

Научно-исследовательский
центр «Иннова»



АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ НАУКИ И ПРАКТИКИ

Сборник научных трудов по материалам
I Международной научно-практической конференции,
5 октября 2018 года, г.-к. Анапа

Анапа
2018

УДК 001
ББК 72
Н 34**Редакционная коллегия:**

Бондаренко С.В., к.э.н., профессор (Краснодар), **Дегтярев Г.В.**, д.т.н., профессор (Краснодар), **Хилько Н.А.**, д.э.н., доцент (Новороссийск), **Ожерельева Н.Р.**, к.э.н., доцент (Анапа), **Сайда С.К.**, к.т.н., доцент (Анапа), **Климов С.В.**, к.п.н., доцент (Пермь), **Михайлов В.И.** к.ю.н., доцент (Москва).

Н 34 Актуальные вопросы науки и практики. Сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 5 октября 2018 г.). [Электронный ресурс]. – Анапа: Научно-исследовательский центр «Иннова», 2018. – 66 с.

В настоящем издании представлены материалы I Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы науки и практики», состоявшейся 5 октября 2018 года в г.-к. Анапа. Материалы конференции посвящены актуальным проблемам науки, общества и образования. Рассматриваются теоретические и методологические вопросы в социальных, гуманитарных и естественных науках.

Издание предназначено для научных работников, преподавателей, аспирантов, всех, кто интересуется достижениями современной науки.

Материалы публикуются в авторской редакции. За содержание и достоверность статей, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности ответственность несут авторы. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов статей. При использовании и заимствовании материалов ссылка на издание обязательна.

Информация об опубликованных статьях размещена на платформе научной электронной библиотеки (eLIBRARY.ru). Договор № 2341-12/2017К от 27.12.2017 г.

Электронная версия сборника находится в свободном доступе на сайте:
www.innova-science.ru.

УДК 001
ББК 72© Коллектив авторов, 2018.
© Научно-исследовательский центр «Иннова», 2018.

СОДЕРЖАНИЕ

СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЕ НАУКИ

Гоева Е.В., Чаунина Е.А.

ПРИМЕНЕНИЕ АМИДО – КОНЦЕНТРАТНЫХ ДОБАВОК
В КОРМЛЕНИИ КРУПНОГО РОГАТОГО СКОТА.....5

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Дементьев М.Р.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСКОРЕННОГО ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ В ЭКОНОМИКЕ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ ДЛЯ
СОЦИАЛЬНО - ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СУБЪЕКТОВ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, КАК ПОКАЗАТЕЛЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
РАБОТЫ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ.....9

Кондратьев А.П.

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ НЕРАВЕНСТВА ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ
В СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ УСЛОВИЯХ.....16

Лубкина М.С.

КОНФЛИКТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ И ПРИЧИНЫ
ИХ ВОЗНИКНОВЕНИЯ.....22

Лубкина М.С.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....26

Фоминых О.Д.

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНТНОСТИ
ТОРГОВОГО ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ ЦЕННОСТНОГО ПОДХОДА.....30

Тетюхина Е.П.

СТРУКТУРА И ЭЛЕМЕНТЫ ОТЧЕТА О ФИНАНСОВЫХ
РЕЗУЛЬТАТАХ.....35

Тетюхина Е.П.

СТРУКТУРА ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ СОГЛАСНО
РОССИЙСКИМ НОРМАТИВНЫМ ДОКУМЕНТАМ И МСФО.....43

Тетюхина Е.П.

КЛАССИФИКАЦИЯ ЗАТРАТ И МЕТОДЫ УЧЕТА ЗАТРАТ И ВЫХОДА
ПРОДУКЦИИ ОСНОВНОГО ПРОИЗВОДСТВА.....50

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Кошечкина О.Г.

«ГОТОВНОСТЬ ПРИНИМАТЬ РЕШЕНИЯ» - ОДНА ИЗ ВАЖНЫХ
СОЦИАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У ВОСПИТАННИКОВ КАДЕТСКИХ
КОРПУСОВ.....60

СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЕ НАУКИ

УДК 636.085.54

ПРИМЕНЕНИЕ АМИДО – КОНЦЕНТРАТНЫХ ДОБАВОК В КОРМЛЕНИИ КРУПНОГО РОГАТОГО СКОТА

Гоева Евгения Валерьевна

магистрант 2-го курса

ФГБОУ ВО Омский ГАУ, г. Омск

Чаунина Елена Александровна

кандидат сельскохозяйственных наук, доцент

ФГБОУ ВО Омский ГАУ, г. Омск

***Аннотация:** В статье представлены и охарактеризованы пути повышения обеспеченности организма жвачных мочевиной в качестве амидо-концентратной добавки, указаны основные требования к приготовлению качественного амидного концентрата, которые позволяют достичь повышения общей эффективности использования и снижения затрат кормов.*

The article presents and describes ways to improve the body's ability to provide ruminant urea as an amido concentrate, specifies the basic requirements for the preparation of a quality amide concentrate, which allows to increase the overall efficiency of use and reduce the costs of feed.

