратить на то, что процедура МРТ стоит значительно дороже, чем КТ [5]. Анестезия требуется в обоих случаях обследования, так как животное должно быть полностью неподвижно в процессе сканирования, даже малейшее движение недопустимо. Анестезиолог должен оценить анестезиологические риски, сможет ли животное перенести наркоз.

В конце хочется отметить, что МРТ и КТ часто не взаимоисключающие, а взаимодополняющие исследования. Ветеринарный врач оценивает ситуацию, и, учитывая все нюансы и противопоказания, направляет животное на нужную процедуру. В некоторых ситуациях может потребоваться оба вида диагностики, а в других - ни одна из них. Тем не менее, не смотря на дорогую стоимость, оба этих метода могут помочь выявить заболевания у животного и начать лечение на ранних этапах, что позволит сэкономить владельцу значительную часть средств на лечение и уход за животным.

Список использованной литературы

1. Википедия//Магнитно-резонансная томография. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Магнитно-резонансная_томография.

2. МРТ Центр диагностики// Чем МРТ отличается от КТ и какая томография лучше? URL: https://mrtshka.ru/articles/voprosy-vrachu/chem-mrt-otlichaetsya-ot-kt-i-kakaya-tomografiya-luchshe/

3. Medical Development Group//Продвинутый уровень лучевой диагностики в ветеринарии. URL: https://vet.mdg-russia.ru/blog/urovni-razvitiya-napravleniy-v-veterinarii/prodvinutyy-uroven-luchevoy-diagnostiki-v-veterinarii/

4. Верум. Кабинет МРТ//Принципы работы КТ. URL: https://verum.su/important/printsipy-raboty-kt/.

5. Ямпольская Д. О. Цены и ценообразование: учебник для среднего профессионального образования. 3-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2025. 231 с. URL: https://urait.ru/bcode/579001.

6. Ветеринарный центр хирургии и онкологии доктора Воронцова // МРТ и КТ у кошек и собак. URL: https://vchot.ru/poleznye-stati/diagnostika/mrt-i-kt/.

УДК 342.9

А. В. Демьянов
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Н. Н. Симачкова
кандидат исторических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПОЛНОМОЧЕННЫХ РАССМАТРИВАТЬ ДЕЛА ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ

Аннотация

В статье рассматривается деятельность коллегиальных органов, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, а также их роль в обеспечении законности и справедливости. Определены функции и полномочия органов, их принципы работы, включая законность, объективность и независимость. Изучается процесс рассмотрения дел, от получения материалов до принятия решений. Также анализируется эффективность работы коллегиальных органов с предложением рекомендаций для оптимизации их деятельности. В статье подчеркивается важность соблюдения законодательных норм и защиты прав всех участников процесса.

Ключевые слова

Коллегиальные органы власти, административные правонарушения, законность, объективность, независимость, процесс рассмотрения дел, административные наказания.

Коллегиальные органы, уполномоченные рассматривать дела об административных правонарушениях, играют важную роль в обеспечении правопорядка и соблюдения административного законодательства. Эти органы действуют на основе принципа коллегиальности, что позволяет обеспечивать более объективное и всестороннее рассмотрение дел. Каждый орган состоит из нескольких квалифицированных специалистов, что способствует более тщательному анализу всех факторов дела и принятию справедливых решений. Коллегиальные органы осуществляют контроль за, соблюдением законодательства и назначают адекватные меры наказания в случае правонарушений. Их деятельность способствует повышению общественной безопасности, а также усилению ответственности за нарушения административного законодательства [2].

Основными принципами работы коллегиальных органов, рассматривающих дела об административных правонарушениях, являются законность, объективность, независимость и конфиденциальность. Принцип законности гарантирует, что все решения органов соответствуют законодательству. Принципы объективности и независимости обеспечивают беспристрастность и справедливость в процессе принятия решений. Конфиденциальность является важным элементом работы, поскольку она защищает личные данные участников процесса. Эти принципы способствуют эффективному функционированию коллегиальных органов, а также обеспечивают законность и справедливость при рассмотрении административных правонарушений.

Для оценки эффективности работы коллегиальных органов, рассматривающих административные правонарушения, необходимо проводить системный анализ различных аспектов их деятельности. Ключевыми критериями являются сроки рассмотрения дел, качество принимаемых решений, соблюдение процессуальных прав сторон и уровень удовлетворенности участников процесса. На основе этого анализа можно выявить слабые места в работе органов и предложить меры по оптимизации. В частности, можно рекомендовать внедрение современных технологий для ускорения принятия решений, проведение регулярных тренингов для сотрудников с целью повышения их квалификации и улучшение информационного обмена между участниками процесса. Эти меры помогут повысить эффективность работы коллегиальных органов и улучшить результаты их деятельности в сфере административных правонарушений [3].

В соответствии с положениями статьи 22.1 КоАП РФ, дела об административных правонарушениях рассматриваются различными органами, в зависимости от их компетенции, установленной законом. К таким органам относятся:

1) судьи, в том числе мировые судьи;

2) комиссии, занимающиеся делами несовершеннолетних и защитой их прав;

3) федеральные органы исполнительной власти, их территориальные подразделения, а также другие государственные органы, на которые возложены соответствующие функции и задачи в соответствии с федеральными законами или актами Президента РФ и Правительства РФ;

4) Банк России, в пределах полномочий, определенных федеральными законами;

5) органы и учреждения уголовно-исполнительной системы;

6) органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, занимающиеся региональным государственным надзором или осуществляющие полномочия в области федерального государственного надзора;

7) государственные учреждения, подведомственные федеральным и региональным органам исполнительной власти, осуществляющие надзор в области лесного хозяйства, пожарной безопасности, государственного портового контроля, а также охраны особо охраняемых природных территорий федерального или регионального значения [1].

Дела, предусмотренные нормативными актами субъектов РФ, рассматриваются органами, определенными соответствующими законами, такими как мировые судьи, комиссии по делам несовершеннолетних, административные комиссии и другие коллегиальные органы, создаваемые на уровне субъектов Российской Федерации или федеральных территорий.

В соответствии с положениями статьи 23.2 «Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав»: районные (городские) комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав рассматривают дела об административных правонарушениях, совершённых несовершеннолетними, а также дела об административных правонарушениях, предусмотренных статьями 5.35, 5.36, 6.10, 6.23, 20.22 КоАП РФ [1].

Дела об административных правонарушениях в области дорожного движения рассматриваются комиссиями по делам несовершеннолетних и защите их прав в случаях, если орган или должностное лицо, к которым поступило дело о таком административном правонарушении, передает его на рассмотрение указанной комиссии.

Деятельность коллегиальных органов, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, имеет ключевое значение для обеспечения законности и справедливости в обществе. Эти органы обеспечивают объективное, справедливое и законное рассмотрение дел, строго следуя установленным правовым нормам и принципам. Принципы законности, объективности, независимости и конфиденциальности являются основой их работы, что способствует высокой эффективности правоприменительной практики. Для повышения эффективности коллегиальных органов в решении административных дел необходимо внедрение современных технологий, улучшение информационного обеспечения и постоянное повышение квалификации их сотрудников.

Оптимизация этих процессов позволит ускорить рассмотрение дел, повысить качество решений и усилить доверие граждан к правовой системе. Важно стремиться к постоянному совершенствованию работы коллегиальных

органов для обеспечения правопорядка и защиты прав граждан в рамках административного законодательства.

Список использованной литературы

1. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 03.02.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2025).

2. Постановление Правительства РФ от 24.12.2009 № 1064 «Об утверждении Положения о порядке рассмотрения дел об административных правонарушениях органами государственного контроля (надзора)». URL: https://base.garant.ru/12171887/.

3. Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 09.10.2007 № 172 «Об утверждении порядка рассмотрения дел об административных правонарушениях органами Федеральной службы судебных приставов». URL: https://fssp.gov.ru/docs/ReglamentAct/justiceacts/2766310.

УДК 336.64

А. А. Ехлакова
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Л. М. Стахеева
кандидат экономических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ФИНАНСОВЫЕ РЕСУРСЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация

Для функционирования организации необходимы различные виды ресурсов. Ресурсы организации – это совокупность всех активов, которые имеются у конкретного юридического лица для осуществления предпринимательской деятельности. Сюда входят материальные, финансовые, трудовые ресурсы.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что предприятию необходимо уделять большое внимание проблемам, связанным с оптимизацией структуры финансовых ресурсов и выбором способов их формирования и тем самым стимулировать поиск новых путей и направлений использования финансовых ресурсов, совершенствования финансовой политики для того, чтобы улучшить финансовое благополучие предприятия.

Ключевые слова

Финансовые ресурсы, хозяйствующий субъект организация, производство, собственные, заемные средства.

Финансовые ресурсы организации – это денежные накопления, находящиеся в распоряжении предприятия и используемые для ведения предпринимательской деятельности. [1].

Основными источниками формирования финансовых ресурсов служат собственные средства – это уставный капитал, выручка от реализации продукции (работ, услуг), амортизационные отчисления, средства бюджетного финансирования, полученные средства в виде дарения или безвозмездного поступления от других лиц, заемные средства – это кредиты банков, средства, временно используемые других организаций и др. [3].

По отношению к процессу производства ресурсы подразделяются на функционирующие и потенциальные, первые из которых представляют собой часть общего объема ресурсов, непосредственно используемых в хозяйственной деятельности. К потенциальным ресурсам причисляются ресурсы выявленные,

но еще не вовлеченные в процесс производства. Отрасли народного хозяйства в целом имеют цель максимально использовать весь массив имеющихся ресурсов. Для этого необходимо обеспечить сбалансированность всех ресурсов и наиболее полную их занятость в производственном процессе. В первую очередь обществу следует обеспечить занятость трудовых ресурсов. Сохранение занятости необходимо поднять до уровня приоритетной задачи экономической политики государства, что в большей степени зависит от развития внутреннего рынка [1, 3].

Общее свойство упомянутых ресурсов – их ограниченность, поэтому и объем производимых обществом материальных благ также ограничен, из-за чего любая национальная экономика не способна произвести весь желаемый объем товаров и услуг. Ограниченность имеющихся ресурсов, требования технологии производства, экологической безопасности обусловливают наличие озабоченности по поводу производства оптимального объема товаров и услуг, поэтому встает в полный рост необходимость рациональной реализации ресурсов. Следует иметь в виду, что все факторы производства действуют одновременно и эффективность их использования взаимосвязана и взаимообусловлена. Поэтому для обеспечения результативного привлечения ресурсов, сокращения их непроизводительного применения следует разработать комплекс экономических, организационных, технико-технологических и иных мер по ресурсосбережению [4].

Любой хозяйствующих субъект, в том числе и в сфере агробизнеса условно проходит жизненный цикл разделенный на четыре основные стадии: становление, роста, зрелости, спада и проходя каждую из них организация использует финансовые ресурсы по различным направлениям, исходя из функциональных особенностей финансовых ресурсов и их влиянии на предпринимательскую деятельность [1, 5].

На первой стадии финансовые ресурсы выполняют функцию формирования капитала. Здесь первоначальным источником образования финансовых ресурсов выступает уставный капитал, создающий все условия по осуществлению коммерческой деятельности организаций. Величина уставного капитала на данном этапе указывает на необходимый объем средств, инвестируемых в производственный процесс до момента поступления выручки. В результате ежегодных кругооборотов финансовых ресурсов, вложенных в производственную деятельность происходит возмещение затрат, при котором могут создаваться собственные источники финансирования, в форме амортизации и прибыли, которыми организации вправе самостоятельно распоряжаться, а использование данных средств по целевому назначению может позволить осуществлять производственно-хозяйственную деятельность на

расширенной основе. В дальнейшем собственные источники финансовых ресурсов являются базой к привлечению заемных финансовых источников.

На стадии роста, выделяется производственная функция финансовых ресурсов, являющимися факторами роста производства и источниками воспроизводственных процессов. Несвоевременное поступление выручки приводит к перебоям деятельности, а в результате к снижению прибыли, нарушению договорных обязательств, штрафным санкциям.

Прибыль, после уплаты всех налоговых обязательств как источник формирования финансовых ресурсов может распределяться по решению руководящих органов организации. Это связано с тем, что в отличие от амортизационных отчислений, прибыль полностью не остается в распоряжении организации [5].

Организации реального сектора экономики на стадии зрелости, обладая собственными и долгосрочными источниками формирования финансовых ресурсов, ведут расширенное воспроизводство. При этом выполняется инвестиционная функция посредством прибыльных краткосрочных и долгосрочных финансовых инвестиций. Одновременно финансовые ресурсы могут выполнять инновационную функцию при успешном функционировании организаций, обеспечивающих финансово-инновационную деятельность посредством внедрения новых технологий.

На стадии спада в организациях реального сектора экономики проявляется сущность потребительской функции финансовых ресурсов, сводящейся к тому, что организация содержит определенную часть своих ресурсов в налично-денежной форме или же в фондах и резервах, не приносящих дохода. При этом ликвидные активы организаций выступают формой защиты от банкротства. Особенно потребительская функция финансовых ресурсов проявляется в условиях нестабильной деятельности организации.

Таким образом, в реальном секторе экономики, любая организация, осуществляя производственно-хозяйственную деятельность, прибегает к системе формирования финансовых ресурсов, за счет собственных, привлеченных и заемных средств и всесторонне вовлекая все большие финансовые средства в кругооборот деятельности организации для целей ведения расширенного воспроизводства и получения максимального дохода с одновременной минимизацией производственно-хозяйственных издержек.

Список использованной литературы

1. Водянников В. Т. Организация предпринимательской деятельности и управление в АПК: учебник для вузов. СПб.: Лань, 2022. 448 с.

2. Коновалов А. А. Экономика организации. Курс лекций и практикум: учебное пособие для СПО. 3-е изд., стер. СПб.: Лань, 2025. 188 с.

3. Алпатов А. В. Управление активами и процессами воспроизводства в сельскохозяйственных организациях для целей роста их экономической эффективности: монография / А. В. Алпатов, Е. И. Ловчикова. Орёл: Изд-во Орловского ГАУ, 2021. 160 с.

4. Финансово-экономический механизм организации: учебное пособие (направление подготовки 38.06.01 – «Экономика» / Н. Б. Чернобай. Ставрополь: Литера, 2020. 104 с.

5. Ермоленко А. И. Финансы организаций (продвинутый уровень): учебное пособие / А. И. Ермоленко, Д. А. Воропаева. Тула: Издательство ТулГУ, 2024. 194 с.

УДК 316.346.32-053.6

А. А. Агафонова
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Л. А. Журавлева
кандидат философских наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

МОЛОДЕЖНЫЙ ТУРИЗМ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ (ПО МАТЕРИАЛАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)

Аннотация

В статье на основе данных социологического исследования проанализированы проблемы и перспективы развития молодежного туризма как особого сегмента туристского рынка. Разработаны рекомендации для туроператоров по созданию и продвижению туристского продукта, удовлетворяющего спрос молодых потребителей.

Ключевые слова

Молодежь, туризм**,** путешествия, туристский рынок, проблемы, социологические исследования, рекомендации.

Туристский рынок постоянно меняется под влиянием различных факторов, таких как экономическая ситуация, геополитические события, технологический прогресс, социальные тренды и потребительские предпочтения. Изучение динамики туристского рынка позволяет выявлять новые возможности, тренды, определять перспективные направления развития туризма, выходить на новые целевые аудитории и разрабатывать востребованные виды туристского продукта [1].

Молодежный туризм является важным и перспективным сегментом туристского рынка. Это связано с тем, что молодежь тяготеет к экспериментированию, утверждает свои ценности и образ жизни, с удовольствием тестируют новые продукты и услуги, а также благодаря высокой активности в социальных сетях формирует общественное мнение по тому или иному вопросу [2, с. 159]. Особенностями данной группы является недостаток социального опыта и экономическая зависимость от родительской семьи, что снижает возможности для самостоятельных путешествий.

Социологические исследования позволяют выявить проблемы, снижающие туристскую активность молодых потребителей и разработать рекомендации для

туроператоров по формированию оптимального турпродукта для молодежного сегмента рынка [3].

Для изучения отношения молодежи к туризму группой студентов (в составе: Старченкова М. В., Суднишников Д. Д., Агафонова А. А.) было проведено оригинальное социологическое исследование, посвященное выявлению мнений молодежи по спектру вопросов, касающихся туризма как вида деятельности в свободное время. Основным методом исследования был выбран метод смарт опроса (N=46).

Одной из задач исследования было выявление стратегий поиска туров для путешествий. Полученные данные представлены в таблице 1.

Таблица 1

Типичные действия респондентов при выборе туров (процент от числа ответивших) *

Варианты ответов	Ранг по массиву	%
Опираюсь на рекламу тур/услуг в медиа/сфере, отзывы туристов, рекомендации блогеров	1	56,5
Изучаю предложения туристических агентств	2	54,3
Провожу самостоятельный поиск подходящего тура на онлайн-сервисах	3	47,8
Опираюсь на рекомендации друзей и семьи	4	41,3

**Здесь и далее знак * означает, что процент ответов превышает 100, поскольку респонденты могли выбрать несколько вариантов ответов.*

Данные, представленные в таблице 1, позволили подтвердить рабочую гипотезу о использование современных технологий, интернет-сервисов, мобильных приложений и социальных сетей для планирования и бронирования путешествий. Молодые люди все больше стремятся к индивидуальному подходу, уникальным впечатлениям и персонализированным услугам, поэтому овладевает навыками самостоятельного поиска подходящего тура на онлайн сервисах и платформах-агрегаторах. Респонденты ценят возможность выбора «горящих» туров, бронирования путевок напрямую у туроператоров, сравнения цены и предложения у разных туроператоров, проводят изучение отзывов туристов о плюсах и минусах отдыха в той или иной локации.

Еще одной задачей нашего исследования было изучение проблем, возникающих у молодых людей при планировании и организации путешествий. Приведем мнения респондентов в порядке убывания остроты проблемы*:

- недостаток информации о месте пребывания – 60, 9%;

•высокие цены на билеты и жилье – 54,3%;

•проблемы с получением визы и оформлением документов для международных туров – 50%;

•недостаток туристского опыта – 32,6%.

Полученные данные позволяют сделать вывод о необходимости проектирования туроператорами специализированных пакетных туров, отвечающих потребностям и ожиданиям молодых потребителей.

Молодые туристы предъявляют определенные требования к сервису и услугам, которые им необходимы во время отдыха, перечислим основные:

•бесплатный Wi-Fi: постоянный доступ к Интернету является обязательным условием для большинства молодых людей, чтобы оставаться на связи, делиться впечатлениями в социальных сетях, искать информацию и пользоваться онлайн-сервисами;

•бюджетные путешествия: молодые люди ценят комфорт и современные удобства по доступным ценам;

•возможность самостоятельного приготовления пищи: наличие кухни или мини-кухни в номере или апартаментах позволяет экономить на питании и готовить еду самостоятельно;

•обеспечение безопасности во время отдыха;

•возможность аренды велосипедов, мотоциклов, автомобилей или другого транспорта для самостоятельного изучения достопримечательностей;

•информация о местных достопримечательностях и мероприятиях, транспортных маршрутах и других полезных сведениях.

На основе анализа социологических данных мы разработали следующие рекомендации для туроператоров, ориентированных на молодежную аудиторию:

•разрабатывайте туры с бюджетными вариантами транспорта, питания, экономичным размещением в современных хостелах, кемпингах, учитывая финансовые возможности молодежи;

•предлагайте гибкие и индивидуальные программы с учетом интересов и предпочтений молодежи;

•используйте креативный маркетинг, формируйте контент, который быстро распространяется в социальных сетях и привлекает внимание широкой молодежной аудитории;

•продвигайте свои услуги через социальные сети, блоги, RUTUBE и другие онлайн-платформы, популярные среди молодежи;

•создавайте интерактивный контент, разрабатывайте интересные и познавательные материалы о путешествиях, публикуйте фотографии и видео, проводите конкурсы и викторины;

•сотрудничайте с молодежными блогерами, инфлюенсерами и другими лидерами мнений для продвижения туристского продукта и привлечения новых клиентов;

•разрабатывайте туры, ориентированные на конкретные интересы молодежи, такие как приключения, культура, релаксация, активный отдых, экология, гастрономия и волонтерство;

•предоставляйте бесплатный Wi-Fi, разрабатывайте мобильные приложения с информацией о турах и достопримечательностях, используйте онлайн-сервисы для бронирования и оплаты;

•предлагайте молодежи участие в экскурсиях, тематических вечеринках, спортивных соревнованиях и других развлекательных мероприятиях;

•регулярно опрашивайте своих клиентов о том, что им понравилось и что можно улучшить, чтобы постоянно совершенствовать свои услуги.

Рекомендации для молодых начинающих туристов:

•планируйте свой бюджет и старайтесь не выходить за рамки запланированных расходов;

•ищите выгодные предложения, сравнивайте цены на билеты, жилье и экскурсии на разных сайтах и платформах, используйте скидки и акции;

•путешествуйте вне высокого сезона в периоды низкой туристской загрузки отелей;

•посещайте музеи в дни бесплатного посещения, участвуйте в бесплатных экскурсиях и прогулках, посещайте парки и скверы;

•пользуйтесь общественным транспортом или арендуйте велосипед;

•готовьте еду самостоятельно;

•общайтесь с местными жителями, которые могут поделиться полезной информацией о регионе, рассказать о интересных местах и событиях, а также помочь в решении различных проблем;

•участвуйте в волонтерских проектах, поддерживайте экологические инициативы;

•уважайте местную культуру и традиции, не нарушайте общественный порядок;

•делитесь своим опытом, публикуйте фотографии и видео о своих путешествиях в социальных сетях, пишите отзывы и рекомендации на сайтах и форумах, чтобы помочь другим туристам спланировать свои поездки.

Учет данных рекомендаций позволит, по нашему мнению, развитию молодежного туризма, сделает его доступным для молодежи, предоставляя возможности для саморазвития, эмоциональной разгрузки, социализации и получения новых впечатлений.

Список использованной литературы

1. Бурняшева Л. А., Газгиреева Л. Х., Лифенко Н. А. Перспективы развития молодежного туризма в России // Современный взгляд на будущее науки. Сборник статей Международной научно-практической конференции. 2015. С. 239-241.

2. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Ручкин А. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Жизненные приоритеты и ценности современной молодежи: социально-философский анализ // Контекст и рефлексия: философия о мире и человеке. 2023. Т. 12, № 1-1. С. 158-165.

3. Донскова Л. И., Редькин А. Г., Макаров А. А., Отто О. В., Мягкова Е. В. Молодежный туризм как сегмент социального туризма в российском регионе: теория и практика // Сервис Plus. 2019. Т. 13, № 3. С. 10-20.

УДК 379.85

Д. Д. Суднишников
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Л. А. Журавлева
кандидат философских наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

АГРАРНЫЙ ТУРИЗМ: РЕСУРСНАЯ БАЗА И ТИПИЧНЫЕ МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация

В статье проанализированы ресурсная база и типичные модели организации аграрного туризма как перспективного направления внутреннего туризма. Делается вывод о необходимости комплексного подхода и эффективного взаимодействия всех заинтересованных сторон для развития данного туризма.

Ключевые слова

Аграрный туризм**,** ресурсная база, маркетинг, модели организации.

Агротуризм является достаточно новым направлением туриндустрии России. Аграрный туризм – это вид туризма, основанный на использовании сельскохозяйственных ресурсов, сельской местности и культуры для предоставления туристических услуг. Он позволяет городским жителям познакомиться с сельским образом жизни, отдохнуть на природе, приобрести продукты питания непосредственно у производителей и принять участие в сельскохозяйственных работах [1].

В данной статье мы рассмотрим историю развития агротуризма, его ресурсную базу и типичные модели организации.

Зарождение агротуризма в Европе относится к началу XX века, когда жители городов стали все чаще стремиться к отдыху на природе. После Второй мировой войны агротуризм стал активно развиваться в странах Западной Европы (Италия, Франция, Германия, Австрия), где была создана инфраструктура для приема туристов в сельской местности. Основными мотивами для развития агротуризма стали: диверсификация доходов фермеров, сохранение традиционного сельского образа жизни, защита окружающей среды и предоставление альтернативных видов отдыха [2, с. 94].

В России агротуризм начал развиваться в конце XX века, после перехода к рыночной экономике и расширения возможностей для развития малого и

среднего бизнеса. Появление этого вида туризма вызвано, в первую очередь, снижением экономического значения сельского хозяйства. Продукция, выращиваемая частными фермерами, не выдержала конкуренции с крупными агрокомбинатами, и владельцы были вынуждены искать другие источники дохода. Одним из таких источников дохода и было размещение туристов в собственных домах, где они знакомились с сельским хозяйством, дегустировали фермерские продукты, отдыхали на лоне природы, а также при желании могли помочь и по хозяйству.

Первые успешные проекты агротуризма появились в регионах с благоприятными природными условиями и богатой культурной традицией (например, в Краснодарском крае, Алтайском крае, Калининградской области). Однако, развитие агротуризма в России сталкивается с рядом проблем, таких как: нехватка квалифицированных кадров, отсутствие развитой инфраструктуры, сложность получения разрешительной документации и недостаточная государственная поддержка [3]. Поэтому актуальной задачей является анализ ресурсной базы, возможных моделей и выявление факторов, влияющих на устойчивое развитие данного перспективного вида туризма.

Начнем с ресурсного анализа. Потенциал агротуризма включает в себя широкий спектр ресурсов, которые могут быть использованы для предоставления туристических услуг. Прежде всего, выделим природные и сельскохозяйственные ресурсы, которыми богата наша страна: живописные ландшафты, леса, озера, реки, горы, чистый воздух, разнообразие флоры и фауны, национальные парки, сады, огороды, виноградники, пасеки, сельскохозяйственные фермы [4]. Без преувеличения можно сказать, что по обилию природных ресурсов наша страна является безусловным мировым лидером, однако этот потенциал аграрного туризма еще не полностью задействован.

Во-вторых, отметим культурные и исторические памятники, привлекающие туристов: традиционные дома, усадьбы, музеи, церкви, ремесленные мастерские, фольклорные коллективы, фестивали и праздники, национальная кухня, продукты питания, приготовленные из натуральных ингредиентов.

Важным фактором развития является использование инновационных технологий, позволяющих повысить эффективность организации агротуризма, улучшить качество предоставляемых услуг и привлечь больше внутренних и внешних туристов. Перечислим некоторые технологические новшества необходимых для успешного маркетингового продвижения агротуристкого продукта:

•интернет-маркетинг, включающий создание информативных сайтов, мобильных приложений, использование социальных сетей для продвижения агротуристических объектов и услуг;

•создание онлайн сервисов для бронирования и оплаты услуг;

•создание виртуальных туров по фермам, усадьбам и другим агротуристическим объектам;

•использование GPS-навигации и мобильных гидов для организации экскурсий и самостоятельных путешествий по фермерским хозяйствам и сельскохозяйственным угодьям;

•внедрение технологий «умного дома» в гостевых домах и коттеджах для повышения комфорта проживания туристов;

•использование сельскохозяйственных роботов и дронов для демонстрации современных методов ведения сельского хозяйства;

•внедрение электронных систем мониторинга и управления для повышения эффективности работы агротуристических хозяйств.

Такая работа по технологическому оснащению аграрной отрасли активно ведется. За последние несколько лет были созданы информационные сервисы и платформы по продвижению агротуризма в нашей стране. Наиболее известные из них это – tvil.ru, holidaykey.ru, naselo.ru и недавно стартовавший информационно-туристический портал Агротуризмо.ру. Первые два являются изначально коммерческими проектами и предлагают помимо аренды жилья за городом, еще и квартиры или комнаты в городах. Насело.ру предоставляет возможность не только выбрать место отдыха, но и представляет собой некий социальные ресурс для деревенских жителей, где можно разместить предложения по недвижимости, найму соискателей или поиску инвестиций.

На сегодняшний день сложилось несколько моделей организации аграрного туризма [5]. Рассмотрим наиболее популярные:

•фермерский туризм, включает услуги по размещению, питанию, экскурсионному обслуживанию, а также участие в сельскохозяйственных работах непосредственно на ферме;

•предоставление услуг размещения и питания в частных домах или коттеджах в сельской местности;

•создание крупных комплексов, включающих в себя объекты размещения, питания, знакомство с национальной кухней, развлечений и сельскохозяйственного производства;

•организация туров, ориентированных на знакомство с народными промыслами и ремеслами;

•организация туров, ориентированных на изучение сельского хозяйства, природопользования и традиций;

•организация специализированных туров для определенной аудитории, например, для семей с детьми, для любителей активного отдыха или для тех, кто интересуется определенными агронаправлениями (пчеловодство, виноделие, козоводство, коневодство и т.д.).

Уже сегодня многие регионы России стремятся к реализации модели, основанной на использовании ресурсного потенциала территории для организации этого направления туризма: Алтайский край, Краснодарский край, Республика Татарстан, Республика Тува, Республика Карачаево-Черкесия, Калининградская и Свердловская области относятся к их числу [6, с. 288].

Подведем итоги. Аграрный туризм является перспективным направлением развития туристской отрасли, способствующим диверсификации экономики сельских территорий, сохранению культурного наследия и улучшению качества жизни местного населения. Для успешного развития агротуризма необходимо развивать ресурсную базу, включая природные, сельскохозяйственные, культурные и гастрономические ресурсы, использовать инновационные технологии для повышения эффективности организации агротуризма и улучшения качества предоставляемых услуг, разрабатывать разнообразные модели организации агротуризма, соответствующие ресурсному потенциалу территории и потребностям различных категорий туристов.

Только при условии комплексного подхода и эффективного взаимодействия всех заинтересованных сторон, агротуризм сможет внести значительный вклад в развитие сельских территорий России и повышение качества жизни ее населения.

Список использованной литературы

1. Адамеску А. А., Воскресенский В. Ю. Сельский туризм как инновационный фактор развития аграрно-промышленного комплекса // Региональная экономика: теория и практика. 2012. № 13. С. 82-87.

2. Григорьева М. П. Сельский туризм: понятие, история и тенденции развития // Международный научный журнал «Символ науки». 2006. № 1. С. 93-96.

3. Концепция развития сельского туризма в России. URL: https://xn--80aplem.xn--p1ai/rural-tourism/.

4. Россельхозбанк рассказал о потенциале развития рынка агротуризма. URL: https://www.rshbl.ru/news/rosselkhozbank-rasskazal-o-potentsiale-razvitiya-rynka-agroturizma-/.

5. Трухачев А. В. Бизнес-модели сельского туризма при образовании туристского кластера // Сервис в России и за рубежом. 2016. Т. 10, № 3. С. 310-318.

6. Журавлева Л. А., Зарубина Е. В., Симачкова Н. Н., Стахеева Л. М., Чупина И. П. Агротуризм как перспективный вид туризма // Право и управление. 2024. № 2. С. 282-289.

УДК 004.8

Е. В. Зарубина
кандидат философских наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

Аннотация

Автор анализирует имеющиеся на сегодняшний день понятия искусственного интеллекта. Особое внимание уделяется выделению основных этапов истории моделей искусственного интеллекта в России и за рубежом.

Ключевые слова

Искусственный интеллект (ИИ), понятие ИИ, история ИИ, нейронные сети, машинное обучение, проблемы развития ИИ.

В настоящее время искусственный интеллект (ИИ) переживает настоящий бум в своем развитии, он становится технологией, определяющей самые разные сферы жизни общества. В первом приближении искусственный интеллект представляет собой комплекс технологий, позволяющих компьютерам имитировать когнитивные функции человека: учиться, рассуждать, принимать решения и даже творить. Актуальность ИИ обусловлена его способностью решать сложные задачи, оптимизировать процессы и создавать новые возможности, недоступные ранее. Сегодня модели ИИ находят применение в медицине, финансах, транспорте, образовании, промышленности и многих других сферах, кардинально меняя наш мир. Такие нарастающие изменения диктуют необходимость глубокого понимания сущности, видов и функций ИИ для эффективного использования его потенциала и минимизации рисков.

Дать однозначное определение искусственному интеллекту (ИИ) – задача весьма сложная, поскольку границы этой области размыты и постоянно расширяются. Однако существует ряд классических определений, позволяющих понять суть искусственного интеллекта.

Одним из первых и наиболее цитируемых определений является определение Джона Маккарти, одного из «отцов» ИИ: «Искусственный интеллект – это наука и инженерия создания разумных машин, особенно разумных компьютерных программ» [1, с. 73]. В этом определении акцент делается на создании разумных машин, способных выполнять задачи, требующие интеллекта, как если бы их выполнял человек. Однако само понятие

«разумность» – это сложное философское понятие, которое и в настоящее время остаётся предметом дискуссий.

Марвин Минский, еще один пионер в области ИИ, предложил более практичное определение: «Искусственный интеллект – это искусство создания машин, которые делают вещи, требующие интеллекта» [2, с. 55]. Минский фокусируется на результате, а не на процессе, подчеркивая, что ИИ – это инструмент для решения конкретных задач.

Более современное определение предлагает Стюарт Рассел в своей книге «Искусственный интеллект: современный подход»: «Искусственный интеллект – это разработка интеллектуальных агентов, которые воспринимают окружающую среду и предпринимают действия, направленные на максимизацию своих шансов на успех» [3, с. 23]. Рассел вводит понятие интеллектуального агента, который действует автономно и максимально эффективно.

Таким образом, искусственный интеллект – это динамично развивающаяся область, объединяющая научные и инженерные подходы для создания систем, способных имитировать, дополнять или даже превосходить когнитивные способности человека при решении сложных задач.

Анализируя предложенные и иные понятия искусственного интеллекта, можно выделить несколько его ключевых признаков:

– Разумность. Искусственный интеллект должен обладать способностью рассуждать, обучаться и решать задачи, что традиционно ассоциируется с человеческим интеллектом.

– Автономность. Искусственный интеллект должен уметь действовать самостоятельно, без постоянного вмешательства человека.

– Целеустремленность. Действия ИИ должны быть направлены на достижение определенной цели. Вместе с тем, исследователи отмечают, что способность целеполагания присуща только человеку и отсутствует у современных моделей искусственного интеллекта [4, с. 31].

– Адаптивность: ИИ должен уметь адаптироваться к меняющимся условиям и новым данным.

Таким образом, искусственный интеллект – это динамично развивающаяся область, объединяющая научные и инженерные подходы для создания систем, способных имитировать, дополнять или даже превосходить когнитивные способности человека при решении сложных задач.

История искусственного интеллекта необходима для лучшего понимания его сущности, для оценки перспектив и рисков его бурного развития в современном мире. Историю искусственного интеллекта за рубежом и в России можно условно разделить на несколько этапов, каждый из которых отмечен ключевыми событиями и именами.

Сначала кратко рассмотрим историю возникновения и развития ИИ в странах Запада, главным образом, в США.

1 этап. Предпосылки возникновения ИИ (1940-е – начало 1950-х годов). Основы ИИ были заложены работами в области математической логики, теории информации и нейрофизиологии. Ключевой фигурой этого периода является Алан Тьюринг, чья «машина Тьюринга» стала теоретической моделью для всех современных компьютеров []. Важным является и предложенный им тест Тьюринга (1950), который применялся для оценки «разумности» машин, хотя этот тест вызывает споры и по сей день.

2 этап. Рождение искусственного интеллекта (середина 1950-х годов). Официальным годом рождения ИИ считается 1956 год, когда в Дартмутском колледже (США) прошла первая конференция по ИИ, организованная Джоном Маккарти. Именно Маккарти предложил термин «искусственный интеллект» и определил основные направления исследований [5, с. 43]. На этой конференции также присутствовали Марвин Минский, Клод Шеннон и другие пионеры ИИ.

3 этап. Первые программы для ИИ (1960-е годы). В этот период были созданы первые программы, демонстрирующие возможности ИИ в решении логических задач, математических задач и игре в шахматы. Так, Кристофер Стрейчи (Великобритания) написал программу для игры в шашки, а Джозеф Вейценбаум создал программу ELIZA, имитирующую психотерапевта [5, с. 45]. Однако исследователи отмечают, что эти ранние успехи были переоценены, и энтузиазм быстро сменился разочарованием [3, с. 19].

4 этап, условно называемый «Зима ИИ» (1970-е годы). В этот период из-за ограниченных вычислительных мощностей и отсутствия реальных приложений финансирование исследований в области ИИ резко сократилось. Многие проекты были закрыты, и наступил период «зимы ИИ».

5 этап. Период экспертных систем (1980-е годы). В это время происходит новый подъём в области исследований искусственного интеллекта. Начинается разработка экспертных систем – программ, имитирующих знания и опыт экспертов в конкретной области. Эти системы нашли применение в медицине, геологии и других областях. Однако экспертные системы оказались дорогими в разработке и поддержке, и новый «пузырь ИИ» лопнул в конце 1980-х годов.

6 этап. Нейронные сети и машинное обучение (1990-е годы XX – настоящее время). В 90-е годы XX начинается настоящая революция в области искусственного интеллекта, которая произошла благодаря развитию нейронных сетей и методов машинного обучения, особенно глубокого обучения. Такие методы позволили создавать системы, способные обучаться на больших объёмах данных и решать сложные задачи, такие как распознавание образов, обработка естественного языка и автономное вождение.

Важно отметить, что в нашей стране имеются серьезные наработки в области искусственного интеллекта. В истории возникновения и развития ИИ в России (и СССР) можно выделить следующие этапы:

1 этап. Ранние разработки (1950-е – 1960-е годы). В СССР исследования в области ИИ начались практически одновременно с Западом. Ключевыми фигурами этого периода были Аксель Берг, Виктор Глушков и Арсений Колмогоров, которые разработали первые модели нейронных сетей и системы машинного перевода.

2 этап. Развитие кибернетики (1960-е – 1970-е годы). Кибернетика как наука об управлении и передаче информации оказала большое влияние на развитие ИИ в СССР. В этот период были созданы первые системы управления производством и автоматизированные системы проектирования [6].

3 этап. Заморозка исследований ИИ (1980-е). В этот период по идеологическим и экономическим причинам развитие ИИ в СССР замедлилось. Отсутствие доступа к современным вычислительным мощностям и данным стало серьезным препятствием для дальнейших разработок моделей ИИ.

4 этап. Возрождение и развитие (1990-е годы – настоящее время). После распада СССР российские ученые и инженеры начали активно интегрироваться в мировое научное сообщество. Были созданы новые исследовательские центры и компании, занимающиеся разработкой ИИ. Ведущими исследователями и разработчиками моделей ИИ в нашей стране в настоящее время являются Константин Воронцов, Александр Дьяконов, Иван Оселедец, Михаил Бурцев, Юрий Ветров и ряд других [6].

Важно отметить, что российские разработчики ИИ активно участвуют в международных конференциях и публикуют свои работы в ведущих научных журналах, так что говорить об отставании России в области ИИ от других стран в настоящее время не приходится.

По понятным причинам, многие разработки отечественных инженеров в области ИИ сегодня не афишируются. В открытых источниках имеется информация о разработках в области естественного языка (создании больших языковых моделей, превосходящих по своим характеристикам ChatGPT или BERT); диалоговых систем и чат-ботов, таких как, например,

YandexGPT (Алиса), GigaChat , RoboChat, а также моделей компьютерного зрения, анализа медицинских изображений, беспилотных автомобилей и дронов, управляемых ИИ, и целого ряда других.

Анализируя историю развития ИИ в нашей стране и за рубежом, следует выделить несколько ключевых факторов успеха и неудач в области разработки моделей ИИ:

– Финансирование. Поддержка исследований в области ИИ со стороны государства и бизнеса является критически важным фактором.

– Вычислительные мощности. Развитие ИИ напрямую связано с доступностью мощных компьютеров и больших объемов данных.

– Теоретические прорывы. Новые алгоритмы и модели, такие как нейронные сети и глубокое обучение, открывают новые возможности для ИИ.

– Практическое применение. Успех ИИ во многом зависит от его способности решать реальные задачи и приносить пользу обществу.

– Таким образом, сегодня и в нашей стране, и за рубежом ИИ переживает период бурного развития, и его влияние на нашу жизнь будет только возрастать.

Список использованной литературы

1. Барский А. Б. Искусственный интеллект и интеллектуальные системы управления: монография. М.: РУСАЙНС, 2024. 186 с.

2. Косаренко Н. Н. Система искусственного интеллекта: понятие, теория, право и перспективы развития: монография. М.: РУСАЙНС, 2024. 176 с.

3. Рассел Стюарт, Питер Норвиг. Искусственный интеллект: современный подход: [перевод с английского]. 4-е изд. М.: Диалектика; СПб.: Диалектика, 2021. 704 с.

4. Резаев А. В., Трегубова Н. Д. Искусственный интеллект в университетах: какое будущее нам ожидать? // Высшее образование в России. 2023. № 6. С. 19-37.

5. Евсеенко С. М. Этапы развития технологий искусственного интеллекта и уточнение терминологии // Инновации. 2021. № 4. С. 39-48.

6. Искусственный интеллект в России. Состояние отрасли и прогнозы. URL: https://skillbox.ru/media/business/iskusstvennyy-intellekt-v-rossii/.

УДК 004.8

Е. В. Зарубина
кандидат философских наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ВИДЫ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

Аннотация

В статье рассматриваются основные виды искусственного интеллекта, существующие на сегодняшний день в нашей стране и за рубежом. Особое внимание уделяется внутреннему строению символьных и нейронных сетей, лежащих в основе современных моделей ИИ.

Ключевые слова

Искусственный интеллект (ИИ), виды искусственного интеллекта, слабый ИИ, сильный ИИ, символьные ИИ, нейронные сети, технологии ИИ.

Классификация искусственного интеллекта – задача многогранная, поскольку ИИ стремительно развивается, порождая новые типы и подходы. В настоящее время существуют различные принципы классификации, основанные на разных критериях: функциональности, архитектуре, способах обучения и других. Кратко рассмотрим виды искусственного интеллекта, выделяемые по разным основаниям.

Наиболее распространенным принципом классификации видов ИИ является функциональность, то есть способности определенной модели ИИ выполнять определенный круг задач. На сегодняшний день выделение видов ИИ по принципу функциональности является одним из наиболее распространенных. С точки зрения функциональности ИИ делится на три вида:

- Узкий или слабый ИИ (Artificial Narrow Intelligence, ANI): этот тип ИИ предназначен для решения конкретной задачи и не обладает общим интеллектом, сравнимым с человеческим. Примерами могут служить системы распознавания лиц, чат-боты, алгоритмы рекомендаций. По замечанию Ника Бострома, философа и специалиста по ИИ, «узкий ИИ может превосходить человека в решении конкретной задачи, но не способен к гибкому мышлению и адаптации» [1, с. 89].
- Общий или сильный ИИ (искусственный общий интеллект, AGI): этот тип ИИ обладает способностью понимать, учиться и применять знания в различных областях, как это делает человек. AGI пока не создан, но является целью многих исследований. Бен Герцель, исследователь AGI, считает, что AGI будет способен к творчеству, решению проблем и самосознанию [2, с. 97].

•Сверхразум (искусственный сверхразум, ASI): этот тип ИИ превосходит человеческий интеллект во всех аспектах, включая научное творчество, общую мудрость и решение проблем. Подчеркнем, что ASI – это гипотетический тип ИИ, до создания которого еще далеко. Многие исследователи выражают сомнение в том, что такой ИИ когда-либо будет создан. Стивен Хокинг предупреждал, что «ASI может представлять угрозу для человечества, если его цели не будут совпадать с нашими» [1, с. 147].

Вторым принципом классификации видов ИИ является способ обучения. С точки зрения способа обучения в настоящее время выделяется две большие группы видов ИИ:

1. Модели, основанные на правилах: эти системы используют заранее определённые правила и логические алгоритмы для решения задач. Они эффективны в узких областях, но не способны к обучению и адаптации.

2. Модели машинного обучения: эти системы обучаются на данных с помощью различных алгоритмов машинного обучения, таких как:

•- Обучение с учителем (контролируемое обучение), при котором модель ИИ обучается на размеченных данных, где для каждого входного значения известно правильное выходное значение.

•- Обучение без учителя (Unsupervised learning), где модель ИИ обучается на неразмеченных данных, выявляя скрытые закономерности и структуры.

•- Обучение с подкреплением (Reinforcement learning), когда модель искусственного интеллекта обучается путем взаимодействия с окружающей средой и получения вознаграждения за правильные действия [3, с. 128].

Третий принцип классификации видов ИИ основан на их внутреннем устройстве (архитектуре). С этой точки зрения виды искусственного интеллекта подразделяются на символьные и нейронные сети.

Символьные модели ИИ основаны на представлении знаний в виде символов и логических правил, программы символьного ИИ работают с этими символами, применяя правила вывода для решения задач.

Символьные системы ИИ (традиционные ИИ или ИИ, основанные на знаниях) обычно включают в себя базу знаний (содержащую факты и правила) и механизм вывода (логический движок), который применяет эти правила к фактам для получения новых знаний или решения задач. Примерами символьных моделей искусственного интеллекта являются экспертные системы (например, системы для диагностики заболеваний), системы, играющие в шахматы (в частности, Deep Blue, победивший Гарри Каспарова), системы автоматического доказательства теорем и т.д. Подчеркнем, что символьные модели ИИ доминировали на ранних этапах исследований.