***Ключевые слова:** карбамид; АКД; рубец; микроорганизмы; жвачные.*

***Keywords:** carbamide; AKD; scar; microorganisms; ruminants.*

Нарушение обмена веществ из-за несбалансированности энергетического, протеинового и витаминно-минерального питания считается одним из первостепенных факторов снижения продуктивных качеств коров, качества

производимого молока и, как следствие, рентабельности производства животноводческой продукции. Данная проблема решается путем обеспечения скота кормами высокого качества при использовании необходимых балансирующих кормовых добавок.

Наибольший интерес представляет собой использование мочевины (карбамида) и аммонийных солей в рационах крупного рогатого скота, при этом данные кормовые ингредиенты обеспечивают наиболее эффективное и безопасное применение их в роли восполнителей кормового протеина [1]. Скармливание карбамида жвачным позволяет восполнить белковую недостаточность кормовых рационов, однако, добавка его в чистом виде может оказаться токсичной, поэтому карбамид скармливают животным в смеси с концентрированными кормами.

В настоящее время разработана технология производства амидного концентрата, получившего название амидо-концентратной добавки (АКД), изучены его физико-химические свойства, дозы скармливания и влияние на организм животного [3, с. 89]. Скармливание амидного концентрата позволяет снизить скорость растворения мочевины и увеличить количество легкодоступных источников энергии для обеспечения ей микроорганизмов рубца. Приучение животных к употреблению данного концентрата занимает сравнительно короткий период времени (7-10 суток).

В состав амидо-концентратной добавки входят 20 % мочевины, 5 % бентонита и 75 % тонкоразмолотого зерна ячменя, кукурузы или пшеницы. Приготовление АКД происходит под действием высоких температур (до 160° С), давления (до 1,5 Мпа) и влажности – в шнековых прессах-экструдерах, где смесь компонентов тщательно смешивают до получения однородной массы и прессуют. Бентонит, используемый в добавке, применяется в роли связывающего материала и в последнее время он получил широкое распространение в различных отраслях промышленности.

Использование амидо-концентратной добавки обеспечивает медленное высвобождение аммиака и более эффективное использование азота в организме

крупного рогатого скота. Присутствующие при этом легко ферментируемые углеводы благотворно влияют на развитие микроорганизмов рубца тем самым, образуя, бактериальный белок, который является полноценным по аминокислотному составу.

Применение амидо-концентратных добавок обеспечивает медленный гидролиз, что позволяет довольно продолжительное время контролировать на низком уровне содержание аммиака, вследствие чего, он лучше усваивается микроорганизмами и исключается опасность токсического отравления животного.

Производство амидного концентрата включает в себя строгий температурный контроль в экструдере, для чего необходимо оборудование высокопрочной термоизмерительной аппаратурой, при этом на заключительном этапе приготовления смеси температура должна находиться в пределах 135-160° С. Несоблюдение температурных норм способствует снижению качества продукта, при низкой температуре не происходит должной реакции взаимодействия крахмала зерна и мочевины, при высокой – ее разрушение и потеря азота [4, с. 126] .

Готовая амидо-концентратная смесь выпускается из аппарата в виде жгута или гранул, продукт требует охлаждения и измельчения. АКД должна соответствовать следующим требованиям: влажность не более 12 %, содержание сырого протеина не менее 40 %.

Скорость выделения мочевины считается одним из главных показателей, характеризующих качество добавки, растворимость при этом через 60 минут должна быть не менее 70 %, степень расщепления АКД – от 40 до 70 % в зависимости от используемого зерна. Кроме того на скорость высвобождения мочевины влияет величина помола, чем тоньше – тем выше освобождение.

Введение в состав амидо-концентратной добавки мочевины свыше 20 % способствует снижению температуры и сохранности сырья. Хранить продукт требуется в чистых, сухих, хорошо вентилируемых помещениях, не допуская смешивания с другими видами кормов.

Чаще всего скармливание животным АКД происходит в составе

комбикормов или концентратных смесей в роли высокопротеинового корма [2, с. 27]. Исследования показали, что нормы ввода молочным коровам смеси составляют 5-6 %, молодняку на откорме до 12 %, точнее, 600-1000 г на голову в сутки коровам, молодняку 60-300 г в зависимости от возраста.

Таким образом, крупному рогатому скоту рекомендуется амидно-концентратные добавки применять после балансирования рациона по энергии, минеральным веществам, витаминам и углеводам, восполняя при этом 25-30% недостатка протеина. Наибольшее распространение применение АКД получили при скармливании низко продуктивным животным и животным, находящимся на откорме.

Список литературы

1. Амидоконцентратные добавки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/2901307/> – (дата обращения 30.09.2018).
2. Булатов А.П. Пути повышения полноценности кормления коров / А.П. Булатов // Рациональное использование кормовых ресурсов и генетического потенциала сельскохозяйственных животных: сб. науч. тр. / ОмГАУ. – Омск, 2004. – С. 27-34.
3. Шмаков П.Ф. Использование синтетических азотистых веществ в кормлении жвачных животных: учеб. пособие / П.Ф. Шмаков и др.. – Омск: ООО «Омскбланкиздат», 2014. -180 с.
4. Гоева Е. В. Оптимизация кормления - как элемент улучшения качества получаемой животноводческой продукции/ Е.В. Гоева, Е.А. Чаунина//Эффективное животноводство – залог успешного развития АПК региона: сборник материалов Международной научно-практической конференции [Электронный ресурс]. – Электрон.дан. – Омск : Изд-во ФГБОУ ВО Омский ГАУ, 2018. – С. 313-316.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 38.06.01

ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСКОРЕННОГО ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЭКОНОМИКЕ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ ДЛЯ СОЦИАЛЬНО - ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, КАК ПОКАЗАТЕЛЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ

Дементьев Марк Романович

аспирант

Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова,
город Москва

***Аннотация:** В статье автор освещает проблему ускоренного внедрения информационных технологий в экономику и социальную сферу. Рассматривает важность безопасности при использовании цифровых технологий. Выдвигает основные проблемы существующие на данный момент и направления по их устранению.*

***Abstract:** In the article the author covers the problem of accelerated introduction of information technologies in the economy and the social sphere. Examines the importance of security using digital technology. Raises the main problems existing at the moment and directions for their elimination.*

***Ключевые слова:** цифровая экономика, эффективность, внедрение, оценка, социально-экономическое развитие.*

***Keywords:** digital economy, efficiency, implementation, evaluation, socio-economic development.*

Согласно докладу «Глобальные информационные технологии» Российская Федерация занимает 41-е место по готовности к цифровой экономике (индекс

сетевой готовности NRI) и находится в середине второй группы стран (догоняющей) по индексу цифровой экономики и общества (I-DESI) [1].

Все большее число граждан Российской Федерации признает необходимость обладания цифровыми компетенциями, однако показатели использования персональных компьютеров и информационно - телекоммуникационной сети «Интернет» в Российской Федерации все еще ниже, чем в Европе. Существует разрыв в цифровых навыках между различными группами населения (в 2018 году доля населения, обладающего цифровыми навыками, составляла лишь 26 процентов по результатам международного исследования PIAAC) [2].

Расширяется применение цифровых технологий в системе образования, однако объемы профильной подготовки кадров и соответствие образовательных программ нуждам цифровой экономики недостаточны.

Низкая позиция России в рейтинге привлечения талантов «The Global Talent Competitiveness Index» (53-я позиция в 2018 году) также характеризует низкий человеческий потенциал при развитии цифровых технологий в экономике, что определяет необходимость привлечения квалифицированных иностранных специалистов и поддержки талантливых школьников и студентов в области математики и информатики [3].

Существующая нормативно-правовая среда не отвечает задачам придания гибкости регулированию общественных отношений, их готовности к восприятию постоянно меняющегося технологического контекста. Несмотря на системные шаги по улучшению делового климата, в законодательстве остается большое число пробелов, административных препон, мешающих развитию бизнеса, основанного на использовании информационных технологий, работе с данными. В целом требуется разработка механизма управления изменениями в области регулирования цифровой экономики, позволяющая своевременно адаптировать нормативно - правовое регулирование к задачам цифрового развития [4].

Необходимость ускоренного внедрения цифровых технологий в экономике и социальной сфере формирует новые вызовы для проведения исследований и

разработок в области цифровой экономики, что требует создания системы управления исследованиями и разработками, обеспечивающей координацию усилий государства, компаний, образовательных организаций высшего образования и научных организаций.

Обеспечение устойчивости и безопасности функционирования российской цифровой инфраструктуры требует организации и построения системы центров обработки и хранения данных на территории страны с учетом возможностей формирования экспортного потенциала данных услуг, способствующих развитию и повышению конкурентоспособности цифровой экономики России [5].

Развитие цифровизации экономики и социальной сферы требует усиления мер безопасности информационной среды. Текущий уровень использования населением средств защиты информации, обеспечения маршрутизации сетевого трафика российского сегмента информационно - телекоммуникационной сети «Интернет», использования отечественных разработок и технологий в программном обеспечении является недостаточным и требует дополнительных мер для обеспечения защиты прав и интересов личности, бизнеса и государства в киберпространстве.

Достиженные в предыдущие годы результаты в части повышения доступности, технологичности и снижения административных барьеров при предоставлении государственных услуг и в государственном управлении должны быть обеспечены преемственными мерами, которые позволят выйти на новый уровень взаимодействия государства с гражданами и субъектами предпринимательства посредством перевода такого взаимодействия в цифровой, «проактивный» и дистанционный режим. В целях развития цифровой экономики, основанной на использовании данных, необходимо посредством внедрения цифровых технологий и цифровых платформ обеспечить сокращение временных и административных затрат при предоставлении государственных и муниципальных услуг, осуществлении контрольно-надзорных функций, функционировании государственных и муниципальных органов [7].