Нейронные сети основаны на моделировании структуры и функций человеческого мозга. Нейронные сети показали высокую эффективность в решении задач распознавания образов, обработки естественного языка и других.

Специалисты отмечают, что нейронная сеть состоит из входного слоя, одного или нескольких скрытых слоёв и выходного слоя. Каждый нейрон получает входные сигналы от других нейронов, обрабатывает их и передаёт выходной сигнал. Связи между нейронами имеют весовые коэффициенты, которые определяют силу связи. Обучение нейронной сети заключается в настройке этих весовых коэффициентов таким образом, чтобы сеть могла правильно решать задачи [3, с. 101]. Примерами нейронных сетей сегодня являются системы распознавания изображений, системы обработки естественного языка, системы управления роботами.

Отметим, что сильными сторонами нейронных сетей являются:

– способность к обучению: нейронные сети могут обучаться на больших объемах данных и автоматически выявлять закономерности;

– обработка неструктурированных данных: нейронные сети хорошо справляются с обработкой неструктурированных данных, таких как изображения, звук и текст;

– гибкость и адаптивность: нейронные сети могут адаптироваться к изменениям в данных и окружающей среде.

Нейронные сети имеют и слабые стороны. К ним относятся:

– феномен так называемого «черный ящика», который заключается в том, что логика работы нейронных сетей часто непонятна человеку, что затрудняет их интерпретацию и отладку;

– нейронные сети требуют больших объемов данных для обучения;

– сложность настройки нейронной сети.

В настоящее время наблюдается тенденция к сочетанию символьных и нейросетевых подходов, что позволяет создавать более мощные и гибкие системы ИИ.

Отметим, что существуют также другие принципы классификации ИИ, которые не являются основными, и которые в рамках статьи мы подробно не рассматриваем. Сюда относятся выделение моделей ИИ по степени их автономности (автономные системы, например, беспилотные автомобили, и системы, требующие постоянного контроля со стороны человека; по сфере применения (модели ИИ для медицины, финансов, образования, промышленности и т.д.); по способу представления знаний (фреймы, семантические сети, онтологии) и ряд других.

Подчеркнем, что рассмотренные принципы классификации видов искусственного интеллекта не являются взаимоисключающими. Одна и та же

система ИИ может быть классифицирована по нескольким критериям. Разнообразие подходов и методов, используемых в ИИ, отражает его динамичное развитие и стремление к созданию систем, способных решать всё более сложные и разнообразные задачи.

Таким образом, искусственный интеллект представляет собой динамично развивающуюся область, объединяющую научные и инженерные подходы для создания систем, способных имитировать, дополнять или даже превосходить когнитивные способности человека при решении сложных задач. Модели искусственного интеллекта сегодня активно разрабатываются по всему миру, ИИ сегодня – это сфера технологического прорыва и острой конкурентной борьбы.

В заключение отметим, что прорыв в технологиях искусственного интеллекта сопряжен с рядом существенных проблем. К таким проблемам относятся технологические ограничения, правовые вопросы, регулирующие деятельность ИИ, и, конечно, нравственные проблемы, связанные с использованием ИИ [4, с 194]. Проблемы и ограничения при использовании искусственного интеллекта – большая и сложная тема, требующая специальных исследований. Необходим открытый диалог между учеными, инженерами, политиками и обществом для преодоления технологических ограничений, выработки нравственных норм и правовых рамок, регулирующих развитие и применение ИИ.

Список использованной литературы

1. Эртель В. Введение в искусственный интеллект. М.: Эксмо, 2019. 448 с.
2. Барский А. Б. Искусственный интеллект и интеллектуальные системы управления: монография. М.: РУСАЙНС, 2024. 186 с.
3. Гифт Н. Прагматичный ИИ. Машинное обучение и облачные технологии. Спб.: Питер, 2019. 300 с.
4. Дубровский Д. И., Ефимов А. Р., Ф. М. Матвеев. Может ли интеллектуальный робот обладать этическими свойствами? // Вопросы философии. 2022. № 9. С. 193-197.

УДК 004.8

Е. В. Зарубина
кандидат философских наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

АВТОРСКИЕ ПРАВА НА ПРОДУКЦИЮ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

Аннотация

Предметом рассмотрения в статье является дискуссия об авторских правах на продукцию ИИ в России. Рассмотрены основные точки зрения теоретиков и практиков, которые отражают необходимость адаптации правовой системы к новой технологической реальности. Подчеркивается, что отсутствие четкого правового регулирования и судебной практики создает правовую неопределенность, что требует дальнейшего обсуждения и поиска компромиссных решений, учитывающих интересы всех сторон.

Ключевые слова

Искусственный интеллект, продукция ИИ, авторские права, информационное право, судебная практика, правовая неопределенность.

Развитие технологий искусственного интеллекта (ИИ) привело к появлению принципиально новых форм творческой деятельности, что вызвало острую дискуссию о применимости к ним традиционных институтов авторского права. Продукция ИИ, охватывающая широкий спектр результатов – от текстовых произведений и изображений до музыкальных композиций и программного кода, – порождает сложные вопросы о правовой защите, правах и обязанностях субъектов, связанных с ее созданием и использованием.

Основной проблемой в этой области является определение авторства в условиях, когда творческий процесс осуществляется не человеком, а сложным алгоритмом и нейронной сетью, обученной на больших данных. Традиционное авторское право, основанное на концепции интеллектуального труда, предполагает наличие творца – физического лица, чьи интеллектуальные усилия привели к созданию произведения. В случае с ИИ это понятие размывается, поскольку алгоритм, хотя и является инструментом, действует автономно, генерируя результаты на основе заданных параметров и обучающих данных.

Отметим, что отсутствие единого международного стандарта создает риски для правовой определенности и затрудняет международное сотрудничество в области ИИ.

Таким образом, проблема авторских прав на продукцию ИИ является сложной и многогранной. Она требует переосмысления традиционных представлений об авторстве и разработки новых подходов к регулированию творческой деятельности в условиях стремительного развития технологий. Необходимо найти баланс между защитой интересов разработчиков, пользователей и общества в целом, обеспечив при этом стимулы для инноваций и сохранения культурного наследия.

В России дискуссия об авторских правах на продукцию искусственного интеллекта (ИИ) разворачивается на фоне активного развития технологий и осознания необходимости адаптации правовой системы к новым реалиям. Ключевым нормативным актом, регулирующим авторские права в Российской Федерации, является Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ), а именно его четвертая часть, статьи 1255 – 1302. В статье 1257 ГК РФ закреплены нормы о том, что «Автором произведения науки, литературы или искусства признается гражданин, творческим трудом которого оно создано. Лицо, указанное в качестве автора на оригинале или экземпляре произведения, считается его автором, если не доказано иное» [1]. Данные нормы однозначно признают, что авторские права в нашей стране могут принадлежать только физическому лицу.

Таким образом, существующие правовые нормы в российском законодательстве в настоящее время не предусматривают возможности признания авторства за субъектами, не являющимися людьми, и это обстоятельство вызывает разногласия среди теоретиков и практиков.

Мнения юристов разделились на два основных лагеря: сторонники сохранения традиционного подхода и сторонники адаптации законодательства к новым технологическим реалиям.

Сторонники традиционного подхода (Э. П. Гаврилов, С. И. Болдырев, Р. Ш. Рахматулина и др.) настаивают на том, что авторское право должно защищать только результаты творческого труда человека. ИИ рассматривается только как инструмент творческой деятельности человека, физическим лицом в связке «человек-ИИ» является только человек. Человек дает задание, контролирует и в необходимых случаях дополняет и исправляет продукт деятельности ИИ. Поэтому только человеку, пользователю принадлежат авторские права на произведения, созданные с участием ИИ. Так, Э. П. Гаврилов подчеркивает, что «признание авторства за ИИ размывает понятие творчества и может привести к обесцениванию интеллектуального труда человека» [2, с. 113]. В отдельных случаях авторство произведений, созданных с участием ИИ, может принадлежать разработчику алгоритма, в зависимости от степени их вклада в создание произведения.

Сторонники адаптации законодательства (Р. О. Омаров, П. М. Морхат, И. В. Понкин, О. А. Ястребова и др.) считают, что необходимо пересмотреть традиционные представления об авторстве с учетом особенностей ИИ. Они предлагают различные варианты решения проблемы, в том числе использование понятия «распределенное авторство», и введение новой категории прав – «прав на продукцию ИИ», которые защищали бы интересы разработчиков, пользователей и общества в целом [3].

Отметим, что в отечественной юридической литературе и практике сегодня преобладает традиционный подход к установлению субъекта авторских прав и их защите. Сторонники адаптации действующего законодательства к бурному развитию ИИ и особенностям продуктов ИИ, созданных с участием пользователя, пока, в основном, ограничиваются теоретическими дискуссиями.

Практикующие специалисты, представленные юристами, разработчиками ИИ и представителями творческих профессий, также высказывают различные мнения по вопросу авторских прав на произведения, созданные с участием ИИ.

Юристы, специализирующиеся на защите интеллектуальной собственности в подавляющем большинстве придерживаются консервативной позиции, указывая на отсутствие четкого правового регулирования в данной сфере информационного права. Так, С. Зуйков отмечает: «Практика показывает, что искусственный интеллект на данный момент – это всего лишь инструмент в руках творца. Но справедливости ради нужно отметить, что искусственный интеллект постоянно растет и развивается, и это может привести, например, к созданию такого искусственного интеллекта, который будет обучать другие ЭВМ, создавать новые произведения, и в таком случает ситуация с признанием авторских прав может усложниться» [4]. Специалисты по авторским правам в сфере ИИ рекомендуют заключать договоры, чётко определяющие права и обязанности сторон, участвующих в создании и использовании ИИ-продукции.

Разработчики ИИ, напротив, заинтересованы в защите своих инвестиций и прав на разработанные алгоритмы. Они предлагают различные механизмы защиты своих авторских прав на продукцию ИИ, включая патентование алгоритмов, использование цифровых водяных знаков и заключение лицензионных соглашений.

Представители творческих профессий, например, художники, работающие с применением цифровых технологий, выражают опасения по поводу возможной конкуренции со стороны ИИ. По словам А. Костенкова, «художники считают, что нейросети буквально воруют их работы, включая копирование стиля конкретных авторов, лишают заработка, карьерных перспектив – и вообще грозят гибелью целым сферам занятости, весьма многочисленным и востребованным» [5]. Цифровые художники предлагают ввести ограничения на

использование ИИ в творческой деятельности и защитить права человека как единственного субъекта авторского права.

В заключение статьи обратимся к судебной практике по вопросу установления авторских прав на продукты, созданные с участием ИИ. Прежде всего, отметим, что по состоянию на сегодняшний день в России нет широко известных и общедоступных судебных решений, напрямую касающихся авторских прав на произведения, созданных с участием ИИ либо только искусственным интеллектом без участия человека.

Отсутствие судебной практики по установлению авторских прав на произведения, созданные ИИ или с помощью ИИ, на наш взгляд, имеет следующие причины:

1. Новизна темы. Вопросы, связанные с авторскими правами на произведения, созданные ИИ или с его участием, достаточно новые и быстро развивающиеся. Законодательство и судебная практика не всегда успевают за таким бурным развитием. Должно пройти время, чтобы в судебной практике накопились прецеденты, требующие пересмотра и закрепления в действующем законодательстве новых норм об авторских правах на произведения, созданные ИИ.

2. Сложность доказывания. Даже если дело доходит до суда, может быть сложно доказать, что произведение было создано исключительно ИИ, без какого-либо вмешательства человека. Часто в процесс создания продукта ИИ вовлечены программисты, пользователи, обучающие данные, и установить четкую границу авторства бывает затруднительно.

3. Непубличность. Некоторые судебные споры могут решаться в досудебном порядке или быть закрытыми для публичного доступа, например, в тех случаях, когда продукты, созданные ИИ или с участием ИИ содержат государственную тайну.

Подчеркнем, что отсутствие сформировавшейся судебной практики по делам, связанным с авторскими правами на продукцию ИИ, создаёт правовую неопределённость и затрудняет прогнозирование исхода возможных судебных споров. Однако отсутствие судебных решений не означает, что проблемы не существует. Напротив, растущее число случаев использования ИИ в творческой деятельности делает вопрос об авторских правах всё более актуальным.

Таким образом, дискуссия об авторских правах на продукцию ИИ в нашей стране является сложной и многогранной. Различные точки зрения теоретиков и практиков отражают необходимость адаптации правовой системы к новым технологическим реалиям. Отсутствие четкого правового регулирования и судебной практики создает правовую неопределенность, что требует дальнейшего обсуждения и поиска компромиссных решений, учитывающих интересы всех сторон. Возможно, по мере развития технологий и увеличения

числа случаев создания произведений с помощью ИИ возникнет необходимость в пересмотре законодательства и появятся судебные решения, которые помогут сформировать правовую практику в этой сфере.

Список использованной литературы

1. Гражданский Кодекс Российской Федерации. Часть четвертая от 18 декабря 2006 г. № 230-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2006. № 52, ч. 1, ст. 5496. С. 14803-14949.

2. Гаврилов Э. П. Право интеллектуальной собственности. Авторское право и смежные права. XXI век. М.: Юрсервитум, 2016. 256 с.

3. Омаров Р. О. Интеллектуальная собственность и искусственный интеллект // E-management. 2020. Т. 3, № 1. С. 43-49.

4. Зуйков С. Быть или не быть авторским правам искусственного интеллекта? URL: https://zuykov.com/about/articles/bit-ili-ne-bit-avtorskim-pravam-iskusstvennogo-intellekta/.

5. Костенков А. Художники против нейросетей: справедливый протест или неолуддизм? URL: https://habr.com/ru/companies/ruvds/articles/711834/.

УДК 336.221.4

Т. В. Зырянова
доктор экономических наук, профессор,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

А. Э. Кочнев
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ОСОБЕННОСТИ ВЫБОРА СПЕЦИАЛЬНЫХ НАЛОГОВЫХ РЕЖИМОВ ДЛЯ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

Аннотация

В статье рассматривается некоторые аспекты выбора налогообложения для лиц, которые ходят организовать свое дело. Речь идет о предпринимателях, которые имеют незначительный доход по сравнению с организациями и попадают в категорию микробизнеса. Статья актуальна, так как на территории Свердловской области на данный момент существует три специальных налоговых режима, начинающим предпринимателям нелегко самостоятельно разобраться в данном вопросе, который важен для оптимизации размера налогов.

Ключевые слова

Система налогообложения, предприниматель, упрощенная система налогообложения, патентная система налогообложения, налог на профессиональный доход.

Если человек решил заняться предпринимательством в зависимости от своих доходов он должен выбрать организационно-правовую форму индивидуального предпринимателя или самозанятого. Разумнее для человека выбор её начать с определения для себя системы налогообложения, которая будет более всего соответствовать уровню его доходов. Она может быть в форме упрощенной системы налогообложения, патентной системы налогообложения для индивидуальных предпринимателей, налога на профессиональный доход для физических лиц [1]. Исходя из вышеизложенного составим таблицу 1.

Несмотря на то, что индивидуальные предприниматели имеют не столь большой, объем дохода по сравнению с более крупными предприятиями и соответственно не столь высокие налоговые расходы, им следует внимательно относиться к определению своей системы налогообложения.

Таблица 1

Системы налогообложения для физических лиц

<table>
<tr><td>Организационно правовой статус</td><td colspan="3">Индивидуальный предприниматель</td><td>Самозанятый</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Система налогообложения</td><td colspan="2">Упрощенная система налогообложения</td><td rowspan="2">Патентная система налогообложения</td><td rowspan="2">Плательщик налога на профессиональный доход</td></tr>
<tr><td>УСН «Доходы»</td><td>УСН «Доходы-Расходы»</td></tr>
</table>

При выборе системы налогообложения нужно использовать математический подход. Упрощенная система налогообложения (УСН) имеет два варианта уплаты, отличающихся ставками и условиями исчисления: Первый вариант – 6% от доходов и второй вариант – 15% от разницы доходов и расходов [2, гл. 26.2]. В Свердловской области применяется пониженная ставка 7% [3] (доходы – расходы).

Для определения наиболее выгодного варианта целесообразно рассчитать налоговую нагрузки в обоих вариантах. Предположим, что сумма доходов составит 890 000 руб. в год, а сумма расходов 50% от доходов или 445 000 тыс. руб. Для первого варианта сумма налога составит: 890 000 *6% = 53 400,00 руб. При УСН «доходы» без наемной рабочей силы исчисленный налог уменьшается на сумму фиксированных платежей [2, гл. 34, ст. 430].

Фиксированные платеж – это взносы индивидуального предпринимателя на обязательное пенсионное и медицинское страхование. В 2025 году сумма фиксированных взносов составит 53 658 рублей.

Рассчитаем сумму уплаты в бюджет с учетом фиксированных взносов: 53 400,00 – 53 568,00 = -168,00 руб., т.е. при уменьшении суммы УСН на страховые взносы не возникает сумма уплаты в бюджет, но при этом сами страховые платежи должны быть уплачены.

Также предприниматель уплачивает страховые взносы в случаи если его доход превышает 300 тыс. руб. и ставка страховых взносов составляет 1% от разницы дохода и 300 тыс. руб. Рассчитаем данный вид страховых взносов: (890 000-300 000)*1% = 5 900 руб. Общая налоговая нагрузка при первом варианте составит: 53 568,00 + 5 900,00 = 59 468,00.

Далее определим налоговую нагрузку при втором варианте: (890 000,00-445 000,00)*7% = 31 150,00 руб. Страховые взносы в размере 1% считается от разницы доходов и расходов и будет составлять: 31 150,00*1% = 312 руб. Фиксированные платежи также должны быть уплачены в той же сумме 53 658 руб. Таким образом, при втором варианте налоговая нагрузка составит:

31 150,00 + 53 568,00 + 312,00 = 85 030,00 руб. Кроме того расходы нужно подтвердить документально, они должны быть экономически обоснованы.

Сумма УСН не должна быть менее 1% от выручки предпринимателя, т.е. в нашем случае не менее 8 900 руб. (890 000,00*1%). Даже при убыточности деятельности предприниматель все равно будет обязан заплатить эту сумму и фиксированные платежи: 8 900,00 + 53 568,00 = 62 648,00.

Таким образом, при сравнении этих двух вариантов при небольшом объеме выручки предпочтительнее выбрать первый вариант, сумма к уплате при нем составит 59 468,00 руб., при втором варианте 85 030,00 руб.

Фиксированной взнос подлежит к уплате до 31 декабря текущего года, сроки уплаты в течении года не установлены. Возьмём доход из предыдущего примера и допустим, что выручка поступает в течение кварталов равномерно. Сумма налога в первом квартале составит 222 500,00 * 6% = 13 350,00 руб. Эту сумму предприниматель должен уплатить. Если же до конца первого квартала уплатить одну четвертую сумму страховых взносов в размере 13 392 руб. (53 568/4), то сумма УСН не возникает.

Таким образом, фиксированный платеж для предпринимателей целесообразно делить по кварталам, чтобы налог УСН к уплате был минимален. Все приведенные расчеты верны только для индивидуальных предпринимателей с выручкой не более 890 000 руб. в год, т.е. микропредприятий, так как ООО не платят фиксированных взносов.

Как правило, начинающие предприниматели сами не разбираются в тонкостях налогообложения, а содержание бухгалтера при малых количествах операций или начале деятельности невыгодно, из-за этого малым предприятиям не удаётся выбрать оптимальную систему налогообложения, в связи с этим они несут большие расходы и их детальность становится менее успешной.

Также рассмотрим патентную систему налогообложения (ПСН). Она устанавливается законами субъектов Федерации и имеет следующие ограничения: осуществляется только по тем видам деятельности, которые поименованы в законе о ПСН, количество наемных работников не более 15 человек, запрещается продажа маркированной продукции, к примеру лекарств, одежды, обуви и т.д. [2, гл. 26.5]. С 2025 года установлено ограничение для применения ПСН: выручка за предыдущий год не должна превышать 60 млн руб. Размер патента зависит от области, где предприниматель осуществляет свою деятельность. Для определения суммы уплачиваемого налога рассчитывается потенциальный доход предпринимателя в год, он варьируется от вида и места деятельности и умножается на ставку налога 6% [4].

Кроме УСН для физических лиц доступен еще один вариант налогообложения – налог на профессиональный доход. Для применения этой

системы человек должен работать сам на себя, не иметь наемных работников, его выручка не должна превышать 2,4 млн руб. в год, он не должен заниматься перепродажей товаров. Сумма налога исчисляется как произведение выручки и ставки налога 4 % для работы с физическими лицами и 6% для работы с юридическими лицами [5].

Таким образом, при выборе системы налогообложения необходимо ориентироваться на размер своего возможного дохода, наличия наемных работников, будет ли осуществляется перепродажа товаров, будут ли реализовываться маркированные товары, попадает ли вид деятельности в список закона о ПСН. В связи с большим количеством нормативной документации регулирующими деятельность микробизнеса, предприниматели в большинстве случаев не способны сами оптимизировать свою налоговую нагрузку, в результате этого рекомендуется обращаться за консультацией к бухгалтерам и юристам.

Список использованной литературы

1. Галкина Т. С. Выбор системы налогообложения, как оптимизация налоговой нагрузки организации // Перспективы развития науки и образования: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 13 частях, Тамбов, 28 февраля 2015 года. Том Часть 1. Тамбов: Юком, 2015. С. 36-37. EDN ROBDZZ.

2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 28.12.2024, с изм. от 21.01.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.04.2025).

3. Закон Свердловской области № 31-ОЗ от 15.06.2009 «Об установлении на территории Свердловской области дифференцированных налоговых ставок при применении упрощенной системы налогообложения в случае, если объектом налогообложения являются доходы, уменьшенные на величину расходов» (принят Областной Думой Законодательного Собрания Свердловской области 26.05.2009).

4. Закон Свердловской области № 87-ОЗ от 21.11.2012 «О введении в действие и применении патентной системы налогообложения на территории Свердловской области» (принят Законодательным Собранием Свердловской области 13.11.2012, редакция от 14.11.2024).

5. Федеральный закон № 422-ФЗ от 27.11.2018 «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход».

УДК 33

П. Е. Иванюшина
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Е. М. Кот
доцент, доктор экономических наук
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ИСТОРИЯ И КЛАССИФИКАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ АПК

Аннотация

Сельское хозяйство – основа продовольственной безопасности экономической стабильности и развития нашей страны, поэтому государство регулярно разрабатывает, внедряет и реализует актуальные меры поддержки агробизнеса. Государственная поддержка, предоставляемая сельхозтоваропроизводителям необходима для стимулирования их деятельности, повышения производительности и конкурентоспособности.

Ключевые слова

Государственная поддержка, субсидии, продовольственная безопасность, сельское хозяйство, сельхозтоваропроизводители.

Государственная поддержка АПК – это организационно экономический механизм, который помогает обеспечить стабильность и развитие сельского хозяйства, в частности сельхозтоваропроизводителям повышать производительность и качество продукции, а также увеличивать объемы производства без потери качества. Одним из наиболее значимых видов государственной мощи являются субсидии.

Субсидии имеют долгую историю и возникли как инструмент экономической политики для поддержки различных секторов экономики. Первые формы субсидий можно проследить в древних цивилизациях, где правительства поддерживали сельское хозяйство, например, путем предоставления ресурсов или налоговых льгот. В средние века, в Европе феодальная система включала элементы субсидирования, когда правители обеспечивали крестьян защитой и ресурсами в обмен на часть урожая. Позже, в 18-19 века с развитием промышленной революции государства начали активно вмешиваться в экономику, предоставляя субсидии для развития промышленности, инфраструктуры и транспорта. В 20 веке после Великой

депрессии многие страны начали использовать субсидии для стимулирования экономики и поддержки бедных слоев населения. В послевоенные годы субсидии стали важным инструментом в аграрной политике, особенно в США и Европе [2]. Сегодня субсидии применяются в различных сферах – от сельского хозяйства до энергетики и здравоохранения. Они служат для поддержки инноваций, защиты окружающей среды и обеспечения социальной справедливости. Таким образом, субсидии эволюционировали от простых форм поддержки к сложным системам, охватывающим множество аспектов экономики и социальной политики.

Законодательство постоянно развивается по пути увеличения видов бюджетного субсидирования, предусматривая возможность их предоставления для решения различных задач организациям различной организационно-правовой формы, а также физическим лицам. Физическим лицам субсидии могут предоставляться как субъектам экономической деятельности для возмещения затрат, связанных с производством товаров, работ, услуг, так и субсидий, не связанных с производственной деятельностью. Также можно выделить субсидирование коммерческих организаций – производителей товаров, работ, услуг, и некоммерческих организаций.

Субсидии могут получать бюджетные и автономные учреждения. Бюджетным и автономным учреждениям субсидии выделяются в целях финансирования оказания государственных (муниципальных) услуг в целях обеспечения реализации полномочий соответственно органов государственной власти (местного самоуправления) в сферах науки, образования, здравоохранения, культуры, социальной защиты, а также субсидии предоставляются на иные цели. Иным негосударственным некоммерческим организациям также могут предоставляться различные виды субсидий: на оказание государственных (муниципальных) услуг, для поддержки некоммерческой деятельности, связанной с реализацией социальных проектов, в качестве имущественного взноса в уставный капитал государственных корпораций и государственных компаний.

Обеспечение продовольственной безопасности на данный момент времени является одной из основных задач государства, поэтому сельхозтоваропроизводителям оказывается большая поддержка. Однако для ее получения необходимо выполнять ряд условий, одно из которых является наличие необходимого направления и повышение показателей производства. Государственная поддержка агропромышленного комплекса осуществляется в рамках Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, утвержденной Постановлением Правительства Российской

Федерации от 14.07.2012 № 717 [5], а также в рамках федерального проекта «Акселерация субъектов малого и среднего предпринимательства» национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» [6].

Таким образом, схема движения бюджетных средств на федеральном и региональном уровне в рамках государственной поддержки сельхозтоваропроизводителей выглядит так (рис. 1) [3]:

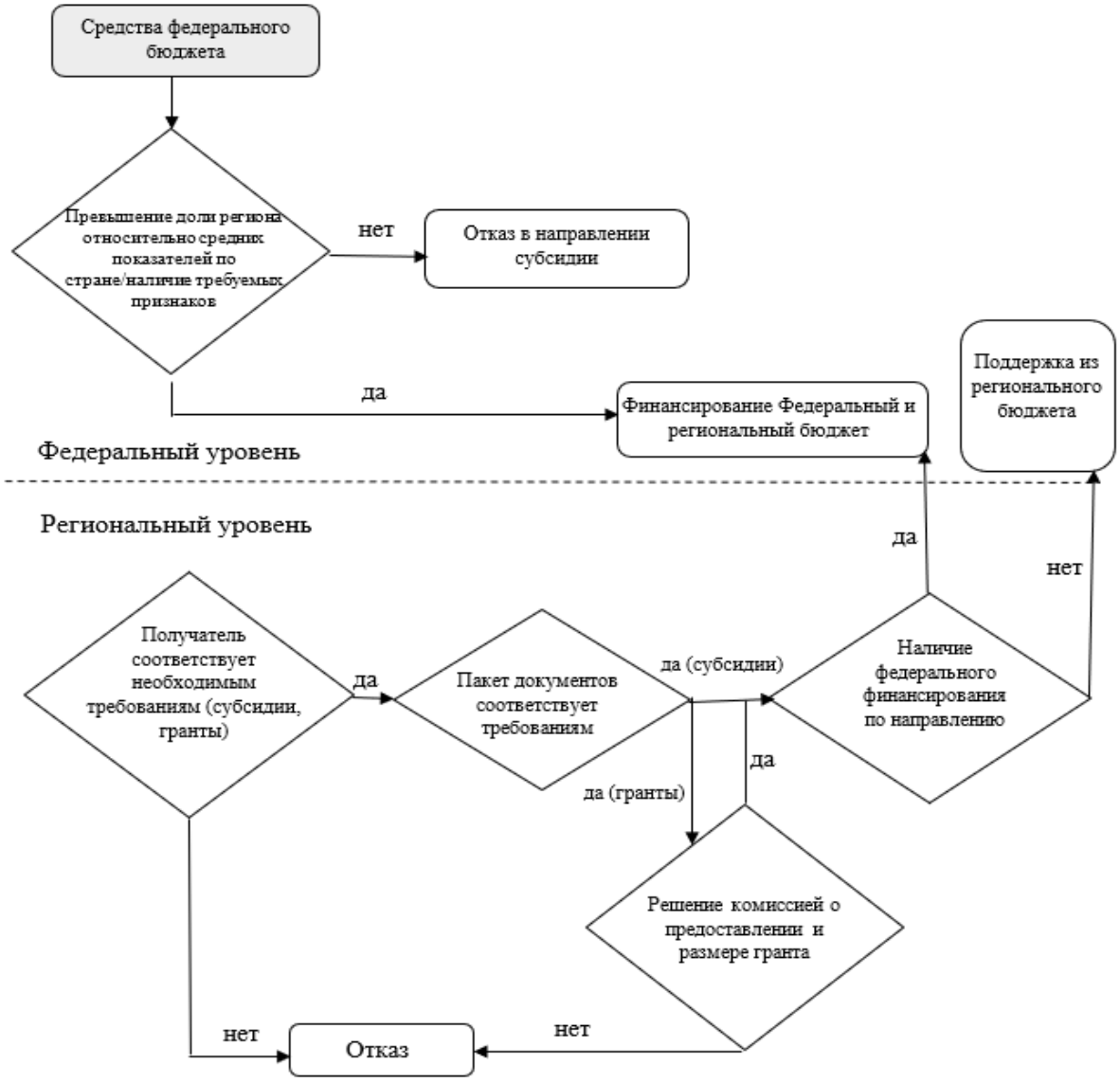

Рис. 1. Схема движения бюджетных средств на федеральном и региональном уровне в рамках государственной поддержки

Таким образом, после прохождения всех этапов с организацией заключается соглашение и поступают средства на расчетный счет. Благодаря схемам движения бюджетных средств, намного легче понять процедуру предоставления государственной поддержки сельхозтоваропроизводителям.

Также необходимо обратить внимание на адресные меры государственной поддержки аграрного бизнеса. Чтобы воспользоваться каждой из мер, нужно в срок, определенный Министерством сельского хозяйства Российской Федерации или региональным органом управления АПК, подать заявку по установленной форме на определенное направление господдержки.

Основными видами господдержки предприятий агропромышленного комплекса являются [1,4]:

1. Субвенции – бюджетные средства, предоставляемые бюджетной системой Российской Федерации или юридическими лицами разных уровней на конкретные цели расходов на накопительной и безвозвратной основе.

2. Субсидии – это вид финансовой поддержки лицам, соответствующим требованиям и выполнившим условия предоставления поддержки на безвозмездной основе. Как правило, субсидии предоставляются на опоре-деленные цели и могут быть прямыми косвенными:

– прямые – предоставляются напрямую получателю

– косвенные – даются с целью предоставления льготных условий получателю, но не напрямую, а через объединение сельскохозяйственных товаропроизводителей (сельскохозяйственные кооперативы), либо организация с целью вступления установленных льгот лизинговые компании.

3. Налоговые преференции – скидки при налогообложении, которые предоставляются физическим и юридическим лицам для снижения налоговой нагрузки и стимулирования бизнеса.

4. Гранты – это финансовая модель дарственной поддержки, можно использовать только в соответствии с целью его выдачи, Гранты, как субсидии, выдаются на безвозмездной основе, и для их получения важно соответствовать требованиям. Но есть и отличительные особенности: гранты выдаются на конкурсной основе, а также предприятию для получения гранта важно предоставить план эффективного и целесообразного использования полученных за счет гранта денежных средств.

5. Бюджетные кредиты – это форма финансирования бюджетных расходов, которая может быть предоставлена юридическим лицам на условиях возвратности.

6. ЕСХН – единый сельскохозяйственный налог, уплачивается производителями сельскохозяйственных товаров при добровольном переходе.

7. Консультационная поддержка - представляет собой помощь, которую вы можете получить от экспертов отрасли, в том числе на безвозмездной основе. В нашей стране есть большое число организаций, подведомственных государственным органам власти, где каждый предприниматель может проконсультироваться по всем направлениям деятельности.

К таким организациям относятся центры «Мой бизнес», функционирующие в регионах страны, где предпринимателям оказываются консультационные, образовательные и маркетинговые услуги. За отраслевыми консультациям фермеры могут обратиться в региональные органы управления агропромышленным комплексом и курируемые ими организации по профилю.

8. Имущественные преференции позволяют предпринимателям на бесплатной основе или по сниженной стоимости получить доступ к имуществу, необходимому им для работы. Имущество это может быть предоставлено в аренду, в пользование или в собственность.

9. Лизинг, страхование на льготных условиях. Использование финансовых инструментов на льготной основе представляет собой скидки на направления, повышающие эффективность деятельности предпринимателя. Государство частично покрывает расходы компаний, предоставляющих услуги, средствами из бюджета – в форме целевых отчислений. Частично их можно назвать косвенными субсидиями.

Для поддержки агротуризма в приоритетном порядке будут рассматриваться также комплексные проекты, представляющие из себя кластерную модель развития или конкретно взятый туристический маршрут. Помимо финансовых мер поддержки, банки помогают фермерам развиваться на основе специальных инструментов, консультационных и образовательных мероприятий, маркетинговой поддержки.

Механизм государственного регулирования должен способствовать устойчивому развитию регионального сельского хозяйства и в целом агропромышленного комплекса. Развитие сельского хозяйства и рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия видится в повышении конкурентоспособности российской сельскохозяйственной продукции на внутреннем и внешнем рынках.

Таким образом, поддерживая сельское хозяйство, государство дает возможность национальному продукту быть конкурентоспособным. В условиях импортозамещения возрастает спрос на продукцию сельскохозяйственной отрасли, так как она отвечает высоким требованиям качества, аналоги которой попали под санкции, однако для реализации стратегии требуется своевременная поддержка. Государство должно обеспечить сельскохозяйственных производителей необходимым объемом поддержки для реализации программы.

Список использованной литературы

1. Иванюшина П. Е. Субсидирование как основной инструмент государственной поддержки предприятий агропромышленного комплекса / П. Е. Иванюшина, О. С. Горбунова // Молодежь и наука: сборник статей

студентов, молодых ученых и преподавателей в рамках I этапа конкурса Министерства сельского хозяйства РФ на лучшую научную работу, Екатеринбург, 23–24 марта 2023 года. Екатеринбург: Уральский государственный аграрный университет, 2023. С. 54-60. EDN ASIISP.

2. Асадуллин Н. М. Государственное регулирование и поддержка сельского хозяйства Российской Федерации / Н. М. Асадуллин, Р. Р. Латыпов // Развитие бухгалтерского учета и аудита в условиях цифровой экономики: Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции, Казань, 23 апреля 2024 года. Казань: Казанский государственный аграрный университет, 2024. С. 26-36. EDN KRRJKI.

3. Курбатова С. В. Субсидии в системе форм расходов бюджета: проблемы правового регулирования: дисс. … канд. юрид. наук. СПб., 2016.

4. Постановление Правительства Свердловской области от 15.02.2017 № 76-ПП (с изм. и доп. от 31 октября 2017 г.) «Об утверждении Порядка предоставления субсидий на содействие достижению целевых показателей реализации региональных программ развития агропромышленного комплекса, внесении изменений в Постановление Правительства Свердловской области от 29.01.2013 № 110-ПП и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Свердловской области».

5. Постановление Правительства РФ от 14 июля 2012 г. № 717 «О Государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия» (с изменениями и дополнениями от 25 декабря 2024г.)

6. Министерство экономического развития Российской Федерации. Акселерация субъектов МСП. URL: https://economy.gov.ru/material/directions/nacionalnyy_proekt_maloe_i_srednee_predprinimatelstvo_i_podderzhka_individualnoy_predprinimatelskoy_iniciativy/akseleraciya_subektov_msp/.

УДК 331.108

А. В. Карпова
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

А. В. Ручкин
кандидат социологических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

HR-АНАЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация

Современные компании нуждаются в точном управлении персоналом из-за конкуренции, цифровизации и новых требований сотрудников. HR-аналитика помогает принимать обоснованные решения, оптимизировать подбор, мотивацию и удержание персонала, прогнозировать текучесть. В статье рассмотрены методы HR-аналитики, её влияние на управление и примеры успешного внедрения.

Ключевые слова

HR-аналитика, управление персоналом, цифровизация, кадровая стратегия, People Analytics, прогнозирование текучести, автоматизация.

Современные организации работают в условиях высокой неопределённости, вызванной глобальными экономическими изменениями, технологическими инновациями и цифровизацией бизнес-процессов. В такой ситуации управление персоналом приобретает стратегическое значение, поскольку человеческий капитал становится ключевым ресурсом, определяющим конкурентоспособность компаний [2].

Ранее HR-службы выполняли преимущественно административные функции, связанные с подбором, адаптацией и обучением сотрудников. Сегодня управление персоналом основывается на глубоком анализе данных и прогнозировании кадровых тенденций [3]. Традиционные методы уже не обеспечивают необходимой гибкости и точности в принятии решений. В связи с этим HR-аналитика (People Analytics) приобретает всё большее значение, поскольку позволяет использовать объективные данные для оптимизации кадровых процессов и повышения эффективности сотрудников [4].

HR-аналитика представляет собой систему сбора, обработки и анализа данных о персонале, направленную на повышение продуктивности и снижение рисков, связанных с текучестью кадров [1]. Она позволяет не только оценивать

текущие HR-показатели, но и прогнозировать будущие тенденции, разрабатывать персонализированные стратегии развития сотрудников и адаптировать кадровую политику к изменяющимся условиям рынка [5].

Актуальность исследования обусловлена необходимостью повышения эффективности управления персоналом в условиях цифровой трансформации [2]. Основная цель данной работы – проанализировать роль HR-аналитики в управлении персоналом, рассмотреть её ключевые методы и технологии, а также определить перспективы дальнейшего развития.

HR-аналитика охватывает широкий спектр методов сбора, обработки и интерпретации данных о сотрудниках. В отличие от традиционных подходов, основанных на субъективных оценках и интуитивных решениях, аналитика кадровых данных опирается на объективные показатели, что позволяет принимать более точные и обоснованные кадровые решения [4].

Основные задачи HR-аналитики включают прогнозирование текучести кадров, выявление факторов, влияющих на вовлечённость сотрудников, оптимизацию процессов подбора и адаптации персонала, анализ продуктивности сотрудников и команд, а также разработку персонализированных программ обучения и карьерного роста [5].

HR-аналитика охватывает данные о карьерных траекториях сотрудников, уровне заработной платы и премиальных выплат, результатах профессиональной оценки, производительности труда, удовлетворённости работой, а также социальном взаимодействии внутри организации [2].

Использование HR-аналитики дает компаниям возможность не только оптимизировать управление персоналом, но и сформировать благоприятную рабочую среду, укрепить корпоративные ценности и повысить степень удовлетворенности сотрудников. В результате этого возрастает их вовлеченность в рабочие процессы, что положительно отражается на продуктивности [1].

Современные организации применяют различные подходы к анализу данных для усовершенствования HR-стратегий. Описательная аналитика предназначена для изучения текущих показателей в сфере управления персоналом, включая уровень текучести, степень удовлетворенности рабочими условиями и эффективность мотивационных программ [3]. Прогностическая аналитика, в свою очередь, базируется на статистических методах и алгоритмах машинного обучения, позволяя предугадывать кадровые изменения. К примеру, она выявляет сотрудников с высокой вероятностью увольнения, анализирует причины текучести и предлагает пути их минимизации [4]. Рекомендательная аналитика разрабатывает индивидуальные HR-решения на основе полученных данных и прогнозов, например, персонализированные планы карьерного роста,

оптимизацию системы мотивации и совершенствование корпоративной политики [5].

В числе ключевых технологий, применяемых в HR-аналитике, можно выделить платформы для управления талантами (Talent Management Systems), системы People Analytics, решения на основе искусственного интеллекта и машинного обучения, а также HR-дэшборды. Последние позволяют в реальном времени отслеживать важнейшие кадровые показатели и оперативно реагировать на изменения в организации [2].

Одним из значимых направлений применения HR-аналитики является прогнозирование текучести персонала. Благодаря анализу данных о работниках компании могут выявлять основные причины увольнений и разрабатывать эффективные механизмы их предотвращения [1].

Кроме того, HR-аналитика способствует совершенствованию процессов найма и адаптации сотрудников. Современные аналитические инструменты позволяют не только оценивать профессиональные компетенции кандидатов, но и определять их соответствие корпоративной культуре, тем самым снижая вероятность неверных кадровых решений и повышая эффективность подбора персонала [3].

Анализ вовлеченности сотрудников – еще одна значимая сфера использования HR-аналитики. Опросы, мониторинг внутренних коммуникаций и анализ удовлетворенности помогают выявлять проблемные аспекты работы и разрабатывать меры по их устранению [4].

Дополнительно HR-аналитика широко применяется для оценки эффективности корпоративных программ обучения и развития. Исследование данных о прохождении курсов, степени освоения материалов и их влиянии на производительность позволяет разрабатывать персонализированные стратегии повышения квалификации сотрудников [5].

Многие ведущие компании уже успешно внедрили HR-аналитику в свою деятельность. Например, Google реализовала проект Project Oxygen, направленный на выявление факторов, влияющих на эффективность руководителей, что позволило скорректировать кадровую стратегию [2]. В Microsoft активно применяют People Analytics для анализа командной работы, что способствует росту продуктивности сотрудников [2]. В свою очередь, General Electric использует HR-аналитику для прогнозирования увольнений и формирования персонализированных карьерных маршрутов, что помогает повысить мотивацию работников и сократить уровень текучести кадров [2].

HR-аналитика становится неотъемлемой частью стратегического управления персоналом в современных организациях. Она позволяет разрабатывать более точные кадровые стратегии, прогнозировать риски

текучести, повышать вовлечённость сотрудников и оптимизировать процессы обучения и мотивации [1].

В будущем роль HR-аналитики будет только возрастать. Развитие технологий искусственного интеллекта и машинного обучения позволит компаниям обрабатывать ещё бóльшие массивы данных, делать более точные прогнозы и принимать обоснованные решения для повышения эффективности управления персоналом [4].

Компании, которые активно используют HR-аналитику, получают значительное конкурентное преимущество, поскольку могут более эффективно управлять человеческими ресурсами и адаптироваться к изменяющимся условиям рынка [5].

Список использованной литературы

1. Торшина Д. Е. HR-аналитика как условие принятия эффективных управленческих решений в системе дополнительного образования // Молодой ученый. 2020. № 11 (301). С. 188-193. URL: https://moluch.ru/archive/301/68058/ (дата обращения: 07.03.2025).

2. Прозоровская К. А. HR-аналитика и анализ больших данных в системе управления персоналом: монография. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2023. 116 с.

3. Решетникова А. А. Аналитика в управлении персоналом // Вестник магистратуры. 2017. № 1-3 (64). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/analitika-v-upravlenii-personalom (дата обращения: 07.03.2025).

4. Максимова К. А. Применение HR-аналитики для принятия эффективных управленческих решений // Телескоп. 2021. № 4. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-hr-analitiki-dlya-prinyatiya-effektivnyh-upravlencheskih-resheniy (дата обращения: 07.03.2025).

5. Амиров И. Ф. Преобразование бизнеса через HR-аналитику персонала: как использовать данные для оптимизации решений в управлении людьми // Экономика и бизнес: теория и практика. 2023. № 5-1 (99). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/preobrazovanie-biznesa-cherez-hr-analitiku-personala-kak-ispolzovat-dannye-dlya-optimizatsii-resheniy-v-upravlenii-lyudmi (дата обращения: 07.03.2025).

УДК: 005.95/.96

А. В. Карпова
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

А. В. Ручкин
кандидат социологических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ И ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация

Актуальность исследования обусловлена возрастающей ролью человеческого капитала в условиях цифровизации и глобализации. Управление персоналом становится ключевым фактором конкурентоспособности организаций. Цель работы – выявить эффективные методы и подходы управления персоналом и предложить пути их совершенствования. Использованы методы анализа научной литературы, сравнительный и системный подходы. В результате исследования определены основные тенденции развития управления персоналом и предложены рекомендации по его совершенствованию. Выводы подчёркивают необходимость адаптации кадровых стратегий к новым экономическим и технологическим вызовам.

Ключевые слова

Управление персоналом, кадровая политика, цифровизация, мотивация, эффективность, HR-аналитика, организация.

Современные организации функционируют в условиях постоянных изменений, обусловленных технологическими инновациями, изменением экономических условий и усилением конкуренции. В таких обстоятельствах управление персоналом приобретает стратегическое значение, поскольку именно человеческий капитал является основным ресурсом организации. Эффективная кадровая политика позволяет не только повышать производительность труда, но и формировать корпоративную культуру, способствующую инновационному развитию. В данной статье рассматриваются современные подходы к управлению персоналом, проблемы, с которыми сталкиваются организации, и возможные пути их решения.