Необходимо предпринять ряд мер для достижения поставленных задач Правительством России. К 2024 году Правительством Российской Федерации будет обеспечено решение следующих задач:

- создание системы правового регулирования цифровой экономики, основанного на гибком подходе к каждой сфере, а также внедрение гражданского оборота на базе цифровых технологий;

- создание глобальной конкурентоспособной инфраструктуры передачи, обработки и хранения данных преимущественно на основе отечественных разработок;

- обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров;

- обеспечение информационной безопасности на основе отечественных разработок при передаче, обработке и хранении данных, гарантирующей защиту интересов личности, бизнеса и государства;

- создание сквозных цифровых технологий преимущественно на основе отечественных разработок;

- внедрение цифровых технологий и платформенных решений в сферах государственного управления и оказания государственных услуг, в том числе в интересах населения и субъектов малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальных предпринимателей;

- оптимизация и стандартизация процессов предоставления государственных и муниципальных услуг, функций и сервисов; внедрение новых принципов оказания государственных и муниципальных услуг, ориентированных на максимальное удобство для граждан и организаций, проактивность, экстерриториальность и многоканальность их предоставления;

- создание единой платформы по принципу «одного окна» с целью обеспечения граждан единой точкой доступа для взаимодействия с государством [6].

Внутренние затраты на развитие цифровой экономики будут увеличены за счет всех источников (по доле в ВВП) не менее чем в три раза относительно

уровня 2017 года.

Будут осуществляться меры по внедрению цифровых технологий и платформенных решений («цифровизации») в практическую деятельность органов государственного управления федерального, отраслевого и регионального уровней.

Будут реализованы мероприятия, направленные на обеспечение постоянно обновляемого кадрового потенциала цифровой экономики и компетентности граждан и подготовки кадров.

Обеспечение возможности использования цифровых технологий в государственном управлении и социальной сфере будет сопровождаться развитием отечественной инфраструктуры сетей связи, а также инфраструктуры хранения и обработки данных [7].

Будет совершенствоваться взаимодействие государственных органов и организаций с гражданами при предоставлении социальной помощи и социальной защиты за счет реализации механизмов проактивного персонализированного информирования гражданина о возможности получения им мер социальной поддержки. Реализацию данного механизма планируется осуществить за счет объединения отдельных данных в информационных ресурсах, а также развития информационных систем, операторами которых являются государственные внебюджетные фонды Российской Федерации, организации, подведомственные Минтруду России. На основании реализации этого механизма будет осуществляться единый учет граждан в разрезе критериев, необходимых для предоставления мер социальной поддержки [1].

Повышение безопасности в информационной среде для граждан, бизнеса и органов государственной власти будет достигнуто за счет:

- обеспечения маршрутизации сетевого трафика информационно - телекоммуникационной сети «Интернет» на территории Российской Федерации;
- стимулирования разработки и дальнейшего использования отечественного программного обеспечения в деятельности органов

государственной власти, государственных корпораций и компаний с государственным участием;

– актуализации нормативно-правовых требований к устойчивости и безопасности сетей связи и оборудования органов государственной власти и организаций, принятия комплекса стандартов в области информационной безопасности;

– формирования специализированных ресурсов, направленных на предупреждение и противодействие киберугрозам в информационной среде, включая обеспечение целостности, устойчивости и безопасности функционирования российского сегмента информационно - телекоммуникационной сети «Интернет», оперативное взаимодействие с правоохранительными органами по фактам совершения противоправных действий в цифровой среде, создание системы фильтрации интернет - трафика при использовании информационных ресурсов детьми, обеспечение доступа граждан к информации о случаях использования их персональных данных и др. [2].

В сфере науки и технологий будут созданы единая цифровая платформа научного и научно-технического взаимодействия, организации и проведения совместных исследований в удаленном доступе и цифровая система управления сервисами научной инфраструктуры коллективного пользования, в том числе к оцифрованным коллекциям и банкам данных организаций, выполняющих научные исследования и разработки.

В сфере здравоохранения будет обеспечено развитие технологий телемедицины, эффективное информационное взаимодействие медицинских организаций на основе единой государственной информационной системы здравоохранения [5].

Дополнительно будет обеспечено широкое внедрение цифровых технологий в культурное пространство страны. Проведение онлайн - трансляций ключевых мероприятий в сфере культуры, знаковых театральных постановок,

экскурсий по крупнейшим выставкам создаст условия доступа к услугам культуры не менее чем для 30 млн. человек.

В целях сохранения культурного наследия страны и предоставления доступа к его уникальным объектам будет обеспечена оцифровка 48 тыс. книжных памятников.

Все указанные выше меры безусловно должны оказать должное воздействие для скорейшего внедрения цифровых технологий в экономику и социальную сферу, однако не стоит забывать о постоянном мониторинге эффективности каждого метода и внесения соответствующих коррективов.

Список литературы

1. Доклад «Глобальные информационные технологии», Всемирный экономический форум, 2017.
2. The Programme for the International Assessment for Adult Competencies, 2018.
3. The Global Talent Competitiveness Index, 2018.
4. Dementev M.R. Modern researches on evaluating executive power efficiency in Russia, // XXX Международные плехановские чтения, 2017.
5. Журавлева Н.А. Цифровая экономика как основа экономики высоких скоростей // Транспортные системы и технологии, 2017.
6. Зинчук Г.М., Макекадырова А. С., Столярова А.Н., Стратегические ориентиры развития московской области на основе самоуправления и кооперации // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, 2016.
7. Якутин Ю.В. Российская экономика: стратегия цифровой трансформации (к конструктивной критике правительственной программы «цифровая экономика Российской Федерации») // Менеджмент и бизнес-администрирование, 2018.

УДК 330.1

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ НЕРАВЕНСТВА ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ УСЛОВИЯХ

Кондратьев Александр Павлович

студент

Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации, город Москва

***Аннотация:** Данная работа показывает, почему и какие существуют факторы, не позволяющие оценивать дифференциацию доходов населения и объем бедного населения предельно достоверно в современных Российских условиях.*

***Ключевые слова:** Дифференциация доходов, заработная плата, децили, среднедушевой доход, социальные трансферты, бедность, коэффициент Джини, потребительская корзина, Всемирный банк, социальная политика.*

***Keywords:** Differentiation of incomes, wages, deciles, per capita income, social transfers, poverty, Gini coefficient, consumer basket, World Bank, social policy.*

Сегодня в жизни почти каждого человека большую роль играют его доходы, ведь именно они являются источником удовлетворения его бесконечных потребностей. Их основной источник для абсолютного большинства – заработная плата. К сожалению, в современном мире нередко случается так, что ее размер недостаточен для удовлетворения даже самых базовых потребностей, необходимых условий существования человека. В этой связи возникает необходимость со стороны государства в её регуляции, а со стороны населения, в свою очередь, в поиске иных способов и источников заработка.

На территории Российской Федерации, как и во всех странах заработная плата не обладает характером равномерности, как и во всех странах, у нас наблюдается межрегиональная и внутри региональная дифференциация заработной платы. Сегодня разрыв в среднедушевых доходах между десятипроцентной долей населения с наибольшими доходами и равной долей с наименьшими доходами составила около 16.8:1 (значительно больше, с учетом скрытых доходов). Существует множество причин и предпосылок этому явлению, но прежде всего заработная плата не может быть единой для всех регионов, так как рынки труда разных регионов предъявляют спрос на рабочих разных категорий и квалификаций. Они по-разному могут оценивать труд рабочих, обладающих схожими профессионально-квалификационными признаками.

Проблему, обозначенную темой статьи можно рассматривать с нескольких сторон.

Во-первых, с точки зрения того, что сложность составляет сама работа с моделями сбора статистических данных.

Согласно официальным данным, публикуемым Росстатом, численность населения, относящегося к бедности, рассчитывается как сумма региональных показателей и не всегда совпадает с публикуемой оценкой бедности в целом по стране.

Как считает Всемирный банк, это несоответствие уже в свою очередь создаёт проблему для осуществления регионального мониторинга и анализа бедности. Это уже в свою очередь способно помешать проведению таргетированной социальной политики государства. Существует несколько причин, по которым материалы исследований могут корректироваться. Например: особенности Российской географии, отказ от обследования крупных домохозяйств, особенности географических различий, о чём еще будет упомянуто далее, а также смещение объемов сбережений и доходов (занижение оценок богатыми домохозяйствами), теневая экономика. Перечисленные особенности контроля и измерения бедности в РФ обуславливают не стопроцентную достоверность её оценок. Коррекция,

позволяющая агрегированным данным на макроуровне быть более соответствующей имеет следующие последствия. Происходит пересчет, если так можно выразиться, весовых показателей, при этом вес по бедным домохозяйствам уменьшается и наоборот. Отсюда вытекает проблема, какие показатели обладают большей достоверностью данных, которые используются для мониторинга бедности в России.

Анализируя показатели бедности в Российской Федерации, исчисляемые по официальной статистике, то есть Росстатом, и рекомендуемой Всемирным банком методологии, можно прийти к выводу, что оценка бедности в нашей стране превышена в среднем на четыре процента почти каждый рассматриваемый год.

Вторая сторона, с которой можно рассматривать проблему оценки дифференциации доходов населения – трудность в анализе полученных данных. На сегодняшний день одним из основных инструментов оценки доходов населения является среднедушевой доход, также публикуемый Росстатом.

В современной России превалирующая часть доходов населения формируется по-прежнему из оплаты труда. На государственных предприятиях разрыв в оплате труда крайних децильных групп остаётся умеренным. Иная ситуация обстоит с частным секторе, где этот разрыв, как правило, является большим минимум вдвое-втрое. Удельный вес социальных трансфертов в структуре доходов государственного и негосударственного сектора относительно стабилен и составляет 16-17 %. Однако распределяются они неравномерно — низкий уровень пенсионных выплат (менее 30 % от средней оплаты труда в России в 2011 году) сдвигает основную массу их получателей в группу малообеспеченных.»

Следующий фактор роста дифференциации, который необходимо отметить – межотраслевые разрывы по доходам. Здесь следует отметить сферы сельского хозяйства и отрасли социальных сфер, о проблемах с оплатой труда сегодня знает каждый. Перейдём к промышленности. На сегодняшний день, реальная доходность работы в ней понемногу снижается, однако по показателям до 2013

года уровень оплаты труда в промышленности превышал её средний уровень по стране. Однако тут имеет место быть сильная дифференциация уже по отраслям промышленности. Статистически фиксировались показатели заработной платы выше средней в: добыче и переработки нефти в 2 раза. В это же время в машиностроении и лёгкой промышленности – вдвое ниже средней. В сегодняшней России эта социальная группа оказалась среди низкооплачиваемой, в отличие от стран запада.