Традиционные методы управления персоналом включают административные, экономические и социально-психологические инструменты. Однако в современных условиях эти методы дополняются новыми стратегиями,

направленными на повышение гибкости организации. Например, внедрение принципов agile-менеджмента позволяет компаниям быстрее адаптироваться к изменениям. С точки зрения организации это оправдано, но каково влияние на персонал? Гибкость в управлении персоналом может приводить как к позитивным, так и к негативным последствиям. С одной стороны, сотрудники получают больше автономии и возможностей для самореализации. С другой стороны, такие изменения могут вызывать стресс из-за высокой динамичности рабочих процессов и необходимости постоянно адаптироваться. Использование кросс-функциональных команд даёт возможность более эффективно распределять ресурсы и оперативно реагировать на возникающие задачи. Компании, внедряющие гибкие системы управления, получают преимущество за счёт способности оперативно трансформировать рабочие процессы в ответ на рыночные вызовы [1].

В то же время гибкие системы управления требуют от сотрудников высокой вовлечённости и профессионализма. В таких условиях компании начинают уделять больше внимания управлению талантами, поскольку именно квалифицированные специалисты становятся ключевым фактором успешной адаптации к изменениям.

Кроме того, концепция управления талантами становится всё более востребованной. В отличие от традиционного кадрового администрирования, управление талантами фокусируется на долгосрочном развитии сотрудников и выявлении наиболее перспективных специалистов. Компании внедряют индивидуальные программы карьерного роста, ориентированные на развитие ключевых навыков и компетенций. Такие программы включают наставничество, коучинг, возможности переквалификации и постоянное обучение, что способствует развитию инновационного потенциала сотрудников [2].

Внедрение управления талантами имеет как преимущества, так и недостатки. С одной стороны, такие программы повышают уровень компетенций сотрудников, способствуют их мотивации и удержанию в компании. Компании получают более лояльных и профессионально подготовленных специалистов, что увеличивает их конкурентоспособность. С другой стороны, реализация таких программ требует значительных инвестиций, а эффект от них проявляется не сразу. Однако долгосрочная выгода, связанная с повышением производительности и снижением текучести кадров, зачастую оправдывает затраты.

Важную роль играет внедрение цифровых платформ для внутреннего обучения. Так, корпоративные университеты и системы дистанционного обучения помогают сотрудникам осваивать новые технологии и повышать квалификацию без отрыва от работы. Современные онлайн-обучающие

платформы позволяют персонализировать обучение, адаптируя его к индивидуальным потребностям и целям сотрудников. Это способствует не только повышению квалификации, но и формированию устойчивых профессиональных компетенций в условиях стремительно меняющегося рынка труда [3]. Хотя обучение возможно и на внешних платформах, компании часто делают выбор в пользу внутренних систем. Это связано с несколькими факторами. Во-первых, внутренние платформы позволяют передавать корпоративные специализированные знания, которые недоступны на открытых образовательных ресурсах. Во-вторых, они обеспечивают повышенный уровень конфиденциальности, особенно если обучение связано с уникальными технологиями или стратегиями компании. В-третьих, такие платформы позволяют оперативно распространять актуальную информацию, быстрее адаптируя сотрудников к изменениям внутри организации. Кроме того, персонализированные программы обучения лучше соответствуют внутренним требованиям компании и её стратегическим целям.

Помимо перечисленных методов, значительное внимание уделяется развитию корпоративной культуры. Исследования показывают, что уровень вовлечённости сотрудников напрямую влияет на производительность организации. В компаниях с высокой корпоративной вовлечённостью сотрудники проявляют инициативность, реже покидают свои должности и работают с большей отдачей. Создание благоприятной корпоративной среды, поощрение командной работы и развитие системы внутренних коммуникаций помогают достигать высоких результатов [4].

Применение HR-аналитики также становится важным элементом стратегического управления персоналом. Например, использование систем People Analytics позволяет прогнозировать текучесть кадров, анализировать причины увольнений и разрабатывать стратегии удержания сотрудников. Согласно исследованиям, компании, активно использующие HR-аналитику, снижают уровень текучести кадров на 20–30% и повышают удовлетворённость сотрудников условиями труда. Аналитика помогает оптимизировать расходы на персонал, выявлять потенциальных лидеров и строить прогнозные модели карьерного развития. Однако текучесть кадров не всегда является негативным фактором. В некоторых случаях она помогает обновлять персонал, привлекать более квалифицированных специалистов и стимулировать конкуренцию среди сотрудников. Например, в компании General Electric по итогам года составляется рейтинг сотрудников, и нижние 10% увольняются, что создаёт «запланированную текучесть». Такой подход направлен на поддержание высокого уровня эффективности и мотивации внутри коллектива. Кроме того,

контролируемая текучесть позволяет адаптировать команду к изменяющимся стратегическим целям компании.

Различные HR-практики оказывают значительное влияние на ключевые показатели эффективности компании. Например, внедрение цифровых HRM-систем способствует росту производительности сотрудников и помогает снизить текучесть кадров за счёт автоматизации процессов и повышения прозрачности управления персоналом.

Гибкие формы занятости положительно сказываются на вовлечённости сотрудников, так как предоставляют больше возможностей для балансировки работы и личной жизни. При этом такие меры могут частично сократить текучесть кадров, особенно среди квалифицированных специалистов.

Программы корпоративного обучения оказывают одно из самых сильных воздействий на эффективность организации, поскольку способствуют профессиональному росту сотрудников, повышают их мотивацию и укрепляют лояльность к компании. Поддержание и развитие корпоративной культуры также играет важную роль в формировании устойчивого кадрового состава, снижении текучести и повышении командной сплочённости.

Дополнительную пользу приносит использование HR-аналитики. Этот инструмент помогает выявлять ключевые закономерности в управлении персоналом, прогнозировать возможные увольнения и разрабатывать стратегии по их снижению. Компании, активно применяющие аналитические методы, отмечают улучшение кадровой стабильности и более эффективное распределение ресурсов.

Развитие корпоративной культуры оказывает наибольшее влияние на вовлечённость персонала, что, в свою очередь, способствует росту продуктивности и снижению текучести кадров. В дополнение к этому, гибкость трудовых отношений, гибридные форматы работы и цифровизация HR-процессов играют решающую роль в формировании успешной стратегии управления человеческим капиталом.

Таким образом, управление персоналом в современных условиях требует сочетания традиционных и инновационных методов. Использование цифровых решений, развитие корпоративной культуры и индивидуальные программы мотивации позволяют организациям повышать производительность труда и снижать риски, связанные с текучестью кадров. Новые подходы к HR-стратегии помогают компаниям не только удерживать лучшие таланты, но и формировать сильную внутреннюю корпоративную среду.

В будущем ожидается дальнейшая интеграция искусственного интеллекта в HR-процессы. Анализ данных показывает, что внедрение алгоритмов машинного обучения позволяет обрабатывать в 5 раз больше резюме по сравнению с ручной

оценкой, прогнозировать успешность сотрудников с точностью до 68% и выявлять потенциальные зоны риска. Инструменты автоматизации процессов рекрутинга позволяют сократить время поиска и адаптации новых сотрудников на 22%, повышая качество подбора персонала на 15%.

Кроме того, растущая популярность ESG-подхода (Environmental, Social, Governance) делает управление персоналом важным элементом устойчивого развития компании. Организации всё чаще внедряют программы социальной ответственности, ориентированные на развитие сотрудников, обеспечение комфортных условий труда и поддержку благополучия персонала. В этом контексте компании стремятся к созданию инклюзивной корпоративной среды, развитию программ поощрения равноправия и внедрению принципов экологической устойчивости [5].

В условиях глобальных изменений, цифровизации экономики и роста конкурентной борьбы организации вынуждены пересматривать подходы к управлению персоналом. Внедрение инновационных HR-стратегий, развитие лидерских качеств у сотрудников и построение прозрачной системы карьерного роста становятся ключевыми факторами успеха современных компаний. Организации, которые оперативно адаптируются к этим вызовам, получают конкурентное преимущество и создают условия для устойчивого развития.

Список использованной литературы

1. Козак Н. Н. Управление персоналом: справочник для руководителя. 2016. URL: https://mybook.ru/author/n-kozak/upravlenie-personalom-3/read/.

2. Управление персоналом организации: учебник / ред. Н. А. Александрова. Екатеринбург: Изд-во УрГАУ, 2017. 225 с. URL: https://usau.editorum.ru/upload/c04628ec614922653506891937 6e82f2/files/740a059caba21bd6d1100abde1c539b3.pdf.

3. Абдуллаева Н. Э., Игумнов О. А. Основные подходы к управлению персоналом организации // Экономика и социум. 2019. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-podhody-k-upravleniyu-personalom-organizatsii.

4. Адуев Р. А., Рамазанова А. О. Современные методы управления персоналом организации // УЭПС: управление, экономика, политика, социология. 2021. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-metody-upravleniya-personalom-organizatsii.

5. Росстат. Труд и занятость в России – 2024: стат. сб. М.: Росстат, 2024. 250 с. URL: https://rosstat.gov.ru.

УДК 342.9

М. А Квашнина
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Н. Н. Симачкова
кандидат исторических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Л. Н. Петрова
старший преподаватель,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ К НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМ

Аннотация

В данной статье анализируются особенности применения административной ответственности по отношению к несовершеннолетним лицам в контексте действующего законодательства Российской Федерации. Рассмотрены особенности психофизиологических характеристик подростков, роль семьи и школы в профилактике правонарушений, возрастные критерии привлечения к ответственности, особенности процедуры и наказания для несовершеннолетних, а также перспективы развития системы административной ответственности.

Ключевые слова

Административная ответственность, несовершеннолетние, профилактика правонарушений, кодекс об административных правонарушениях, особенности психофизиологического развития.

Административная ответственность является одним из важных аспектов правовой системы, она регулирует поведение граждан и обеспечивает соблюдение законов. Законодательство Российской Федерации устанавливает минимальный возраст наступления ответственности - шестнадцать лет. Важно понимать, что несовершеннолетние имеют определенные ограничения и особенности, которые необходимо учитывать при применении административной ответственности.

Согласно статье 2.1 КоАП, административным правонарушением является противоправное, виновное действие или бездействие физического или

юридического лица, за которое настоящим Кодексом или законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответственность[2].

Несовершеннолетние лица, согласно действующему законодательству, могут быть привлечены к административной ответственности за совершение правонарушений. Однако процедура наказания несовершеннолетних лиц имеет свои особенности. Рассмотрение дел осуществляется с учетом психологических особенностей, возраста и специфики правонарушений.

Учитывая увеличивающееся количество правонарушений, которые совершают несовершеннолетние, целесообразно урегулировать особенности административной ответственности. Необходимо предусмотреть специфичность назначения наказаний несовершеннолетним и случаи освобождения их от наказаний. При всем этом требуется учитывать условия проживания и воспитания, уровень их психического развития, а также влияние на несовершеннолетних взрослых лиц.

В соответствии со статьей 2.3 кодекса об административных правонарушениях, лицо, достигшее возраста 16 лет и совершившие административное правонарушение подлежит административной ответственности [1]. Ответственность за административное правонарушение, совершенное несовершеннолетними в возрасте от 14 до 16 лет, несут родители или иные законные представители (опекуны, попечители) [3].

Привлечение несовершеннолетних к административной ответственности имеет следующие особенности:

1. Статья 23.2. КоАП, говорит о том, что административные правонарушения, совершенные несовершеннолетними, рассматриваются только комиссией по делам несовершеннолетним и защите их прав [1].
2. Кодекс Российской Федерации не предусматривает для лиц, достигших шестнадцати лет, но не достигших 18 лет, специальных видов административных наказаний.
3. Административный штраф взыскивается с родителей, если несовершеннолетний не имеет собственного заработка.
4. Совершение административного правонарушения лицом, не достигшего совершеннолетия является смягчающим обстоятельством.
5. Комиссия по делам несовершеннолетних, с учетом обстоятельств дела и учетом психологических особенностей имеет право освободить лицо от административной ответственности.

Таким образом, система административных правонарушений несовершеннолетних имеет ряд особенностей, обусловленных правовым

статусом и социальным положением. Она требует постоянного обновления и совершенствования, а также индивидуального подхода.

Основные виды административных правонарушений несовершеннолетних разнятся в зависимости от возраста и характеристик каждого конкретного случая.

1. Нарушение правил дорожного движения.
2. Распитие спиртосодержащей и алкогольной продукции в общественных местах.
3. Для представителей мужского пола предусмотрены специальные составы административных правонарушений. Это неисполнение обязанностей по воинскому учету, уклонение от медицинского обследования, умышленные порча или утрата документов воинского учета.
4. Употребление никотиносодержащей продукции.

Освобождение несовершеннолетних от административного наказания не должно исключать проведения в отношении них индивидуальной профилактической работы, предусмотренной законодательством Российской Федерации о профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.

Таким образом, понимание этих основных видов поможет органам опеки и педагогам более эффективно контролировать и воспитывать несовершеннолетних, сосредотачиваясь на их основных проблемах и потребностях.

При применении административной ответственности к несовершеннолетним особое внимание уделяется мерами административного воздействия. В отличие от взрослых, несовершеннолетние могут быть подвергнуты таким мерам:

1) административное наказание;
2) обучение;
3) социальная адаптация;
4) исправительные работы.

Цель данных мер заключается в помощи ребенку в понимании своих действий и привитии навыков социального поведения. Так же не маловажно учитывать возрастные особенности и индивидуальные потребности каждого, чтобы обеспечить эффективное воздействие и предотвратить повторные правонарушения.

Из 10 видов административных наказаний, которые указаны в КоАП, к несовершеннолетним в большинстве случаев применяются только два – это предупреждение и административный штраф. Однако, штраф может назначаться

как мера наказания, при наличии у несовершеннолетнего самостоятельного заработка [2].

Система административной ответственности для несовершеннолетних находится на стадии постоянного развития и усовершенствования. Поэтому необходимо усовершенствовать процесс назначения наказания с учетом возрастных и психологических особенностей. Необходимо создать более гибкую и индивидуальную систему ответственности, ориентированную на коррекцию поведения и развития социальных навыков, может способствовать к формированию позитивной жизненной траектории у молодежи

Список использованной литературы

1. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 03.02.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2025).

2. Прокуратура Оренбургской Области. URL: https://epp.genproc.gov.ru/ru/web/proc_56/activity/legal-education/explain?item=64444007.

3. Ответственность несовершеннолетних за административные правонарушения; с. 300. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/otvetstvennost-nesovershennoletnih-za-administrativnye-pravonarusheniya/viewer.

УДК 338.48

Е. Е. Князева
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

А. В. Фетисова
старший преподаватель,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ АГРОТУРИЗМА В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация

Актуальность темы статьи обусловлена тем, что на развитие внутреннего туризма оказали большое влияние вводимые санкции, спровоцировав увеличение интереса людей к экологически чистому отдыху и туризму в своем регионе. Многие предпочитают проводить время на природе, вдали от города, а также появляется желание более подробно изучить процессы производства натуральных продуктов. Все это привело к такому виду туризма, как агротуризм. Такой вид туризма способствует и экономическому развитию сельских территорий, что позволяет получать дополнительную прибыль и сохранять культурное наследие.

Ключевые слова

Туризм, агротуризм, доход, объект, наследие.

Сельский туризм (агротуризм) – один из секторов туристской индустрии, который ориентирован на использование культурно-исторических, природных и других ресурсов сельской местности, а также ее особенностей для создания комплексного туристского продукта. В таком формате туристы ведут сельский образ жизни, знакомятся с местной культурой и обычаями, и участвуют в традиционном сельском труде.

Существуют различные виды агротуризма, хотя и агротуризм является также одним из видов туризма. Это сельский туризм, экотуризм, этнотуризм, кулинарный туризм, геотуризм и загородный отдых [2].

- сельский туризм – считается одним из дополнительных видов деятельности для семьи.
- экотуризм – данный термин подразумевает путешествие по природным местам, что, в свою очередь, содействует охране природы и способствует просвещению туристов, а также ведет к улучшению благосостояния местного населения.

• этнотуризм – может быть как внутренним, так и внешним. Внутренний этнотуризм включает в себя посещение отдаленных деревень, где идет знакомство с особенностями сельских жителей (например, быт, культура и т.д.). внешний этнотуризм относится к посещению тех мест, где родился человек или его родственники. Другое название – ностальгический туризм.

• кулинарный туризм – по-другому называется гастрономический. Здесь предполагается приготовление различных блюд по рецептам, которые находятся в определенной местности. Не менее важно, чтобы готовились они также из тех продуктов, которые находятся там же.

• геотуризм – в различных источниках отмечался как один из самых сложных видов агротуризма. Включает в себя достопримечательности, которые относятся к неживой природе (горы, реки, озера и т.д.). Здесь можно совместить как активный, так и пассивный отдых.

• загородный отдых – очень популярен среди людей, которые желают отдохнуть от городской суеты.

Свердловская область обладает богатым историко - культурным наследием [4]. На ее территории насчитывается около 500 памятников природы (ландшафтные, гидрологические и т.д.).

Относительно новым и перспективным направлением является сельский туризм. Важность такого вида определяется его возможностями стать источником дополнительного, и, возможно, даже основным доходом для сельского населения.

Вообще, одним из приоритетных направлений туризма в Свердловской области является минералогический туризм. Например, Музей золота г. Березовский.

В рамках федерального проекта «Развитие сельского хозяйства» Министерством сельского хозяйства России проводился конкурсный отбор. Предоставлялись проекты развития сельского туризма в целях получения средств за счет гранта «Агротуризм» в 2024 году [1].

Поступило большое количество заявок, в результате которого три проекта развития сельского туризма Свердловской области попали в число победителей конкурса. Это экокомплекс «Уральская пчёлка» КФХ Каркачева Т. А., проект «Агротуристическая специализированная ферма «Черёмухово» ИП ГКФХ Кульбердинов Н. Р. и проект «Рыбалка глэмп и кэмп» КФХ Куприянов С. А.

Инфотур «Золотая роса» – одна из первых поездок, которая посвящена развитию агротуризма в Свердловской области [5]. Здесь участникам предлагалось посетить множество различных мест: страусиная ферма, дегустирование меда и многое другое. Помимо этого, на сегодняшний день реализуется несколько проектов в сфере агротуризма. Это, например, село

Акинфиево при поддержке Нижнесалдинского музея истории. Успешно реализуется и проект «Уральская старина – село Коптелово».

Вообще, одними из важных объектов сельского туризма в Свердловской области считаются [3]:

1. ГБУК Нижнесинячихинский музей-заповедник деревянного зодчества и народного искусства им. И.Д. Самойлова. Этот музей находится в старинном поле под открытым небом, который был открыт в 1978 году по инициативе И.Д. Самойлова. А уже в 1995 году был включен в перечень объектов исторического и культурного наследия федерального значения;

2. Изба бабы Кати. Ее так назвали по имени последней хозяйки этого дома – Екатерины Тимофеевны Калининой. От него так и веет историей, ведь внутри практически без изменений сохранился изначальный интерьер;

3. Свято-Николаевский храм. Один из самых старых каменных храмов Урала, возведенный в 1789 году и никогда не закрывавшийся. Внутри также осталось почти все неизменным. Располагается в селе Быньги Свердловской области;

4. Таволожская керамика. Это единственный керамический народный промысел в Свердловской области, который известен и за ее пределами. Таволжская керамика имеет свой особой исторически сформировавшийся стиль;

5. Мастерская гончара Сергея Масликова. Здесь можно познакомиться как со всеми тонкостями технологий производства керамики, так и с самим хозяином, который проводит мастер-классы и экскурсии;

6. Дом кузнеца Кириллова. Был признан победителем Всероссийского конкурса самодеятельного деревянного зодчества. Кириллов создал чрезвычайно декоративный дом, все украшения которого сделаны из дерева и металла;

7. Ирбитский музей народного быта. Коллекция этого музея насчитывает свыше 10 000 экспонатов, которая включает в себя крупную коллекцию самоваров. Даже есть самовар, который занесен в книгу рекордов России;

8. «Музей русского быта» с. Мироново. Здесь в селе Мироново на берегу реки Реж старина сразу заберет тебя в плен под различные песни мироновской фольклорной группы «Берегиня».

В итоге можно отметить, что Свердловская область [4] – прекрасное место для развития сельского туризма. Здесь находится большая сельская территория, уникальное культурное наследие, а также бесценные природные богатства. Ведь многие желают разнообразить свой досуг, в чем и проявляется актуальность данной тематики.

Список использованной литературы

1. Агротуризму в Свердловской области быть!!! // mcxso.midural.ru. URL: https://mcxso.midural.ru/news/show/id/1713.

2. Гилемханов М. И. Агротуризм в Татарстане // Актуальные проблемы развития туризма: материалы международной конференции молодых ученых, аспирантов, студентов. 2016. С. 30-31.

3. Объекты сельского туризма. Свердловская область // www.nbcrs.org. URL: https://www.nbcrs.org/regions/sverdlovskaya-oblast/obekty-selskogo-turizma.

4. Свердловская область // росагротуризм.рф. URL: https://росагротуризм.рф/st_location/russia/sverdlovskaya-obl/.

5. Туристский потенциал Уральского региона: учебное пособие / Л. Э. Панкратова, Н. Б. Титова ; под ред. Л. Э. Панкратовой. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2024. 318 с.

УДК 338.43

Е. М. Кот
доктор экономических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Р. Р. Алчина
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ОСОБЕННОСТИ РАСЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ НА ПРИМЕРЕ УЧЕБНО-ОПЫТНОГО ХОЗЯЙСТВА

Аннотация

Одну из самых важных ролей в обеспечении продовольственной безопасности нашей страны занимают УЧЕБНО-опытные хозяйства, принадлежащие аграрным вузам страны и сельскохозяйственным организациям. Создание кадрового потенциала, способного к эффективной работе в аграрном секторе является ключевой целью данных хозяйств.

Ключевые слова

Оплата труда, учебно-опытное хозяйство, сельскохозяйственное предприятие.

Благодаря решению Правительства РФ о передаче учебно-опытных хозяйств в аграрные ВУЗы, появилась возможность получать необходимые навыки для дальнейшей работы в сельхоз сфере на базе хозяйств и создавать новые технологии в агропромышленном комплексе.

В процессе использования учебно-опытных хозяйств в новом формате возникло множество новых задач, поскольку главной целью стало не получение коммерческой выгоды, а научно-образовательная деятельность.

Из-за перехода к аграрным вузам у хозяйств возникли новые требования и задачи, так как теперь их главной целью является научно-образовательная деятельность, а не получение прибыли.

После присоединения учебно-опытных хозяйств выявилась проблема с расчетом, начислением и выплатой заработной платы сотрудникам. Тем не менее, затраты на сельхоз деятельность довольно высоки, и в комбинации с образовательными целями доля расходов может быть увеличена.

В процессе классификации затрат на оплату труда необходимо прежде всего обратить внимание на стоимость труда работников, участвующих в производстве. В нее входит оплата за выполненную работу и почасовая оплата

труда. Также стимулирующие выплаты состоят из премиальной части(за дополнительный объём и качество выполненной работы), рабочий стаж, выплаты социального характера, а так же бонусы, связанные с результатами работы.

При анализе затрат можно выделить несколько ключевых областей:

1. Основная заработная плата и заработная плата, включаемая в накладные расходы.
2. Учет начислений и удержаний по каждому сотруднику, а также учет удержаний, вызванных отдельными внебюджетными организациями.
3. Затраты на аренду.
4. Расходы на планирование численности и состава рабочей силы.
5. Затраты на обучение персонала.

Учебно-опытное хозяйство является подразделением ФГБОУ ВО «Уральский государственный аграрный университет». Оно служит базой для практического обучения студентов и проведения научных исследований в университете.

Для качественной подготовки студентов необходима практика. Учебно-опытное хозяйство Уральского аграрного университета предоставляет такую возможность. Оно позволяет:

1. Координировать и проектировать работу структурного подразделения, направленное на прикладное обучение студентов.
2. Улучшать практическую подготовку студентов, созданную на реальном опыте.
3. Предоставлять учебные практики по стандартам и в соответствии с учебным планом для улучшения качества образования.
4. Осуществлять научные-исследовательские работы профессорско-преподавательским составом и обучающимися в соответствии с плановой работой.
5. Формировать практическую среду для освоения студентами и аспирантами технологий, сортов, новых транспортных средств, а также для качественного выполнения программ производственного обучения.
6. Создавать фундамент для интеграции практики научных исследований и новых идей в аграрном секторе.

Однако при начислении заработной платы учебно-опытное хозяйство сталкивается с проблемой: как правильно учитывать заработную плату в структуре себестоимости. В сельскохозяйственных организациях необходимо учитывать отклонения от нормальных условий работы, такие как работа в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, а также простои.

Физический труд является неотъемлемой частью сельского хозяйства, поэтому тарифная система оплаты труда с доплатами и коэффициентами тяжести рекомендуется в каждом сельхоз предприятии. Для таких случаев в ФОТ используются различные элементы: оплата за ставку, выплаты за квалификацию, за результативность труда [1]. Дополнительная оплата за сбор урожая и т.д.

Важной целью расчетов по оплате труда с персоналом является повышение производительности труда и мотивация сотрудников.

В УрГАУ спецификой является метод начисления заработной платы работникам Учхоза. Для начала с сотрудником заключается устное соглашение, в котором указывается минимальная оплата труда сотрудника за полностью отработанное время. В эту сумму входит оклад, стимулирующие и компенсационные выплаты, за стаж и непрерывность работы и т.д. Данное «соглашение» заключается между административно-хозяйственным персоналом (сантехники, плотники, уборщики, прорабы, документоведы, заведующие складом и так далее) и руководителем Учхоза [2].

Еще одной особенностью является метод премирования работников. При расчете и начислении премии бухгалтер на основе расчетных листков незакрытого месяца начисления суммирует оклад и все дополнительные выплаты сотрудника и вычитает эту сумму из установленной в «соглашении» суммы. Премия назначается исходя из разницы между начисленной заработной платы и суммой, установленной в соглашении. Премия зависит от объёма выполненных работ. Объём выполненных работ определяет руководитель подразделения.

В Уральском государственном аграрном университете с недавних пор реализуется уникальный метод расчета заработной платы в Учхозе. В частности, в растениеводстве и животноводстве. В данной статье будет рассмотрен метод начисления заработной платы в структуре «животноводство».

Животноводство – интересная сфера, занимающаяся производством и разведением молодняка, молока и прироста. Поэтому появляется необходимость в раздельном учете расходов, связанных с данной отраслью.

На данный момент организационные вопросы учета производства продукции животноводства, регламентируются методическими рекомендациями по учету затрат на производство и расчету себестоимости продукции в сельскохозяйственных организациях, устанавливающих общие принципы и особенности учета затрат, выпуска продукции и калькулирования себестоимости, однако специфичность учета затрат в специальных племенных хозяйствах не раскрывается. В связи с этим учет затрат и распределение производимой продукции по всем видам является проблематичным и актуальным [3].

При расчете заработной платы сотрудников в подразделении «Животноводство» так же используется устное соглашение между работником и руководителем подразделения о назначении суммы выплаты. Такое соглашение устанавливается с рабочими по уходу за животными, операторами машинного доения, техниками по искусственному осеменению, трактористами и подсобными рабочими.

В УрГАУ были разработаны специальные расценки труда в животноводстве и методы их исчисления. В них учитывается среднедневная ставка, разрывной рабочий день (в зависимости от должности) и другие практические непостоянные расходы [4].

Для примера можем сравнить расценку оплаты труда доярки дойного двора и скотника родительного отделения:

У доярки в оплату труда входит:

1. Расчет среднедневной ставки 25000 руб.: число рабочих дней в месяце и умножаем на количество отработанных дней.
2. За разрывной рабочий день 8000 руб.: количество рабочих дней по календарю и умножаем на отработанные дни.
3. За побелку кормушек 1 раз в месяц – 3000 руб.
4. За мойку поилок (еженедельно): 8000 руб.: на количество дней в месяце и умножаем на отработанные дни.
5. Чистка коров – чистая корова 100 руб.

У скотника же в оплату труда входит:

1. Расчет среднедневной ставки из расчета 21000 руб.
2. Завоз опила (3000 руб.: на количество дней в месяце и умножаем на отработанные дни)
3. Побелка 1 раз в месяц – 2500 руб.
4. За отелы и выпойка молозива (1 гол=500 руб.)
5. За выпойку «энергетика» корове после отела -1 гол = гол = 250 руб.

Данные примеры показывают особенности и сложности расчета заработной платы в сельскохозяйственном секторе. На примере Учебно-опытного хозяйства УрГАУ можно увидеть, как организация самостоятельно создала свои уникальные методы расчета заработной платы и премирования сотрудников, для дальнейшего совершенствования и создания чего-то нового более интересного.

Список использованной литературы

1. Трудовой кодекс Российской федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 Статья 129 «Основные понятия и определения» (редакция от 08.08.2024).
2. Сабурова Л. В. Вопросы расширения видов государственной поддержки учебно-опытных хозяйств аграрных образовательных учреждений /

Л. В. Сабурова, Е. М. Кот, П. Е. Иванюшина // Elibrary. URL: https://Elibrary.Ru/Item.Asp?Id=54802747.

3. Короченцева А. А. Специфика управленческого учета расчетов по оплате труда / А. А. Короченцева, М. А. Мейриева // cyberleninka. URL: https: cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-upravlencheskogo-ucheta-raschetov-po-oplate-truda.

4. Приложение № 2 к Коллективному договору (положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО Уральский ГАУ на 2024 – 2027 годы). URL: https://urgau.ru/sveden/document#4-kollektivnyj-dogovor.

УДК 330

Е. М. Кот
доктор экономических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

С. Р. Вандышева
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ВЛИЯНИЕ АВТОМАТИЗАЦИИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УЧЕТА ПОСТУПЛЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ТОВАРОВ

Аннотация

Данная статья рассматривает определение автоматизации учета как ключевой фактор повышения эффективности торговых организаций и процессов движения товаров. Проанализировано влияние автоматизации учета на данные и показатели торговой организации. Определены преимущества автоматизации как перспективного пути сокращения трудозатрат, повышения точности учета и ускорения процессов принятия решений.

Ключевые слова

Автоматизация, торговля, поступление, реализация, учет, учетные системы.

В современном мире, характеризующемся высокой конкуренцией и динамичными изменениями рыночного состояния, эффективное управление товарными потоками является одним из ключевых факторов успеха торговых организаций. Традиционные методы учета, основанные на ручном труде, часто оказываются неэффективными и приводят к ошибкам, задержкам и увеличению затрат. В связи с этим, автоматизация учета поступления и реализации товаров становится все более актуальной и востребованной.

Учет поступления и реализации товаров является одним из важнейших направлений учетной деятельности торговых организаций. Он включает в себя сбор, регистрацию и обобщение информации о движении товаров от поставщиков до покупателей.

Поступление товаров – это процесс приобретения товаров торговой организацией от поставщиков, который сопровождается оформлением соответствующих документов (накладных, счетов-фактур, товарно-транспортных накладных и др.).

Реализация товаров – это процесс продажи товаров покупателям, который также сопровождается оформлением документов (кассовых чеков, товарных чеков, накладных и др.).

Обеспечение своевременного и достоверного отражения информации о движении товаров, контроль за сохранностью товаров на всех этапах движения, определение финансовых результатов от реализации товаров, обеспечение информацией для принятия управленческих решений являются основными задачами учета поступления и реализации товаров [1, с. 55].

В настоящее время в торговых организациях используются различные методы учета поступления и реализации товаров, которые можно разделить на две основные группы. Ручной учет – этот метод предполагает выполнение всех учетных операций вручную, с использованием бумажных документов и калькуляторов. Ручной учет характеризуется высокой трудоемкостью, низкой точностью и оперативностью, а также высокой вероятностью ошибок. Автоматизированный учет – метод, предполагающий использование специализированных программных средств для автоматизации учетных операций. Автоматизированный учет характеризуется высокой точностью и оперативностью, снижением трудозатрат и повышением эффективности учетной деятельности.

Автоматизация учета поступления и реализации товаров имеет ряд существенных преимуществ перед ручным учетом. Во-первых, существенно возрастает точность учета. Минимизируются ошибки при вводе данных и расчетах, которые могут быть допущены из-за человеческого фактора. Во-вторых, повышается оперативность учета. Использование автоматизированных систем, по типу Microsoft Excel, Microsoft Dynamics, «1С:Управление торговлей» и «1С:Розница» и других, позволяют оперативно получать информацию о движении товаров и формировать отчетность на основе полученных данных. [2, с. 146] Одновременно с этим, автоматизация позволяет сократить число работников и снизить затраты на оплату труда. В-третьих, улучшается качество принятия управленческих решений и контроля за сохранностью товаров и соблюдением учетной политики. Система управленческого учета на производстве определяется спецификой учета затрат на производство, выхода готовой продукции и определением себестоимости выпускаемой продукции. Исходя из этого, определяется способ контроля за использованием производственных ресурсов в сопоставлении с действующими нормами и планируемой эффективностью [3, с. 149].

Наряду с преимуществами, автоматизация учета имеет и некоторые недостатки. Внедрение автоматизированных систем требует значительных инвестиций в приобретение программного обеспечения, оборудования и

обучение персонала. Сотрудникам необходимо освоить новые технологии и изменить привычные методы работа. Этот процесс влечет за собой денежные и временные затраты. В случае сбоев в работе автоматизированной системы может возникнуть временная приостановка учетной деятельности. Важно рассчитывать риски, главная задача автоматизации учета снизить трудозатраты на учет и управление товарными потоками, что в будущем приведет к экономии затрат на оплату труда. Варианты управленческих решений должны быть рассчитаны с учетом влияния времени на величину вложений и парируемых доход [3, с. 253].

Влияние автоматизации на эффективность учета поступления и реализации товаров можно оценить по оборачиваемости товаров. Ускорения оборачиваемости можно достигнуть за счет оптимизации процессов управления товарными запасами и повышения оперативности учета. Неправильные управленческие решения по автоматизации движения товаров может уменьшить данные показатели. За счет снижения затрат на учет и управление товарными потоками организация может повысить рентабельность продаж и увеличить прибыльность деятельности предприятия. Кроме того, автоматизация позволяет повысить точность учета и снизить риск ошибок, что положительно скажется на финансовых результатах деятельности организации.

На основе проведенного анализа можно предложить следующие рекомендации по оптимизации процессов учета и повышению эффективности деятельности торговых организаций:

1. Внедрить автоматизированные системы учета. Примерами таких систем является «МойСклад», «СБИС Розница», «ЕКАМ». Внедрение информационных технологий на каждом этапе производственного процесса позволяет расширять возможности по принятию решений, находить новые пути управления инновационным процессом [4, с. 5906].
2. Выбрать оптимальную учетную систему, которая будет удовлетворять потребности конкретного производства и подходить по специфику деятельности предприятия, его размер, ассортимент товара и другие факторы.
3. Необходимо обеспечить обучение персонала работе с выбранной автоматизированной системой учета [5, с. 64].
4. Разработать и внедрить эффективную систему управления товарными запасами, которая позволит минимизировать затраты на хранение и транспортировку товаров.
5. Разработать и внедрить эффективную систему внутреннего контроля за сохранностью товаров и соблюдением учетной политики, изменить систему принятия управленческих решений в соответствии с изменением системы движения товаров [6].

Автоматизация учета поступления и реализации товаров является важным фактором повышения эффективности деятельности торговых организаций. Внедрение автоматизированных систем позволяет оптимизировать процессы управления товарными потоками, повысить точность и оперативность учета, а также улучшить качество принимаемых управленческих решений. Для достижения максимального эффекта от автоматизации необходимо правильно выбрать учетную систему, обучить персонал и оптимизировать процессы управления товарными запасами.

Список использованной литературы

1. Григорьева А. А. Автоматизация учета товаров в современных условиях // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 12-1 (82).
2. Информационные технологии в учете и управлении: учебное пособие для вузов / Н. П. Кондраков, И. Н. Кондраков, М. А. Петрова. М.: Юрайт, 2023.
3. Карпова Т. П. Управленческий учет: учебник для вузов. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2022.
4. Бобкин А. А. Современные информационные технологии в управлении предприятием // Столыпинский вестник. 2022. № 10.
5. Соколов Д. В. Оценка влияния автоматизированных систем на точность учета товаров // Актуальные проблемы экономики и управления. 2021. № 3 (31).
6. Лившиц Н. А. Мерчандайзинг: краткий курс лекций для студентов направления подготовки 38.03.02 Менеджмент. URL: www.sgau.ru.

УДК 338

Е. М. Кот
доктор экономических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Ю. А. Майорова
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ МАТЕРИАЛЬНЫХ ЗАПАСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация

Эффективное использование запасов критически важно для финансовой устойчивости предприятия. Цель статьи: определение главных аспектов и способы повышения внутреннего контроля запасов. Методы исследования: анализ, исследование научной литературы. В результате выявлены векторы улучшения внутреннего контроля запасов и сделан вывод о том, что создание эффективного контроля способствует снижению финансовых рисков предприятия.

Ключевые слова

Внутренний контроль, материальные запасы, эффективность, сохранность, управление запасами, бухгалтерский учет.

Основой деятельности многих экономических субъектов являются материальные запасы, так как их стоимость в значительной мере формирует себестоимость производимой продукции. Также они входят в состав оборотных активов, то есть являются оборотными средствами, которые инвестирует организация в свои текущие операции в течение производственного цикла [1, с. 156].

Внутренний контроль представляет собой совокупность организационных мер, методик и процедур, направленных на обеспечение сохранности материальных запасов, достоверности информации об их наличии и движении, а также эффективности их использования. Целью внутреннего контроля является предоставление руководству предприятия уверенности в том, что запасы используются эффективно, риски, связанные с их управлением, минимизированы, а финансовая отчетность предприятия достоверна и соответствует требованиям законодательства.

Основной задачей внутреннего контроля материальных запасов является предотвращение их хищений, порчи и нерациональное использование. Этот аспект включает в себя контроль за доступом к складам, соблюдение правил

хранения и отпуска запасов, а также выявление и расследование фактов недостач и потерь. Также важной задачей контроля является обеспечение достоверности и полноты информации о запасах. Это достигается путем правильного оформления первичных документов, регистров, своевременного отражения операций в бухгалтерском учете, проведения инвентаризаций и анализа расхождений. Внутренний контроль также должен способствовать поддержанию оптимального уровня запасов, достаточного для обеспечения непрерывности производственного процесса и выполнения заказов покупателей, но не приводящего к излишним затратам на хранение и обслуживание. Контроль должен гарантировать, что все операции с материальными запасами осуществляются в соответствии с действующим законодательством, учетной политикой предприятия и другими нормативными документами.

На предприятии необходимо разработать и утвердить положение о системе внутреннего контроля, где будут сформулированы цели и задачи созданной структуры контроля. Так же необходимо утвердить перечень прав и обязанностей лиц, ответственных за осуществление контрольных функций, которые должны быть указаны в должностных инструкциях, с которыми в последующем необходимо ознакомить под роспись работников службы внутреннего контроля [1, с. 158]. Все операции должны быть надлежащим образом оформлены первичными учетными документами. В связи с этим необходимо регулярно проводить сверку данных бухгалтерского учета с данными складского учета и первичными документами. Проведение инвентаризаций, как плановых, так и внезапных, является важным инструментом контроля за фактическим наличием МЗ и выявления расхождений [2, с. 34].

Повышение эффективности внутреннего контроля материальных запасов требует действий, включающих в себя:

1. Усиление контроля за приемкой, хранением, отпуском и использованием запасов.
2. Внедрение современных информационных технологий и автоматизация процессов учета и контроля позволит повысить их эффективность и снизить вероятность ошибок [3, с. 77].
3. Необходимость регулярно проводить обучение персонала, с целью повышения их осведомленности о правилах и процедурах внутреннего контроля.
4. Разработку и внедрение системы мотивации персонала. Необходимо разработать систему мотивации персонала, направленную на повышение их заинтересованности в обеспечении сохранности и эффективного использования запасов.

5. Проведение регулярных проверок эффективности системы контроля необходимо для обеспечения финансовой стабильности и устойчивого развития предприятия [4, с. 167].

Подход к повышению качества внутреннего контроля должен быть комплексным. Только выполнение всех вышеперечисленных мероприятий будет в наибольшей степени способствовать совершенствованию работы системы внутреннего контроля [5, с. 101]. Таким образом, эффективный внутренний контроль создает основу для стабильной работы предприятия, снижает вероятность финансовых потерь и способствует повышению прибыльности за счет оптимизации затрат и более эффективного использования ресурсов.

Список использованной литературы

1. Федотова А. А. Организация внутреннего контроля использования материально-производственных запасов организации / А. А. Федотова, А. А. Бжассо // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2022. № 4-4 (67). С. 156-159. DOI 10.24412/2500-1000-2022-4-4-156-159. EDN VOTSFV.

2. Васильева М. В. Роль внутреннего контроля в учете и оценке материально-производственных запасов организации, в современных условиях // Экономика и бизнес: теория и практика. 2022. № 1-1 (83). С. 32-35. DOI 10.24412/2411-0450-2022-1-183-32-35. EDN TLBRBA.

3. Плотникова О. В. Внутренний аудит как инструмент контроля за эффективностью использования материально-производственных запасов / О. В. Плотникова, К. А. Фирсанова // Актуальные исследования. 2022. № 41 (120). С. 76-78. EDN AEEUQI.

4. Чубарова Н. Э. Внутренний финансовый контроль запасов организации и необходимость его совершенствования // Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы: сборник трудов XVII международной научно-практической конференции, Пинск, 28 апреля 2023 года. Пинск: Полесский государственный университет, 2023. С. 165-168. EDN ILKHNO.

5. Филатова В. В. Совершенствование системы внутреннего контроля материально-производственных запасов – фактор эффективной деятельности компаний в условиях кризиса / В. В. Филатова, А. А. Бжассо // Экономика и бизнес: теория и практика. 2022. № 1-2 (83). С. 98-101. DOI 10.24412/2411-0450-2022-1-283-98-101. EDN VOEJEK.

УДК 330

Е. М. Кот
доктор экономических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

И. Ф. Пильникова
старший преподаватель,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

А. В. Бучельникова
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ЦЕНООБРАЗОВАНИЕ НА РЫНКЕ МОЛОКА СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ: ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЦЕНЫ

Аннотация

Статья анализирует сложную систему ценообразования на рынке молока Свердловской области. Рассматриваются ключевые факторы: конкуренция между поставщиками, влияние государственного регулирования отрасли, логистические затраты и динамика потребительского спроса. Исследование позволяет выявить взаимосвязи между этими аспектами и оценить их влияние на конечную цену молочной продукции для потребителей в регионе.

Ключевые слова

Рынок молока, ценообразование, конкуренция, государственное регулирование, логистика, потребительский спрос, молочная продукция, тенденции рынка молока, факторы ценообразования.

Понимание механизмов ценообразования на молочном рынке Свердловской области – это не просто любопытство, а насущная необходимость, как для потребителей, так и для производителей. Для потребителя это возможность оптимизировать свой бюджет, основываясь на анализе соотношения цены и качества. Производители, освоив принципы формирования цен, смогут более эффективно управлять своим бизнесом, адаптироваться к рыночной конъюнктуре и максимизировать рентабельность [1, с. 137].

Рынок молока Свердловской области представляет собой динамичную систему, в которой ключевые акторы – от производителей до ритейлеров –

формируют сложную структуру предложения и спроса [2, с. 61]. Объем рынка, оцениваемый в более 35,7 миллиарда рублей в год, характеризуется значительной емкостью, обусловленной высокой потребительской потребностью в молочной продукции. Доминирующие позиции занимают как крупные агрохолдинги, например, «УГМК-Агро» и «Сибирская Нива», осуществляющие полный цикл производства, так и специализированные перерабатывающие предприятия, как «Ирбитский молочный завод», ориентированные на выпуск широкого ассортимента молочной продукции. В целом, рынок демонстрирует тенденцию к консолидации, усилению конкуренции и повышению требований к качеству и безопасности продукции, что стимулирует инновации и модернизацию производственных процессов. Общая численность молочного стада в регионе составляет на конец 2025 года около 162 тысяч голов.

Основными факторами, влияющие на себестоимость производства и реализации молока являются:

1. Стоимость кормов: цены на корма, их доступность, зависимость от сезона и урожайности.
2. Затраты на содержание скота: зарплата персонала, ветеринарные услуги, электроэнергия, вода, отопление, амортизация оборудования.
3. Порода скота и продуктивность: влияние породы и уровня продуктивности на себестоимость литра молока.
4. Размер фермы: экономия на масштабе при производстве молока.
5. Технологии производства: влияние современных технологий на снижение себестоимости (например, автоматизированные фермы, системы управления стадом).
6. Региональные особенности: климатические условия, доступность ресурсов [3].

Основная причина колебаний в надоях – зависимость от кормовой базы. Пастбищное содержание, где это возможно, и использование свежескошенной травы в рационе коров способствует повышению молочной продуктивности. Однако, из-за короткого вегетационного периода, период использования зеленых кормов ограничен.

Зимний период в Свердловской области длительный и характеризуется низкими температурами. В это время года основой рациона молочного скота становятся консервированные корма – сено, силос, сенаж. Несмотря на современные технологии заготовки, питательная ценность этих кормов, как правило, ниже, чем у свежей травы.

Таким образом, в Свердловской области наблюдается следующая тенденция: летом, в период доступности зеленых кормов, производство молока

увеличивается, а зимой, при переходе на консервированные корма и ухудшении условий содержания, – снижается. Эта сезонность отражается и на ценах на молоко. Летом, когда производство находится на пике, цены на молоко, как правило, снижаются. Зимой, при дефиците, цены возрастают. Местные производители стремятся сгладить эти колебания за счет создания запасов молочной продукции длительного хранения (сухого молока, масла, сыров).