Немалое влияние на дифференциацию заработных плат населения производят региональные различия, которые обуславливаются их социально-демографической спецификой, и, конечно, природно-географическим положением. К примеру, возьмем сначала Тверскую область, в этом регионе среднедушевой доход за 2016 год составляет 24453 рублей, что является одним из наименьших показателей по Центральному федеральному округу, несмотря на то, что Тверь является ближайшим к Москве областным центром. При этом в г. Москва по итогу рассматриваемого периода этот статистический показатель равняется 59097 рублям, что превышает Тверской показатель более, чем в 2 раза. Вторым пример рассмотрим для области с географической спецификой. Так, для республик Калмыкия, Ингушетия и Тыва среднедушевой доход не превышает 15 тысяч рублей в месяц.

Кроме вышеперечисленных, существует и гендерный аспект неравенства доходов. Сегодня в России заработная плата мужчин в среднем выше, чем у женщин. С учетом высокого уровня профессионального образования, занятость женского населения подчиняется принципу: с повышением статуса рабочих мест, доля женщин, среди занимающих эти места, понижается. Таким образом, более половины женщин, и приблизительно четверть мужчин получают заработную плату ниже среднего уровня сегодня в Российской Федерации.

В микро- и макроэкономике основным индикатором, который определяет степень дифференцированности доходов среди граждан, является коэффициент Джини. Он показывает насколько кривая фактического распределения объема

доходов населения отклоняется от прямой их равномерного распределения. В нашей стране он равняется 0.414 за 2016 год, при этом в Западных странах он в среднем равняется 0.3.

Иногда случается так, что некоторые работники получают заработную плату в иных формах, как опционы на покупку акций у компании-работодателя, или банально, продукты питания.

Балацкий Е.В. и Саакянц К.М. в своей работе «Индексы социального неравенства» рассматривают субъективный индекс Джини, который бы рассчитывался по данным соц. опросов о достаточности денег, имеющихся в распоряжении на приобретение тех или иных товаров. Такой способ позволяет учитывать уровень жизни по расходам, что позволяет избежать дачи заведомо ложной, под страхом налогов, информации. Однако возникает сложность, а точнее даже невозможность в мониторинге каждого гражданина Российской Федерации. Тем не менее, этот субъективный индекс, рассчитанный учеными, оказался ниже представленного Росстатом на 0.04. Несоответствие фактических данных статистическим является одной из главных проблем оценки дифференциации заработных плат в Российской Федерации.

Подводя итог вышесказанного, следует сказать, что такие показатели, как уровень бедности и уровень дифференциации доходов в целом напрямую зависят от используемых методологии и изначальной достоверности данных. Ученые-социологи в России идут по пути поиска более совершенных методов измерения вышеуказанных значений, что послужит основой для разработки, более совершенной таргетированной социальной политики России.

Список литературы

1. Федеральная служба государственной статистики (Росстат) / <http://www.gks.ru/>.
2. Балацкий Е.В., Саакянц К.М. // Мониторинг общественного мнения. 2006. № 2. С. 122-128.

3. Гусев А.Б. Доходное и жилищное неравенство граждан: механизм поддержания социальной стабильности [Электронный ресурс] // URL: www.urbanplanet.org.
4. Суринов А. Проблемы измерения социального неравенства и бедности в России // Общество и экономика. 2004. № 3.
5. Макаревич А.Н., Штыкова Ю.А. ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ И ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. XV междунар. науч.-практ. конф. – Новосибирск: СибАК, 2012.
6. Российский статистический ежегодник. 2010. — С. 159-180.
7. Доклад Всемирного банка по оценке бедности в Российской Федерации. 2004.
8. Презентация доклада Всемирного банка по оценке бедности в России // Официальный сайт Государственного университета – Высшей школы экономики (http://www.hse.ru/temp/2004/09_22_worldbank.htm).
9. Пресс-релиз Всемирного Банка от 22.09.2004 // Официальный сайт The World Bank (<http://www.worldbank.org.ru>).
10. Россия: подготовка стратегии борьбы с бедностью. Анализ и методологические подходы. Доклад МОТ // Официальный сайт International Labour Organization (<http://www.ilo.ru/iloru>).
11. <http://cyberleninka.ru/> Научная электронная библиотека «Киберленка».

КОНФЛИКТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ И ПРИЧИНЫ ИХ ВОЗНИКНОВЕНИЯ

Лубкина Маргарита Сергеевна

магистрант, ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ, РФ, г. Белгород

***Аннотация:** В данной работе подробно рассматривается теория конфликтов, а так же причины возникновения их в организациях.*

In this paper we consider in detail the theory of conflicts, as well as their causes in organizations.

***Ключевые слова:** Конфликт, конфликт в организации, причины возникновения конфликтов.*

***Keywords:** Conflict, conflict in the organization, causes of conflicts.*

Каждому приходилось сталкиваться с ситуациями вызывающими конфликт. Они могут проявляться в деятельности всех социальных групп, социальных институтов, во взаимоотношениях между людьми и играют ключевую роль в жизни семьи, государства, отдельного человека, коллектива, общества и человека в целом.

Каждый человек индивидуален. Собственно, все по-разному воспринимают ту или иную ситуацию, в которой человек оказывается в силу своих особенностей. Различие в восприятии часто приводит к тому, что люди не соглашались друг с другом при решении какого-то вопроса. Это несогласие возникает тогда, когда ситуация действительно носит конфликтный характер. Конфликт определяется тем, что сознательное поведение одной из сторон вступает в противоречие с интересами другой стороны [3].

В организациях конфликты могут иметь деструктивные и конструктивные

начала. Важно, как конфликт управляется, ведь от этого многое зависит. Когда конфликт либо очень мал, либо очень силён, наступают разрушительные последствия. Чаще всего конфликт будет незамеченным, если он мал. Достигший сильного состояния конфликт, как правило, сопровождается развитием стресса у его участников. Разрушаются коммуникационные сети. Решения принимаются в условиях сокрытия или искажения информации и не обладают достаточной мотивирующей силой. Организация может «распадаться на глазах» [7].

Конфликт – это довольно сложное и психологическое явление, успешность изучения которого во многом зависит от качества исходных методологических и теоретических предпосылок, используемых методов.

Наиболее распространены два подхода к пониманию конфликта. При одном из них конфликт определяется как противоречие, противодействие сторон, мнений, столкновение в силу противоположности, несовместимости. Ведущее место занимает проблема выявления причин возникновения конфликтов в поиске путей их предупреждения, а так же разрешения. Тяжело оказывать эффективное регулирующее воздействие без знания движущих сил развития конфликтов. Нецелесообразно решительно вмешиваться в его естественное развитие на основе только описательных моделей конфликта. Такое вмешательство оправдано тогда, когда мы можем ответить на вопрос, почему все события развиваются так, а не иначе, а не только знаем, что же происходит во время конфликта. Результатом системно-генетического анализа конфликтов является построение объяснительных моделей. Он позволяет определить причины возникновения конфликта, вскрыть движущие силы их развития [6].

Возникновение конфликтов обусловлено действием ряда причин: личностных, социально-психологических, организационно-управленческих, объективных. Первые две группы носят субъективный характер, а последние объективный [1].

Причины возникновения конфликтов в организациях различают следующие:

Распределительные отношения. Из-за распределения различных благ может возникнуть конфликт. Причем неважно, справедливо они распределены или нет. Трудолюбивые работники, как правило, получают больше заданий, а зарплата выплачивается всем одинаково. Зачастую проблема кроется в неточности правил и регламентов. Ошибки регламента делают его неполным, что приводит к снижению эффективности работы и столкновениям между сотрудниками [2,4].

Трудности в совместной работе. Люди часто конфликтуют между собой, работая в одном месте. Как правило, на конфликт идут самые инициативные и активные люди. Столкновения между сотрудниками практически неизбежны, если деятельность является ответственной и сложной. Стадии конфликта в организации функционируют по нарастающей. В результате все может вылиться в настоящую депрессию или же проблему. В наши дни люди плохо понимают человеческую природу и ее особенности, поэтому идут на конфликт. Созданием в коллективе высокой организованной структуры и тщательным отбором персонала можно решить данную проблему [5].

Расхождение интересов. В некоторых организациях люди часто преследуют собственные цели и интересы, из-за которых она не может развиваться полноценно. Именно грамотный руководитель сможет справедливо вдохновить своих работников на достижение эффективного результата, а также разделить обязанности и доходы. В результате, и руководство, и подчиненные останутся в выигрыше [5].

Борьба за лидерство. Природа конфликта в организации довольно часто носит характер самореализации. В любой организации существует соперничество. Конфликт может возникнуть из-за амбиций социального превосходства, когда разворачивается борьба за господство, наставничество и т.д. Разрешение конфликтов в организации можно наладить хорошим способом. Рекомендуется задать всем одинаковые условия для развития и периодически проводить социально-психологические тренинги и индивидуальные консультации [5].

Плохие условия труда. Данный фактор является довольно

раздражительным и порождает нетерпимость к другим проблемам. Конфликты может породить старое оборудование, которое медленно работает и постоянно ломается. Поэтому необходимо создать максимально благоприятный климат для работников [5].

В завершение выше перечисленного можно добавить, что умелое поведение и, как следствие, разрешение конфликта может быть получено при учете личностных качеств каждого члена коллектива, его темперамента, характера, интересов. Но зато в конечном итоге можно иметь коллектив друзей, сплоченных общей идеей, где ссоры могут уже не нести значения и не затрагивать душевных качеств индивида.