Конкуренция на рынке молока в Свердловской области оказывает многогранное влияние на ценообразование, формируя сложную систему взаимодействий между производителями, переработчиками и потребителями. Крупные игроки, стремясь увеличить долю рынка, часто прибегают к агрессивной ценовой политике, организуя акции и скидки, что временно снижает цены на отдельные виды продукции, создавая так называемые «ценовые войны». Это вынуждает других участников рынка, в том числе и фермерские хозяйства, адаптироваться, снижая свою маржу или ища способы дифференциации продукции [4]. Дифференциация, в свою очередь, позволяет устанавливать более высокие цены на продукты с улучшенными характеристиками или произведенные по уникальным технологиям, создавая премиальный сегмент рынка. Сила бренда также играет важную роль: известные и уважаемые бренды имеют возможность продавать свою продукцию по более высокой цене, благодаря лояльности потребителей и восприятию более высокого качества. В конечном итоге, ценообразование на рынке молока в Свердловской области формируется под влиянием баланса сил между различными участниками рынка, их маркетинговыми стратегиями и предпочтениями потребителей, чутко реагирующих на ценовые колебания и привлекательность предлагаемых акций и скидок [5].

Ценообразование на молоко в Свердловской области определяется себестоимостью производства, конкуренцией, сезонностью, государственной поддержкой, покупательской способностью населения, транспортными расходами и инфляцией, при этом ожидается небольшое снижение цен в весенне-летний период и их последующий рост к концу года; производителям рекомендуется оптимизировать затраты, искать возможности для прямых продаж и дифференцировать продукцию, переработчикам – укреплять связи с местными производителями и расширять ассортимент, а потребителям – обращать внимание на акции, поддерживать местных фермеров и планировать покупки с учетом сезонных колебаний цен [6].

Список использованной литературы

1. Фельдман М. А., Тимин А. А. Экологическая политика в Свердловской области: проблема совершенствования инструментов // Управленческое консультирование. 2018. № 10 (118). С. 133-142.

2. Шулико Е. В., Ковалева И. П., Анализ эффективности организации ценовой политики: практические аспекты (на примере ОАО «Верхнебаканский цементный завод») // Учет. Анализ. Аудит. 2019. № 3. С. 57-67.

3. Влияние агроклиматических ресурсов на продуктивность сельскохозяйственных культур в условиях Среднего Урала // Аграрный вестник Урала. 2023.

4. Информационные технологии в экономике и управлении: учебник для вузов / отв. ред. В. В. Трофимов. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2025. 556 с.

5. Григорьева А. А. Автоматизация учета товаров в современных условиях // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 12-1 (82).

6. Лившиц Н. А. Мерчандайзинг: краткий курс лекций для студентов направления подготовки 38.03.02 Менеджмент. URL: www.sgau.ru.

УДК 321.01

А. А. Крохалев
старший преподаватель,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Д. А. Головизнина
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

РОЛЬ УПРАВЛЯЮЩИХ КОМПАНИЙ В НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Аннотация

В данной статье рассматривается роль управляющих компаний в национальной экономике. Управляющие компании играют ключевую роль в оптимизации инвестиционных процессов, повышении эффективности управления активами и привлечении капитала в экономику страны. Особое внимание уделяется их влиянию на конкурентоспособность отдельных отраслей и всего национального хозяйства. Исследуются функции управляющих компаний, их взаимодействие с государственными институтами и частным сектором, а также роль в повышении устойчивости экономики. На основе анализа современных тенденций раскрываются перспективы развития управляющих компаний в контексте глобализации и цифровизации.

Ключевые слова

Управляющие компании, национальная экономика, инвестиции, конкурентоспособность, устойчивость экономики, глобализация, цифровизация.

Управляющие компании (УК) стали неотъемлемой частью финансовой системы, оказывая значительное влияние на развитие национальной экономики. Эти организации занимаются управлением активами как физических, так и юридических лиц, способствуя эффективному распределению ресурсов и увеличению доходности капиталовложений.

Значение управляющих компаний в национальной экономике нельзя недооценивать. Они играют важную роль в оптимизации инвестиционных процессов, используя свои знания и опыт, чтобы снизить финансовые риски и увеличить прибыль. Анализируя рынок и возможности для инвестирования, управляющие компании способствуют ускорению экономического развития. Увеличение объемов инвестиций – еще один важный аспект деятельности управляющих компаний. Они привлекают капитал от инвесторов и направляют

его в реальный сектор экономики, что способствует созданию новых рабочих мест и увеличению налоговых поступлений в бюджет [1, с. 1391].

Управляющие компании регулярно сотрудничают с государственными институтами в рамках различных программ и инициатив, нацеленных на стимулирование экономического развития. Такое взаимодействие проявляется через участие в партнерских отношениях по инвестиционным проектам, а также в рамках участия управляющих компаний в государственных закупках и реализации социальных программ. Так, участие управляющей компании в инвестиционном проекте с государством может способствовать модернизации важной инфраструктуры, повышению энергоэффективности, снижению тарифов для населения и улучшению экологической обстановки.

УК играют ключевую роль в развитии отечественного бизнеса, обеспечивая доступ к необходимым ресурсам: финансированию, инновациям и управленческому опыту. Это позволяет компаниям увеличивать прибыль и расширять свою деятельность на мировом уровне [2, с. 152].

Помимо прямого инвестирования, управляющие компании (УК) играют ключевую роль в экономическом развитии. Они не только вкладывают средства, но и формируют новые рынки, усиливают конкуренцию, улучшают управление активами и создают благоприятные условия для инвестиций в стране.

Управляющие компании, объединяя средства инвесторов, направляют их в перспективные отрасли, поддерживая развитие малого и среднего бизнеса, а также крупных предприятий. Они стимулируют инновации, финансируя научные исследования и внедрение новых технологий. Кроме того, УК делятся своим опытом управления, помогая компаниям оптимизировать работу, повышать производительность и расширять рынки сбыта.

С учетом глобализации и цифровизации, управляющие компании будут продолжать развиваться, внедряя новые технологии для анализа и управления активами. Ожидается, что такие факторы, как рост востребованности ESG-инвестиций (инвестиции с учетом экологических, социальных и управленческих аспектов), окажут значительное влияние на стратегию и деятельность УК в будущем [3, с. 116].

В связи с этим, УК будут вынуждены не только адаптироваться к новым требованиям инвесторов, но и активно формировать повестку дня в области устойчивого развития. Это подразумевает интеграцию ESG-критериев в инвестиционные процессы, разработку и внедрение новых финансовых инструментов, ориентированных на экологически чистые и социально ответственные проекты, а также повышение прозрачности и отчетности в области ESG.

Кроме того, цифровые технологии, такие как искусственный интеллект и машинное обучение, будут играть все более важную роль в деятельности УК. Они позволят автоматизировать процессы анализа данных, прогнозирования рисков, управления портфелями и взаимодействия с клиентами. Внедрение этих технологий позволит УК повысить эффективность своей работы, снизить издержки и предложить клиентам более персонализированные услуги [4, с. 155].

Вывод

Управляющие компании играют важную роль в укреплении национальной экономики, обеспечивая оптимальное распределение ресурсов и управление активами. Их влияние на развитие конкурентоспособности, устойчивость экономики и инвестиционные процессы невозможно переоценить. Перспективы их развития в условиях глобальных изменений открывают новые возможности для улучшения экономической ситуации в стране.

Список использованной литературы

1. Сухарев А. Н., Голубев А. А., Карасева Л. А. Управляющие организации в сфере ЖКХ: организационно-правовые формы и количественные показатели обслуживания // Финансы и кредит. 2018. № 6 (774). С. 1387-1402.
2. Себекина Т. И., Толкачева О. О., Сердюкова А. И. Виды инвестиционной стратегии предприятия и этапы ее разработки // Символ науки. 2016. № 3-1. С. 150-152.
3. Морозова М. А., Малюшенкова Е. Д. Роль управляющих компаний в развитии отечественного сетевого гостиничного бизнеса // Петербургский экономический журнал. 2014. № 2. С. 114-120.
4. Коренева М. О. Проблемы и перспективы управления активами предприятия на современном этапе развития экономики // Хроноэкономика. 2020. № 3 (24). С. 154-158.

УДК 657.22:631.11

А. А. Крохалев
старший преподаватель,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

К. Н. Мазурина
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ОСОБЕННОСТИ УЧЕТА ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация

Учет основных средств (ОС) в сельскохозяйственных организациях имеет ряд особенностей, связанных со спецификой отрасли. В сельском хозяйстве основные средства делятся на производственные (используемые в сельхозпроизводстве: здания и сооружения, техника, многолетние насаждения, рабочий и продуктивный скот) и непроизводственные (социальная сфера: жилье, клубы, больницы). В данной статье нами рассмотрены ключевые аспекты данной тематики, а именно оценка и поступление основных средств, процесс амортизации, учет затрат на ремонт и обслуживание, особенности учета животных и насаждений, выбытие основных средств, автоматизация учета. Учет основных средств в сельском хозяйстве требует учета биологических особенностей (животные, растения), сезонности работ и государственной поддержки. Важно правильно классифицировать активы, выбирать методы амортизации и своевременно отражать изменения в стоимости.

Ключевые слова

Основные средства, учет основных средств, сельскохозяйственные организации, амортизация, модернизация.

Актуальность исследования учета основных средств в сельскохозяйственных организациях обусловлена несколькими ключевыми факторами, такими как особенности сельскохозяйственного производства, роль основных средств в эффективности агробизнеса, изменения в нормативно-правовой базе, внедрение цифровых технологий, проблемы в существующей практике.

Учет основных средств – это процесс документального оформления, отражения в бухгалтерском и налоговом учете операций, связанных с поступлением, движением, амортизацией, ремонтом и выбытием основных средств организации.

Основные задачи учета основных средств:

1. Документирование – оформление первичных документов (акты приема-передачи, накладные, инвентарные карточки и др.).
2. Оценка – определение первоначальной, восстановительной и остаточной стоимости.
3. Амортизация – расчет и отражение износа основных средств.
4. Контроль – проверка сохранности, правильности эксплуатации и движения основных средств.
5. Отражение в отчетности – включение данных в бухгалтерский баланс и налоговые декларации [1, с. 91].

Сельское хозяйство имеет специфические характеристики, такие как сезонность производства (требует особого подхода к амортизации и учету использования техники), зависимость от природных условий (влияет на износ и восстановление основных средств (техники, зданий, мелиоративных систем)), длительный производственный цикл (необходимость точного учета затрат и эффективности использования ресурсов).

Основные средства, такие как техника, скот, постройки, земля составляют значительную часть активов сельхозорганизаций. Их грамотный учет влияет на финансовую устойчивость (корректная оценка активов помогает привлекать инвестиции и кредиты), налогообложение (правильный расчет амортизации и налоговых льгот, например, по сельхозтехнике), управление затратами (оптимизация ремонта, модернизации и списания оборудования).

Изменения в нормативно-правовой базе включают в себя введение ФСБУ 6/2020 «Основные средства» (для коммерческих организаций) и ФСБУ 26/2020 «Капитальные вложения». Данные нормативные документы требуют пересмотра методик учета. Кроме того, имеются особые условия для сельского хозяйства (например, учет биологических активов, многолетних насаждений) [2, с. 10].

Внедрение цифровых технологий также имеют влияние на изменения в области учета основных средств в сельскохозяйственной отрасли. Применение таких современных средств учета как ERP-систем, IoT для мониторинга техники повышают точность данных. Государственные программы, например, «Цифровое сельское хозяйство» стимулируют переход на современные системы учета [3, с. 1522].

Однако, несмотря на модернизацию и оптимизацию учета основных средств в сельскохозяйственных организациях, по-прежнему существуют проблемы в данном секторе. К таким проблемам можно отнести недостаточную детализацию учета (например, разделение затрат на ремонт и модернизацию), а также сложности оценки объектов инфраструктуры (мелиоративные системы,

виноградники и др.) и несоответствие между бухгалтерским и управленческим учетом.

Итак, исследование учета основных средств в сельском хозяйстве актуально поскольку способствует повышения точности и прозрачности отчетности, оптимизации налоговой нагрузки, внедрению современных технологий учета, учету отраслевой специфики в меняющихся экономических условиях. Это направление особенно важно в свете государственной поддержки АПК и перехода на МСФО, что требует глубокого анализа и адаптации методик учета.

Ключевые этапы учета включают в себя приобретение и ввод в эксплуатацию (оприходование, постановка на баланс), начисление амортизации (линейный, нелинейный, производственный методы), переоценка (если проводится), ремонт и модернизация (капитальные вложения или текущие расходы) и выбытие (продажа, списание, ликвидация) [4, с. 111].

Учет основных средств важен для корректного расчета налога на имущество, налога на прибыль и формирования достоверной финансовой отчетности. Учет основных средств в сельскохозяйственных организациях имеет ряд особенностей, связанных со спецификой аграрного производства, сезонностью работ и биологическими факторами.

В сельском хозяйстве основные средства делятся на производственные основные средства (тракторы, комбайны, сельхозтехника, животноводческие помещения, мелиоративные системы), непроизводственные основные средства (жилые дома, клубы, медпункты), многолетние насаждения (сады, виноградники), рабочий и продуктивный скот (волы, лошади, коровы, свиноматки).

Приобретенные основные средства принимаются к учету по первоначальной стоимости (стоимость покупки + затраты на доставку и монтаж). Животные оцениваются по фактической себестоимости (затраты на выращивание или покупку). Многолетние насаждения – по затратам на закладку и выращивание.

Линейный метод – основной, но для техники возможен ускоренный износ (например, по повышенным нормам). При этом методе стоимость основных средств списывается равными долями в течение срока полезного использования. Продуктивный скот не амортизируется, но его стоимость списывается при выбытии. Многолетние насаждения начинают амортизироваться только с момента плодоношения, до этого периода затраты на выращивание капитализируются [5, с. 20].

Текущий ремонт включается в себестоимость продукции. Капитальный ремонт и модернизация могут увеличивать балансовую стоимость основных средств.

Рабочий скот (волы, лошади) учитывается как основные средства и амортизируется. Продуктивный скот (коровы, свиноматки) – также основное средство, но его стоимость списывается только при выбраковке. Молодняк животных учитывается как оборотные средства (запасы) до перевода в основное стадо.

При продаже, ликвидации или падеже животных списывается остаточная стоимость, а разница относится на финансовый результат. Падеж животных из-за стихийных бедствий списывается на чрезвычайные расходы.

В бухгалтерском балансе основные средства отражаются по остаточной стоимости. В пояснительной записке указываются методы начисления амортизации и особенности оценки животных [6, с. 346].

Таким образом, учет основных средств в сельском хозяйстве сложнее, чем в других отраслях, из-за наличия биологических активов, сезонности и высокой доли изношенной техники. Важно правильно классифицировать объекты, выбирать методы амортизации и своевременно отражать изменения стоимости животных и насаждений.

Список использованной литературы

1. Журавлев С. Ю. Краткий обзор существующих и новых подходов к техническому сервису сельскохозяйственной техники // Вестник АГАУ. 2023. № 5 (223). С. 91-98.

2. Паршукова И. А. Некоторые особенности бухгалтерского учета специфических объектов капиталовложений в сельскохозяйственных организациях // Бухгалтер и закон. 2012. № 1. С. 10-13.

3. Эргашева Н., Авлокулов Б. Значение формирования учетной политики на предприятиях // Экономика и социум. 2024. № 6-2 (121). С. 1522-1525.

4. Кравцова С. И., Шигина А. А. Особенности учета основных средств в сельскохозяйственных организациях // Символ науки. 2017. № 4. С. 111-113.

5. Газизьянова Ю. Ю. Совершенствование методологии учета доходов и расходов от сельскохозяйственной деятельности в соответствии с МСФО 41 «Сельское хозяйство» // Известия Самарской государственной сельскохозяйственной академии. 2014. № 2. С. 20-25.

6. Чернявская С. А., Побегайло Е. В., Савина А. С. Анализ и эффективность использования основных средств сельскохозяйственных организаций // Вестник Академии знаний. 2024. № 1 (60). С. 346-348.

УДК 336.77

А. А. Крохалев
старший преподаватель
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Н. Д. Мусихин
студент,
Уральский Государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

АНАЛИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ЖИВОТНОВОДСТВА: ТЕКУЩИЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Аннотация

Животноводство занимает важное место в аграрном секторе экономики многих стран, обеспечивая продовольственную безопасность и занятость населения. Однако, несмотря на значимость этой отрасли, уровень заработной платы работников животноводства остается низким в сравнении с другими секторами. В данной статье рассматриваются факторы, влияющие на уровень заработной платы в животноводстве, проводятся сравнительные исследования зарплат в различных регионах и странах, а также предлагаются меры для улучшения условий труда и повышения оплаты труда работников животноводства.

Ключевые слова

Животноводство, уровень заработной платы, оплата труда, работники животноводства.

Животноводство играет ключевую роль в продовольственной системе, обеспечивая население мясной и молочной продукцией. Однако заработная плата работников в этой сфере часто не соответствует нагрузкам и профессиональным навыкам, что ведет к дефициту квалифицированного персонала и снижает привлекательность профессий в животноводстве. Этот анализ направлен на выявление причин низкого уровня зарплат и поиск возможных решений.

Современные тенденции в заработной плате работников животноводства:

1. Уровень зарплат. Средний уровень заработной платы в животноводстве варьируется в зависимости от страны и региона. Например, в развитых странах, таких как США и Германия, зарплата работников может достигать 30 000–50 000 долларов в год, тогда как в развивающихся странах этот показатель часто не превышает 10 000 долларов. Этот разрыв объясняется различиями в экономических условиях, инвестициях и технологиях. [1]

2. Факторы, влияющие на зарплату:

– Квалификация и опыт: Работники с высоким уровнем образования и опытом работы получают более высокую зарплату.

– Региональные различия: В сельских районах зарплаты ниже, чем в городских.

– Объем производства: На современных фермах используются передовые технологии, что создает дополнительные условия для повышения зарплат.

3. Проблемы и вызовы:

– Нехватка квалифицированной рабочей силы. Основная проблема, с которой сталкивается животноводство, – нехватка квалифицированных кадров. Низкий уровень заработной платы приводит к тому, что молодые специалисты не стремятся работать в данной области.

– Условия труда. Работники животноводства часто сталкиваются с тяжелыми условиями труда, включая физическую усталость и низкий уровень безопасности. Это также влияет на уровень зарплат, поскольку работодатели не всегда готовы инвестировать в улучшение условий труда.

– Конкуренция с другими секторами. Животноводство конкурирует с другими отраслями, такими как IT и промышленность, где зарплаты значительно выше. Это создает проблемы с привлечением нового поколения работников в животноводство.

Сравнение зарплат в различных странах

Для более глубокого понимания проблемы уровни зарплат в животноводстве можно сравнить в разных странах. Например, в Нидерландах и Дании уровень зарплат высок благодаря внедрению современных технологий и акценту на качество продукции, тогда как в Восточной Европе зарплаты остаются на уровне минимальной заработной платы.

В тоже время в России специалисты в животноводстве входят в топ востребованных вакансий «Рост спроса на кадры в агросекторе - закономерное следствие активного развития отрасли. По данным Росстата, в январе 2025 года сельскохозяйственное производство увеличилось на 2,1% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года и достигло 290,2 млрд рублей. Государственная поддержка, внедрение новых технологий и увеличение экспортных возможностей создают благоприятные условия для роста зарплат и повышения привлекательности профессий в сельском хозяйстве» [2].

Перспективы и пути улучшения

1. Повышение зарплаты и коррекция условий труда. Одним из самых эффективных решений для повышения привлекательности работы в животноводстве является улучшение заработной платы и условий труда. Это может включать внедрение систем премирования и социального страхования.

2. Обучение и повышение квалификации. Повышение уровня образования и квалификации работников через программы профессионального обучения и семинары может способствовать улучшению продуктивности и, как следствие, зарплат.

3. Инвестиции в технологии. Внедрение автоматизации и новых технологий в животноводстве может существенно повысить продуктивность, что позволит увеличить зарплаты работников за счет снижения затрат и увеличения прибыльности.

4. Профориентация молодежи и агроклассы. «Предприятия агропромышленного комплекса к 2030 году должны быть укомплектованы сотрудниками до 95%. Для этого необходимо сделать отрасль привлекательнее для молодых специалистов и обеспечить высокий уровень их подготовки, соответствующий современным требованиям» [3].

Сделать облик села более привлекательным для молодежи можно с помощью агроблогеров и их соцсетей. «Большой вклад в это делает Российский союз сельской молодежи, который рассказывает о новых возможностях и мерах поддержки для молодых жителей сел, например, о программе «Кадры для села», которая была разработана по поручению президента» [4].

Заключение

Заработная плата работников животноводства является важным аспектом, который требует серьезного внимания со стороны правительства, агробизнеса и общества. Повышение уровня зарплат и улучшение условий труда помогут не только сохранить квалифицированный персонал, но и создать устойчивую и продуктивную отрасль, способную эффективно справляться с вызовами современного мира [5].

Список использованной литературы

1. Farm labor // USDA Economics, Statistics and Market Information System. URL: https://usda.library.cornell.edu/concern/publications/x920fw89s?locale=en.

2. Спрос на сельскохозяйственных рабочих в агросекторе РФ за год вырос в три раза // Информационное агентство ТАСС. URL: https://tass.ru/ekonomika/23553579.

3. КАДРЫ В АПК // Национальные проекты. URL: https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/new-projects/tekhnologicheskoe-obespechenie-prodovolstvennoy-bezopasnosti/kadry-v-apk/.

4. Экономика сельского хозяйства: учебник для вузов / под ред. Н. Я. Коваленко. М.: Юрайт, 2025. 406 с. URL: https://urait.ru/bcode/560537.

5. Animal husbandry // Farm labor. URL: https://www.britannica.com/topic/livestock-farming.

УДК 65.14

А. А. Крохалев
старший преподаватель,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Е. В. Шилькова,
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ ТОВАРНО-МАТЕРИАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

Аннотация

В статье рассматривается важность внутреннего контроля товарно-материальных ценностей (ТМЦ) на предприятиях общественного питания. Подробно анализируются цели и задачи внутреннего контроля, а также ключевые этапы его организации, включая разработку учетной политики, создание системы документооборота и проведение инвентаризаций. Рассматриваются методы внутреннего контроля, такие как документальный, физический и аналитический, а также преимущества эффективного управления ТМЦ. В статье также подчеркивается роль современных технологий в оптимизации процессов учета и контроля. В заключение делается акцент на необходимости комплексного подхода к организации внутреннего контроля для повышения финансовой устойчивости и конкурентоспособности предприятий.

Ключевые слова

Внутренний контроль, товарно-материальные ценности, предприятия общественного питания, учетная политика, инвентаризация, эффективность управления.

Внутренний контроль товарно-материальных ценностей (ТМЦ) на предприятиях общественного питания представляет собой важный аспект управления, который обеспечивает сохранность ресурсов и оптимизацию их использования. В условиях высокой конкуренции и постоянных изменений на рынке общественного питания, эффективный контроль за ТМЦ становится необходимым для достижения финансовой устойчивости и повышения конкурентоспособности [1, с. 488]. Внутренний контроль включает в себя систему мероприятий, направленных на предотвращение потерь, хищений и неэффективного использования ресурсов, что особенно актуально для предприятий, работающих с быстро оборачиваемыми товарами [2, с. 66].

Основной целью внутреннего контроля ТМЦ является обеспечение достоверности учета и сохранности материальных ценностей. Для достижения этой цели необходимо разработать учетную политику, которая будет учитывать специфику работы предприятия, а также требования законодательства. Учетная политика должна включать в себя методы оценки ТМЦ, порядок их учета и правила проведения инвентаризаций. Важно, чтобы все сотрудники предприятия были ознакомлены с данной политикой и понимали свою роль в процессе контроля.

Создание системы документооборота является следующим важным этапом организации внутреннего контроля. Документы, связанные с движением ТМЦ, должны быть оформлены в соответствии с установленными требованиями и храниться в течение установленного срока. Это позволит не только обеспечить прозрачность учета, но и упростить процесс проверки и анализа данных. Важно, чтобы все операции с ТМЦ фиксировались в учетной системе, что позволит избежать ошибок и недоразумений [3].

Регулярные инвентаризации являются неотъемлемой частью внутреннего контроля. Они позволяют выявить расхождения между фактическими данными и данными учета, а также определить причины этих расхождений. Инвентаризация может проводиться как планово, так и внепланово, в зависимости от ситуации. Важно, чтобы инвентаризация проводилась с участием независимых сотрудников, что позволит повысить объективность результатов [4, с. 9]. В процессе инвентаризации необходимо учитывать не только количество, но и качество ТМЦ, что особенно важно для предприятий общественного питания, где свежесть и безопасность продуктов имеют первостепенное значение.

Методы внутреннего контроля могут быть различными. Документальный контроль включает в себя проверку правильности оформления документов, физический контроль – это проверка наличия ТМЦ на складе, а аналитический контроль позволяет проводить анализ данных и выявлять тенденции. Каждый из этих методов имеет свои преимущества и может быть использован в зависимости от конкретной ситуации. Например, документальный контроль позволяет быстро выявить ошибки в оформлении, в то время как физический контроль помогает предотвратить хищения.

Современные технологии играют важную роль в оптимизации процессов учета и контроля ТМЦ. Автоматизация учета позволяет значительно сократить время на обработку данных и снизить вероятность ошибок. Использование специализированного программного обеспечения для учета ТМЦ позволяет не только упростить процесс, но и повысить его точность. Кроме того, современные технологии позволяют проводить анализ данных в режиме реального времени,

что дает возможность оперативно реагировать на изменения и принимать обоснованные решения.

Комплексный подход к организации внутреннего контроля ТМЦ позволяет не только предотвратить потери, но и оптимизировать использование ресурсов. Эффективное управление ТМЦ способствует улучшению финансовых результатов предприятия и укреплению его позиций на рынке. Важно, чтобы все сотрудники предприятия понимали значимость внутреннего контроля и были вовлечены в процесс его организации. Это позволит создать культуру ответственности и повысить общую эффективность работы предприятия [5].

Одним из ключевых аспектов внутреннего контроля является обучение персонала. Сотрудники должны быть осведомлены о процедурах учета и контроля, а также о последствиях несоблюдения установленных правил. Регулярные тренинги и семинары помогут повысить уровень знаний сотрудников и их вовлеченность в процесс контроля. Кроме того, важно создать систему мотивации, которая будет поощрять сотрудников за соблюдение правил учета и контроля.

Не менее важным является и взаимодействие между различными подразделениями предприятия. Эффективный внутренний контроль требует координации действий всех сотрудников, начиная от закупок и заканчивая реализацией продукции. Создание междисциплинарных команд, которые будут заниматься вопросами учета и контроля, позволит улучшить коммуникацию и повысить эффективность работы.

Выводы

Внутренний контроль товарно-материальных ценностей на предприятиях общественного питания является важным инструментом для обеспечения финансовой устойчивости и конкурентоспособности. Эффективная организация внутреннего контроля включает в себя разработку учетной политики, создание системы документооборота, проведение регулярных инвентаризаций и использование современных технологий. Комплексный подход к этому процессу позволит не только предотвратить потери, но и оптимизировать использование ресурсов, что в конечном итоге приведет к улучшению финансовых результатов и укреплению позиций на рынке.

Список использованной литературы

1. Кузнецов А. А. Учет и контроль товарно-материальных ценностей в системе обеспечения экономической безопасности предприятия // Форум молодых ученых. 2019. № 3 (31). С. 487-489.

2. Баранов А. В. Внутренний контроль на предприятии: теория и практика. М.: Инфра-М. С. 64-69.

3. Аудит: учебник и практикум для вузов / М. А. Штефан, О. А. Замотаева, Н. В. Максимова, А. В. Шурыгин ; под ред. М. А. Штефан. 4-е изд., перераб. и доп. М.: . Юрайт, 2025. 731 с.

4. Борисюк Н. К., Солдатова Л. А., Трофимов И. В. Особенности управления товарно-материальными запасами предприятия в условиях экономического кризиса // Интеллект.Инновации.Инвестиции. 2016. № 8. С. 8-11.

5. Батраева Э. А. Экономика предприятия общественного питания: учебник и практикум для среднего профессионального образования. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2025. 397 с.

УДК 378.1

О. В. Кулаков
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

С. А. Чернов
кандидат экономических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

МЕНЕДЖМЕНТ В ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ, ЕГО АКТУАЛЬНОСТЬ И ВОССТРЕБОВАННОСТЬ

Аннотация

В статье рассматривается содержание менеджмента в сфере высшего образования (далее – образование). Особенности реализации менеджмента в образовательном учреждении, его востребованность и эффективность.

Ключевые слова

Образование, управление, комплекс, задачи, методы, навыки, компетенции, образовательный процесс, эффективность.

Направление менеджмент в сфере образования - занимается управлением образовательными организациями и проектами. Планирование, организацию, руководство и контроль деятельности образовательных организаций, разработку и реализацию всех образовательных программ, управление персоналом и финансами, а также взаимодействие с внешними партнерами – за это отвечают менеджеры в сфере образования.

Менеджмент в образовании обладает свою индивидуальную специфику и заключается в особенностях предмета, продукта, орудий и результатов труда менеджера образования [2].

При этом менеджер сохраняет основные свои **компетенции**:

- способность к системному видению ситуации;
- способность систематизировать, поддерживать в актуальном состоянии знания;
- способность выявлять актуальные проблемы и противоречия и выстраивать логику шагов по разрешению выявленной проблемы;
- умение использовать современные методологические инструменты;
- способность организовать и контролировать поисковую работу и проводить мониторинг направления (отрасли);

•готовность прогнозировать результаты собственных решений и действий.

Продукт труда – это информация. Орудие труда - слово, речь. Результат труда – уровень грамотности, воспитанности и профессиональной подготовленности молодых специалистов.

Менеджмент в образовании – это комплекс организационных форм, методов, принципов и технологических приемов управления образовательными системами [1].

Основные **функции** менеджмента в образовании – это разработка целенаправленных решений, организация выполнения принятых решений, создание условий для эффективной работы образовательного учреждения его студентов и преподавателей, контроль выполнения принятых решений.

Основные **методы** управления менеджмента в образовании: экономические методы, административные методы, методы психолого-педагогического воздействия, методы общественного воздействия.

Управление образовательными учреждениями – это многогранный процесс, который включает в себя основные **задачи**: планирование, организация, руководство и контроль. Контроль, наверное, является одной из важнейих задачь в педагогике – это отслеживание результатов деятельности участников образовательного процесса (студент, преподаватель) и образовательной организации в целом, а также принятие мер по их корректировке.

В высших учебных заведениях менеджеры могут занимать следующие должности:

•ректор университета;

•проректор университета;

•начальник факультета (департамента, управления);

•заместитель начальника факультета (департамента, управления).

В учебных центрах по повышению квалификации и переподготовке менеджеры в сфере образования могут занимать следующие должности:

•директор учебного центра;

•заместитель директора учебного центра;

•руководитель отдела образовательных программ;

•руководитель отдела маркетинга и продаж.

В государственных и муниципальных организациях служащие могут занимать должности и проходить государственную или муниципальную службу:

•начальник управления образования;

•заместитель начальника управления образования;

•специалист по управлению образовательными проектами.

Современные, грамотные менеджеры в настоящее время очень требуются образовательным организациям. Мир сегодня живет в системе «непрерывное образование в течение трудовой деятельности». Квалифицированный специалист должен обновлять свои знания систематически и постоянно, даже если он работает на одном и том же месте, в одной и той же области.

На примере только одного направления в подготовке специалистов - организация практической подготовки (практика студентов), можно наглядно «увидеть» менеджмент в образовательной организации [3]. Начальники и заместители начальников факультетов, после утверждения рабочей программы практики, организуют реализацию целей и задач практики. Важная цель практики – это закрепление и расширение полученных теоретических знаний, приобретение первичных практических умений в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью. Для этого определяются так называемые «профильные организации» – организации, учреждения, ИП, которые работают по профилю соответствующей образовательной программы. На их базе студент и будет проходить практически подготовку. Проводятся переговоры путем направления писем о возможности принять на практику определенное количество студентов. Исходя из своих возможностей (наличие помещений, лабораторий, оценка укомплектованности сотрудниками для назначения руководителя и наставника и т.д.) организация дает согласие на проведение практики. Менеджеры образовательной организации (методисты, старшие методисты начальники отделов и отделений практического обучения) под руководством начальника факультета организуют подписание договора с организацией о практической подготовке обучающихся. Менеджер должен проследить надлежащее оформление договора, его правомерность, произвести регистрацию, а после подписания направить один экземпляр в профильную организацию. В процессе прохождения практики менеджер должен проверять посещение практики студентами, чтобы исключить пропуски занятий. По итогам прохождения практики, менеджер организует и контролирует защиту практики студентами на профильной кафедре. Менеджер подводит итоги практики. Оценивает ее результативность и успеваемость по итогам защиты. На менеджера возложена обязанность подготовки годовой отчетности по итогам прохождения практики.

Таким образом, проблема подготовки кадров образовательных менеджеров, способных на решение всех проблем и умеющих смотреть в будущее является очень актуальной. Как мы видим из примера работы менеджера по направлению «практичекая подготовка» - менеджер в образовательном усреждении должен знать нормативную правовую базу как по направлению деятельности, так и в целом владеть необходимой суммой знаний в области юриспруденции, обладать

всеми основными навыками (управленческие, коммуникативные, аналитические, стратегические).

Современные установки образовательной организации сосредоточены в задаче – «цель – качество» и «непрерывного улучшения». «Качество» в менеджменте образования определяется как степень удовлетворенности заказчиков (организации, предприятия) молодыми специалистами и представляет собой ценность образовательных и научных продуктов, степень подготовленности студента на выполнение задач по предназначению.

В заключении можно сказать, что менеджеры в сфере образования с необходимыми навыками и компетенциями имеют высокие шансы на карьерный рост. Обучение управлению образовательными организациями и проектами – это отличный карьерный старт. А тем кто хочет связать свою жизнь с педагогической деятельностью можно дать следующие рекомендации для трудоустройства в сфере образования - получайте высшее образование по специальности «Менеджмент» и нарабатывайте опыт работы в сфере образования.

Список использованной литературы

1. Севостьянов И. Менеджмент в сфере образования: обучение управлению образовательными организациями и проектами. URL: https://ecvdo.ru/states/menedzhment-v-sfere-obrazovaniya-obuchenie-upravleniyu-obrazovatelnymi-organizaciyami-i-proektami?utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F.

2. Менеджмент в сфере образования менеджмента // Справочник Автор24. URL: https://spravochnick.ru/menedzhment/menedzhment_v_sfere_obrazovaniya/.

3. Сивак О. Г. Методология современного образовательного менеджмента // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 4 URL: https://web.snauka.ru/issues/2016/04/66806.

УДК 338.33

О. В. Кулаков
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург,

С. А. Чернов
кандидат экономических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ДИВЕРСИФИКАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация

В статье рассматривается один из способов стратегического развития предприятия – диверсификация, а также виды и недостатки данного инструмента.

Ключевые слова

Диверсификация, предприятие, развитие, стратегия, конкурентоспособность, компетенции.

Текущее геоэкономическое состояние, которое сложилось в результате введения санкций в отношении Российской Федерации ввиду геополитической ситуации в мире, сделало актуальным такой инструмент как диверсификация.

Диверсификация – это один из видов стратегии развития предприятия, целью которого является расширение ассортимента производимой продукции (или предлагаемых услуг); при этом новый ассортимент не связан с основной деятельностью предприятия, однако производится с использованием имеющихся основных средств предприятия, а также его иных внутрипроизводственных ресурсов. Главный смысл стратегии – научно-технические, организационные и коммерческие мероприятия, направленные на производство совершенно нового для предприятия продукта (услуги).

Диверсификация производства подразумевает под собой стратегическое изменение деятельности предприятия. Главная цель этого стратегического изменения – обеспечение стабильности работы предприятия. Если одно из направлений деятельности перестает приносить прибыль или становится убыточным, прибыль приходит из других отраслей производства. Диверсификация – расширение областей специализации производства.

В период динамично меняющихся рыночных отношений и развития экономики компании важно иметь различные компетенции для ведения

стратегии бизнеса, а также повышения его экономической устойчивости. Диверсификация как стратегия для развития предприятия может считаться компетенцией бизнеса, которая является источником ее преимущества.

Стратегия диверсификации предприятия используется как способ управления рисками. Диверсификация позволяет повысить гибкость компании, а также ее устойчивость. Если компания занимает несколько рынков, то это снижает потери предприятия при изменении одного из рынков.

Исследователи этого инструмента выделяют несколько видов диверсификации [2]:

– вертикальная диверсификация – создание полного производственного процесса имеющего продукта. Предприятие отказывается от поставщиков или потребителей и самостоятельно производит необходимые для себя полуфабрикаты, комплектующие, материалы, необходимые для создания готового продукта (обратная диверсификация), а также занимается переработкой имеющегося продукта для создания итогового товара (прямая диверсификация).

– горизонтальная диверсификация – создание совершенного нового, отличного от имеющегося продукта, который мог бы быть интересен текущим клиентам и покупателям.

– конгломератная диверсификация – вход предприятия в другие отрасли производства за счет приобретения новых для предприятия производств.

– концентрическая диверсификация – создание продукта, который похож на имеющийся товар с технической и маркетинговой точки зрения, но нацелен на новых клиентов.

Главное преимущество диверсификации как инструмента развития предприятия заключается в том, что компания остается на своем рынке, но при этом вступает в новые, получает прибыль от увеличения сбыта и укрепляет свои позиции на имеющемся рынке. Расширение компании в результате диверсификации производства также дает эффект масштаба предприятия, что в свою очередь является конкурентным преимуществом [1].

Несмотря на то, что диверсификация как инструмент является конкурентным преимуществом для предприятия, опыт практического использования этого инструмента выявил и недостатки этого метода.

Один из наиболее существенных недостатков этого инструмента – распыление ресурсов. Стремление ко входу на новые рынки, расширение деятельности неизбежно ведет к дроблению всех ресурсов предприятия – финансовых, технических, кадровых и др. Причиной этого является следующее: один вид деятельности будет главным и приоритетным, на него будут уходить основное количество ресурсов, финансов, лучшие кадры, а оставшиеся виды деятельности будут развиваться по остаточному принципу.

Второй недостаток – уменьшение или потеря управляемости. Этого также невозможно избежать, так как диверсифицировать предприятие, значит, увеличить его. Увеличение предприятия усложнит его организационную структуру. Усложнение организационной структуры повлечет за собой удлинение цепочки согласования, увеличит его сроки. Также такая организационная структура будет иметь склонность к бюрократии.

В заключение можно сказать, что такой инструмент как диверсификация действительно можно использовать как способ управления развитием предприятия. Диверсификация способна повысить конкурентоспособность предприятия в условиях текущего геоэкономического состояния непредсказуемости экономики. Однако, диверсификация имеет и свои недостатки, важно грамотно использовать этот инструмент и снижать влияние недостатков на предприятие.

Список использованной литературы

1. Кравченко Н. А., Агеева С. Д. Диверсификация экономики: институциональные аспекты // JIS. 2017. № 4. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/diversifikatsiya-ekonomiki-institutsionalnye-aspekty.

2. Махнушина В. Н., Шинкевич А. Н. Современные виды и формы диверсификации // Российское предпринимательство. 2015. № 10. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-vidy-i-formy-diversifikatsii.

УДК 338.27

Р. Р. Мухамадьяров
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

С. А. Чернов
кандидат экономических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

Проблема, исследуемая в данной работе, актуальна потому, что для каждого предприятия, действующего в рыночной экономике, независимо от его организационно-правовой формы, ключевыми задачами являются обеспечение устойчивого финансового состояния и повышение эффективности своей деятельности. Высокая эффективность работы предприятия направляет его на достижение показателей прибыли, качества, конкурентоспособности, а, следовательно, и на сохранение его жизнеспособности в целом.

Ключевые слова

Эффективность, деятельность предприятия, показатели, факторы, производство.

Эффективность работы предприятия определяется его способностью устанавливать максимально реалистичные цели и достигать их с наименьшими затратами [1].

Эффективность деятельности предприятий можно классифицировать на общие и частные показатели.

Показатели, обобщающие результат деятельности компании, носят комплексный характер и представляют собой целостную картину. К этой группе чаще всего относятся показатели рентабельности, такие как рентабельность активов, собственного капитала и операционных расходов.

К частным показателям относятся показатели, характеризующие трудовые ресурсы (такие как производительность труда, рентабельность фонда оплаты труда и другие), эффективность использования основных средств, оборотных активов и другие аналогичные метрики.

Эффективность компании и её деятельность оказываются под влиянием множества факторов, как внешних, так и внутренних.

Внешние факторы, как правило, обозначают влияние на эффективность работы компании со стороны ее окружения. К ним относятся такие явления, как изменение спроса и предложения, вибрации цен на внутреннем рынке, инфляционные тенденции и другие экономические факторы, не зависящие от компании.

Внутренние факторы включают в себя динамику внутри компании, такую как мобильность и адаптивность сотрудников (способность реагировать на структурные изменения и необходимость повышения квалификации), аспекты инновационной эффективности (внедрение современных систем автоматизации процессов и обновление технологий), улучшение качества продукции, а также совершенствование внутренней системы управления и контроля [2].

Проблемы эффективности деятельности предприятия – это широкий и многогранный вопрос, охватывающий различные аспекты его функционирования.

Одним из факторов, ограничивающих эффективность работы предприятий, является недостаточное внедрение стратегического и маркетингового анализа в процесс принятия управленческих решений.

Вместе с этим наблюдается слабая реализация маркетинговых инструментов в управлении предприятиями, что обусловлено отсутствием адаптированной системы комплексного стратегического и маркетингового анализа, учитывающей специфику отечественного бизнеса [3].

Вот некоторые ключевые области, где возникают проблемы, и примеры конкретных ситуаций:

1. Операционная Эффективность:

• Проблемы:

• Неэффективные производственные процессы: Длительные циклы производства, узкие места, простои оборудования, высокие отходы, брак.

• Неоптимальное использование ресурсов: Перерасход материалов, электроэнергии, воды, топлива.

• Плохая организация логистики и цепочек поставок: Сбои в поставках, высокие запасы на складе, задержки в доставке.

• Недостаточная автоматизация и цифровизация: Ручной труд там, где можно было бы автоматизировать, отсутствие интеграции систем.

• Примеры:

• Производственная линия с низкой производительностью из-за старого оборудования и отсутствия обучения персонала.

• Слишком большие запасы сырья на складе, приводящие к высоким затратам на хранение и риску устаревания.

• Задержки в поставке комплектующих, приводящие к остановке производства.

• Отсутствие системы планирования ресурсов предприятия (ERP), приводящее к дублированию данных и ошибкам.

2. Управленческая Эффективность:

• Проблемы:

• Неэффективное планирование и прогнозирование: Неточные прогнозы спроса, нереалистичные планы, отсутствие гибкости.

• Плохая координация между подразделениями: Отсутствие коммуникации, конфликты интересов, дублирование функций.

• Неэффективное принятие решений: Долгие сроки принятия решений, решения, основанные на неполной информации, неадекватная оценка рисков.

• Отсутствие четкой стратегии и целей: Непонимание сотрудниками общей цели компании, отсутствие направленности усилий.

• Неэффективный контроль: Отсутствие системы показателей эффективности (KPI), нерегулярный мониторинг результатов, слабая обратная связь.

• Примеры:

• Перепроизводство продукции из-за неверного прогноза спроса.

• Конфликт между отделом продаж, стремящимся продать больше, и производством, которое не может обеспечить необходимые объемы.

• Долгое согласование контракта с поставщиком из-за бюрократических процедур.

• Отсутствие KPI для оценки эффективности работы отдела маркетинга.

3. Финансовая Эффективность:

• Проблемы:

• Низкая рентабельность: Высокие затраты, низкая маржа, неэффективное ценообразование.

• Недостаточная ликвидность: Проблемы с оплатой счетов, задержки платежей от клиентов, нехватка оборотных средств.

• Высокая задолженность: Большие кредитные обязательства, высокие процентные ставки.

• Неэффективное управление активами: Низкая оборачиваемость активов, неиспользуемое оборудование.

• Плохое управление денежными потоками: Недостаточное планирование денежных потоков, кассовые разрывы.

• Примеры:

• Продажа продукции по цене ниже себестоимости в результате жесткой конкуренции.

• Задержки платежей от крупных клиентов, приводящие к проблемам с выплатой заработной платы сотрудникам.

• Высокие процентные ставки по кредитам из-за плохой кредитной истории компании.

• Простаивающее оборудование, которое не приносит дохода.

4. Маркетинговая Эффективность:

• Проблемы:

• Неэффективный маркетинг: Низкая отдача от рекламных кампаний, неэффективные каналы продвижения, неэффективный контент.

• Недостаточное знание рынка и потребителей: Неправильное определение целевой аудитории, непонимание потребностей клиентов, неэффективное позиционирование.

• Слабый бренд: Низкая узнаваемость бренда, негативный имидж, отсутствие лояльности клиентов.

• Неэффективные продажи: Низкий уровень конверсии, неэффективная работа отдела продаж.

• Примеры:

• Рекламная кампания, ориентированная на неправильную целевую аудиторию, приводящая к низкому уровню продаж.

• Слабая представленность компании в интернете, приводящая к упущенным возможностям.

• Неудовлетворительное обслуживание клиентов, приводящее к их потере.

5. Кадровая Эффективность:

• Проблемы:

• Низкая производительность труда: Недостаточная мотивация, отсутствие необходимых навыков, плохое управление персоналом.

• Высокая текучесть кадров: Низкая удовлетворенность работой, отсутствие возможностей для роста, неконкурентная заработная плата.

• Недостаток квалифицированных кадров: Проблемы с привлечением и удержанием талантливых сотрудников.

• Неэффективное обучение и развитие персонала: Несоответствие обучения потребностям компании, отсутствие системы оценки эффективности обучения.

• Примеры:

• Сотрудники, работающие без энтузиазма из-за отсутствия мотивации и признания.

• Потеря опытных сотрудников из-за более выгодных предложений от конкурентов.

• Трудности с поиском квалифицированных инженеров или программистов.

Общие причины проблем эффективности:

• Отсутствие четкой стратегии и целей: Без ясного направления и понимания целей сложно работать эффективно.

• Неэффективное управление: Плохое планирование, координация, контроль и принятие решений.

• Недостаток инноваций и изменений: Нежелание адаптироваться к новым технологиям и рыночным условиям.

• Недостаток инвестиций: Недостаточные инвестиции в оборудование, технологии, обучение персонала и маркетинг.

• Внешние факторы: Изменения в экономике, законодательстве, конкуренции и других внешних факторах.

Как решать проблемы эффективности:

• Провести анализ: Тщательно проанализировать текущую ситуацию, выявить проблемы и их причины.

• Разработать стратегию: Разработать стратегию улучшения эффективности, определить цели и задачи.

• Внедрить изменения: Внедрить изменения в процессы, структуру, технологии и систему управления.

• Обучить персонал: Обучить персонал новым навыкам и технологиям.

• Оценить результаты: Регулярно оценивать результаты внедренных изменений и корректировать стратегию при необходимости.

Важно помнить, что решение проблем эффективности - это непрерывный процесс, требующий постоянного внимания и усилий.

Список использованной литературы

1. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». URL: https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-effektivnosti-deyatelnosti-organizatsii (дата обращения: 13.02.2025).

2. Заварзин Г. Н. Проблемы эффективности деятельности предприятия: сборник трудов конференции / Г. Н. Заварзин, Н. В. Палагутина // Наука, образование, общество: тенденции и перспективы развития: материалы XVIII Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 11 мая 2020 г.) / редкол.: О. Н. Широков [и др.] Чебоксары: Центр научного сотрудничества «Интерактив плюс», 2020. С. 193-199. DOI 10.21661/r-541044.

3. Электронная библиотека БГУ. URL: https://elib.bsu.by/handle/12345 6789/95656 (дата обращения: 14.02.2025).

УДК 37

В. С. Печерских
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Н. В. Попова
кандидат философских наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА К БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ

Аннотация

Целью настоящей статьи является анализ компетентностного подхода в подготовке студентов колледжа к будущей профессии. Результаты анкетирования 50 студентов Шадринского финансово-экономического колледжа показали, что студенты активно участвуют в процессе обучения и готовы к изменениям, направленным на повышение качества их подготовки. Использование компетентностного подхода в обучении значительно улучшает качество образовательного процесса и способствует более глубокому усвоению знаний студентами колледжа.

Ключевые слова

Компетентностный подход, обучение, колледж, студенты, мнение, профессия, воспитание.

Актуальность темы обусловлена необходимостью подготовки специалистов, соответствующих современным требованиям рынка труда. В условиях глобализации и быстрого технологического прогресса возрастает потребность в кадрах, обладающих не только теоретическими знаниями, но и практическими навыками. Компетентностный подход (далее КП), акцентирующий внимание на формировании целостных профессиональных компетенций, отвечает вызовам времени и требованиям Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС). Использование данного подхода способствует активизации учебного процесса, использованию инновационных методов обучения и повышению качества образования, что делает его особенно актуальным для системы СПО [1, с.5].

Система СПО играет ключевую роль в подготовке квалифицированных кадров для различных отраслей экономики. При этом возрастные особенности учащихся оказывают значительное влияние на формирование

профессиональных компетенций и личностных качеств. Это: психологические особенности, социальные факторы, образовательные аспекты, профессиональная ориентация, проблемы и вызовы. Возрастные особенности профессионального становления учащихся в системе СПО требуют внимательного и индивидуализированного подхода со стороны педагогов. Создание условий для активного участия учащихся в учебном процессе, вовлечение их в практическую деятельность и развитие критического мышления помогут эффективно подготовить молодое поколение к успешной профессиональной жизни [2, с. 946].

В связи с этим, в современной отечественной педагогике наблюдается тенденция к смене образовательной парадигмы [3, с. 118-122]. Ранее акцент делался на формирование человека знающего, то есть на вооружение студента обширной системой знаний, умений и навыков. Теперь же все больше внимания уделяется формированию «человека, подготовленного к жизнедеятельности», способного самостоятельно решать проблемы [4, с. 3]. Это подразумевает, что студент должен быть не только носителем знаний, но и обладателем способности к активному, творческому мышлению и действию в различных жизненных ситуациях.

Локомотивом комплексной перезагрузки системы СПО стал Федеральный проект «Профессионалитет», который является одной из инициатив в области социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года. Профессионалитет – это образовательная программа в колледжах, которая позволит стать высококвалифицированным специалистом на ведущем предприятии любого региона. Проект по созданию образовательно-производственных центров (кластеров) и образовательных кластеров СПО нацелен на радикальное изменение системы подготовки кадров, обеспечивая тесную интеграцию учебных заведений с реальным сектором экономики. Вместо традиционной модели обучения, ориентированной преимущественно на теоретические знания, проект предлагает практико-ориентированную подготовку, где студенты с первых курсов вовлечены в реальные производственные процессы. Ключевым элементом этой интеграции являются партнерские соглашения, подписываемые колледжами и предприятиями-участниками кластера. Это соглашение не ограничивается простым предоставлением практики студентам; оно подразумевает глубокое и взаимовыгодное сотрудничество, меняющее саму структуру колледжа. Работодатели, участвующие в кластере, получают весомые права и обязанности. Они не просто предлагают места для практики, а активно участвуют в управлении колледжем. Такой подход гарантирует актуальность знаний и навыков, получаемых студентами. Внутри каждого кластера выделяется один

колледж, подвергающийся полной модернизации – «под ключ» [5]. Это означает масштабные изменения, касающиеся всех аспектов его деятельности. При непосредственном участии опорного работодателя (часто это крупнейшее предприятие в кластере) происходит реорганизация управленческой структуры колледжа, формируется новый педагогический состав, разрабатываются инновационные образовательные программы, основанные на современных технологиях и требованиях конкретной отрасли.

Целью настоящей статьи является анализ КП в подготовке студентов колледжа к будущей профессии. Для достижения поставленной цели нами поставлены задачи определить сущность и содержание КП, специфику его реализации в учреждениях СПО с учетом возрастных особенностей студентов и проблем их профессионального становления. При проведении исследования нами были использованы научные труды отечественных ученых. Отметим некоторые из них. Это анализ: личностного и компетентностного подходов в образовании и проблем интеграции (авторы А. А. Вербицкий и О. Г. Ларионова) [6]; ключевых компетенций в аспекте новой парадигмы результата образования (автор И. А. Зимняя) [7], КП как теоретико-методологической основы модернизации системы профессиональной подготовки (автор Л. Г. Смышляева) [8].

В соответствии с целью и задачами исследования нами использованы методы анализа теоретических источников, анализ деятельности, анкетирование и сравнительного анализа полученных результатов. Эмпирическое исследование проведено в Шадринском финансово-экономическом колледже (далее Колледж) по просьбе руководства, планировавшего дальнейшее совершенствование образовательного процесса с учетом мнения студентов. Колледж является филиалом Финансового университета при Правительстве Российской Федерации [9]. Сегодня Колледж осуществляет набор учащихся на очную и вечернюю формы обучения по следующим направлениям: экономика и управление народным хозяйством, бухгалтерский учет, финансы, финансовая система и банковская сфера. Выпускники Колледжа имеют возможность продолжить образование по сокращенной форме обучения в высших учебных заведениях по очной и заочной формам, а высокий уровень подготовки студентов обеспечивает им устойчивую конкурентоспособность на рынке труда и возможность трудоустройства в организациях различных организационно-правовых форм.

У филиала заключены договоры по всем видам практики с возможным трудоустройством студентов со многими организациями: АО «Шадринский агрегатный завод», ПАО «Курганский машиностроительный завод», ООО «Механический завод», ООО Бухгалтерская фирма «Практика», ООО «Шадринские тепловые сети», АО «ЗОК», ООО «Альфа Телеком», Финансовый отдел Администрации города Шадринска, Финансовый отдел

Администрации Шадринского района, Межрайонная ИФНС России № 1 по Курганской области, ПАО «Сбербанк России», ПАО Банк «ФК Открытие», АО «ВТБ-банк», АО «Россельхозбанк» и с другими.

При организации и проведении нашего исследования вслед за С. А. Останиной и Е. В. Птицыной мы исходили из того, что КП в профессиональном образовании заключается в формировании у студентов набора ключевых компетенций, которые они будут в дальнейшем применять для успешной деятельности в определенной профессиональной области. [1, с. 5]. Компетентностный подход – это приоритетная ориентация образования на его результаты: формирование необходимых общекультурных и профессиональных компетенций, самоопределение, социализацию, развитие индивидуальности и самоактуализацию [10, с. 5]. Стремительное развитие КП обусловлено осознанием в обществе необходимости переключения образования в русло деятельностной направленности [11, с. 342]. Многие студенты сталкиваются с трудностями в реальных жизненных ситуациях. Они не всегда способны адекватно распознавать проблемы, которые возникают в их повседневной жизни, не умеют трансформировать эти проблемы в конкретные задачи, не могут соотнести возникшие сложности с теми знаниями, которые они приобрели в ходе обучения, а также не в состоянии должным образом оценить и проанализировать результаты своих решений.

В исследуемом Колледже мнение студентов по вопросам оценки использования КП в их подготовке к будущей профессии проводилось впервые. Нами проанкетировано 50 студентов Колледжа, из них 34% мужчин и 66% женщин; в возрасте до 18 лет – 60%, 19-20 лет – 30%, 21-25лет – 10%; обучаются по специальности бухгалтер – 68%, финансы – 32%; учатся на первом курсе 36%, 2 курсе – 24%, третьем курсе – 30%, 4 курсе – 10%.

Студентам были предложены вопросы, касающиеся их понимания сущности и важности КП в обучении и подготовке к будущей профессии, удовлетворенности своей подготовкой к ней, оценки методов обучения в колледже. Было предложено также высказать свое мнение по улучшению применения КП в колледже.

Результаты анкетирования и их анализ показали следующее. На вопрос: «Как вы понимаете понятие “компетентностный подход”», – ответы студентов варьировались от общего понимания до конкретных примеров. Так, большинство респондентов (70%) отметили, что КП подразумевает не просто приобретение знаний, а формирование умений и навыков, необходимых для успешной профессиональной деятельности. Каждый пятый респондент указал на важность адаптации к изменениям в профессии (20%) и способности применять знания на практике (10%).

Большинство студентов (70%) считают КП важным для своего обучения, что подчеркивает актуальность данного подхода в образовательной среде. Студенты считают важными для своей будущей профессии как технические, так и мягкие навыки. Вместе с тем, только менее трети респондентов (30%) полностью удовлетворены уровнем своей подготовки с использованием КП в исследуемом учебном заведении, а большинство студентов (70%) выражают неудовлетворенность в той или иной степени, что свидетельствует о необходимости совершенствования процесса обучения. На вопрос: «Какие методы обучения, на ваш взгляд, наиболее способствуют развитию компетенций?», – студенты ответили, что это стажировки (50%) и практические задания (40%), дискуссии (10%), которые являются наиболее эффективными методами обучения. Отмечая опыт применения в образовательных учреждениях КП, большинство (80%) студентов привели примеры, на их взгляд, успешных проектов, стажировок и групповых работ, где студенты могли бы применить свои знания на практике. Каждый пятый респондент (20%) указал на положительный опыт работы над реальными кейсами, разработанными работодателями из индустрии.

Анализ результатов анкетирования свидетельствует о высокой значимости КП для студентов и потребности их в улучшении образовательных методов и программ. Студенты активно участвуют в процессе обучения и готовы к изменениям, направленным на повышение качества подготовки. Данные, полученные в результате анкетирования, подтвердили, что использование КП значительно улучшает качество образовательного процесса и способствует более глубокому усвоению знаний.

По результатам исследования сформулированы предложения по совершенствованию процесса формирования профессиональной компетентности студентов Колледжа.

Список использованной литературы

1. Останина С. А., Птицына Е. В. Компетентностный подход к обучению студентов вуза в условиях реализации образовательных стандартов третьего поколения // Мир науки. Педагогика и психология. 2019. № 5. Т. 7. URL: https://mir-nauki.com/PDF/54PDMN519.pdf.

2. Трубинова Е. А. Технология развития критического мышления в учебно-воспитательном процессе // Молодой ученый. 2015. № 23 (103). С. 946-948.

3. Егорова Е. В., Лопатухина Т. А. Смена образовательных парадигм в современном российском образовании // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2017. № 4 (181). С. 118-122.

4. Лебедев О. Е. Компетентностный подход в образовании // Школьные технологии. 2004. № 5. С. 3-12.

5. Программа Минпросвещения России «Профессионалитет». URL: https://disshelp.ru/blog/programma-minprosveshheniya-rossii-professionalitet/.

6. Вербицкий А. А., Ларионова О. Г. Личностный и компетентностный подходы в образовании. Проблемы интеграции. М.: Логос, 2014. 335 с.

7. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования //Высшее образование сегодня. 2003. № 5. С. 22-27.

8. Смышляева Л. Г. Компетентностный подход как теоретико-методологическая основа модернизации системы профессиональной подготовки // Философия образования. 2011. № 6 (39). С. 174-181.

9. Шадринский финансово-экономический колледж: официальный сайт. Шадринск. URL: http://105.fa.ru/fil/shadrinsk/Pages/Home.aspx.

УДК 330

И. Ф. Пильникова
старший преподаватель,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Ю. А. Майорова
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ОСОБЕННОСТИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА МАТЕРИАЛЬНЫХ ЗАПАСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

Определение себестоимости продукции невозможно без четкой организации учета материальных запасов – это важнейшая составляющая бухгалтерского учета, которая влияет на достоверность финансовой отчетности. Применяемые методы: анализ, синтез. В работе были выявлены важные аспекты учета запасов, требующие внимания и сделан вывод о том, что корректный учет запасов обеспечивает прозрачность и структурированность информации.

Ключевые слова

Бухгалтерский учет, материальные запасы, себестоимость, оценка, бухгалтерская отчетность.

Непрерывная и продуктивная деятельность предприятия напрямую зависит от достаточного обеспечения материальными ресурсами. В современных условиях, когда ключевым ориентиром любого коммерческого предприятия является максимизация прибыли и минимизация издержек, решающее значение приобретает грамотный бухгалтерский учет материальных запасов, подкрепленный регулярным контролем их использования и движения. Неэффективное управление запасами чревато перебоями в работе, что, в свою очередь, негативно сказывается на финансовых показателях. Именно поэтому вопросы, касающиеся оптимизации бухгалтерского учета и усиления внутреннего контроля материальных запасов, приобретают особую актуальность.

Контроль за движением материальных запасов осуществляется на различных уровнях как в рамках действующего законодательства, так и посредством внутренних регламентов, разработанных организацией для детализации порядка бухгалтерского учёта запасов (рис. 1.) [1].

Рис. 1. Структура регулирования учета запасов в России

Каждая хозяйственная операция, осуществляемая предприятием, подлежит обязательной фиксации в первичных учётных документах, служащих основой для ведения бухгалтерского учёта.

Федеральный закон № 402-ФЗ от 6 декабря 2011 года «О бухгалтерском учёте» обязывает оформлять каждый факт хозяйственной деятельности первичным учётным документом. Полномочия по утверждению форм этих документов делегированы руководителю предприятия, действующему на основании предложений лица, ведущего бухгалтерский учёт[2].

Процесс оформления хозяйственной деятельности отражается с использованием стандартизированных форм документации (см. табл. 1).

Для обеспечения всестороннего контроля за движением материальных запасов (поступлением, отпуском, выбытием и перемещением) вся первичная документация, отражающая эти операции, должна быть оформлена грамотно. Крайне важно установить четкий список должностных лиц, ответственных за приемку и выдачу материально-производственных запасов, а также имеющих право подписывать соответствующие первичные документы, тем самым обеспечивая прозрачность и подотчетность процессов [3, с. 210].

Таблица 1

Стандартизированные формы первичной отчетности

Номер формы	Наименование
М - 2	Доверенность
М - 2а	Доверенность
М - 4	Приходный ордер
М - 7	Акт о приемке материалов
М - 8	Лимитно-заборная карта
М - 11	Требование-накладная
М - 15	Накладная на отпуск материалов на сторону
М - 17	Карточка учета материалов
М - 35	Акт об оприходовании ценностей, полученных при разборе и демонтаже зданий и сооружений

Организация может пополнять запасы материальных ресурсов несколькими способами, включая покупку, получение в качестве вклада в уставный капитал, самостоятельное изготовление, безвозмездное получение. Способ поступления напрямую влияет на формирование бухгалтерских проводок, отражающих данную операцию (см. табл. 2).

Таблица 2

Соответствие счетов по поступлению и выбытию запасов

Дебет	Кредит	Содержание операции
10	60, 76	Поступление от поставщика
10	71	Приобретение запасов подотчетным лицом
10	75	Вклад от учредителя
10	91	Безвозмездное поступление. Такая же проводка делается, когда происходит принятие к учету материалов, при демонтаже основных средств
20, 23, 25, 26, 29, 44	10	Произошел отпуск материалов со склада на производственные или общехозяйственные нужды
94	10	При инвентаризации произошло списание материалов в результате порчи или хищения
91	10	Осуществилась продажа материалов контрагенту

15 счет «Заготовление и приобретение материальных ценностей» может использоваться организацией для учета затрат на приобретение материалов.

Проведение инвентаризации является обязательным требованием законодательства, и позволяет выявить фактическое наличие запасов на складах предприятия, сравнить его с данными бухгалтерского учета и выявить расхождения.

Материальные запасы отражаются в разделе II бухгалтерского баланса, в составе оборотных активов по строке 1210. Данная строка показывает стоимость запасов на конец отчетного периода. Для заполнения строки 1210 бухгалтерского баланса на отчетную дату необходимо сложить дебетовое сальдо следующих счетов: 10, 11, 15, 15, 20, 21, 23, 28, 29, 41, 43, 44, 45, 97.

В Пояснениях к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах предоставляется более подробная информация о составе материальных затрат, методах их оценки, уровнях запасов и т. д. Это позволяет получить более полное представление о структуре затрат организации. Кроме этого, указывается метод оценки запасов, который влияет на величину себестоимости и, следовательно, на финансовый результат [4, с. 180].

Бухгалтерский учет материальных запасов – это сложный и многогранный процесс, требующий от бухгалтера глубоких знаний нормативных документов, умения применять их на практике и внимательного отношения к деталям. Обеспечение контроля над поступлением, отпуском, перемещением и выбытием запасов в организации осуществляется через правильное документальное оформление и назначение материально-ответственных лиц. Точное и своевременное ведение документации обеспечивает достоверную себестоимость материалов и сохранность запасов, что является важным условием для бесперебойного производственного процесса [5, с. 212]. Внедрение современных информационных технологий позволяет автоматизировать процессы учета и контроля, повысить их эффективность и снизить вероятность ошибок.

Список использованной литературы

1. Приказ Минфина России № 180н от 15.11.2019 «Об утверждении Федерального стандарта бухгалтерского учета ФСБУ 5/2019 «Запасы» (Зарегистрировано в Минюсте России № 57837 от 25.03.2020).

2. Федеральный закон № 402-ФЗ от 06.12.2011 «О бухгалтерском учете».

3. Бороздина Л. О. Изменение бухгалтерского учета материально-производственных запасов в соответствии с новым федеральным стандартом бухгалтерского учета / Л. О. Бороздина, Е. В. Уварова // Молодежь и наука: актуальные проблемы фундаментальных и прикладных исследований: материалы IV Всероссийской национальной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, Комсомольск-на-Амуре, 12–16 апреля 2021 года.

Том Часть 4. Комсомольск-на-Амуре: Комсомольский-на-Амуре государственный университет, 2021. С. 10-12. EDN NZJJQO.

4. Борисова А. А. Особенности нормативно-правового регулирования аудита материально-производственных запасов / А. А. Борисова, Н. Н. Овчинникова // Формирование механизмов устойчивого развития экономики: сборник трудов IV Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции, Севастополь-Симферополь, 30–31 мая 2024 года. Симферополь: Ариал, 2024. С. 178-181. EDN DRZGEH.

5. Пелагейченко С. С. Необходимость организации бухгалтерского (финансового) учета материально-производственных запасов как самостоятельной подсистемы в системе их учета // Международная научно-техническая конференция молодых ученых БГТУ им. В. Г. Шухова: сборник докладов, Белгород, 20 мая 2024 года. Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова, 2024. С. 209-211. EDN DCUEHP.

УДК 004.8

И. Ф. Пильникова
старший преподаватель,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Е. В. Шилькова
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ВНЕДРЕНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА ПРЕДПРИЯТИИ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

Аннотация

В статье рассматривается внедрение искусственного интеллекта (ИИ) на предприятиях общественного питания, его влияние на эффективность работы, улучшение качества обслуживания и оптимизацию бизнес-процессов. Анализируются основные технологии ИИ, применяемые в данной сфере, такие как системы управления запасами, чат-боты для обслуживания клиентов и аналитика больших данных. Обсуждаются преимущества и вызовы, связанные с интеграцией ИИ в работу ресторанов и кафе, а также примеры успешного применения технологий. В заключение подчеркивается необходимость адаптации предприятий к новым условиям и важность постоянного обучения персонала для эффективного использования ИИ.

Ключевые слова

Искусственный интеллект, общественное питание, автоматизация, чат-боты, аналитика данных, оптимизация процессов.

В последние годы искусственный интеллект (ИИ) стал неотъемлемой частью многих отраслей, включая сферу общественного питания. Внедрение ИИ в рестораны и кафе открывает новые горизонты для оптимизации бизнес-процессов, повышения качества обслуживания и улучшения взаимодействия с клиентами. В условиях растущей конкуренции и изменяющихся потребительских предпочтений, использование технологий ИИ становится не просто желательным, а необходимым для успешного функционирования предприятий общественного питания [1, с. 22].

Одной из ключевых областей применения ИИ в общественном питании является управление запасами. Системы, основанные на ИИ, способны анализировать данные о продажах, сезонности и предпочтениях клиентов, что позволяет более точно прогнозировать потребности в товарах. Это, в свою очередь, помогает избежать излишков и недостатков запасов, что существенно

снижает затраты и повышает рентабельность [2, с. 8]. Например, рестораны могут использовать алгоритмы машинного обучения для анализа исторических данных о продажах и определения оптимального уровня запасов для каждого блюда. Это позволяет не только сократить расходы, но и улучшить качество обслуживания, так как клиенты реже сталкиваются с отсутствием любимых блюд в меню.

Еще одной важной областью применения ИИ является автоматизация обслуживания клиентов. Чат-боты, работающие на основе ИИ, могут значительно упростить процесс взаимодействия с клиентами [3, с. 1183]. Они способны обрабатывать заказы, отвечать на часто задаваемые вопросы и предоставлять информацию о меню. Это не только экономит время сотрудников, но и улучшает клиентский опыт, так как клиенты могут получать ответы на свои вопросы в любое время. Более того, использование чат-ботов позволяет собирать данные о предпочтениях клиентов, что может быть использовано для дальнейшего улучшения сервиса и персонализации предложений.

Аналитика больших данных также играет важную роль в внедрении ИИ на предприятиях общественного питания. Сбор и анализ данных о поведении клиентов, их предпочтениях и отзывах позволяет ресторанам более точно настраивать свои предложения и маркетинговые стратегии. Например, анализируя данные о том, какие блюда наиболее популярны в определенные дни недели или в определенное время суток, рестораны могут адаптировать свое меню и акционные предложения, что способствует увеличению продаж. Кроме того, использование аналитики позволяет выявлять тренды и предсказывать изменения в потребительских предпочтениях, что дает возможность заранее адаптироваться к новым условиям.

Однако внедрение ИИ в сферу общественного питания не лишено вызовов. Одним из основных препятствий является необходимость значительных инвестиций в технологии и обучение персонала [4, с. 93]. Многие предприятия, особенно малые и средние, могут столкнуться с трудностями при внедрении новых технологий из-за ограниченных финансовых ресурсов. Кроме того, важно учитывать, что не все сотрудники готовы к изменениям и могут испытывать страх перед новыми технологиями. Поэтому успешная интеграция ИИ требует не только технических решений, но и грамотного управления изменениями, включая обучение и вовлечение персонала в процесс.

Примеры успешного применения ИИ в общественном питании уже можно наблюдать в различных странах. Крупные сети ресторанов активно используют технологии для оптимизации своих процессов [5, с. 1125]. Например, некоторые компании внедрили системы, которые автоматически анализируют отзывы клиентов в социальных сетях и на платформах отзывов, что позволяет быстро

реагировать на негативные комментарии и улучшать качество обслуживания. Другие рестораны используют ИИ для создания персонализированных предложений на основе анализа предпочтений клиентов, что способствует увеличению лояльности и повторных посещений.

Выводы

Внедрение искусственного интеллекта на предприятиях общественного питания открывает новые возможности для оптимизации бизнес-процессов и повышения качества обслуживания. Несмотря на существующие вызовы, такие как необходимость инвестиций и обучения персонала, преимущества, которые предоставляет ИИ, делают его интеграцию необходимой для успешного функционирования ресторанов и кафе в условиях современного рынка. Постоянное развитие технологий и изменение потребительских предпочтений требуют от предприятий гибкости и готовности к изменениям, что в конечном итоге приведет к улучшению их конкурентоспособности и финансовых результатов.

Список использованной литературы

1. Шихатов П. И. Автоматизация учетных процессов на предприятиях общественного питания и ее роль в формировании современной модели управленческого учета // Вестник МИЭП. 2017. № 2 (27). С. 21-24.

2. Носкова Е. В. Поиск результативных точек контакта потребителя с предприятием общественного питания: от теории к практике // Практический маркетинг. 2020. № 8. С. 3-11.

3. Городнова Н. В. Применение искусственного интеллекта в бизнес-сфере: современное состояние и перспективы // Вопросы инновационной экономики. 2021. № 4. С. 1473-1492.

4. Йайилова О., Ибадуллаев И. Цифровизация бизнеса: как технологии меняют правила игры в экономике // Вестник науки. 2024. № 4 (73). С. 92-94.

5. Федор Д. И. Возможности использования искусственного интеллекта при управлении цепями поставок // Экономика и управление. 2024. № 9. С. 1121-1129.

УДК 339.137.22

А. Ю. Подворотникова
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

О. С. Горбунова
кандидат экономических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

КОНКУРЕНТНЫЕ ВЫЗОВЫ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Аннотация

Статья посвящена исследованию управление человеческими ресурсами как конкурентный вызов предприятия. Особое внимание уделяется такому фактору как мотивация сотрудников для роста конкурентоспособности, также исследованы научные понятия, цели и задачи системы управления персоналом.

Ключевые слова

Человеческие ресурсы, конкуренция, мотивация, персонал, стимулирование, управление.

В настоящее время, когда рынок предложения стремительно развивается, человек является главным ресурсом, определяющим успех любой компании в соперничестве с конкурентами. Привлечение и удержание кадров – это залог успешно действующего предприятия. Поэтому для организации важной задачей становится развитие индивидуальных качеств каждого сотрудника, который будет нести в себе потенциал развивать бизнес компании.

Научные исследования управления человеческими ресурсами как конкурентного преимущества предприятий проводили ученые, такие как М. Армстронг, В. А. Беспалко, Н. А. Горелова и многие другие. В своих научных трудах они анализировали процессы, включая нормирование труда, обеспечение организаций необходимыми трудовыми ресурсами и систему вознаграждения работников. Эти работы предоставляют нам методики, после которых руководитель организации способен улучшить свои навыки в управленческом подходе и создать гармоничную связь между сотрудниками и самой организацией. Понимая, как правильно управлять человеческими ресурсами, организация может повысить уровень своей конкурентоспособности.

Для начала рассмотрим суть таких понятий, как конкуренция, человеческий ресурс и управление человеческими ресурсами.

Конкуренция – данный термин определяется как соперничество на предприятиях между отдельными лицами, которые стремятся к достижению одной и той же цели.

Человеческие ресурсы – это рабочая сила, являющееся материальной основой человеческих возможностей, которое характеризует степень развития как физических, так и духовных способностей человека [1].

Управление человеческими ресурсами – это непрерывный процесс, нацеленный на преобразование мотивации сотрудников. Его стремление заключается в том, чтобы извлечь от них максимальной отдачи, достигая наибольших результатов при минимальных затратах [2].

Не стоит забывать, что сотрудники предприятия могут быть уволены как по приказу руководителя, так и по своему желанию. Когда наступает кадровый дефицит работодатели начинают идти на уступки для привлечения сотрудников повышая им заработную плату, а также соглашаются на гибкие условия. Ниже рассмотрим график увольнения сотрудников по собственному желанию из различных компаний (рис. 1).

Рис. 1. Увольнение сотрудников по собственному желанию из различных компаний

Опрос был проведен за IV квартал 2024 года. Причин уволиться с работы по своему желанию может быть много, но основные из них это:

- нашел наилучший вариант работы с повышением;
- получение предложения с работой с более высокой зарплатой;
- семейные обстоятельства.

Умение управлять персоналом и понимать их сущность поведения на предприятии обязательный критерий для любого действующего директора.

Ниже рассмотрим, как управление человеческими ресурсами влияет на работу предприятия (рис. 2.) [3, с. 23].

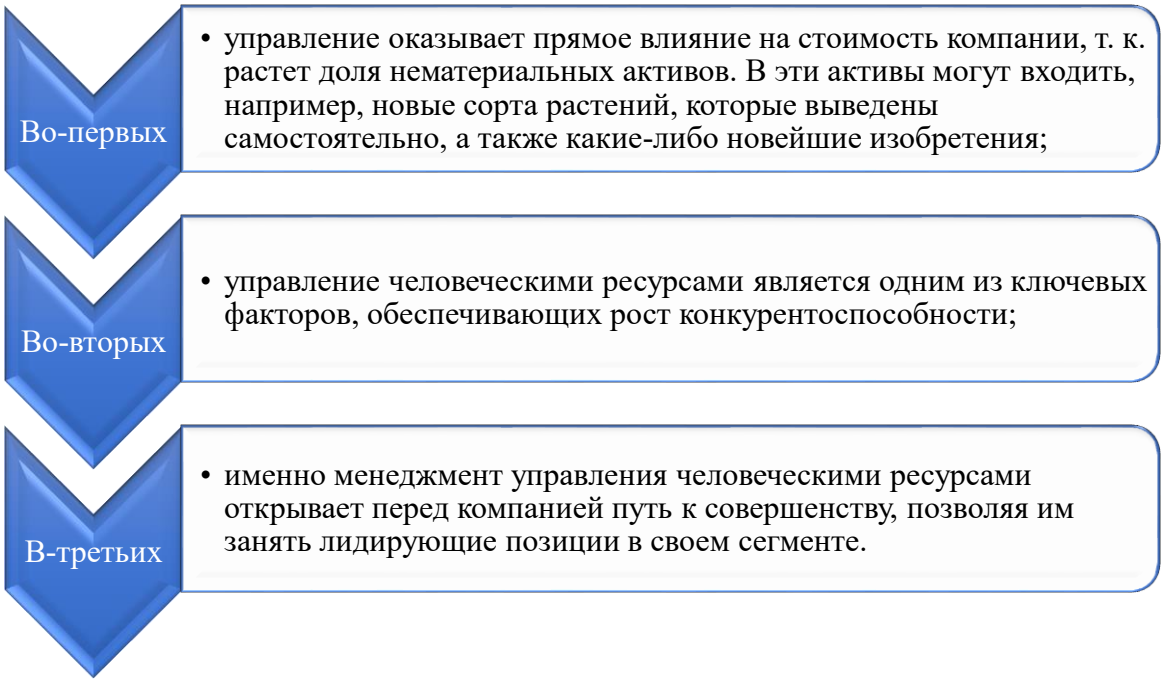

Рис. 2. Влияние на работу предприятия при управлении персоналом

Для того чтобы сотрудник трудился на благо компании, ему необходимо предоставить мотивацию. Мотивация является одной из самых немаловажных и сложных функций в этой области. Она создаёт эффект удовлетворения сотрудника, а также служит инициатором для достижения партнерских целей.

Ниже будут представлены цели управления мотивацией:

• достижение высоких результатов и конкурентоспособности организации;

• повышение трудовой деятельности, сокращая время затрачиваемого на выполнение работ;

• повышение результативности каждого работника и др.

У человека есть как внутренняя мотивация, так и внешняя. Внутренняя мотивация формируется на основании внутреннего стремления человека к достижению значительных результатов, а также развитию личности. Внешняя мотивация вызывается воздействием извне, побуждая к действию с помощью внешних рычагов [4, с. 65].

К основным задачам системы управления персоналом можно отнести:

– полное и результативное использование потенциала работника;

– совершенствование системы оплаты труда и мотивации;

– предоставление сотрудникам предприятия возможность для повышения квалификации, также предоставление образовательных грантов покрывающие все расходы во время обучения [4].

Таким образом, подводя итог выше сказанного, от высшего руководства предприятия зависит, насколько предприятие сможет производить услуги, необходимые потребителю, а также насколько качественнее они окажутся в сравнении с другим предприятием. В условиях жесткой конкурентной среды менеджеры стремятся повысить эффективность работы персонала, отыскивая новые пути для оптимального использования квалификации и потенциала своих сотрудников. Увеличение производственной эффективности, внедрение инноваций и своевременное реагирование на потребительские запросы предоставляют предприятию необходимое конкурентное преимущество, позволяя обойти соперников по показателям. В результате правильного управления человеческими ресурсами возрастает доля нематериальных активов компании, возрастает ее конкурентоспособность, и компания добивается лидирующих позиций на рынке.

Список использованной литературы

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2025. 467 с. URL: https://urait.ru/bcode/559924 (дата обращения: 10.02.2025).

2. Управление человеческими ресурсами // Справочник от автор24. URL: https://spravochnick.ru/menedzhment/upravlenie_chelovecheskimi_resursami/ (дата обращения: 10.02.2025).

3. Авджян А. Г. Управление человеческими ресурсами // Молодой ученый. 2018. № 19 (205). С. 23-24. URL: https://moluch.ru/archive/205/50238/ (дата обращения: 10.02.2025).

4. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Ф. А. Красина. Томск: Эль Контент, 2013. 158 с.

5. Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / И. Б. Тесленко [и др.;. Владимир: Изд-во ВлГУ, 2015. 80 с.

УДК 342.9

А. Я. Полуяктов
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Н. Н. Симачкова
кандидат исторических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА РЕГИСТРАЦИИ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА

Аннотация

Совершенствование механизма регистрации юридических лиц является актуальной задачей, направленной на упрощение процедур и улучшение условий для развития бизнеса. В данной статье мы рассмотрим существующий механизм регистрации юридических лиц в Российской Федерации, выявим недостатки и проблемы, предложим эффективные пути их решения с целью создания благоприятного инвестиционного климата и стимулирования предпринимательской деятельности, а также рассмотрим перспективы усовершенствования механизма регистрации юридических лиц.

Ключевые слова

Регистрация юридических лиц, инновации, тенденции, усовершенствование механизма регистрации юридических лиц, Федеральный Закон, юридическое лицо, предпринимательская деятельность.

Регистрация юридических лиц представляет собой ключевой этап в развитии предпринимательства и играет значительную роль в создании правовой среды для бизнеса. Надежный механизм регистрации обеспечивает защиту прав и законных интересов как предпринимателей, так и потребителей, способствуя формированию прозрачной и предсказуемой бизнес-среды. Тем не менее, несмотря на достигнутые успехи в этой области, процесс регистрации юридических лиц в России сталкивается с рядом проблем, которые требуют внимания и улучшений.

В Российской Федерации правовой механизм регистрации юридических лиц регулируется несколькими основными нормативно-правовыми актами. Ключевым из них является Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ), а именно его часть 1, которая содержит основные положения о создании и регистрации юридических лиц.

Согласно статье 51 Гражданского кодекса, юридическое лицо может быть создано на основании учредительных документов, которые определяют его организационно-правовую форму (например, общество с ограниченной ответственностью, акционерное общество и т.д.) [1]. Также важным является Федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», который устанавливает порядок государственной регистрации.

В соответствии с этим законом:

- Статья 2 устанавливает, что государственная регистрация осуществляется на основании заявления, поданного в регистрирующий орган, и при наличии необходимых документов, подтверждающих создание юридического лица [2].
- Статья 8 устанавливает, что регистрирующий орган обязан осуществить регистрацию в течение пяти рабочих дней с момента подачи полного пакета документов [2].
- Статья 9 устанавливает, что зарегистрированные юридические лица обязаны предоставлять информацию о своей деятельности, что позволяет обеспечить открытость и доступность данных для заинтересованных сторон [2].

Совершенствование данного механизма направлено на упрощение и ускорение процесса регистрации юридических лиц, обеспечение прозрачности и надежности участников рынка. Это включает в себя автоматизацию процессов, цифровизацию документооборота, улучшение доступности информации для предпринимателей, сокращение административных барьеров и оптимизацию процедур взаимодействия с государственными органами.

Одним из ключевых аспектов совершенствования является упрощение процедур сдачи отчетности, упрощение процесса взаимодействия с налоговыми и другими органами контроля. Также важно повышать эффективность механизма регистрации путем оптимизации расходов на его осуществление и устранение возможных ошибок и пробелов в законодательстве. Комплексное совершенствование правового механизма регистрации поможет создать более благоприятные условия для развития бизнеса и привлечения инвестиций.

Современные тенденции в улучшении процесса регистрации юридических лиц определяются стремлением к упрощению и ускорению данной процедуры. В современном мире важно предоставить предпринимателям возможность быстро и эффективно зарегистрировать свое предприятие, чтобы способствовать развитию бизнеса и экономики в целом.

Одним из инновационных подходов является внедрение электронной системы регистрации, которая позволяет подавать все необходимые документы онлайн, без посещения офиса регистрации. Это существенно экономит время и упрощает процесс для предпринимателей.

Федеральный закон от 27.07.2010 № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» – этот закон способствует упрощению процедур предоставления услуг, включая регистрацию юридических лиц, через внедрение принципа «одного окна» и электронных сервисов [3].

Другим важным аспектом является улучшение взаимодействия между различными организациями и учреждениями, участвующими в процессе регистрации. Внедрение единой базы данных и автоматизация обмена информацией помогает ускорить регистрационные процессы и избежать излишних бюрократических препятствий.

Создание простых и понятных инструкций для предпринимателей также способствует более быстрой и эффективной регистрации юридических лиц. Обучение работников регистрационных органов и внедрение новых технологий помогают снизить вероятность ошибок и задержек в процессе регистрации.

Все эти тенденции направлены на то, чтобы сделать процесс регистрации более простым, прозрачным и доступным для всех желающих начать свое дело.

Лучшие практики и инновации в юридической регистрации направлены на улучшение процесса создания и регистрации юридических лиц. Одно из ключевых изменений в этой области – внедрение электронного документооборота и онлайн-регистрация. Это значительно сокращает время и упрощает процедуру создания организации.

Другим важным аспектом является автоматизация проверки правильности заполнения документов. Использование специальных алгоритмов и программного обеспечения позволяет исключить ошибки и ускорить процесс проверки.

Также важно обеспечить доступ к информации о зарегистрированных юридических лицах. Разработка единой базы данных с открытым доступом помогает пользователям быстро находить нужную информацию и упрощает взаимодействие с государственными органами.

Инновации в области юридической регистрации также включают в себя улучшение механизмов проверки подлинности подписей и документов с помощью блокчейн-технологий. Это повышает уровень доверия к процессу регистрации и уменьшает риски фальсификации информации.

В условиях постоянно меняющейся реальности необходимо постоянно совершенствовать механизм регистрации юридических лиц. В рамках развития будущего предполагается создание более эффективного и прозрачного процесса регистрации, который удовлетворит потребности как предпринимателей, так и государства. Первым шагом может стать внедрение электронных сервисов для подачи заявлений и получения необходимых документов. Это позволит

сократить сроки и упростить процедуру регистрации. Дальнейшее развитие механизма регистрации может предполагать использование технологий блокчейн для обеспечения безопасности и достоверности данных. Такой подход позволит избежать мошенничества и упростить взаимодействие с органами государственной регистрации. Кроме того, важным шагом будет совершенствование законодательства, что позволит устранить возможные неоднозначности и улучшить условия для регистрации. В целом, перед нами стоит задача создать прозрачную, удобную и безопасную систему регистрации юридических лиц, которая будет способствовать развитию бизнеса и обеспечивать защиту интересов всех сторон.

В законодательстве пока нет прямого упоминания о блокчейн-технологиях, но развитие технологий удостоверения и проверки подлинности документов является важной частью процесса регистрации, что может быть дополнено новыми инициативами и изменениями в будущем.

В заключение, анализ правового механизма регистрации юридических лиц показывает, что этот процесс является основополагающим для формирования здоровой бизнес-среды. Современные тенденции в области регистрации, такие как цифровизация и упрощение процедур, создают более доступные условия для предпринимателей, способствуя развитию малого и среднего бизнеса. В будущем усовершенствование механизма регистрации юридических лиц должно сосредоточиться на дальнейшей цифровизации, интеграции с другими государственными службами и создании единой платформы для взаимодействия между предпринимателями и регистрирующими органами. Это позволит минимизировать бюрократические барьеры и повысить уровень доверия к системе регистрации. Таким образом, совершенствование механизма регистрации юридических лиц является важной задачей, которая требует комплексного подхода и активного участия всех заинтересованных сторон. Только через совместные усилия можно создать эффективную, прозрачную и доступную систему регистрации, способствующую развитию предпринимательства в стране.

Список использованной литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ.
2. Федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (последняя редакция).
3. Федеральный закон «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» от 27.07.2010 № 210-ФЗ (последняя редакция).

УДК 338.432.5

Е. Н. Пудваль
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

О. С. Горбунова
кандидат экономических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ОСОБЕННОСТИ СЕЛЬСКОГО ТУРИЗМА КАК ОТРАСЛИ ТУРИЗМА

Аннотация

В статье рассмотрены вопросы контроля и регулирования деятельности предприятий сельского туризма, их аспекты бухгалтерского учета и отчетности. Проанализированы нормативные правовые акты, являющиеся основой управления процесса производства продукции и предоставления услуг в сельском туризме.

Ключевые слова

Сельский туризм, регулирование, нормативные правовые акты, бухгалтерский учет, отчетность.

Туристская деятельность является своеобразной, интересной сферой жизни общества, непохожей на другие. Благодаря туризму граждане иностранных государств, даже соотечественники не только приятно проводят свое время на курортах, экскурсиях, но и ближе знакомятся с культурными особенностями страны, в которой прибывают.

В России туризм имеет определенные свойства, признаки: в их число входит и своеобразная культура, отличающаяся от культур других стран и народов, климат, природные условия и многое другое.

Человек может сам выбрать, как он хочет проводить свое время отдыха: посетить популярные города и насладиться старинной и необычной архитектурой, выбрать более активный отдых, например, путешествие по горам, или же предпочесть провести свой досуг у моря. Но также среди множества видов отдыха существует сельский туризм, отличающийся от других не только вариантами развлечений, но и правовым регулированием данной деятельности, формами отчетности, поэтому целью статьи является рассмотрение ведения бухгалтерской отчетности на предприятиях сельского туризма.

Задачи исследования:

– изучение нормативных правовых актов, регулирующих туристскую деятельность, ведение бухгалтерского учета;

– определение тенденций ведения бухгалтерской отчетности на предприятиях сферы сельского туризма.

В нашей стране, в соответствии со статьей 1 Федерального закона «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации» от 24.11.1996 № 132-ФЗ, понятию «сельский туризм» присущи следующие признаки:

– посещение сельской местности и (или) малых городов, численностью до 30 000 человек;

– приобщение к укладу и обычаям народов России, ознакомление с объектами культурного наследия;

– ознакомление с сельскохозяйственным производством и (или) безвозмездное участие в сельскохозяйственных работах [1].

Сельский туризм является разновидностью туризма, поэтому регулирование на законодательном уровне определяется уже упомянутым Федеральным законом № 132, а также Федеральным законом от 29.12.2006 № 264-ФЗ (ред. от 26.12.2024) «О развитии сельского хозяйства», так как этот документ регулирует отношения между сельскохозяйственными производителями и иными лицами, задействованными в сфере развития сельского хозяйства. А так как данный вид туризма основывается на аграрном производстве, то контроль и регулирование происходит с нескольких сторон [2].

Следующим документом, который является основой для любого предприятия, ведущего свою деятельность и учет собственных средств, является Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 12.12.2023) «О бухгалтерском учете». На его основе организация, занимающаяся предоставлением услуг в сфере сельского туризма, самостоятельно составляет и принимает учетную политику, в соответствии с которой ведет бухгалтерский учет, дает достоверную информацию о своем финансовом положении и движении денежных средств, об оказанных услугах и др. [3]

Кроме того, предприятие применяет методы бухгалтерского учета:

– документация (отражение и подтверждение проводимых операций на бумаге);

– счета (регистрация, инструмент кодирования)

– метод двойной записи (отражение операции на двух взаимосвязанных счетах с одной и той же суммой);

– оценка и калькуляция (способы определения и группирования затрат, исчисление себестоимости объектов учета);

– бухгалтерский баланс (способ обобщения и группировки средств и их источников);

– бухгалтерская отчетность (составление общей картины деятельности предприятия, его финансового состояния);

– инвентаризация (проверка наличия товарно-материальных ценностей, выявление недостач, сравнение полученных данных с данными бухгалтерского учета) [4].

Важно отметить, что одной из особенных черт сельского туризма является отдельный налог, так, сельскохозяйственные производители в соответствии со статьей 346.1 «Налогового кодекса Российской Федерации (части второй)» от 05.08.2000 № 117-ФЗ вправе перейти на уплату единого сельскохозяйственного налога и тем самым освободить себя уплаты налога на прибыль организации, на имущество организаций. Все это распространяется и на крестьянские (фермерские) хозяйства, которые могут оказывать туристские услуги [5].

Также стоит упомянуть, что сельский туризм предоставляет не только услуги, например, проведение экскурсий по природным объектам, проживание в деревенских домиках или мини-отелях, но и продажу продукции, произведенной самими фермерами. Тогда как в обычном туризме отсутствует или даже невозможно хранение различных материалов, товаров и не используются такие счета как 40 «Выпуск продукции», 43 «Готовая продукция», то в агротуризме они востребованы и активно используются [6].

Таким образом, сельский туризм является перспективной и развивающейся сферой деятельности, которой не хватает собственных нормативных правовых актов, способных ее регулировать. Безусловно, упомянутые закон и документы содержат в себе определенные правила, порядки, способы ведения отчетности и учета, но не могут дать полную информацию. Агротуризм отличается от иных направлений туризма и сельского хозяйства, вбирая в себя признаки обоих областей экономики. Поэтому для создания более благоприятных условий развития этой отрасли, учитывая ее специфику, актуален вопрос разработки отдельных норм, регулирующих этот сектор.

Список использованной литературы

1. Федеральный закон от 24.11.1996 № 132-ФЗ (ред. от 30.11.2024) «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2025). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12462/ (дата обращения: 09.03.2025).

2. Федеральный закон от 29.12.2006 № 264-ФЗ (ред. от 26.12.2024) «О развитии сельского хозяйства» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2025). URL:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64930/ (дата обращения: 09.03.2025).

3. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 12.12.2023) «О бухгалтерском учете». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/ (дата обращения: 11.03.2025).

4. Захаров И. В. Бухгалтерский учет и анализ: учебник для вузов / И. В. Захаров, О. Н. Тарасова ; под ред. И. М. Дмитриевой. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2025. 415 с. URL: https://urait.ru/bcode/559945 (дата обращения: 09.03.2025).

5. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 28.12.2024, с изм. От 21.01.2025). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/ (дата обращения: 09.03.2025).

6. Долгатов Р. Д., Ахмедов А. Р., Магомедов Р. Ф. Об особенностях бухгалтерского учета в туристических организациях // Экономика и социум. 2021. № 3 (82).

УДК 330.83:519.86

Л. В. Сабурова
старший преподаватель,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

К. Н. Мазурина
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

МОДЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

Аннотация

Изучение экономического прогресса играет важную роль в понимании тенденций экономического роста и повышении благосостояния населения. Данная статья посвящена исследованию ведущих экономических теорий, выявлению основополагающих концепций и элементов, влияющих на экономическую динамику. Она охватывает важнейшие экономические теории, включая кейнсианские модели, которые акцентируют внимание на государственной политике по сбережению и инвестициям для регулировки экономического роста, и неоклассические модели, акцентирующие внимание на влиянии сбережений, росте трудовых ресурсов и технологических инновациях на экономические перспективы. Анализ разнообразных экономических школ обнаруживает ключевые факторы, формирующие экономическое развитие, и предоставляет основу для разработки эффективной экономической стратегии, нацеленной на улучшение качества жизни населения.

Ключевые слова

Теории экономического развития, неоклассические теоретические подходы, кейнсианские экономические теории, вложения капитала, инвестиционные потоки, механизмы рыночного спроса и предложения, процессы производственной деятельности.

Анализируя экономические модели, специалисты могут оценивать будущие тенденции развития экономики и ее потенциальные последствия. Экономическое развитие, служа ключевым индикатором продуктивности общества, представляет собой процесс качественных и структурных изменений в хозяйственной системе, направленных на устойчивый рост благосостояния, повышение уровня жизни населения и усиление конкурентоспособности национальной экономики [1, с. 28].

Модели экономического роста – это теоретические конструкции, которые описывают механизмы и факторы долгосрочного увеличения реального ВВП и

благосостояния населения. Они помогают понять, как экономика развивается во времени, какие факторы влияют на рост и как можно стимулировать его с помощью государственной политики [2, с. 15].

Основные модели экономического роста

1. Классическая модель (Модель Солоу-Свана). Разработана Робертом Солоу (1956) и Тревором Сваном (1956). Основные положения:

- Рост зависит от капитала (K), труда (L) и технологического прогресса (A).
- Производственная функция: $Y=A \cdot F(K,L)$.
- Устойчивый рост возможен только за счет технологического прогресса.
- Капитал подвержен убывающей отдаче.

Выводы:

- В долгосрочной перспективе экономика достигает устойчивого состояния (steady state), где рост ВВП на душу населения зависит только от технологий.
- Инвестиции в капитал временно ускоряют рост, но не могут обеспечить его бесконечно.

2. Модель эндогенного роста (Ромера-Лукаса). Развита Полом Ромером (1986) и Робертом Лукасом (1988). Основные идеи:

- Технологический прогресс не экзогенный (как у Солоу), а эндогенный – зависит от инвестиций в знания, человеческий капитал и инновации.
- Производственная функция допускает возрастающую отдачу от масштаба.

Выводы:

- Государственная политика (образование, НИОКР, защита прав собственности) может стимулировать долгосрочный рост.
- Человеческий капитал и инновации – ключевые драйверы роста.

3. Модель Харрода-Домара. Разработана Роем Харродом (1939) и Евсеем Домаром (1946). Основные положения:

- Рост зависит от нормы сбережений (s) и капиталоемкости ($v=K/Y$).
- Уравнение роста: $g=s/v$, где g – темп роста.

Выводы:

- Для роста нужны высокие сбережения и эффективные инвестиции.
- Модель полезна для анализа развивающихся стран, но не учитывает технологический прогресс.

4. Модель пересекающихся поколений (Оверлаппинг Дженерейшнс, OLG). Разработана Питером Даймондом (1965) на основе идей Пола Самуэльсона. Особенности:

- Учитывает поведение разных поколений (молодые сберегают, старые тратят).

– Показывает, как пенсионные системы и демография влияют на рост (см. табл. 1).

Таблица 1

Сравнение моделей [3, с. 127]

Модель	Источник роста	Роль государства	Недостатки
Солоу	Техпрогресс (экзогенный)	Ограничена (только создание институтов)	Не объясняет инновации
Эндогенный рост	Инвестиции в знания и человеческий капитал	Активная (поддержка НИОКР, образования)	Сложность эмпирической оценки
Харрода-Домара	Сбережения и инвестиции	Контроль за нормой накопления	Не учитывает технологий

Вывод

– Солоу объясняет устойчивый рост через экзогенные технологии.

– Эндогенные модели показывают, как политика может стимулировать инновации.

– Харрод-Домар актуален для стран с дефицитом капитала.

Итак, неоклассическая экономическая теория базируется на предпосылке, что экономический рост должен осуществляться в идеализированных условиях, когда все ресурсы находятся в состоянии полного занятия. Принципы неоклассики предполагают, что спрос автоматически формируется в ответ на предложение, в соответствии с утверждением: «Всё, что произведено, найдёт своего покупателя». Экономисты-неоклассики считают, что рыночные механизмы представляют собой самоорганизующуюся систему, способную адаптироваться и решать возникающие экономические проблемы без внешнего вмешательства. Они аргументируют, что вмешательство государства в экономику должно быть минимальным или же полностью исключено, поскольку наилучшие результаты достигаются через свободное функционирование рыночных сил.

Приверженцы кейнсианской экономической теории утверждают, что рыночные механизмы реагируют слишком медленно на изменения, и без активного вмешательства государства экономика может длительное время оставаться в состоянии неполной занятости. Джон Мейнард Кейнс выразил мнение, что восстановление баланса без внешнего вмешательства произойдет слишком поздно, подчеркнув неотложность проблемы его известной фразой о неизбежности смерти [4, с. 340]. Кейнс подчеркивал, что ждать естественного восстановления экономики – значит обрекать общество на длительные периоды

безработицы и кризисов. Вместо этого он предлагал активное государственное вмешательство (например, фискальную и монетарную политику) для быстрого выхода из рецессии. Он считал, что сбережения должны быть сразу же инвестированы в производство. Он предложил способы стимулирования роста всех компонентов общего спроса, включая потребительские расходы населения, инвестиционную активность предприятий и государственные расходы, подчеркивая, что умеренная инфляция может способствовать увеличению потребительских расходов за счет снижения сбережений. Однако до 1980-х годов ситуация, когда предложение не успевало за ростом спроса, порожденным такими мерами, привела к высокой инфляции. Это вызвало смену экономической политики на основе предложений неоклассической школы [4, с. 327].

В теории Эвсея Домара, инвестиции служат ключевым инструментом для генерации доходов и увеличения производственных мощностей. Его модель одна из ранних моделей экономического роста, которая фокусируется на роли инвестиций в поддержании равновесия между совокупным спросом и совокупным предложением. Так, он предложил систему, состоящую из трех ключевых уравнений, отражающих динамику предложения, спроса, и их взаимосвязь. Уравнение для расчета предложения демонстрирует, как прирост производственной активности зависит от объема инвестиций и их средней производительности, при этом учитывая факторы, такие как научно-технический прогресс, уровень занятости населения и доступность природных ресурсов. Уравнение спроса помогает определить мультипликатор через обратную величину, на основе которого можно прогнозировать изменения в экономической активности [5, с. 256].

В модели экономического роста Домара равновесный темп роста действительно определяется через соотношение темпов роста дохода и капитала, что отражает ключевую идею модели: сбалансированный рост требует равенства производственных возможностей и спроса. Основное отличие модели Домара заключается в применении принципа мультипликатора, в то время как модель Харрода основывается на концепции акселератора. Харрод утверждает, что система рыночной экономики может функционировать эффективно, если рост доходов будет стимулировать увеличение инвестиций, превышающее рост потребления. Однако достижение устойчивого баланса в такой модели является сложной задачей, и здесь роль государственного вмешательства через финансовую политику становится критически важной.

Роберт Солоу утверждал, что в кейнсианской теории возникла проблема достижения динамического экономического равновесия, заключавшаяся в несоответствии между различными производственными ресурсами. В своих ис-

следованиях Солоу применил производственную функцию Кобба-Дугласа, которая предусматривает, что труд и капитал могут замещать друг друга в производственном процессе. Эта модель иллюстрирует зависимость между трудовыми ресурсами и капиталом, указывая на то, как распределение этих факторов влияет на объем производства и эффективность использования ресурсов с минимальными затратами. Основное уравнение модели, \(Q=f(K, L)\), описывает объем выпуска продукции (Q) как функцию от размера капитала (K) и затрат труда (L), выраженных в стоимостном эквиваленте [6, с. 279].

Таким образом, мы наблюдаем, как в последние годы мировая экономика столкнулась с серьезными трансформациями, вызванными геополитической нестабильностью, торговыми войнами, санкционной политикой и глобальными кризисами (такими как пандемия COVID-19 и энергетический кризис). Эти факторы требуют пересмотра традиционных моделей экономического развития и выработки новых стратегий. Современные экономические реалии требуют гибкости и адаптивности. Страны, способные быстро перестраивать свои экономические модели, укреплять внутренние рынки и налаживать новые альянсы, смогут минимизировать риски и использовать возникающие возможности. Ключевыми направлениями становятся технологическая независимость, финансовая устойчивость и диверсификация международных связей.

Список использованной литературы

1. Эминян К. М. Модели экономического роста в цифровой экономике // Дискуссия. 2024. № 4 (125). С. 28-32.
2. Гао Лупин, Сабитов Р.А. Экономический рост. Модели экономического роста // Прогрессивная экономика. 2022. № 6. С. 15-26.
3. Агапова Т. А., Серегина С. Ф. Макроэкономика: учебное пособие / под ред. А. В. Сидоровича. 6-е изд., переизда. М.: Дело и Сервис, 2004. 448 с.
4. Ивашковский С. Н. Макроэкономика: учебное пособие. 2е изд., перераб. и доп. М.: Дело, 2002, 472 с.
5. Козко А. И., Лужина Л. М., Попов А. Ю., Чирский В. Г. Об идеальной экономической ситуации – росте капитала и функции потребления в некоторых моделях экономического роста // Чебышевский сборник. 2023. № 2 (88). С. 256-265.
6. Добрынина А. И. Экономическая теория: учебник для студентов высших учебных заведений / под общ. ред. А. И. Добрынина, Л. С. Тарасевича. 4е изд. СПб.: Питер, 2009. 560 с.

УДК 004.8

Л. В. Сабурова
старший преподаватель,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Н. Д. Мусихин
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В НАЛОГОВУЮ СТРУКТУРУ

Аннотация

В статье рассматриваются стремительно развивающиеся технологии искусственного интеллекта (ИИ), актуальность его применения в налоговом администрировании, перспективы внедрения ИИ в налоговую структуру. Преимущества и потенциальные риски, связанные с переходом на новые конструкции налогообложения.

Ключевые слова

Искусственный интеллект, ИИ, технологии искусственного интеллекта, налоги, налоговые обязательства, данные.

В последние годы ИИ стал важным инструментом, влияющим на эффективность работы различных государственных и частных организаций, сейчас это эффективный инструмент для решения множества прикладных задач. Налоговая структура, как система, отвечающая за сбор налогов и контроль за соблюдением налогового законодательства, также не осталась в стороне от технологических изменений. Внедрение ИИ может значительно улучшить эффективность функционирования налоговых органов, однако требует внимательного анализа возможных последствий [1].

Для Российской Федерации развитие технологии ИИ является наиболее значимым направлением научно-технологического развития Российской Федерации 4. В этой связи требуется оценка и анализ современного состояния и перспективных возможностей развития и внедрения ИИ в области налогообложения. Для исследования были использованы методы системного анализа, сравнительного анализа и кейс-стадии. В статье рассматриваются примеры успешного внедрения ИИ в налоговые структуры различных стран, а

также аналитические данные, полученные из открытых источников и научных публикаций [2].

Австрия. За счет использования ИИ Австрия в 2023 году увеличила налоговые поступления на 185 миллионов евро. Центр компетенции в сфере аналитики прогнозирования Министерства финансов, используя ИИ и алгоритмы машинного обучения, проверил 34 миллиона случаев и отобрал из них 375 тысяч подозрительных для углубленного изучения, открыв возможность для оптимизации процесса налогового аудита. Используя алгоритмы машинного обучения, центр может анализировать большие объемы данных и проводить оценки риска в режиме реального времени для выявления несоответствий и потенциальных нарушений. ИИ используется также для мониторинга и оценки предприятий еще с момента их регистрации, чтобы вовремя обнаружить подозрительные сделки или налоговые несоответствия.

Польша. В Польше тоже с 2017 года введены ИИ и модель машинного обучения, которые используются для борьбы со случаями мошенничества с НДС путем анализа больших наборов данных о налогоплательщиках с целью выявления подозрительных сделок. Внедренная модель STIR помогает выполнять оценку риска налогоплательщиков и оценку обязательств, а также автоматическую адаптированную рассылку напоминаний, призывающих вовремя исполнить налоговые обязательства. STIR передает данные налоговой администрации, которая может заблокировать банковские счета предприятия, если возникли подозрения в мошенничестве с НДС. Такие меры по обеспечению налогового соответствия помогли существенно сократить разрыв по НДС в Польше – с 6,6 миллиарда евро в 2017 году до 1,7 миллиарда евро в 2021 году.

Италия. Италия – одна из ведущих стран по использованию ИИ для выявления налоговых нарушений. Внедренный алгоритм VeRa помогает итальянской налоговой администрации сравнивать финансовые данные, в том числе налоговые декларации и банковские счета, чтобы определить степень риска налогоплательщиков и потребовать у рискованных налогоплательщиков разъяснить обнаруженные несоответствия. Используя алгоритмы ИИ для сравнения финансовых данных, Италия в 2022 году идентифицировала более миллиона случаев с высокой степенью риска и предотвратила мошенничество в размере 6,8 миллиона евро.

Румыния. Согласно данным Европейской комиссии за 2021 год, в Румынии зафиксирован один из крупнейших разрывов по НДС. В целях его уменьшения румынская налоговая администрация использует алгоритмы машинного обучения для обработки больших данных, оценки рисков и консолидации данных системы ИИ, чтобы создать представление о финансовом положении налогоплательщиков, а также решения робототехники для автоматизации

систем, повышая точность процесса налоговых проверок. Согласно доступной информации, в результате использования ИИ поступления НДС в 2023 году возросли приблизительно на 1%» [3].

«Искусственный интеллект помог в десятки раз увеличить эффективность налоговых проверок. В сфере налогового администрирования Россия существенно опережает многие страны по уровню цифровизации. В частности, ФНС РФ внедрена автоматизированная информационная система (АИС) «Налог-3», где собираются и хранятся все данные касательно налогов. Исследование позволяет заключить, что автоматизированные системы, подкрепленные искусственным интеллектом, значительно повышают эффективность налоговых проверок, позволяя налоговой службе более точно и детально анализировать финансовую отчетность налогоплательщиков, эффективнее выявлять налоговые правонарушения» [4].

Перспективы дальнейшего внедрения ИИ в налоговую структуру

1. Улучшение качества обслуживания налогоплательщиков. Использование чат-ботов и виртуальных помощников на базе ИИ может значительно улучшить качество обслуживания налогоплательщиков. Такие системы способны отвечать на часто задаваемые вопросы, помогать в заполнении налоговых деклараций и предоставлении информации о налоговых льготах. Это не только снижает нагрузку на налоговые органы, но и повысит уровень удовлетворенности граждан [5].

2. Автоматизация процессов. ИИ может помочь в автоматизации рутинных процессов, таких как сбор и обработка налоговых деклараций, проведение анализа данных для выявления налоговых рисков и несоответствий. Это позволит налоговым органам сосредоточиться на более сложных задачах, таких как аудит и борьба с уклонением от уплаты налогов.

3. Анализ больших данных. Современные налоговые системы генерируют объемы данных, которые сложно обрабатывать традиционными методами. ИИ предлагает методы анализа больших данных, которые могут помочь в выявлении паттернов уклонения от уплаты налогов, автоматизации процессов анализа и выявлении аномалий в налоговой отчетности.

4. Повышение точности прогнозирования. Системы на базе ИИ способны улучшить прогнозирование сборов налогов, что поможет государству более эффективно планировать бюджет. Это особенно важно в условиях экономической неопределенности, когда точные прогнозы могут оказать значительное влияние на экономическую политику.

Потенциальные риски

Несмотря на множество преимуществ, внедрение ИИ в налоговую структуру также связано с определенными рисками:

1. Конфиденциальность данных. Сбор и обработка личных данных налогоплательщиков требует строгого соблюдения норм конфиденциальности и защиты данных. Неправильное обращение с такой информацией может привести к утечкам и правовым последствиям [6].

2. Дискриминация алгоритмов. Если модели ИИ не будут правильно обучены, их использование может привести к предвзятости и дискриминации отдельных групп налогоплательщиков.

3. Обязанности и ответственность. Вопросы, касающиеся юридической ответственности за решения, принятые на основе рекомендаций ИИ, остаются нерешенными и могут вызвать споры [7].

Заключение

Внедрение искусственного интеллекта в налоговую структуру представляет собой многообещающую перспективу, способную повысить эффективность и прозрачность налогового администрирования. Однако необходимо учитывать и возможные риски, которые могут возникнуть в процессе реализации этих технологий. Важным шагом на пути к успешному внедрению ИИ является разработка четких правовых норм и стандартов, позволяющих обеспечить безопасность и правомерность использования технологий.

Список использованной литературы

1. Алексеев И. В. Искусственный интеллект в налоговом администрировании: возможности и риски // Налоговая политика и практика. 2023. № 3. С. 45-52.

2. Егорова А. А. Применение искусственного интеллекта в налоговой сфере: проблемы и решения // Налоги и финансы. 2023. № 1. С. 67-74.

3. Роль искусственного интеллекта в трансформации работы налоговых администраций 1/43/24 // MindLink.lv. URL: https://mindlink.lv/rol-iskusstvennogo-intellekta-v-transformatsii-raboty-nalogovykh-administratsiy-14324.

4. Искусственный интеллект помог в десятки раз увеличить эффективность налоговых проверок // sevsu.ru. URL: https://www.sevsu.ru/novosti/item/iskusstvennyy_intellekt_pomog_v_desyatki_raz_uvelichit_effektivnost_nalogovykh_proverok/?special_version=Y.

5. Белых В. С. Налоговое право России: учебник для вузов. 6-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2023. 472 с.

6. Глебова Е. О. Искусственный интеллект в налоговых органах: мировой опыт и перспективы для России / Е. О. Глебова, А. А. Иванова // Финансовый журнал. 2022. № 6. С. 78-89.

7. Erik Brynjolfsson, Andrew McAfee The second machine age: Work, Progress, and Prosperity. W. W. Norton, 2014.

УДК 657.01

Л. В. Сабурова
старший преподаватель,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

О. И. Марупов
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ОСОБЕННОСТИ ВЕДЕНИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА В ОБЩЕПИТЕ

Аннотация

В этой статье рассматриваются особенности и нюансы учета затрат на производство и продажу готовой продукции в сфере общественного питания. Обсуждаются ключевые правила, которые необходимо соблюдать в бухгалтерском учете.

Ключевые слова

Бухгалтерский учет, предприятия общественного питания, производство, готовая продукция, учет затрат.

Индустрия общественного питания представлена рядом компаний с различными координированными и юридическими структурами, а также коммерческими организациями, занимающимися производством, продажей и потреблением продуктов для приготовления пищи.

В предприятиях общественного питания финансовый учет не регулируется нормативно правовыми актами. Вследствие чего организации могут по своему усмотрению установить подходы в ведении учетом, при соблюдении законодательства. В данной сфере существуют свои особенности учета, а также методы для решения возникающих проблем [1]. Бухгалтерский учет организаций общественного питания – это сложный процесс, он содержит в себе учет производства, реализации и налаживания использования продукции общественного питания. В то же время специфические условия отрасли заставляют почти все предприятия общественного питания иметь множество особенностей ведения бухгалтерского учета:

1. Особенности учета товарно-материальных ценностей. В ресторанах и кафе чаще всего существует три подразделения: склад, кухня и зал. Существуют также организации, которые отдельно ведут учет в баре. Необходимо отметить, что товарно-материальные ценности благодаря своей специфике могут

перемещаться между разными подразделениями. Ярким примером особенностей ТМЦ в подразделениях является тот, что на склад продукция может поступать в различных видах, например в виде товара или сырья [2].

В процессе проведения инвентаризации остатков их можно распределить между 41 и 10 счетом.

При инвентаризации остатков допускается перераспределение таких позиций между счетами 41 и 10. Корреспонденции счетов при поступлении товарно-материальных ценностей:

Дт 41 (10) Кт 60 – поступление товаров на склад.

Дт 41 (10) Кт 71 – приобретение товаров подотчетным лицом.

Дт 19 Кт 60 (71) – начисление НДС (если это необходимо).

Продукты и сырье со склада переводят в зал для их последующей продажи или на кухню для использования в процессе приготовления пищи.

Для перемещения товаров и сырье между подразделениями необходимы внутренние документы для перемещения. Организация в праве самостоятельно разработать и утвердить форму документов. Для сохранения продукции назначают ответственных лиц, которыми чаще всего являются руководители отделов, откуда перемещается товар [3]. После передачи готовых блюд официантов ответственность за их сохранение уже ложиться на них. Необходимо отметить, что данные разделения не являются обязательными, организация в праве сама определять какие будут подразделения, ответственные и т.д. Но не стоит забывать, что при проведении инвентаризации бухгалтера в первую очередь обращают внимания на материально ответственных лиц и в случае недостачи суммы отсутствующих товаров будут отнесены на материально ответственных лиц.

2. Нюансы производственного учета. Сырье, которое поступает в производство со склада для производства продукции, списывается в соответствии со счета 20 на счет 90 в соответствии с расчетами. Себестоимость продукции формируется из количества фактически затраченных продуктов на это блюдо. Чаще всего производство начинается с создания полуфабрикатов. Необходимо отметить, что не все продукты, идущие в блюдо, стоит учитывать по ценам из счета фактуры. так целесообразно для расчетов затрат на полуфабрикаты использовать промежуточный счет, например 21.

Дт 10 Кт 60 – приобретено 2 кг овощей.

Дт 21 Кт 10 – 1 кг овощей отправлен на переработку.

Дт 20 Кт 21 – 0,5 кг овощей передано в производство готовых блюд.

Дт 90 Кт 20 – списана себестоимость овощей в составе себестоимости порций.

На сегодняшний день существует множество эффективных кейтеринговых программ, которые эффективно использовать для расчетов, данные программы способствуют оптимизации процессов. Однако все вычисления по продуктам применимы только в пределах дня, когда они были произведены так как на следующей день может быть закуплена другая партия по иной цене, либо в связи с отсутствием продукта, их придется докупать в ближайшем магазине, что потребует пересчета всех затрат [4].

Некоторые специфические виды сборов и списаний. Учет затрат регулируется ПБУ 10/99 (утвержден Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 5 июня 1999 г. № 33н). Но не стоит забывать, что данные нормативно правовые акты включают в себя только основные позиции учета затрат без учета специфических отраслей. Вследствие чего организации в праве самостоятельно разработать и утвердить в учетной политике алгоритм учета затрат. В соответствии с ПБУ 10/99, расходы делятся на прямые и косвенные.

Прямые затраты охватывают все расходы, непосредственно связанные **с** производством продукции, например сырье, заработная плата и амортизация. Данные расходы отражаются на счете 20.

Косвенные затраты представляют собой расходы, которые не имеют отношения к производству, например заработная плата административного персонала или аренда помещения. Данные затраты отражаться на счетах 25 и 26.

Организации чаще всего учитывают себестоимость сырья только для готовых блюд, когда иные же затраты учитываются на счете 44. Данный факт обуславливается особенностями в учете производственных затрат на счете 20 и постоянным изменением цен на сырье.

Также на счете 44 учитываются помимо стандартных расходов иные затраты:

– затраты на оформление зала для мероприятий;

– заработная плата артистов или организаторов мероприятий;

– амортизация оборудования для залов, баров и постоянных рекламных вывесок;

– иные расходы.

Также специфическими расходами является возмещение ущерба за порчу продуктов или посуды:

Дт 94 Кт 10 (41) – по результатам инвентаризации.

Дт 73 Кт 94 – затраты на порчу и бой относятся на виновных лиц.

Таким образом, бухгалтерский учет в сфере ресторанного бизнеса имеет свою специфику. Ведения учета не регулируются законодательными актами, и

организации вправе разрабатывать их самостоятельно, опираясь на отраслевые и методологические рекомендации, а также на практический опыт.

Список используемой литературы

1. Семенихин В. В. Типовая учетная политика в общественном питании // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2012. № 1 (289). С. 38-44. EDN ONPZRF.

2. Поведишникова С. В. Организация бухгалтерского учета на предприятиях общественного питания в зависимости от их типа // Бухгалтерский учет, анализ и аудит: современное состояние и перспективы развития: материалы X Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 15 апреля 2019 года. Екатеринбург: Уральский государственный экономический университет, 2019. С. 97-101. EDN CBPMKH.

3. Головченко М. Н. Организация бухгалтерского учета на предприятиях общественного питания // Экономика. Право. Менеджмент: сборник трудов молодых исследователей БГУ. Электронное издание. Т. 10 (2). Иркутск: Байкальский государственный университет, 2018. EDN MIANDN.

4. Жегалин К. Е. Особенности бухгалтерского учёта в сфере общественного питания / К. Е. Жегалин, А. Д. Патенкова // Актуальные вопросы современной экономики. 2022. № 12. С. 136-140. EDN ULKWHU.

УДК 331

В. Т. Сопегина
кандидат педагогических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА: ПРОБЛЕМЫ И НОВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ

Аннотация

В данной статье раскрывается сущность инновационных методов обучения персонала с учетом требований современного рынка труда. Дается анализ практик ведущих компаний по корпоративному обучению персонала, по внедрению новых направлений при переобучении сотрудников, анализ проблем и опасений при внедрении инноваций. Раскрываются причины: организационные и психологические, связанные с использованием новых, современных методов обучения и переобучения.

Ключевые слова

Методы обучения, корпоративное обучение, стажировки, инновации в обучении персонала, риски обучения персонала, нейросети, искусственный интеллект, e-Learning, психологические и организационные барьеры.

Изменения, происходящие в экономике, в техническом прогрессе, в обществе, требуют повышения квалификации от сотрудников, работников различного рода предприятий, компаний, организаций, а следовательно система образования с учетом данных изменений постоянно совершенствует, разрабатывает и адаптирует, внедряет новые формы обучения и переобучения персонала. С учетом современных тенденций, трендов обучение, переобучение становятся более успешными, доступными и все более приближены к практике, направлены на совмещение знаний с отработкой навыков, интеграцию теории и практики. Какие же современные методы обучения можно обозначить? Прежде всего «e-Learning». Как трактуют современные исследователи данное понятие?

«E-Learning» в современное время рассматривается как один из самых современных инструментов, позволяющий не только организовать дистанционное обучение, но и автоматизировать образовательные процессы, значительно улучшая их качество, делая его более эффективным, удобным и доступным. Эта система используется как в образовательных организациях, так и в организациях бизнеса любого масштаба и отрасли. Эта система активно используется в различных корпорациях и предприятиях не только для повышения квалификации сотрудников, но и обеспечивает доступ к материалам

для всего персонала в зависимости от их обязанностей и потребностей. Она позволяет обучаться в любое время и с любых устройств.

Еще одна особенность этой технологи «E-Learning» – ориентация на обучающихся, они позиционируются как субъект обучения, а не как объект, т.е. обучение осуществляется с учетом возможностей, индивидуальностей обучающихся, давая им возможность выбирать любой ресурс обучения, инструмент, темп [6, с .250].

Нельзя не остановиться на таком методе обучения как автоматизированное обучение. Использование данного метода позволяет назначать различные курсы для сотрудников, проверять тестовые материалы, уведомлять о времени проведения различных мероприятий, курсов, совещаний.

Для создания траектории обучения для каждого сотрудника, диагностики и развития тех компетенций, которые ему необходимы, используют такой метод обучения как персонализированное обучение.

Микрообучение, проектное обучение, концентрированное обучение, предполагающее деление курса на несколько фрагментов с фокусом на развитие тех или иных навыков.

Заслуживает внимания такой метод обучения как «Дальтон-план», прогнозирующий развитие и формирование тех практических компетенций сотрудников, которые будут востребованы в ближайшем будущем.

Необходимо отметить такие новые направления в применении методов, практикуемых при обучении персонала, которые применяют компании, как использование нейросетей. Благодаря искусственному интеллекту сотрудники могут получать уникальный контент, сценарий, подстроенный под их реальные компетенции и прогнозируемые цели. В последнее время данный метод обучения возглавляет рейтинг инновационных методов обучения.

Другое направление методов обучения – развитие «soft skils», так называемых «гибких навыков», необходимых сотруднику для выстраивания коммуникаций, для быстрого и эффективного решения поставленных задач.

Наиболее важным направлением, конечно же, считается – непрерывное обучение, обучение через всю жизнь. Постоянно меняющиеся задачи, появление новых вызовов требует от бизнеса освоение новых профессий, глубокая адаптация новичков, обучение продуктам компании, соблюдение и внедрение корпоративных стандартов и создание новых баз знаний, их совершенствование, и конечно же, развитие корпоративного обучения.

Акимов С. С. при анализе методов обучения обозначает сущностные характеристики корпоративного обучения: адресность и направленность, целесообразность, системность, целостность, включенность в систему управления организацией [1, с. 13].

Интересен опыт формирования системы обучения персонала в различных компаниях. Так в АО «Россельхозбанк» успешно реализуется проект «Школа тестирования», реализует который ООО «РСХБ-Интех» с целью решения кадровых задач по подготовке новых инженеров-тестировщиков, а также повышения компетенций действующих сотрудников. Также в компании успешно реализуется и такая форма обучения, как стажировки. Это возможность реализовать свои идеи и проекты под руководством опытных наставников, принять участие в технологической трансформации крупнейшего банка России [4].

Всем известная компания «Intel» разработала уникальную систему, которая аккумулирует, изучает, анализирует информацию о навыках, опыте и интересах каждого сотрудника. Результатом этого анализа является формирование цифрового профиля для каждого работника. С использование нейросетей и на основе полученных данных создаются персонализированные программы обучения и планы развития карьеры.

Интересен опыт таких компаний как ОАО «Уральская горно-металлургическая компания» (УГМК) с созданием корпоративного университета, реализующий уникальный проект на стыке производства, науки, образования [5].

Российский многоотраслевой холдинг «Группа Синара» успешно применяет в своей практике обучения персонала различные методики в формате вебинаров, деловых игр, бизнес-симуляций.

Внедрение новых, инновационных методов обучения персонала на предприятиях, в организациях сталкивается с препятствиями, трудностями, с возникающими барьерами, как со стороны организационного аппарата, так и со стороны сотрудников, с психологическими барьерами.

Причины организационных барьеров связаны с недостаточным финансированием материально-технической базы для использования новых, инновационных методов обучения. Это недостаточное количество персональных компьютеров, планшетов, ноутбуков, смартфонов, современной гарнитуры, комплектующих. Зачастую, это отсутствие должного программного обеспечения, мобильных приложений.

Среди психологических барьеров следует обозначить такие как неготовность сотрудников к новым методам обучения, игнорирование инновационных подходов, нежелание и неготовность расставаться привычными традиционными методами. У некоторых сотрудников преобладает боязнь потерять рабочее место, связанное с внедрением новых методов обучения, у кого-то присутствует страх обучаться новому, менять сложившиеся стереотипы.

Опыт показывает, что возникает ряд проблем у руководства с внедрением новых методов в обучении персонала. Основная проблема – экономическая

эффективность. Встает неразрешимый вопрос для работодателя: когда окупятся вложенные средства и принесут реальный результат, то есть ощутимый доход. Существует проблема в реализации новых инструментов обучения с использованием цифровых технологий. У сотрудников наблюдается недостаточный уровень в сфере IT-технологий. Также у работодателя возникают опасения, что сотрудник уйдет из компании [3].

Исследователи под руководством Казаевой Е. А. попытались выявить проблемы, связанные с внутренней системой обучения персонала, а также предложили решения организации по повышению ее эффективности. Ученые пришли к выводу, что «компании, которые успешно организуют обучение своего персонала, могут значительно повысить свою конкурентоспособность и улучшить качество своих продуктов и услуг». Эти факторы, безусловно, приводят к увеличению роста продуктивности и росту бизнеса [2, с. 96].

Таким образом, обобщая все вышесказанное, можно сделать вывод, что разнообразие техник, методов и инструментов обучения, которые способствуют развитию личностных и профессиональных качеств, будет способствовать и формированию личностной траектории сотрудников, повышению их карьерного роста. И именно правильный выбор методов и инструментов обучения персонала зависит от корпоративной культуры, сложившейся в компании и эффективного использования этих инструментов во благо развития компании.

Список использованной литературы

1. Акимов С. С. К проблеме определения сущностных характеристик современного корпоративного обучения. Современное образование: традиции и инновации. 2024. № 3. С. 12-15.

2. Казаева Е. А. Проблемы организации системы обучения персонала: традиции и перспективы развития. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2023. Т. 12, № 2. С. 95-99.

3. Лексина А. П. Обучение персонала в современных компаниях: инструменты, методы, проблемы. Молодежная наука: труды XXVI Всероссийской студенческой научно-практической конференции КрИЖТ ИрГУПС, Красноярск, 22 апреля 2022 года. Том 3. Красноярск: Иркутский государственный университет путей сообщения, 2022. С. 114-117.

4. РСХБ. ЦИФРА. Школа тестирования. URL: https://rshbdigital.ru/about-us.

5. Технический университет УГМК. URL: https://eduugmk.com/.

6. Marlina L., Kurniawan H., Wahyuni S.,Sheranita. Development of an e-Learning model using cms moodl during covid 19 // International journal of computer sciences and mathematics engineering. 2023. Т.2, № 2. P. 248-253.

УДК 316.346.32-053.6

М. В. Старченкова
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Л. А. Журавлева
кандидат философских наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ЦЕННОСТЬ ТУРИЗМА В ОЦЕНКАХ МОЛОДЕЖИ (ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)

Аннотация

В статье проанализировано отношение молодёжи к туризму. Опираясь на данные оригинального социологического исследования, проведенного авторами, рассмотрены предпочтения, мотивы, факторы и влияние внешней среды на выбор молодыми потребителями видов туризма.

Ключевые слова

Молодежь как инновационная группа, туризм, ценность, социологическое исследование.

Молодежный туризм представляет собой один из наиболее динамичных и перспективных сегментов туристского рынка. Данная тенденция детерминирована экономической ситуацией, переориентаций турпотоков на внутренние направления и расширением целевой аудитории потребителей туристских услуг [1].

Молодые люди по сравнению с другими социальными группами обладают более высокой мобильностью и открытостью к новым впечатлениям, готовностью к риску и апробированию новых направлений, тестированию новых туристских маршрутов [2]. Кроме того, молодежная аудитория активно делится своими впечатлениями и фотографиями достопримечательностей в социальных сетях, блогах, чатах, форумах, влияя на выбор других потребителей, рекламируя те или иные направления туризма и формируя общественное мнение [3]. В силу инновационности молодежи как особой социально-культурной общности, данная группа может играть ведущую роль в развитии туристской индустрии, выступая в качестве социального лидера, способного формировать новые тренды и особые требования к организации отдыха.

Поэтому изучение особенностей молодежного туризма, его перспектив, а также разработка эффективных маркетинговых стратегий для привлечения

молодых потребителей является актуальной задачей для турфирм и региональных властей [4, с. 7]. Этими обстоятельствами был предопределен выбор темы для проведения пилотажного социологического исследования студентами группы Т-111 в составе: Старченкова Мария, Суднишников Даниил, Агафонова Алина. Основным методом исследования был выбран метод смарт опроса (N=46).

Цель исследования – изучение особенностей молодежного туризма. Объект исследования: молодёжь Свердловской области в возрасте от 16 до 30 лет. Предмет исследования: отношение молодёжи к туризму, включая предпочтения, мотивы, факторы и влияние внешней среды на выбор туристических направлений.

Социально-демографические характеристики респондентов представлены на рисунке 1.

Одной из задач исследования было выявление причин и субъективных факторов, побуждающих молодежь отправляться в путешествия. Полученные данные представлены в таблице 1.

Таблица 1

Побудительные факторы и причины путешествий (процент от числа ответивших) *

Факторы	**Ранг по массиву**	**%**
Желание участвовать в фестивалях, интересных мероприятиях, культурных событиях, концертах	1	65,2
Потребность в релаксации	2	60,9
Потребность в самопознании	3	43,5
Желание заняться активным отдыхом, физической культурой	4	41,3
Стремление к познанию различных культур	5	32,6

**Процент ответов превышает 100, поскольку респонденты могли выбрать несколько вариантов ответов.*

Анализ ответов, позволяет понять мнения респондентов о ценности туризма и доминирующих мотивах путешествий.

Прежде всего, выделим такой побудительный мотив путешествий, как участие в интересных для молодежи мероприятиях, сочетающих развлечения и расширение кругозора в кругу сверстников, занявших первую ранговую позицию.

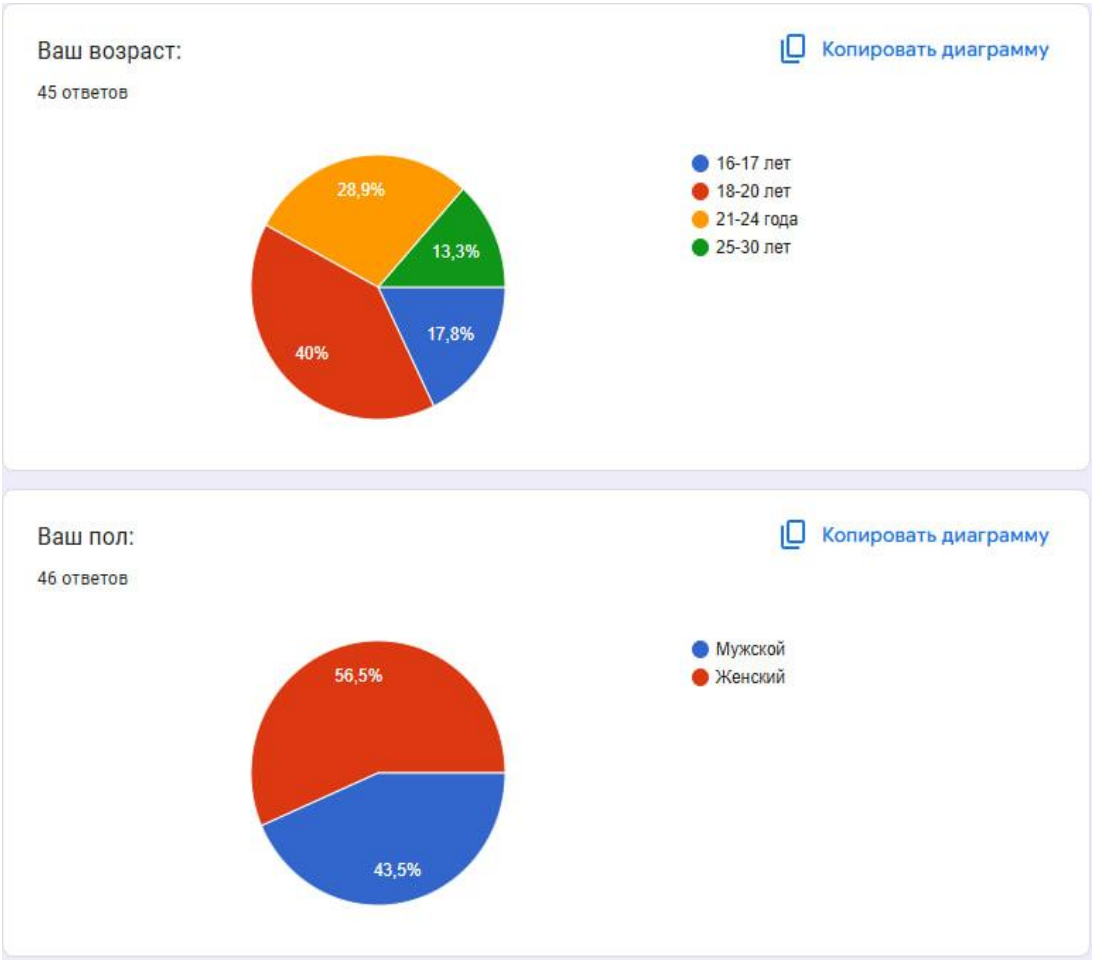

Рис. 1. Социально-демографические характеристики респондентов

Вторым по значимости мотивом путешествий для опрошенных представителей молодежи выступает потребность в релаксации, эмоциональной разгрузке (вторая ранговая позиция). Это связано с тем, что молодежный возраст приходится на сложный период начала жизненного старта, когда решаются важнейшие задачи – получение образования, выбор профессии, начало трудовой деятельности, материальное самообеспечение, самоопределение личности в основных сферах жизнедеятельности, создание семьи, и туризм рассматривается молодыми потребителями туристских услуг как способ отвлечься от повседневных проблем, расслабиться и восстановить силы.

Третью ранговую позицию в оценке побудительных факторов занимает потребность в самопознании. В ситуации выхода из зоны комфорта привычной жизни проявляются способности молодого человека, раскрывается потенциал, меняется самооценка, повышается самостоятельность, коммуникабельность и уверенность в себе.

На четвертой ранговой позиции – желание заняться активным отдыхом, физической культурой. Походы в горы, сплавы по рекам, катание на велосипедах, дайвинг, плавание, фитнес и другие активные виды отдыха

привлекают молодых людей, ищущих адреналин, яркие запоминающиеся впечатления и новые вызовы.

Пятая ранговая позиция связана с познанием различных культур и своей малой Родины. Посещение исторических городов, музеев, выставок, участие в культурных мероприятиях позволяют молодежи узнать больше о истории и культуре разных стран и регионов, а также формирует региональную идентичность личности.

Следующей задачей нашего исследования было выявление популярных в молодежной среде видов туризма по целевому и организационному критериям. Ответы респондентов представлены на рисунке 2.

Анализ представленных на рисунке 2 данных показывает, среди видов туризма, выделенных по целям, доминируют оздоровительный (пребывание в санаториях) и релаксационный (предполагающий беззаботное времяпрепровождение). Данные виды туризма поделили первое и второе места среди предпочтений респондентов, набрав по 28,3%.

Далее следует спортивный туризм (19,6%), завершает список предпочтений респондентов паломнический (15,2%) и познавательный туризм (8,7%).

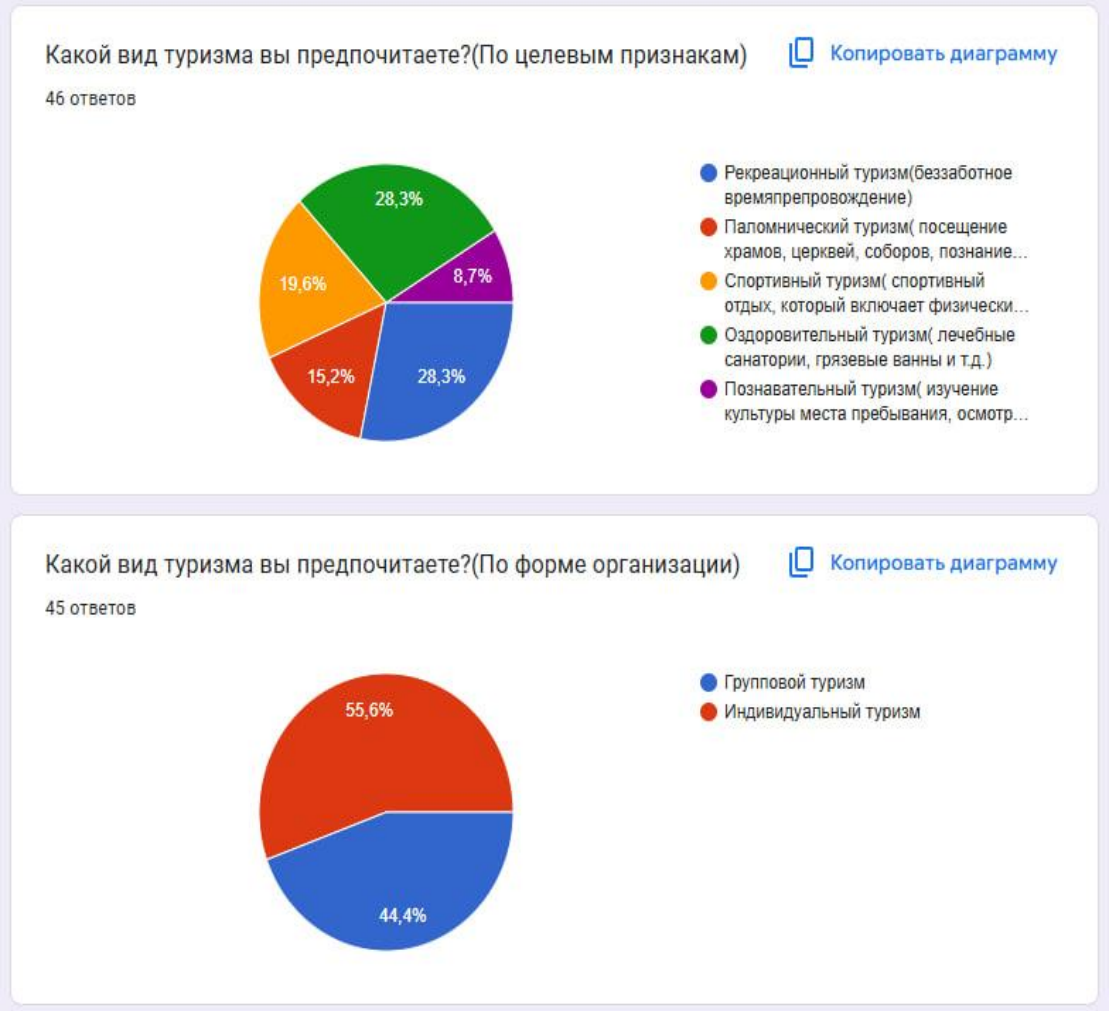

Рис. 2. Популярные виды туризма

Что касается предпочтений в выборе туризма по организационному критерию, то здесь мнения респондентов разделились следующим образом: более половины опрошенных (55,6%) высказались за индивидуальный туризм, под которым понимается оказание туроператором эксклюзивных услуг одиночному туристу или группе с учетом индивидуальным запросов, отличающихся от стандартных. 44, 4% высказались за групповой туризм, который организуется по групповым заявкам по единой программе, маршруту, срокам и набору услуг.

Интерпретируя полученные данные, мы сделали вывод о желании молодых туристов апробировать новые направления и путешествовать с группой друзей и единомышленников.

Подводя итоги проведенного социологического исследования, отметим, что представители молодежной группы, как правило, любят путешествовать, осваивать новые маршруты и направления, предъявляют нестандартные требования к туристскому продукту. Поэтому для привлечения молодежной аудитории необходимо использовать креативные маркетинговые стратегии, учитывать особенности этой целевой группы, а также предлагать разнообразные и качественные туристские продукты, отвечающие ее потребностям и ожиданиям молодежи.

Список использованной литературы

1. Артемова Е. Н., Козлова В. А. Молодежный сегмент туристского рынка как объект маркетинговых исследований // Маркетинг в России и за рубежом. 2004. № 4. С. 37-49.
2. Кононов А. Ю. Теоретические и практические аспекты молодежного туризма // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2019. Т. 11, № 3. С. 36-49.
3. Донскова Л. И., Редькин А. Г., Макаров А. А., Отто О. В., Мягкова Е. В. Молодежный туризм как сегмент социального туризма в российском регионе: теория и практика // Сервис Plus. 2019. Т.13. №3. С. 10-20.
4. Журавлева Л. А. Агротуризм: сущность, функции, стратегия развития // Экономика, управление, право: актуальные тренды и векторы развития: материалы Всероссийской национальной научно-практической конференции, Уральский государственный аграрный университет, 22 марта 2024 года. Екатеринбург, 2024. С. 6-10.

УДК 658.8

Л. М. Стахеева
кандидат экономических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

СБЫТ ПРОДУКЦИИ

Аннотация

В данной статье определена актуальность и цель сбыта товара, для понятия какой путь проходит товар, от поставщика до потребителя поставлены задачи и раскрыты по ходу написания статьи: определены понятия сбыта, рассмотрены виды и основные функции, этапы сбыта продукции, описаны методы стимулирования при сбыте продукции. Сделано заключение: Сбыт включает в себя виды, функции, этапы сбыта продукции на маркетплейсах, примером работы сбыта продукции являются Wildberries и Ozon, заказ лекарств в Apteka.ru, покупка товаров в магазинах.

Ключевые слова

Экономика, сбыт, продукция, виды сбыта, функции сбыта, организация сбыта, методы стимулирования сбыта продукции.

Актуальность данной статьи обусловлена тем, что сбыт продукции, является неотъемлемой частью современного 21 века, предприниматели имеют альтернативы в организации распределения своего товара ради удовлетворения различных требований конечного потребителя, который рассматривается как система действий доведения товара до целевой группы потребителей.

Целью сбыта товара является доведение до потребителя конкретного товара, определённого качества в необходимом объёме в точное время в определённое место с допустимыми затратами и получение прибыли.

Задачи научной статьи вошли:

- дать определение сбыт товара;
- рассмотреть виды и основные функции, этапы сбыта продукции;
- описать методы стимулирования сбыта продукции;
- описать выводы

Сбыт продукции – деятельность, осуществляемая производителем по формированию товарных потоков и направлению их потребителям. Или, иными словами, сбыт – перемещение товара в экономическом, юридическом и физическом пространстве [1, 2].

В экономической теории рассматривают несколько разновидностей сбытовой политики [3]:

– прямая (товар поставляется потребителям напрямую, без услуг посредников);

– косвенная (товар поставляется потребителям через работу производителя с независимыми посредниками);

– комбинированная (в качестве посредников используются организации со смешанным капиталом, включающим в том числе и капитал самой фирмы-производителя);

– сложный сбыт предполагает более длинную схему движения товара через систему оптовых и розничных продаж, которые занимаются также м сбытом.

Примером прямого сбыта является продажа товара тет-а-тет, например, частный производитель создает полку и сам договаривается и встречается с потребителем [6].

Примером косвенного сбыта является продажа товара через независимых посредников, например, частный производитель создает полку и отправляет его через доставку СДЕК или почту потребителю.

Основные функции сбыта продукции [4]:

– исследовательская (сбор информации, прежде всего, о потребителях);

– стимулирующая (создание и распространение сведений о товаре, активизирующих покупки (реклама));

– контактная (налаживание и поддержание связей с покупателями);

– приспосабливающая (приспособление товара под требования потребителей);

– переговорная (переговоры между производителями и продавцами по согласованию цены и др.);

– финансовая (допустимые затраты и получение прибыли).

– рисковая (принятие ответственности)

– организационная (транспортировка, складирование и хранение продукции)

Основные этапы организации сбыта [5]:

– поиск потребителей. В первую очередь выбирают аудиторию (статистика, опросы), которой будет актуален производимый товар.

Например, в данный период на маркетплейсе Wildberries одно из самых популярных товаров – полка, особенно со способом крепления без сверления стены.

– анализ конкурентов. На данном этапе происходит анализ конкурентов, для понимания возможностей рынка.

Например, сложность производства полок и их комплектующих, стоимость затрат на производство и выгода продажи. Сравнение цен, качества и продаж у конкурентов.

– выбор оптимальных решений. Всю полученную информацию объединяют в единую картину и анализируют выгодность занимаемой позиции. На данном этапе принимаются решения об объёмах производства, способах взаимодействия с потребителями и необходимости привлечения посредников.

Привлечением посредников может являться реклама товара при сильной конкуренции. Например, предложить сотрудничество популярному блогеру: блогер покупает полку, делает выводы о качестве, цене и удобстве данной полки и рассказывает своей аудитории о данном товаре.

– изучение потенциальных возможностей и другие этапы. На этом этапе оценивают производственные мощности, технические возможности и их соответствие планируемым объемам продукции. После утверждения производственного плана приступают к организации продаж.

Методы стимулирования сбыта продукции используются для повышения интереса потребителя к товару. Ниже приведены некоторые и самые популярные методы стимулирования [7]:

– проведение акций (1+1=2 в Пятерочке);

– предоставление скидок. Снижение стоимости товара в магазинах, но при этом используется хитрость - обычно продавцы поднимают стоимость товара и затем делают скидку на этот товар. Это отличный пример работы на аудиторию (используется базовая психология человека, возможность купить товар с выгодой);

– предоставление скидок. Обычно продавцы поднимают стоимость товара и затем делают скидку на этот товар. Это отличный пример работы на аудиторию – используется базовая психология человека (возможность купить товар с выгодой);

– введение накопительных карт;

– разработка бонусной программы;

– подарки к покупкам;

– проведение розыгрышей, лотерей и конкурсов;

– бесплатная услуга (доставка, сервисное обслуживание) и др.

Таким образом, сбыт – это процесс поставки продукции предпринимателями доведения товара до целевой группы потребителей. Он включает в себя виды, функции, этапы сбыта продукции на маркетплейсах, например, Wildberries и Ozon, заказ лекарств в Apteka.ru, покупка товаров в магазинах – это всё является примером работы сбыта продукции.

Эффективности сбытовой политики достигают набором методов стимулирования и профессионализмом сотрудников путем снижения стоимости товара в магазинах, но при этом используется хитрость в установлении высокой цены, а затем предоставлении скидки.

Список использованной литературы

1. Стахеева Л. М., Багавиев В. Р. Маркетинговая стратегия предприятий в сфере услуг // Наука. Образование. Культура: материалы Всероссийской национальной научно-практической конференции «Целищевские чтения – 2022». 2022. С. 269-274.
2. Лекции.Товар. полит.орг.2015.docx. URL: https://docs.yandex.ru/docs/view?url=ya.
3. Сбыт – что это такое, особенности организации сбыта продукции, его виды и функции | Calltouch.Блог. URL: https://www.calltouch.ru/blog/glossary/sbyt/.
4. Сбыт. Основные понятия, функции и этапы сбыта - онлайн справочник для студентов. URL: https://www.homework.ru/spravochnik/sbit-osnovnie-ponyatiya-funkcii-i-etapi-sbita/.
5. Тема. Сбытовой маркетинг. URL: https://studfile.net/preview/3560006/.
6. Методы стимулирования сбыта: цели, задачи и преимущества. URL: https://dasreda.ru/media/marketing/metody-stimulirovaniya-sbyta/.

УДК 330

Д. А. Стручкова
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

О. Е. Рущицкая
кандидат экономических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ЭКОНОМИКА РАЗВИТИЯ: БОРЬБА С БЕДНОСТЬЮ

Аннотация

Данная статья посвящена экономике развития, которая занимается улучшением уровня жизни населения, она затрагивает борьбу с бедностью. В современном мире, полном глобальных изменений и нестабильности, данная область становится все более актуальной. В статье рассматриваются ключевые направления исследований, акцентируется внимание на конкретных примерах успешных инициатив. В заключение подчеркивается важность продолжения исследований для нахождения эффективных стратегий, способствующих экономическому процветанию общества.

Ключевые слова

Экономика, развитие, бедность, социальные программы, уровень развития.

Экономика развития – это особо важная часть экономической науки, которая ориентирована на поиске путей, содействующих улучшению жизни населения, в особенности в государствах с низким уровнем развития. Нынешняя экономика становится более непростой и запутанной в условиях кризисов и многочисленных нестабильных изменениях. Основными задачами и направлениями данной науки являются улучшение социальной политики и обеспечение устойчивого роста современной экономики [1].

Основные цели экономики развития

Экономика развития направлена на улучшение социальной жизни общества, здравоохранения, образования, она рассматривает такой важный аспект как: бедность по сей день остается одной из самых крупнейших проблем. С этим сталкиваются многие страны и государства. На данный момент по данным всемирной статистики более 1,2 млрд человек в мире живут в условиях крайней нищеты «многомерной деятельности». Они получают менее 1,9 доллара в день на человека, в основном они не имеют водопровода, электричества, лишены возможности образования и обращения к врачу.

«Большинство бедняков в мире – 83 процента, а это 579 млн, – жители стран Африки к югу от Сахары. Примерно 385 млн человек с «многомерной бедностью» – в Южной Азии. В Европе таких около миллиона. Две трети бедных людей проживают в странах со средним доходом, 83 процента всех бедняков – сельские жители» [2].

Исследование динамики по снижению бедности 2000 и 2025 год:

•2000 год. Уровень бедности в мире крайне высокий чем нынешний. В мире многие развивающиеся страны столкнулись с экономическими проблемами, такие как кризис, неурожайность. Около 28% населения за чертой бедности. Люди получают в день менее 1,9 доллара. Наибольшее беспокойство вызывает экономическая ситуация в Африке, без усиленных изменениях в экономической политике и поддержке других стран может привести к катастрофе. Изменение климата лишает людей воды и еды, особенно стран зависящий от сельского хозяйства.

•2025 год. В мире уровень бедности значительно снизился, однако пандемия 2020 года и последующие экономические потрясения оказали сильное влияния на эти показания. На данный момент в мире около 9-10% за гранью бедности, но если исключить пандемию, то эти показатели были бы ниже.

Итог: за 25 лет уровень бедности снизился почти на 18%, чему послужило развитие стран за счет информационных технологий, увеличению рабочих мест, помощи малоимущим странам [3].

Основными направлениями по сокращению бедности являются:

•Социальные реформы и программы: Прожиточный минимум, материнский капитал, дотации, социальные выплаты и выплаты по безработице могут сыграть важную роль в снижении уровня бедности населения.

•Рост предложения рабочих мест: устойчивое экономическое развитие должно содействовать созданию большего количества рабочих мест, что в свою очередь снизит уровень безработицы и позволит людям улучшить свое финансовое положение.

•Предоставление жилья: имея жилье люди не будут тратить деньги на аренду, это снизит расходы на жилье, эти средства люди могут вкладывать в свое образование и здравоохранению.

•Бесплатное образование и здравоохранение: данные условия помогут снизить смертность среди людей бедного населения и повысить их профессиональные способности, что в свою очередь поможет трудоустроиться.

В ходе исследования было выявлено, что область изучения экономики развития является ключевым фактом экономической науки, ориентированным на улучшение жизненных условий населения, особенно в государствах с низким уровнем развития. Социальные проблемы, такие как бедность, остаются самыми

опасными и требуют системного подхода к их решению. Динамика снижения бедности показала положительные тенденции за последние 25 лет, однако пандемия и последующие экономические потрясения существенно усложнили ситуацию. Несмотря на это, можно отметить, что уровень бедности снизился на 18%, что стало возможным благодаря развитию информационных технологий, созданию новых рабочих мест и международной помощи.

Таким образом, экономика развития продолжает оставаться наиболее важной в борьбе с бедностью и улучшении качества жизни на глобальном уровне. Системные подходы и целенаправленные меры помогут странам справиться с привычными вызовами и стремиться к более профессиональному и устойчивому экономическому развитию. Эффективное сотрудничество между государствами, международными организациями и гражданским обществом является залогом достижения устойчивого прогресса в данной области [4].

Список использованной литературы

1. Альфред Маршалл. Принципы экономической науки. Кафедра ДГУ. URL: https://cathedra.dgu.ru/Content/files/Маршалл Альфред Принципы экономической науки(1).pdf.

2. Департамент по экономическим и социальным вопросам. URL: https://www.un.org/ru/.

3. Группа Всемирного Банка. URL: https://www.vsemirnyjbank.org/ru/topic/poverty/overview.

4. Кельчевская Н. Р., Шапошников В. А., Пелымская И. С., Баскакова И. В. Экономика развития: учебное пособие Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2021. 116 с.

УДК 330.976

А. В. Толпегин
кандидат философских наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет,
г. Екатеринбург

АНТИГЛОБАЛИЗМ. ИЛИ: КОМУ В РОССИИ НУЖНА ПРИБЫЛЬ?

Аннотация

Прибыль – центральный «атрибут» любого предпринимательства и, казалось бы, что о ней писать? Прибыль – она и есть прибыль, чем она больше – тем лучше. Однако, такая трактовка результатов деятельности предприятий в «рыночной экономике» заимствована нашим предпринимательским и научным сообществами из «глобалистско-либеральной» американской экономической литературы, которая заполнила все «экономическое пространство» России во времена незабвенного Ельцина и его «компании младореформаторов», которые не только сознательно и специально разрушили Родину нашего поколения, СССР, но и умудрились, фактически, продать Россию, поставив ее в колониальную зависимость от США, где она и до сих пор находится – во всяком случае, в финансовом отношении.

Настоящая статья уже пятая из серии «Антиглобализм», где я показываю, что все основные идеи «свободной рыночной экономики», представленные в этом теоретическом американском хламе, навязанном нам фондами Сороса, нигде и никогда в реальности не работали и ничего общего с реальностью ни в одной стране не имеют. С предыдущими статьями можно ознакомиться для лучшего понимания описываемых процессов здесь [1, 2, 3, 4]. В данной же статье покажу реальный статус такого феномена, как «прибыль», в реальной же экономике.

С помощью теоретического анализа существующей в России фактической ситуации, вполне обоснованных реминисценций и апелляции к обычному здравому смыслу, в статье разработаны два первоначальных, но совершенно необходимых, предложения по осознанию истинной сути прибыли и предназначения самого «предпринимательства», для внедрения в нашу отечественную экономику, которые позволят нашей стране стать на путь ухода от «дикого капитализма» и колониальной зависимости, навязанных нам эпохой Ельцина.

Ключевые слова

Прибыль, бизнес, предпринимательство, счастье, цель национального производства, цель и развитие предприятий и предпринимательства.

Ответ на сформулированный в названии статьи вопрос представляется, на первый взгляд, совершенно очевидным, а сам вопрос – риторическим. Как это, кому нужна прибыль? Дополнительные деньги нужны всем, что тут непонятного? Но это только на первый взгляд. При более близком рассмотрении

данного вопроса ситуация начинает «расплываться» и выглядеть очень необычно. Сам же вопрос «кому нужна прибыль?» распадается на три части. Первая часть: кто в современной экономике может на прибыль хотя бы «претендовать»? Вторая часть: что такое сама прибыль, какова ее суть? И третья часть: зачем эта прибыль тем, кто на нее претендует? Разбором данной проблематики мы и займемся в настоящей статье.

Часть первая. В современной рыночной экономике прибыль – это чья прерогатива? Кто по своим экономическим функциям и возможностям может ее иметь и стремиться к ней? Опять же, поначалу, вопрос кажется совершенно «школьным» и риторическим, т.к. ответ есть во всех экономических учебниках, заполонивших экономическую реальность России с начала 90-х годов и по настоящее время и превращенных либералами-глобалистами, взращенными иностранными группами влияния типа фондов небезызвестного международного бандита Дж. Сороса в «экономический идол», на который необходимо молиться, потому что он «всегда прав». Ответ простой: прибыль нужна корпорациям, организациям, предприятиям, бизнесу, предпринимательству и т.п. Именно эти экономические субъекты имеют прибыль в качестве основной цели собственного существования – что и записывается в их Уставах при формировании. У всех остальных (в частности, у потребителей товаров) прибыли быть не может в принципе, как говорится, «по определению», данному нам во всех современных учебниках. Однако, данная простота кажущаяся, это именно та «простота, что хуже воровства». Простым данный вопрос представляется только тогда, когда люди, рассуждая о бизнесе, предпринимательстве, производстве и т.д. слабо понимают, о чем они говорят. Весь американский «Экономикс», навязанный научному сообществу России «соросятами» в 90-е годы и считающийся до сих пор у нас «незыблемой основой экономической науки» – с его спросом, предложением, рыночным равновесием и прочей ерундой – переполнен указанной «слабостью понимания», категориальной неопределенностью и наплевательским отношением к любой доказательности и обоснованиям. Экономическая же реальность выглядит на деле совсем не так, как она описывается «экономической классикой соросят» – это знают все: и предприниматели, пытающиеся найти эти несуществующие «законы спроса и предложения» в своей реальной жизни; и работники предприятий, старающиеся найти хоть какую-то связь своих трудовых усилий с нищенской зарплатой; и обычные покупатели в магазинах, стремящиеся понять, как снижение их реальной платежеспособности приводит к повышенному спросу на товары и, в конечном счет, к инфляции. Все знают, что экономика совсем другая, чем она представлена в учебниках «соросят». Однако за 30 с лишним лет мозги нашим соотечественникам засорили настолько сильно

американской глупостью «Экономикса», что в эту самую глупость «верят» все – начиная с руководства страны и заканчивая бездомными. Знают и видят, что реальная экономика «другая», но «верят» и повторяют как молитвы и заклинания глупости «соросят».

Так вот, на самом деле, в реальной жизни, такой феномен, как прибыль, обычно имеют все участники рыночных сделок. Не только продавцы и представители «рыночной инфраструктуры», но и покупатели. Более подробно мне приходилось уже не один раз писать ранее, поэтому сошлюсь на опубликованное [см, напр.: 1]. А здесь скажу в сокращенном формате: прибыль покупателя – это неоплаченная во время сделки часть потребительской оценки покупаемого товара, которая является показателем конкурентоспособности этого товара и дает ему возможность быть купленным в числе первых среди конкурентов. Если покупатель во время сделки не видит этой своей прибыли, сделка в принципе становится невозможной. Покупатель на такую сделку, без собственной прибыли, просто не пойдет. В связи со сказанным, на прибыль в реальной рыночной экономике не то что «могут» претендовать, а постоянно претендуют все участники рыночных сделок.

Часть вторая поставленного в заголовке статьи вопроса: что такое прибыль, какова ее суть? Здесь тоже, на первый взгляд, все кажется совершенно простым, понятным и описываемым в любом учебнике явлением: прибыль – это разница между валовыми доходами и валовыми расходами ($\pi = TR - TC$). Однако, мало кто даже просто задается вопросом, а что входит в переменные, которые участвуют в данной разнице?

TR нас в целях настоящей статьи мало интересует, это все деньги, которые предприятие получает с рынка в процессе продажи своих товаров, например. А вот вторая переменная (TC) очень даже интересна. Валовые расходы. Даже в учебниках «соросят» об этом коротко, скажем так, «стыдливо», иногда упоминают: TC - это не только все издержки предприятия, которые отражаются в бухгалтерской отчетности, но и те издержки, которые предприятие несет, но они никому не известны (даже главному бухгалтеру), кроме самого хозяина предприятия. Так называемые «экономические» (в «стыдливой» трактовке соросовских учебников) издержки, куда входят, кроме всех «бухгалтерских» издержек, еще и «упущенные возможности альтернативного использования капитала», и расходы хозяина предприятия на себя, свою семью, любовниц и т.п., и даже «удовлетворенность» (обратите внимание на термин) хозяина предприятия своим бизнесом, и еще много чего. Вы представляете, насколько цена продажи товара отличается от его себестоимости? Отличается от той суммы (себестоимость), которая и так покрыла все официальные издержки производства любых товаров? И теперь еще интереснее. Валовые издержки

[ТС] – это сумма и «бухгалтерских» и всех так называемых «экономических» издержек, того, что мы только что перечислили. А теперь переходим к общеизвестной формуле прибыли п = TR – ТС и проведем несложное преобразование: TR= ТС + п. Другими словами, валовый доход любого предприятия состоит из двух частей. Первая (ТС) покрывает ВСЕ издержки предприятия, даже «удовлетворенность» хозяина предприятия своим бизнесом, расходы на любовниц и все остальное, о чем я писал чуть выше. Вторая (п) – это то, что еще и «сверху», «сверху» всех бухгалтерских и экономических издержек в совокупности. И теперь мы подошли к сути прибыли, к ее реальному пониманию, которого, почему-то, все наши экономисты, воспитанные на пропаганде «соросят», даже не упоминают нигде – ни в учебниках, ни в своих «научных» статьях, ни в диссертациях, ни на конференциях, ни в лекциях, и т.п. – нигде. А сама же суть прибыли очень проста и прекрасно видна из вышеприведенной формулы: **прибыль – это безвозмездное изъятие денег у населения**. Это сумма денег, которую предприятие забирает у своего клиента, у своего покупателя «просто так», ни за что, бесплатно, безвозмездно. Прибыль – это деньги, которые предприятие и ее хозяин «не заработали». Все, что предприятие е ее хозяин заработали, уже оплачено и включено в ТС – валовые издержки. А прибыль (п) – сумма, которую предприятие и ее хозяин забирает у своих клиентов дополнительно, «сверху» – и никакой полезности при этом клиенту не предоставив, безвозмездно. Причем, покупатели данную ситуацию осознают, они понимают, что у них деньги в объеме прибыли (п) забирают «просто так», ни за что, бесплатно. Именно отсюда массовое отношение к предпринимателям как к жуликам, нечестным людям, кровопийцам, которые жируют на бедах населения, т.к. населению элементарно «кушать хочется», оно без этого погибнет. Это, так сказать, «моральный аспект» прибыли – деньги у населения забирают совершенно наглым и «бессовестным» образом, просто так, ни за что.

Но есть и юридический аспект того, что называется «прибылью»: «Мошенничество, то есть хищение чужого имущества или приобретение права на чужое имущество путем обмана или злоупотребления доверием», - прямая цитата из статьи 159 Уголовного кодекса РФ [5]. Предприниматели, пользуясь своим «служебным положением», приобретают права на «чужое имущество» (деньги), навешивая покупателя «лапшу на уши» с помощью рекламы, ссылок на «кризис» в стране, на действия «недобросовестных поставщиков», на «неправильное» правительство и т.п. Другими словами, просто «обманывая» население и пользуясь его безвыходным, затруднительным положением. Таким образом предприниматели в погоне за собственной прибылью забирают бОльшую часть «прибыли покупателя», лишая его возможности развития. А

если еще учесть картельный принцип организации нашей торговли, то и вторая часть 159 статьи УК РФ тут просматривается однозначно – предприниматели работают «в сговоре». Интересно, хоть кто-нибудь в стране понес наказание за нарушение 159 статьи Уголовного кодекса РФ, указывая прибыль как цель существования собственного предприятия в его Уставе? В результате мы и имеем сегодняшнюю ситуацию, когда студент, пенсионер, «простой» работник и т.д. оказываются перед выбором: или неделю, например, голодать, но при этом оплатить «коммуналку», или нормально покушать, но оказаться в должниках по оплате услуг ЖКХ. И это только один пример, как говорят, «попавший под руку». Если же феномен прибыли предпринимателей проанализировать подробнее, то найдется не только мошенничество, но и грабеж, и воровство, и вымогательство, и еще много чего. Но это уже выходит за рамки данной небольшой статьи.

И третья часть поставленного в заголовке статьи вопроса: зачем нужна прибыль тем, кто на нее «претендует»? Данный вопрос, как ни странно, почти не исследуется в наших научных, учебных, методических и т.п. работах. Ответ везде, фактически, единственный и не повергаемый сомнению: прибыль нужна для развития предприятия. Но если задать еще один вопрос: а зачем предприятию «развитие» (во всех упоминаемых в экономических работах смыслах), то получим вполне «очевидный» ответ – для получения большей прибыли. Все. Круг замкнулся. И мало кто осознанно пытается найти выход из этого «замкнутого круга». Подобные попытки считаются «ненаучной демагогией». В «Священном писании соросят» (в американском Экономиксе) этого нет, значит это не наука. Однако, население иногда пытается найти выход и обреченно говорит: прибыль нужна, чтобы предприниматель быстрее набил свои карманы деньгами и «свалил» за границу – чтобы «жить и кайфовать». И к такому выводу нас приводит весь тот американский теоретический хлам, который заполонил все наши экономические работы и который считается до сих пор почти всем нашим научным сообществом «единственно научной экономической теорией». При этом, в силу мало понятных причин, полностью забыв экономические теоретические и практические наработки наших отечественных ученых из эпохи СССР. Наработки же эти говорят совершенно о другом. Мне уже приходилось писать о совершенно другом понимании предназначения прибыли [3], поэтому здесь представлю данную идею кратко.

Аналогия: для чего такая крупнейшая корпорация, как национальная экономика России (да и других стран) производит ВВП (валовый внутренний продукт) и ежегодно стремится его увеличивать, т.е. получать прибыль? Думается, ответ очевиден: для повышения качества жизни и платежеспособности наших граждан – тех, кто этот ВВП и произвел. Точно так

же любое предприятие, организация и их объединения производят свою продукцию и получают прибыль для того, чтобы повышать качество жизни и платежеспособность своих сотрудников – тех, кто эту продукцию произвел. Все очень просто. И пример Советского Союза показывает, как это можно делать: повышать оплату труда, вводить бесплатные обеды, строить для сотрудников собственные детские садики, поликлиники, санатории на море, выдавать купленные для сотрудников квартиры, организовывать летние детские лагеря и проч. Именно это, а не набитые долларами карманы предпринимателя, на самом деле является тем, что называется «развитием предприятия». И именно тогда сотрудники предприятия будут относиться к предприятию как к «своему», «родному» – ощущая на себе, что предприятие о них заботится и решая тем самым надуманную американским теоретическим хламом «проблему текучки кадров». Еще раз: бизнес создан не для того, чтобы увеличивать количество денег в кармане предпринимателя, а для того, чтобы увеличивать количество счастливых людей. Именно в этом главная идея развития рыночной экономики.

И в заключение, «мораль сей басни такова»: а) необходимо законодательно ограничить рентабельность (отношение валовой прибыли к валовым издержкам) любого предприятия, например, 30-тью процентами и б) любое повышение цены продукции (услуг) на любом предприятии необходимо сопровождать таким же (в процентах) повышением оплаты труда сотрудникам данного предприятия. И это тоже нужно закрепить законодательно. Пора отказываться от совершенно дурацкой идеи «свободных рыночных цен», которые за собой не влекут совершенно ничего, кроме инфляции, обнищания населения, диких форм обмана бизнесменами друг друга и, в конце концов, развала экономики страны. «Великая депрессия» и масса других общеизвестных «мировых» кризисов, порожденных американской идеологией и экономикой США это прекрасно демонстрируют.

Список использованной литературы

1. Толпегин А. В. Антиглобализм. Или: кому нужны теории 100-летней давности? // Актуальные проблемы исследования современной науки и практики в России и за рубежом: экономика, управление и право: материалы Всероссийской научно-практической конференции Уральский ГАУ 12 октября 2023 года. Екатеринбург: УрГАУ, 2023. С. 364 -380.

2. Толпегин А. В. Антиглобализм, или: кому нужны «чужие деньги»? // Экономика, управление, право: актуальные тренды и векторы развития: материалы Всероссийской национальной научно-практической конференции, Уральский государственный аграрный университет, 22 марта 2024 года. Екатеринбург, 2024. С. 80-89.

3. Толпегин А. В. Антиглобализм. Или: кому нужно предпринимательство в России? // Экономика, управление, право: актуальные тренды и векторы развития: материалы Всероссийской национальной научно-практической конференции, Уральский государственный аграрный университет, 7 ноября 2024 года. Екатеринбург: УрГАУ, 2024. С. 165-176.

4. Толпегин А. В. Антиглобализм. Или: кому нужна инфляция? // Экономика, управление, право: актуальные тренды и векторы развития: материалы Всероссийской национальной научно-практической конференции, Уральский государственный аграрный университет, 7 ноября 2024 года. Екатеринбург: УрГАУ, 2024. С. 153-165.

5. УК РФ, часть 1 ст. 159. Консультант плюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/8012ecdf64b7c9cfd62e90d7f55f9b5b7b72b755.

УДК 658.5

Л. Е. Третьякова
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

А. В. Ручкин
кандидат социологических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ: АНАЛИЗ ИНСТРУМЕНТОВ И ЛУЧШИХ ПРАКТИК

Аннотация

Проблема повышения эффективности деятельности предприятия – одна из ключевых проблем для современного общества. Она занимает важное место в экономической теории. Однако, в эпоху обостряющейся конкуренции, глобализации бизнес-процессов и растущего дефицита ресурсов, проблема эффективности приобретает особую значимость.

Данная работа посвящена анализу инструментов повышения эффективности деятельности предприятия и исследованию лучших практик в этой области.

Ключевые слова

Эффективность, повышение, деятельность, предприятие, рост.

В условиях динамичной и высококонкурентной рыночной среды, обеспечение устойчивого роста и конкурентоспособности является главной целью любого предприятия. Эффективность деятельности, которая определяется как соотношение достигнутых результатов и затраченных ресурсов, становится решающим фактором, влияющим на способность к выживанию предприятия и его успех в долгосрочной перспективе. Ввиду сказанного выше, вопрос поиска, внедрения и оптимизации инструментов повышения эффективности приобретает первостепенную важность для менеджеров предприятий.

Эффективность деятельности предприятия – это комплексная характеристика, отражающая, насколько хорошо предприятие использует свои ресурсы (финансовые, материальные, трудовые, информационные) для достижения поставленных целей. Проще говоря, это соотношение между результатами деятельности (например, выручка, прибыль, объем производства) и затратами, необходимыми для достижения этих результатов.

Современная литература, освещающая вопросы менеджмента, предлагает широкий спектр инструментов: от проверенных временем методологий до

инновационных технологий, каждое из которых потенциально способно оказать положительное влияние на различные аспекты деятельности предприятия. Рассмотрим некоторые из инструментов повышения эффективности деятельности предприятия [1].

Система управления предприятием – это сложный комплекс взаимосвязанных элементов, процессов и процедур, направленных на достижение поставленных целей. Эффективно выстроенная система управления является мощным инструментом повышения эффективности деятельности предприятия, обеспечивающим согласованность действий, рациональное использование ресурсов и оперативное реагирование на изменения внешней среды.

В систему управления предприятием входят такие элементы как: организационная структура, корпоративная культура, организация планирования и прогнозирования, координация взаимодействий между подразделениями, распределение ресурсов между отделами и сотрудниками, разработка системы мотивации персонала, организация контроля и учета, в том числе построение системы KPI, построение процессов информационного обеспечения и принятие грамотных управленческих решений.

Рассмотрим такой инструмент повышения эффективности деятельности предприятия как цифровизация бизнеса.

Цифровизация бизнеса – это комплексный процесс интеграции цифровых технологий во все структуры деятельности предприятия: от основных бизнес-процессов до взаимодействием с клиентами и поставщиками. Это не просто внедрение отдельных цифровых решений, а кардинальная трансформация бизнес-модели и культуры организации, которая совершенствует использование имеющихся ресурсов и, как следствие, повышает эффективность деятельности предприятия.

«Росатом» – это компания, которая занимается атомной энергетикой. В связи с расширением масштабов деятельности и усложнением процессов возникла необходимость в оптимизации управления предприятием для повышения эффективности деятельности предприятия.

Компания столкнулась с проблемами координации между различными подразделениями и предприятиями, а также с необходимостью повышения прозрачности и управляемости процессов. Существующая система управления не позволяла в полной мере реализовать потенциал компании и требовала модернизации.

Для решения этих проблем «Росатом» внедрил комплексную систему управления предприятием на базе цифровых технологий: разработка единой

информационной системы, внедрение принципов бережливого производства, развитие цифровых технологий.

Таким образом, построение современной системы управления предприятием на базе цифровых технологий стало ключевым фактором повышения эффективности деятельности «Росатома» и укрепления его позиций на рынке [4].

Современный бизнес все чаще демонстрирует парадоксальную картину: при снижении доли переменных расходов, компании сталкиваются с ростом постоянных издержек. Низкая прямая себестоимость продукции становится нормой, однако бремя затрат перемещается в сферы исследований и разработок, маркетинговых коммуникаций, логистических цепочек, общепроизводственных нужд и управленческого аппарата.

Рассмотрим такой инструмент повышения эффективности деятельности предприятия как управление основными средствами.

Рационализация использования основных средств предприятия – это инструмент, напрямую влияющий эффективность и прибыльность бизнеса. Основные средства (сооружения, оборудования, и другие материальные активы) составляют значительную часть активов предприятия и играют важную роль в процессе производства. Рационализация управления использованием основных средств позволяет снизить постоянные издержки, повысить производительность, и, следовательно, повысить эффективность деятельности [2].

Предлагается рационализировать использование основных средств путем консервации части производственных площадок, расширения недостающих мощностей или сокращение имеющихся, а также снижение фонда оплаты труда.

«Северсталь» – одна из крупнейших металлургических компаний в России. В условиях экономической нестабильности и колебаний спроса на металлургическую продукцию компания столкнулась с необходимостью оптимизации своих расходов и повышения эффективности производства. Некоторые производственные мощности «Северстали» оказались неиспользуемыми в связи с изменением рыночных условий. Это приводило к высоким постоянным издержкам на содержание и обслуживание этих мощностей, что негативно сказывалось на рентабельности компании.

Чтобы снизить постоянные издержки, руководство «Северстали» приняло решение законсервировать неиспользуемые производственные мощности. Компания провела анализ использования активов. Он выявил активы, которые используются неэффективно или не используются вообще. Было решено законсервировать неиспользуемые основные средства. Таким образом, с помощью консервации неиспользуемых основных средств компания

«Северсталь» смогла снизить постоянные издержки, тем самым повысив эффективность своей деятельности.

Вертикальная интеграция также может быть инструментом повышения эффективности деятельности. С его помощью также можно снижать на издержки производства и, следовательно, повышать эффективность деятельности производства. Вертикальная интеграция подразумевает под собой расширение деятельности компании путем включения в свой состав предприятий всех этапов производственной цепочки [3].

В качестве примера рассмотрим ПАО «Газпром нефть», российскую нефтяную компанию. «Газпром нефть» в своей деятельности пользуется вертикальной интеграцией как инструментом повышения деятельности. Компания владеет нефтяными месторождениями, нефтеперерабатывающими заводами, нефтепроводами и сетью автозаправочных станций. Следовательно, ПАО «Газпром нефть» объединило последовательные производственные процессы, что позволило ему повысить эффективность своей деятельности.

Рассмотрим еще один инструмент, позволяющий повысить эффективность деятельности предприятия, - использование CRM-систем.

CRM-система – это специализированное программное обеспечение, с помощью которого автоматизируются процессы выстраивания взаимовыгодных отношений между подразделениями компании и ее клиентами. CRM-система осуществляет сбор и анализ информации о клиентах, тем самым дает возможность повысить продажи и лояльность покупателей, что положительно сказывается на эффективности деятельности компании.

В качестве примера рассмотрим компанию «ВкусВилл» - российская сеть розничных магазинов продуктов питания. У руководства сети возникла проблема необходимости оптимизации бизнес-процессов в вопросах работы с клиентами, так как торговых точек становилось все больше, а привычные способы взаимодействия с клиентами оказывали неэффективными и трудоёмкими.

Для решения данной проблемы «ВкусВиллом» была использована CRM-система на базе программы «1С». Чтобы автоматизировать взаимодействие с клиентами была создана база клиентов, началось отслеживание истории взаимодействий между клиентом и компанией, было выстроено управление программой лояльности. Это позволяло в кратчайшие сроки найти правильный подход к каждому клиенту. А также благодаря внедрению CRM-системы, «ВкусВилл» сократил время обработки онлайн-заказов на 40%. Таким образом, использование CRM-системы позволило компании «ВкусВилл» оптимизировать работу с клиентами. А это в свою очередь существенно повысило эффективность бизнес-процессов.

В ходе анализа инструментов повышения эффективности деятельности предприятия и изучения лучших практик были выявлены ключевые аспекты, влияющие на успешное функционирование и развитие компаний в современных экономических условиях [5].

Эффективность деятельности предприятия зависит от множества факторов, включая оптимизацию бизнес-процессов, построение системы управления предприятием, построение вертикальной интеграции и снижения постоянных издержек. Анализ кейсов российских компаний, таких как «ВкусВилл», «Газпром нефть», «Северсталь» и «Росатом», показал, что успешное применение инструментов повышения эффективности позволяет достигать значительных результатов в снижении издержек, улучшении качества продукции и услуг, а также в укреплении рыночных позиций.

Список использованной литературы

1. Корнеева Н. К., Новикова Т. В. Повышение эффективности деятельности организации в современных условиях // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2023. № 5-2 (80). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-effektivnosti-deyatelnosti-organizatsii-v-sovremennyh-usloviyah.

2. Давыдова Е. В. Пути повышения эффективности деятельности предприятия // Экономика и социум. 2016. № 3 (22). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/puti-povysheniya-effektivnosti-deyatelnosti-predpriyatiya-4.

3. Мочалов Д. С. Вертикальная интеграция: стратегические выгоды и негативные последствия // Корпоративные финансы. 2014. № 3. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vertikalnaya-integratsiya-strategicheskie-vygody-i-negativnye-posledstviya.

4. Левкович Е. В. Пути повышения эффективности деятельности предприятия // Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований. 2014. № 14. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/puti-povysheniya-effektivnosti-deyatelnosti-predpriyatiya-1.

5. Дьяков С. А., Шитухин А. М., Денисова О. Г., Кирячек В. В. Современные инструменты повышения эффективности бизнес-процессов организации в условиях цифровизации // ЕГИ. 2022. № 3 (41). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-instrumenty-povysheniya-effektivnosti-biznes-protsessov-organizatsii-v-usloviyah-tsifrovizatsii.

УДК 658

Л. Е. Третьякова
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

А. В. Ручкин
кандидат социологических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

Проблема эффективности деятельности предприятия – одна из основополагающих проблем в условиях современной рыночной экономики. Для «выживания» в условиях жесткой конкуренции предприятие должно поддерживать высокий уровень эффективности своей деятельности. Оценка эффективности деятельности – комплексный процесс, требующий всестороннего анализа. Существует ряд показателей, позволяющих оценить уровень эффективности деятельности предприятия.

Данная работа посвящена анализу показателей эффективности деятельности предприятия.

Ключевые слова

Эффективность, рентабельность, ликвидность, деловая активность, финансовая устойчивость.

Современное общество находится на этапе рыночной экономики. В условиях рыночной экономики у предприятий имеется острая проблема – повышение эффективности деятельности. Эта проблема объясняется жесткой конкуренцией на рынке производителей товаров и услуг, а также увеличением предпринимательских рисков. Для того чтобы предприятие оставалось прибыльным, могло выдерживать напор негативных внешних факторов, ему необходимо поддерживать высокий уровень конкурентоспособности.

Эффективность – отношение между достигнутым результатом и ресурсами, затраченными на достижение этого результата. Соответственно, деятельность предприятия считается эффективной, если оно максимально использует свои ресурсы и параллельно стремится минимизировать свои затраты.

Исследователи понятия эффективности предприятия не дают единого показателя, с помощью которого можно было бы оценить эффективность

деятельности. Для проведения оценки эффективности деятельности предприятия следует произвести расчеты целого ряда показателей, последующие анализ и оценка полученных результатов даст полную картину уровня эффективности предприятия.

Грамотная оценка эффективности деятельности предприятия, основанная на математических расчетах, а не на домыслах и предположениях, позволит руководству принять верные управленческие решения, основанные на конкретных показателях. Эти решения позволят рационально распределять ресурсы и получать из них максимальную прибыль.

Предприятию важно проводить мониторинг эффективности деятельности, так как полученные цифры наглядно показывают, окупают ли себя затраты на производство. Кроме этого, проведенный анализ эффективности выявляет стороны, требующие особого внимания, что, свою очередь, определяет возможности для роста и развития предприятия.

Анализ эффективности деятельности предприятия – сложный и комплексный процесс, который состоит из нескольких этапов. Во-первых, необходимо определить цель, ради которой будет производиться оценка эффективности деятельности [1]. Затем следует определить, какие объекты будут участвовать в оценке эффективности деятельности. Необходимо определить, с помощью каких показателей будет производиться оценка: выбрать оценочные показатели и изучить их нормативные значения. Полученные результаты следует в комплексе проанализировать, интерпретировать результаты и внести предложения, которые позволят увеличить эффективность деятельности предприятия.

Рассмотрим ряд показателей, которые могут быть выбраны в качестве критериев для оценки эффективности деятельности предприятия.

Относительный показатель эффективности деятельности предприятия – рентабельность. Данный показатель отражает, насколько эффективно используются те или иные ресурсы компании (материальные, финансовые, трудовые и др.). Рентабельность рассчитывается как отношение валовой прибыли к выручке.

Такой экономический показатель как ликвидность дает представление о способности предприятия перевести свои активы в денежную форму для обеспечения финансовых обязательств, при этом понести минимальные расходы. Существует три показателя ликвидности: коэффициент текущей ликвидности, который рассчитывается как отношение краткосрочных активов к краткосрочным обязательствам; коэффициент быстрой ликвидности, который рассчитывается как отношение суммы денежных средств, краткосрочных финансовых вложений и краткосрочной дебиторской задолженности к

краткосрочным обязательствам; коэффициент абсолютной ликвидности, который рассчитывается как отношение суммы денежных средств и краткосрочных финансовых вложений к краткосрочным обязательствам.

Показатель, который наиболее четко в современных условиях рыночной экономики может показать уровень стабильности финансового положения, - деловая активность. К числу факторов, которые влияют на деловую активность предприятия, относятся широта рынков сбыта продукции, деловая репутация компании, уровень выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности компании, устойчивость экономического роста, эффективность использования имеющихся ресурсов.

Для того, чтобы проанализировать деловую активность предприятия, необходимо рассчитать ряд коэффициентов оборачиваемости. Изучение уровня и динамики коэффициентов оборачиваемости дает возможность оценить деловую активность предприятия.

К коэффициентам оборачиваемости относятся: коэффициент оборачиваемости активов, который определяется отношением выручки от реализации продукции к среднегодовой стоимости активов; коэффициент оборачиваемости основных средств, который рассчитывается как отношение выручки от реализации продукции к среднегодовой стоимости оборотных средств; коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности, который определяется как отношение выручки от реализации к средней величине дебиторской задолженности.

Рассмотрим еще один показатель, с помощью которого можно оценить эффективность деятельности предприятия. Финансовая устойчивость – показатель-стержень общей устойчивости предприятия, она характеризуется структурой источников финансирования активов предприятия, эффективностью использования этих ресурсов и тем, насколько они усиливают финансовую независимость предприятия. В качестве показателей финансовой устойчивости исследователи выделяют коэффициент финансовой независимости, коэффициент автономии и коэффициент капитализации.

Для оценки уровня эффективности деятельности предприятия недостаточно произвести расчеты вышеупомянутых показателей, необходимо также выполнить анализ полученных показателей. Исследователи выделяют различные методики анализа полученных показателей эффективности [2]. Рассмотрим некоторые из них.

Суть горизонтального (или трендового) анализа заключается в сравнении показателей за определенный временной промежуток и нахождении динамики (тренда) в течение времени. С помощью расчета темпов изменения показателей появляется возможность прогнозировать показатели и на будущие периоды.

Вертикальный (или структурный анализ) подразумевает под собой исследование элементов, из которых формируется прибыль. То есть, анализируются и сравниваются различные объекты. При этому сначала рассматривают систему в целом, а затем переходят к анализу отдельных показателей.

Для проведения сравнительного анализа необходимо рассчитать абсолютные и относительные отклонения показателей. Конкретные цифры дадут наглядную картину различий между величинами [3].

Такой метод исследования как факторный анализ дает возможность проанализировать взаимосвязь между теми или иными показателями. Данный вид анализа основан на теории, что известные переменные зависят от меньшего числа неизвестных переменных.

В заключение можно сказать, что оценка эффективности деятельности предприятия – сложный и многосторонний процесс. Для разработки рекомендаций и стратегии развития предприятия необходимо провести всесторонний анализ показателей эффективности его деятельности. В данной статье мы рассмотрели систему показателей, а также последующие методы анализа. Использование этих инструментов позволит грамотно оценить уровень эффективности деятельности предприятия.

Список использованной литературы

1. Глазкова А. А. Анализ показателей эффективности деятельности предприятия // Глобус: экономика и юриспруденция. 2022. № 1 (45). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-pokazateley-effektivnosti-deyatelnosti-predpriyatiya.

2. Шибина М. А., Морозко Н. И. Оценка эффективности деятельности предприятия // Вестник евразийской науки. 2015. № 2 (27). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-deyatelnosti-predpriyatiya-2.

3. Афанасьева А. Б. Оценка эффективности деятельности предприятия // Молодой ученый. 2022. № 37 (432). С. 27-29. URL: https://moluch.ru/archive/432/94964/.

УДК 005.4

О. В. Кулаков
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

С. А. Чернов
кандидат экономических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ, ЕГО АКТУАЛЬНОСТЬ И ВОССТРЕБОВАННОСТЬ

Аннотация

В статье рассматривается содержание менеджмента в сфере образования. Особенности реализации менеджмента в образовательном учреждении, его востребованность и эффективность.

Ключевые слова

Образование, управление, эффективность, комплекс, задачи, методы, навыки, компетенции, образовательный процесс, условия, функции, востребованность, эффективность.

Менеджмент в сфере образования – это область, которая занимается управлением образовательными организациями и проектами. Менеджеры в сфере образования отвечают за планирование, организацию, руководство и контроль деятельности образовательных организаций. Они также отвечают за разработку и реализацию образовательных программ, управление персоналом и финансами, а также взаимодействие с внешними партнерами.

Менеджмент в образовании является особой управленческой подотраслью, имеющей свою специфику и присущие только ей характерные черты. Эта специфика заключается в особенностях предмета, продукта, орудий и результатов труда менеджера образования. Предметом труда менеджера образовательного процесса является управленческая деятельность.

Основные **компетенции** менеджера:

- способность к системному концептуальному видению ситуации и процессов в области образовательного менеджмента, выбирать и использовать конкретные методологические подходы и принципы при разработке фундаментальной основы исследования;

•способность актуализировать и систематизировать знания по образовательному менеджменту как отрасли науки и практики;

•способность выявлять актуальные для образовательной организации проблемы и противоречия и выстраивать логику поэтапных исследовательских шагов по разрешению выявленной проблемы;

•умение использовать современные методологические инструменты с учетом специфики исследований в области образовательного менеджмента;

•способность организовать и контролировать поисковую работу и проводить мониторинг профессиональных исследований;

•готовность прогнозировать результаты собственных решений и действий и осуществлять мотивационный самоменеджмент исследовательской деятельности [1].

Продуктом труда является информация о политическом и учебно-воспитательном процессе. Орудием труда является слово, речь. Результатом труда менеджера является уровень грамотности, воспитанности и развития объекта менеджмента – учащихся.

Менеджмент в образовании выступает как комплекс принципов, методов, организационных форм и технологических приемов управления образовательными системами, направленный на повышение их эффективности.

Основные функции менеджмента в образовании:

•разработка целенаправленных решений,

•организация выполнения принятых решений, создание надлежащих условий для эффективной работы образовательного учреждения, каждого участника образовательного процесса, обеспечение мотивов и стимулов их деятельности;

•контроль выполнения решений.

К методам управления в образовательном менеджменте применимы все основные концепции процесса управления, а именно:

•экономические методы (экономическое стимулирование);

•административные методы – регламентация деятельности исполнителей, ее нормирование, работа с кадрами;

•методы психолого-педагогического воздействия – обеспечение благоприятного психологического климата, стимулирование творчества и инициативы, прогнозирование социальных перспектив развития образовательного учреждения;

•методы общественного воздействия – ведение лояльной конкуренции, толерантности, повышение престижа и имиджа как профессии педагога, так и образовательного учреждения в целом [2].

Управление образовательными учреждениями – это многогранный процесс, который включает в себя основные задачи:

Планирование: разработка долгосрочных и краткосрочных планов развития образовательной организации.

Организация: создание условий для эффективной деятельности образовательной организации.

Руководство: мотивация и управление персоналом образовательной организации.

Контроль: отслеживание результатов деятельности образовательной организации и принятие мер по их улучшению.

Для успешного управления образовательными учреждениями менеджеры должны обладать следующими навыками:

Управленческие навыки: умение ставить цели, разрабатывать планы, организовывать работу, мотивировать и контролировать персонал. Коммуникативные навыки: умение общаться с людьми, строить отношения и разрешать конфликты.

Аналитические навыки: умение анализировать данные и принимать решения на основе анализа.

Стратегические навыки: умение разрабатывать и реализовывать стратегии развития образовательной организации.

Менеджеры в сфере образования очень востребованы в различных типах образовательных организаций - это школы, колледжи, университеты, как государственные так и частные [3].

В государственных образовательных организациях менеджеры в сфере образования могут занимать следующие должности:

- директор школы;
- заместитель жиректора по административно- озяйственной работе;
- директор колледжа;
- заместитель директора колледжа;
- ректор университета;
- проректор университета.

В частных образовательных организациях менеджеры в сфере образования могут занимать следующие должности:

- директор учебного центра;
- заместитель директора учебного центра;
- руководитель отдела образовательных программ;
- руководитель отдела маркетинга и продаж [4].

В организациях, которые занимаются вопросами образования, менеджеры в сфере образования (государственные и муниципальные служащие) могут занимать должности:

– начальник управления образования;
– заместитель начальника управления образования;
– специалист по управлению образовательными проектами.

Если рассматривать еще и личностные характеристики менеджера в сфере образования, то к ним можно отнести:

– способность управлять собой;
– направленность на постоянный личностный рост;
– умение оперативно решить проблемы;
– изобретательность и способность к инновациям;
– способность оказывать влияние на окружающих;
– знание современных управленческих подходов[5].

Педагог и руководитель образовательной организации являются организаторами деятельности людей, поэтому цели и задачи менеджмента образования могут быть реализованы как на уровне руководителя образовательного учреждения, так и на уровне педагога.

Современным образовательным организациям требуются современные грамотные менеджеры. Сегодня мир живет в период перехода общественного сознания к тезису «непрерывное образование в течение всей жизни». Современность убеждает нас в том, что нельзя один раз получить даже очень хорошее образование, достаточное для всей жизни. Багаж знаний специалиста должен обновляться практически постоянно, даже если он работает в одной и той же области [6].

В современных условиях, когда образование становится важным фактором социально-экономического развития любого государства, инвестиции в «человеческий капитал» являются мощным стимулом непрерывного образования человека, его обучения в течение всей жизни. Следовательно, актуальной является проблема подготовки кадров образовательных менеджеров, способных на решение всех назревших проблем и предвидя изменения в будущем.

В заключении можно сказать, что менеджеры в сфере образования с необходимыми навыками и компетенциями имеют высокие шансы на карьерный рост. Обучение управлению образовательными организациями и проектами – это отличный карьерный старт. А тем кто хочет связать свою жизнь с педагогической деятельностью можно дать следующие рекомендации для трудоустройства в сфере образования:

– необходимо получить высшее образование по специальности «Менеджмент образования» или смежной специальности;

– систематически повышать свою квалификацию;

– получайть новые знания в области управления образованием;

– нарабатывать опыт работы в сфере образования.

Список использованной литературы

1. Аникеева Н. П. Психологический климат в коллективе. М.: Просвещение, 1989. 224 с.

2. Лазарев В. С. Системное развитие школы. М.: Педагогическое общество России, 2002. 184 с.

3. Моисеев А. М. Программно-целевое управление развитием образования. М., 2001. 250 с.

4. Третьяков П. И. Оперативное управление качеством образования в школе. М., 2004. 316 с.

5. Севостьянов И. Менеджмент в сфере образования: обучение управлению образовательными организациями и проектами. URL: https://ecvdo.ru/states/menedzhment-v-sfere-obrazovaniya-obuchenie-upravleniyu-obrazovatelnymi-organizaciyami-i-proektami?utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F.

6. Сивак О. Г. Методология современного образовательного менеджмента // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 4. URL: https://web.snauka.ru/issues/2016/04/66806.

УДК 332.1

Д. Д. Шакирова
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

М. В. Ларин
преподаватель,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ОСОБЕННОСТИ И МЕТОДЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЫХ АГРАРИЕВ В СЕЛЬСКУЮ МЕСТНОСТЬ

Аннотация

Сельские территории часто страдают от недостатка инфраструктуры, низкого уровня жизни и ограниченных возможностей для самореализации молодежи.

Основной целью данной статьи является исследование особенностей и факторов, влияющих на привлечение молодых аграриев в сельскую местность, а также определение методов и стратегий, способствующих интеграции молодежи в аграрный сектор.

Ключевые слова

Самореализация молодежи, тенденции, перспективы, развитие АПК.

Аграрный сектор является важной составляющей экономики России, что обеспечивает продовольственную безопасность страны, её развитие и создание рабочих мест. Однако в последние десятилетия агропромышленный комплекс столкнулся с рядом серьезных трудностей, одной из которой следует уделить больше внимания. Этой проблемой является привлечение молодых специалистов в сельскую местность. Несмотря на то, что эта сфера является важной для экономики и обеспечивает целостное развитие страны, молодые люди отнюдь не стремятся заниматься сельскохозяйственной деятельностью. А те специалисты, которые готовы работать, часто сталкиваются с низкими зарплатами и ограниченным доступом к социальной защите, что не позволяет им обеспечить себе достойный уровень жизни. Так же, мотивацию снижает отсутствие доступных образовательных учреждений и культурных мероприятий в сельской местности. Это ограничивает возможности личностного и профессионального роста у молодежи [3].

Чтобы искоренить эту проблему, необходимо создать повышенные льготы для молодежи, желающей работать в сельской местности. Первоочередное внимание следует уделить уровню заработной платы и социальной защите

работников, повышению уровня их жизни в сельских районах. Еще одним аспектом стоит отметить улучшение качества инфраструктуры и доступности образовательных и культурных учреждений в сельской местности, а возможности внедрения новых технологий в сельское хозяйство. Образовательные процессы также способны сыграть значимую роль в привлечении молодежи. Партнерство между образовательными учреждениями и аграрными предприятиями позволит создать практико-ориентированные программы обучения, что в свою очередь будет способствовать повышению квалификации молодежи. Так же, важно развивать популярность курсов повышения квалификации для уже работающих специалистов, чтобы те могли адаптироваться к развивающимся технологиям и новым методам работы [1].

Инфраструктура в селе, включая транспортные и логистические решения, также должна играть значимую роль в улучшении условий для работы молодых аграриев. Наличие современных дорог, складов для хранения продукции и линий связи критически важно для успешного ведения бизнеса, тем самым и заинтересованности молодых людей.

Роль государственных и частных инвестиций в аграрную сферу также не стоит недооценивать. Привлечение инвесторов может создать новые рабочие места и возможности для молодых людей, желающих развивать свои таланты. Программы, направленные на улучшение инвестиционного климата, должны включать налоговые льготы и упрощение административных процедур для стартапов в области сельского хозяйства [2].

Многие руководители аграрных предприятий уже сегодня отмечают резкую необходимость в кадрах на селе. Так, Николай Глушко, который является генеральным директором группы компаний «Агротек», говорит: «Необходимо работать с мотивацией людей, нужно инвестировать в образование специалистов, их умение на практике применять современные технологии и подходы и таким образом быть полезным аграриям нашей страны».

Все вышеперечисленные меры будут способствовать тому, что молодежь проявит интерес к работе в аграрной сфере и сможет достичь там успеха. Видение будущего в сельском хозяйстве должно основываться на принципах устойчивого развития, инноваций и социальной ответственности.

Молодые аграрии способны внести значительный вклад в обновление отрасли, привнося инновационные идеи, современные технологии и свежий взгляд на традиционные методы работы [4].

Начинающие специалисты могут стать движущей силой изменений, если им будет предоставлена возможность реализовать свои идеи и проекты. Особенно важно создать условия, при которых молодежь будет не только привлекаться в

аграрный сектор, но и оставаться в нем, внося свой вклад в развитие сельских территорий и агропромышленного комплекса в целом.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что для успешного привлечения и удержания молодых аграриев в сельской местности необходимо объединить труды государства, бизнеса и общества. Только совместными усилиями можно создать условия, которые позволят молодежи увидеть в аграрной сфере не только возможность трудоустройства, но и перспективу для дальнейшего развития, что в конечном итоге приведет к развитию аграрной промышленности в стране.

Список использованной литературы

1. Сидоренко В. Н. Социально-экономические аспекты миграции молодежи в аграрной сфере // Вестник аграрной науки. 2023. URL: https://ej.orelsau.ru/files/archive/2023,%206(105).pdf.

2. Чеснокова Л. А, Яшина Н. И, Малышев С. А. Проблемы привлечения молодого поколения в отрасль сельского хозяйства РФ. 2018. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-privlecheniya-molodogo-pokoleniya-v-otrasl-selskogo-hozyaystva-rf.

3. Касьяненко А. Привлечение молодых кадров на село требует системного подхода // Приазовье. 2023. URL: https://priazove.ru/anna-kasyanenko-privlechenie-molodyh-kadrov-na-selo-trebuet-sistemnogo-podhoda.

4. Грушко Н. Сельскому хозяйству нужны молодые кадры // Агро инвестор – 2021. URL: https://www.agroinvestor.ru/column/nikolay-grushko/35951-selskomu-khozyaystvu-nuzhny-molodye-kadry.

УДК 338.2

М. А. Шуляк-Романова
студент,
Уральский государственный
аграрный университет,
г. Екатеринбург

Л. М.Стахеева,
кандидат экономических наук, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

ПУТИ УВЕЛИЧЕНИЯ ПРИБЫЛИ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Аннотация

Авторами в статье исследуются стратегии повышения прибыли предприятий в условиях цифровизации, глобальных экономических кризисов и трансформации потребительских предпочтений. Рассматриваются как традиционные методы, такие как оптимизация затрат и управление запасами, так и инновационные подходы, включая ESG-трансформацию, гибридные бизнес-модели и использование искусственного интеллекта. Особое внимание уделяется анализу рисков, региональных особенностей и практическим кейсам российских и международных компаний. Приведены данные отраслевых исследований за 2020–2023 годы, демонстрирующие эффективность предложенных стратегий.

Ключевые слова

Прибыль, рентабельность, цифровизация, ESG-принципы, аутсорсинг, франчайзинг, Big Data, риск-менеджмент.

Прибыль является ключевым индикатором экономической устойчивости предприятия. В условиях глобализации, цифровизации рынков и усиления конкурентной борьбы поиск оптимальных путей её увеличения становится стратегической задачей [1]. По данным Минэкономразвития РФ, в 2023 году 60% малых и средних предприятий столкнулись с падением рентабельности из-за инфляции и санкционного давления. Это подчеркивает необходимость комплексного подхода, сочетающего операционную эффективность, инновации и адаптацию к внешним вызовам [4]. Цель исследования – систематизировать методы увеличения прибыли, оценить их применимость в различных секторах экономики и предложить практические рекомендации.

Оптимизация производственных процессов остается одним из наиболее эффективных способов сокращения издержек [2]. Внедрение lean-технологий, таких как система 5S, позволяет минимизировать потери на 20–40%. Например,

на заводе «ГАЗ» переход на бережливое производство сократил время переналадки конвейера на 25%, а использование TPM (Total ProductiveMaintenance) повысило коэффициент использования оборудования до 90%. ERP-системы, такие как SAP и 1C, автоматизируют учетные процессы: компания «Русская рыбная компания» сократила административные расходы на 18% благодаря интеграции 1C:ERP. Энергосбережение также играет важную роль: замена оборудования на энергоэффективное (класс A+) позволяет снизить затраты на электроэнергию. Опыт «Норникеля» демонстрирует годовую экономию в 30 млн рублей. [1,5].

Управление запасами и логистикой требует применения современных методов. Метод «Just-in-Time» (JIT), успешно используемый компанией «Соллерс», исключает избыточные запасы, сокращая складские площади на 40%. ABC-XYZ-анализ помогает ранжировать товары по прибыльности и спросу, что позволило сети «Пятёрочка» повысить маржинальность на 12%. Аутсорсинг логистических функций сторонним провайдерам, таким как DHL, снижает затраты на 15–20%, освобождая ресурсы для ключевых бизнес-процессов [3].

Кадровая оптимизация включает мотивационные программы, обучение и гибкие форматы работы. Внедрение KPI и геймификации в «Сбере» повысило выполнение плана сотрудниками кол-центров на 22%. Корпоративные обучающие платформы, как в случае с «РЖД», сокращают расходы на очное обучение: онлайн-курсы для 50 тыс. сотрудников снизили затраты на 35%. Гибридный график работы, внедренный в «Яндексе», позволил сократить арендные расходы на 25% [8].

Расширение рынков сбыта остается приоритетным направлением для увеличения выручки. Экспорт продукции в новые регионы, как это сделал бренд «Эконива», поставляя молочные продукты в Китай через Alibaba, принес дополнительную выручку в 200 млн рублей в 2023 году. Франчайзинг, активно развиваемый сетью «Теремок» в Казахстане и Беларуси, обеспечивает ежегодный рост прибыли на 15%. Локализация продуктов под региональные стандарты, как в случае с IKEA, адаптировавшей мебель под российские требования, увеличила продажи на 18%.

Цифровой маркетинг и улучшение клиентского опыта становятся ключевыми драйверами роста. Таргетированная реклама с использованием AI-алгоритмов, как в Ozon, повышает конверсию на 35%. Персонализация предложений на основе Big Data, внедренная «Ламодой», увеличила средний чек на 20%. Программы лояльности, такие как у «Магнита», привлекли 5 млн участников, повысив частоту покупок на 30% [6].

Инновации и ESG-трансформация открывают новые возможности. Инвестиции в «зеленые» технологии, как у компании «Сибур», вложившей

10 млрд рублей в переработку пластика, привлекают государственные льготы и международные гранты. Интеграция IoT в продукты, как у Xiaomi, позволила занять 25% рынка умных домов в РФ. Цифровые двойники, используемые «Росатомом» для оптимизации обслуживания реакторов, сократили downtime на 40% [5].

Гибридные бизнес-модели, сочетающие офлайн- и онлайн-форматы, набирают популярность. Phygital-стратегии, как у «М.Видео», совмещающей онлайн-заказы с офлайн-примеркой техники, повысили конверсию на 28%. Подписка как сервис (SaaS), реализованная в «СберПрайме», привлекла 8 млн подписчиков и принесла 12 млрд рублей годового дохода [6].

Использование AI и Big Data трансформирует управление бизнесом. Прогнозная аналитика, применяемая «Аэрофлотом» для оптимизации цен на билеты, увеличила выручку на 15%. Роботизация процессов, например, внедрение чат-ботов в «Тинькофф Банке», сократила нагрузку на кол-центры на 50%.

Государственная поддержка играет важную роль в снижении рисков. Субсидии для МСП, предоставляемые под 3%, помогли 45 тыс. предприятий в 2023 году. Специнвестконтракты (СПИК) для компаний, внедряющих импортозамещение, предусматривают налоговые каникулы до 5 лет [7].

Финансовые риски, такие как валютные колебания, требуют применения хеджирования. Компания «Лукойл» использует форвардные контракты для фиксации курса при экспорте нефти. Страхование дебиторской задолженности, как в случае «Ростсельмаша», снизило потери от неплатежей на 30% [3].

Операционные риски, включая кибератаки, минимизируются внедрением SIEM-систем. «Газпромбанк» сократил число инцидентов на 60% благодаря платформе Splunk. Дублирование поставщиков, как у «АвтоВАЗа», создавшего альтернативную цепочку поставок из Азии, снижает зависимость от санкций.

Репутационные риски управляются через ESG-отчётность и кризисные коммуникации. «Новатэк», публикуя ежегодные отчёты по устойчивому развитию, укрепляет доверие инвесторов. Быстрое реагирование «Магнита» на инциденты с качеством продуктов сохранило 85% лояльных клиентов.

В мегаполисах, таких как Москва и Санкт-Петербург, высокая конкуренция стимулирует внедрение AI и премиализацию. Сервис доставки «Самокат» захватил 40% рынка за счёт 15-минутной доставки [5].

В регионах Сибири и Дальнего Востока акцент делается на сырьевой экспорт и господдержку. Компания «Восток Уголь» использует налоговые льготы ТОР (Территории опережающего развития) для снижения издержек.

В сельских территориях развитие агротуризма и локальных брендов становится трендом. Хозяйство «Луговое» в Белгородской области увеличило прибыль на 50% через продажу фермерских продуктов через Instagram.

Таким образом, увеличение прибыли в современных условиях требует многоуровневого подхода, сочетающего внутреннюю оптимизацию, внешнюю экспансию и адаптацию к глобальным трендам. Ключевыми факторами успеха являются цифровизация процессов, внедрение ESG-принципов и управление рисками. Пример компании «Wildberries», увеличившей прибыль на 120% в 2023 году за счёт AI-управления ассортиментом и экспорта в 15 стран, демонстрирует эффективность комплексных стратегий. Для долгосрочной устойчивости предприятиям необходимо балансировать между инновациями, операционной эффективностью и социальной ответственностью.

Список использованной литературы

1. Горелов Н. А., Королёв Д. С. Цифровая трансформация бизнеса: вызовы и возможности // Экономика и управление. 2021. № 5. С. 34-42.

2. Петров А. Ю. Современные методы управления затратами на предприятии // Финансы и кредит. 2019. № 12. С. 45-53.

3. Романова М. В. Маркетинговые стратегии в условиях цифровой экономики. СПб.: Питер, 2022. 288 с.

4. Отчёт Минэкономразвития РФ «МСП в условиях санкций – 2023». URL: https://zemlya.kamgov.ru/.

5. Кейс Wildberries: увеличили число продаж в 5 раз продавцу корейской косметики. URL: https://ratingruneta.ru/cases/case-9720/.

6. О финансовых результатах деятельности организаций в 2023 году. URL: http://ssl.rosstat.gov.ru/.

7. Исследование PwC «Глобальные тренды в управлении прибылью – 2023». URL: https://trafficcardinal.com/post/top-5-tendenczij-upravleniya-aktivami-na-2023-god.

8. «Другие KPI» как инструмент долгосрочного развития команды. URL: https://habr.com/ru/companies/.

УДК 378:005:004

М. С. Шушарина
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

Т. И. Кружкова
кандидат исторических наук, доцент, доцент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

АНАЛИЗ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Аннотация

Статья посвящена исследованию проблем стратегического управления развитием ФГБОУ ВО Уральский ГАУ в контексте глобальной цифровизации. Целью работы является определение ключевых факторов успеха и разработка рекомендаций по адаптации стратегии управления к современным вызовам и возможностям. Для достижения поставленной цели проведен анализ внешней и внутренней среды с использованием инструментов SWOT и PEST анализа.

Ключевые слова

Развитие образовательной организации, цифровизация, SWOT-анализ, PEST-анализ, конкурентоспособность университета.

В условиях стремительной цифровизации всех сфер общественной жизни и растущей конкуренции на рынке образовательных услуг, вопросы стратегического управления развитием образовательных организаций приобретают особую актуальность. Необходимость адаптации к изменяющимся требованиям рынка труда, внедрение новых технологий обучения и оптимизация использования ресурсов требуют разработки эффективных стратегий, учитывающих как возможности, так и риски цифровой трансформации.

Целью данной статьи является разработка рекомендаций по совершенствованию стратегического управления развитием ФГБОУ ВО Уральский ГАУ в условиях цифровизации на основе анализа внешней и внутренней среды с использованием SWOT и PEST анализа.

Цифровая трансформация оказывает значительное влияние на систему образования, создавая как новые возможности, так и серьезные вызовы для образовательных организаций.

Стратегическое управление представляет собой комплексный процесс согласования деятельности организации с динамично меняющейся внешней средой. Он предполагает формулирование четких целей, эффективное распределение ограниченных ресурсов и выстраивание системы взаимосвязанных действий, направленных на достижение желаемого состояния организации и обеспечение ее устойчивой результативности [1, с. 128].

Цифровизация образования, в свою очередь, представляет собой внедрение современных цифровых технологий и инструментов в образовательный процесс, вплоть до управления организацией [2, с. 7]. В условиях, когда цифровые технологии становятся неотъемлемой частью образовательного процесса, для эффективного стратегического управления необходимо учитывать широкий спектр внешних и внутренних факторов, влияющих на развитие образовательной организации.

В этой связи, применение инструментов стратегического анализа, таких как SWOT (анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз) и PEST (анализ политических, экономических, социальных и технологических факторов) анализа, позволяет комплексно оценить текущее положение образовательной организации, выявить ключевые факторы успеха и разработать обоснованную стратегию развития в условиях цифровой трансформации [2, с. 12].

Анализ внешней и внутренней среды подготавливает базу для выработки стратегии поведения [1, с. 134]. Проведем SWOT – анализ, который предполагает выявление сильных и слабых сторон, а также угроз и возможностей Уральского ГАУ (см. таблица 1).

Таблица 1

SWOT–анализ

	Возможности (О): 1. Заинтересованность иностранных партнеров в сотрудничестве; 2. Развитие отечественного сельского хозяйства; 3. Высокий спрос на дистанционное обучение; 4. Доступная рекламная среда для образовательных учреждений;	Угрозы (Т): 1. Демографическая ситуация в стране; 2. Санкционный режим; 3. Изменения в системе образования; 4. Уменьшение спроса подготовки на направления, связанные с сельским хозяйством; 5. Увеличение количества коммерческих предложений по обучению.

	5. Доступность новых современных отечественных технологических инноваций.	
Силы (S): 1. Узнаваемость высшего учебного заведения на областном уровне; 2. Государственная бюджетная организация; 3. Уникальность образовательных услуг и направлений подготовки; 4. Наличие базы для прохождения практик и получения практических знаний; 5. Демократическая стоимость обучения.	SO: 1. Продвижение бренда образовательного учреждения поспособствует большему привлечению спонсоров; 2. Наличие большой базы для практических занятий способствует большему привлечению абитуриентов; 3. Развитие отечественного сельского хозяйства еще больше увеличивает уникальность предоставляемых образовательных услуг; 4.Демократическая стоимость обучения способствует успешной рекламной компании. 5. Активное развитие отечественного сельского хозяйства способствует увеличению спроса населения на образовательные услуги.	ST: 1. Дипломы государственного образца имеет больший вес в сфере образования, чем дипломы коммерческих организаций. 2. Наличие большой базы для прохождения практики и получения практических знаний является успешным конкурентным преимуществом, с помощью которого абитуриенты будут делать свой выбор в пользу образовательного учреждения. 3. Демократическая стоимость образовательных услуг позволяет конкурировать с другими организациями, в том числе и коммерческой направленности.
Слабости (W): 1.Система мониторинга конкурентов осуществляется только по данным рейтинговых агентств; 2. Слабое привлечение студентов к научной жизни университета;	WO: 1. Использование новых каналов рекламы повысить узнаваемость среди населения; 2. наряду с развитием отечественного сельского хозяйства можно разработать новые	WT: 1. Отток абитуриентов к конкурентам., предлагающим более выгодные условия и современные методы обучения. 2.Ослабление бренда из – за низкой рекламной политики;

3. Не все кафедры поддерживают системную связь с выпускниками; 4. Слабо развит трансфер технологий и инноваций; 5.Перегруженность, недостаточность новых современных аудиторий.	способы привлечение молодежи к науке; 3. С помощью доступности современных отечественных инноваций, появляется возможность развития инновационной деятельности внутри университета, а также открытие новых современных аудиторий.	3. Отсутствие изучения удовлетворенности потребителями образовательной программой вуза, как средством совершенствования системы управления.

Проведем PEST – анализ, чтобы проанализировать макросреду организации (см. таблицу 2).

Таблица 2

PEST–анализ

Политические факторы	Экономические факторы
1. Заинтересованность Азии в сотрудничестве с Россией по сельскохозяйственным вопросам. 2. Политические санкции с европейской стороны. 3. Поддержка государством сельскохозяйственного и образовательного секторов.	1. Развитие сельскохозяйственного сектора экономики. 2. Наличие налоговых льгот, субсидий и спонсоров для образовательных учреждений, связанных с АПК. 3. Увеличение цен всех материальных затрат, следовательно, недостаточное финансирование.
Социально – культурные факторы	Технологические факторы
1. Демографическая ситуация в стране; 2. Увеличение влияние наличия высшего образования среди населения. 3. Увеличение контингента абитуриентов.	1. Внедрение ИИ – технологий. 2. Увеличение спроса на онлайн-обучение. 3. Появления инновационной образовательной организационной техники.

Исходя из проведенных SWOT и PEST анализов, можно сформулировать стратегические направления развития УрГАУ:

- Адаптация существующих программ и создание новых, ориентированных на цифровые компетенции и онлайн-обучение.
- Развитие цифровых компетенций преподавателей и студентов: Организация тренингов, семинаров и курсов повышения квалификации по использованию цифровых технологий в образовании и сельском хозяйстве.

•Обновление компьютерного парка, создание современной цифровой образовательной среды, обеспечение кибербезопасности.

•Развитие партнерств с предприятиями АПК: Создание совместных образовательных программ, проведение стажировок и практик [2, с. 12].

•Продвижение онлайн-образования и привлечение новых студентов: Разработка маркетинговой стратегии, направленной на привлечение студентов из других регионов и стран [2, с. 11].

•Создание онлайн-платформы для взаимодействия студентов, преподавателей, выпускников и предприятий АПК, обмена знаниями и опытом в сфере цифрового сельского хозяйства [3, с. 324].

Реализация предложенных стратегических направлений развития ФГБОУ ВО Уральский ГАУ в условиях цифровизации приведет к повышению конкурентоспособности университета за счет адаптации образовательных программ и расширения доступа к образованию, улучшению качества обучения благодаря внедрению современных технологий и развитию цифровых компетенций, повышению эффективности использования ресурсов и формированию имиджа современного вуза, а также подготовке востребованных специалистов для цифровой экономики, что в совокупности обеспечит устойчивое развитие университета в долгосрочной перспективе.

Список использованной литературы

1. Глотова Е. А., Глотова В. В. // Известия ДВФУ. Экономика и управление. 2021. С. 126-136.

2. Громова Н. С., Лылов А. С. // Агропродовольственная политика России. Трансформация образования в аграрном секторе в условиях цифровизации. 2023. С. 7-14.

3. Логинова А. С., Одинокова А. В., Гаврилова В. Е. // Вестник ВГУ. Серия: Право. Цифровые технологии и образовательная деятельность. 2020. С. 317-329.

УДК 51-7

П. Д. Глезденёва
студент,
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

О. А. Рущицкая
доктор экономических наук, профессор
Уральский государственный
аграрный университет
г. Екатеринбург

РОЛЬ МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Аннотация

Актуальность математического моделирования объясняется тем, что управленческие решения часто принимаются в условиях неопределённости, когда невозможно оценить вероятность возможных исходов. В таких ситуациях моделирование становится единственным способом предсказать будущие варианты и оценить потенциальные результаты различных решений, что позволяет их объективно сравнивать. Основная цель математического моделирования – помочь принимающему решения лицу научно обосновать свою политику и действия среди различных путей достижения поставленных целей. В статье рассматриваются методы аналитического, численного, имитационного и стохастического моделирования. Применение методов математического моделирования и принятие на их основе обоснованных решений в управлении деятельностью предприятия способствует повышению эффективности работы предпринимательских структур.

Ключевые слова

Управленческие решения, модель, математическое моделирование, этапы моделирования, метод.

Проведение процедуры анализа существующих потребностей в сфере малого и среднего бизнеса, а также реализация процедуры изучения набора теоретических аспектов, связанны с разработкой и формированием, принятием решений в сфере управления, дало возможность определить то, что ранее применяемые классические схемы не могут сейчас выступать в качестве эффективной базы для обеспечения последующего развития малого, среднего бизнеса. Что реализовать существующее инновационное направление в сфере развития потребуется наличие определенной, совершенно новой методики научных и прикладных исследований, формирования прогнозов на базе технологии математического моделирования, осуществления вычислительных

экспериментов путем использования информационных компьютерных систем оказания поддержки при осуществлении принятия управленческих решений и синтеза инновационных численных методик, компьютеров.

По своей сути математическая модель представляет собой некое приближенное представление существующих в реальности объектов, разного рода процессов и систем, что будет выражаться в комплексе математических понятий, сохраняя при этом базовые черты, характерные для оригинала.

Фактически система математического моделирования в сфере принятия решений представляет собой применение набора математических методов, моделей с целью обеспечения роста показателей точности, результативности принимаемы решений. Все это будет помогать добиваться эффекта успешной формализации конкретных проблем, проводить анализ самых разных вариантов, находить те или иные, наиболее оптимальные итоговые решения [1].

Существуют следующие базовые этапы, характерные для технологического процесса осуществления математического моделирования:

1. Выстраивание модели. В рамках такого этапа будет задан определенный нематематический объект, представляющий собой природное явление, конструкцию экономический план, комплекс производственных процессов и так далее. В данном случае, зачастую, будут наблюдаться определенные сложности, связанные с четким описанием конкретной ситуации.

2. Осуществление процедуры решения тех математических задач, к которым будет вести сформированная модель. В рамках такого этапа проводиться создание алгоритмов, набора числительных методов для дальнейшего решения задач с использованием компьютерных технологий.

3. Обеспечение возможности интерпретации сформированных результатов на базе математической модели. Все следствия, что были выведены из модели с использованием математического языка, будут подлежать интерпретации с использованием принятого в конкретной сфере языка.

4. Реализация процедуры проверки модели, что предполагает выяснение того факта, будут ли согласовываться результаты эксперимента с теми или иными теоретическими следствиями из математической модели в рамках неких параметров точности.

5. Внесение в модель необходимых улучшений. В данном случае модель может быть усложнена для ее приведения в адекватное к реальности состояние, также она может быть упрощена для достижения приемлемого итогового решения [2].

В процессе принятия управленческих решений могут возникать следующие сложности, связанные с использованием системы математического моделирования:

1. Повышенный уровень сложности изучаемого объекта, что характеризуется проявлением пороговых эффектов, нелинейностью процессов в сфере управления;

2. Итоговый эффект реализации процедуры взаимодействия между управленческими переменными, находящимися во взаимной зависимости, связи;

3. Нестабильность взаимных связей, что будут обусловлены трансформацией комплекса факторов, связанных как с внешней, так и с внутренней средой;

4. Низкий уровень совместимости ЛПР, а также тех, кто будет осуществлением практического использования количественных методов.

Безусловно, попросту невозможно будет продумать всевозможные нюансы в сфере принимаемых управленческих решений, а также добиться полного устранения всех рисков, неопределенностей. Правда, такого рода нюансы могут быть заранее устранены еще в рамках контрольного этапа, что поможет свести к минимуму вероятность причинения ущерба, формирования убытков. Для этого могут быть использованы в том числе и разные математические модели [3].

Перейдем к более детальному рассмотрению самых популярных среди современных организаций типов моделей:

1. Метод аналитического моделирования. В данном случае речь будет идти о некой системе уравнений, неравенств, решение которой позволит добиться получения параметров, что будут крайне необходимых для реализации процедуры оценки конкретной системы. Зачастую она будет представлять собой формулу, неравенство уравнения. С ее помощью можно будет добиться эффекта упрощения разных сложных систем, осуществить детальное изучение воздействия комплекса разных факторов, предугадать особенности дальнейшего поведения системы, добиться эффекта оптимизации протыкаемых процессов.

2. Применение метода численного моделирования. В качестве базы численного моделирования выступают процессы абстракции, упрощения, что предполагает использование математических уравнений для представления реального мира. Такие уравнения нередко могут принимать формы дифференциальных, что будут описывать изменение переменных в рамках времени, а также пространства.

3. Реализация метода стохастического моделирования. В данном случае речь идет о модели, чьи параметры, условия работы, комплекс характеристик состояния определенного моделируемого объекта будут представлены теми или иными случайными величинами, что будут связаны на уровне комплекса случайных зависимостей. Данные модели принято на практике применять с целью формирования прогнозов итоговых результатов разных событий,

основываясь на принципах вероятностных вычислений, набора случайных величин путем использования алгоритмов, методов статистики.

4. Практическое использование метода имитационного моделирования. Данный исследовательский метод предполагает изучение системы через ее замену на модель, которая будет с необходимым уровнем точности описывать реально существующую систему, в рамках которой будут проводиться те или иные эксперименты для получения предельно точной информации о соответствующей системе. Основные цели, стоящие перед системой имитационного моделирования, будут заключатся в обеспечении практической возможности успешного воспроизведения поведения исследуемых систем, путем ориентации на итоговые результаты процедуры анализа самых важных связей, действующих между соответствующими ее элементами. Он будет обширным образом использоваться в тех или иных сферах, выключая сферу экономик. Самым перспективным является метод синтеза оценок экспертов, разных математических моделей, что был реализован в нашей стране впервые еще в 70-е годы прошлого века [4].

Значимость системы математического моделирования в рамках принятия решений в сфере управления будет заключаться в том, что она будет давать практическую возможность осуществлять предсказание, анализ тех или иных вариантов практического развития событий, определять существующие недостатки на самых ранних стадиях принятия решений, осуществлять результативное управление, имеющимися ресурсами. Именно благодаря математическим моделям возникает возможность отражения реальной системы, которая будет приобретать формат символических уравнений или же неравенств. Основываясь на подобном представлении, можно будет проводить те или иные расчеты, что будут касаться принимаемых на практике управленческих решений.

По сути технология моделирования будет помогать заранее предвидеть развитие событий, вместе с базовыми тенденциями в сфере развития, что будут характерными конкретной управляемой системе, определить набор условий ее фактического существования, обеспечить установление режима практической деятельности при учете воздействия тех или иных факторов. В данном случае может показаться, что с ростом числа учтенных факторов будет улучшаться модель, в действительности не во всех случаях целесообразно будет использовать детализированную модель, ведь это может вести к чрезмерному ее усложнению, а значит к усложнению процедуры ее практического анализа.

По итогу может возникнуть ситуация, когда решение, что будет являться оптимальным для конкретной системы, на самом деле будет неоптимальным для тех или иных ее составляющих. По этой причине помимо набора оптимальных решений важно будет осуществить разработку качественного механизма,

дающего возможность добиться его оптимизации для каждого отдельного участника.

Необходимо отметить факт существования набора проблем, связанных с адекватностью критерия достижения оптимальности целей работы системы, что была смоделирована. Так точная формулировка целей не во все случаях может помочь добиться формирования критерия оптимальности. еще одна проблема будет связана с неоднозначным определением конкретной цели. Применение экономических, математических методов, зачастую читается, что есть всего лишь один критерий обеспечения оптимизации. При этом сама организация может обладать сразу несколькими. В случае, когда цели не будут вступать друг с другом в противоречие, факт достижения одной из таких целей не будет мешать достигать другие цели. В рамках задач, где есть сразу несколько критериев оптимальности, наиболее оптимальное решение далеко не всегда будет единственным. По этой причине происходить сужение проблематики выбора, что предполагает для получения финального решения применение некого неформального практического подхода [5].

Список использованной литературы

1. Амстронг М. Е. Основы менеджмента. Ростов н/Д.: Феникс, 2000. 320 с.
2. Гуджоян О. Л. Модели принятия управленческих решений. М.: ЮНИТИ, 2006. 389 с.
3. Маслов А. А., Григорьева А. А. Математическое моделирование в экономике и управлении: учебное пособие. Юрга: Изд-во ЮТИ ТПУ, 2007. 264 с.
4. Ариничева И. В., Романов Т. Р., Ильина В. С. Применение математического моделирования при разработке и принятии управленческих решений // Молодежь и системная модернизация страны: сборник научных статей 3-й Международной научной конференции студентов и молодых ученых. В 4-х томах. 2018. С. 31-35.
5. Доценко А. Н., Лукьянова И. В. Теоретические аспекты прогнозирования и планирования деятельности организации // Экономика и предпринимательство. 2016. № 2-2 (67). С. 541-546.

Сборник статей
Коллектив авторов

Под общей редакцией
О. А. Рущицкой

ЭКОНОМИКА, УПРАВЛЕНИЕ, ПРАВО: АКТУАЛЬНЫЕ ТРЕНДЫ И ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ

Материалы III Внутривузовской научно-практической конференции Уральский государственный аграрный университет 18 марта 2025 года

Усл. печ. л. 12,5
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный аграрный университет».
620075, Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42

Екатеринбург, 2025