Список литературы

1. Авдыев, М.А. Бизнес, собственность и конфликт / М.А. Авдыев // ЭКО. – 2003. – № 9. – С. 44-47.
2. Александрова Е.В. Социально-трудовые конфликты: пути их разрешения. – М., 1993. – С. 30.
3. Гришина, Н.В.: Психология конфликта / Н.В Гришина. 2-е изд. – СПб: ПИТЕР, 2008. – С. 544.
4. Дмитриев А.В. Конфликтология. – М.: Гардарики, 2007. – С 68.
5. Здравомыслов А. Г. Социология конфликта: Россия на путях преодоления кризиса: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. М.: Аспект Пресс, 1995.
6. Кацаев А.Е. Социальный конфликт: опыт философско – социологического анализа. – Иркутск: Изд-во Иркут. унив., 1998. – С. 368.
7. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: Бизнес-школа «Интел-синтез», 2007. – С. 29.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Лубкина Маргарита Сергеевна

магистрант, ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ, РФ, г. Белгород

***Аннотация:** Управление людьми, как главная задача менеджмента в организациях, всегда основывается на совокупности основополагающих исходных теоретических и эмпирических предпосылок, формирующих парадигму, на базе которой строится система управления человеком в организации. В работе рассматриваются современные методы управления персоналом.*

Human management, as the main task of management in organizations, is always based on a set of fundamental basic theoretical and empirical prerequisites that form the paradigm on which the system of human management in the organization is built. The paper deals with modern methods of personnel management.

***Ключевые слова:** Персонал, управление персоналом, менеджер по управлению персоналом, менеджмент организации.*

***Keywords:** Personnel, personnel management, HR Manager, organization management.*

На сегодняшний момент важным фактом развития конкурентоспособности предприятия и достижения поставленных экономических целей является эффективное управление персоналом. Целые десятилетия существовал технократический подход к хозяйствованию на уровне предприятий, когда на вершину ставились производственные планы, бюджеты, структуры, административные распоряжения [5].

В современном мире эффективный менеджмент организации немислим без базовых знаний в области теории и методологии управления персоналом.

Управление персоналом в условиях нестабильности внешней среды играет ключевую роль, так как именно научная организация труда на данном участке управленческой работы позволяет обеспечить реализацию избранной стратегии развития организации. При этом, для управления персоналом совокупность целей, с одной стороны, должна отвечать на вопрос о том, какие конкретные потребности работников они могут требовать от управленческого аппарата, а с другой – каковы цели по использованию персонала ставят перед собой менеджеры организации и каковы условия предприняты для этого. Только при чётком согласовании и априорной взаимосвязи данных факторов возможен успех управления [8].

Многие руководители преуменьшают значимость методов управления персоналом, которые свойственны современному менеджменту и с большой инициативой используют за границей, это делает эффективным управление и повышает производительность труда. В данное время следует утверждать, что преуменьшение этих методов является первостепенной преградой и слабейшим элементом управления [1].

Перемены в принципах управления персоналом, как считают эксперты, в первую очередь, должны быть направлены на осуществление мотивационной политики персонала, которая приобретает решающее значение в современных условиях [3].

Менеджер по управлению персоналом должен своевременно определять возникновение потребности в обучении у коллектива в целом или у отдельных сотрудников. Исходя из этих потребностей, должен быть разработан план развития сотрудников, подобраны соответствующие методики обучения [6].

Кадровый отдел должен взаимодействовать с тренинг центрами, исследовать существующие программы обучения и подбирать подходящие для конкретной ситуации. Кроме того, служба управления персоналом отвечает за адаптацию и обучение новых сотрудников. Оценка эффективности работы персонала также входит в зону ответственности кадровой службы. К подобным функциям

можно отнести подбор методик и составление планов оценки, определение критериев эффективности. Также к ним относится непосредственно проведение мероприятий по оценке работы персонала: проведение анкетирования, интервьюирования, тестирования. К функциям службы управления персоналом относится составление должностных инструкций совместно с руководителями подразделений, ведение кадровой документации в соответствии с ТК РФ, ведение кадровой отчетности, работа с государственными организациями. Кадровая служба отвечает за построение в компании системы должностей, оптимизации расходов на персонал и их контроль. Специалист по управлению персоналом участвует в разработке системы бонусов и оформлении необходимой документации по оплате труда. С его помощью начисляются ежемесячные компенсации [2].

Персонал — важнейший элемент множества видов бизнеса, но без эффективного руководства человеческий фактор становится непродуктивен.

Существуют современные методы управления персоналом, они являются приемами и способами воздействия на работников с целью достижения организационных задач. Это дает возможность найти грамотный подход к управлению персоналом и извлечь максимальную выгоду из деятельности организации. Все методы по-своему уникальны и воздействуют по-разному на каждого работника. Некоторые методы извлекают пользу, некоторые по своей простоте и выгодности не приносят ожидаемого результата, все это зависит от того как руководитель смог учесть интересы персонала совмещая их с собственными интересами. Обращая внимание и анализируя потребности своих сотрудников, первое, что следует для построения успешного бизнеса. Попробуем выделить современные методы управления персоналом. Их, в первую очередь, можно разделить:

По характеру воздействия: убеждение; информирование; принуждение.

По управленческим этапам: организация; планирование; анализ; учет личных данных персонала; контроль; мотивация.

По способам воздействия на персонал: экономические; социально-психологические [7].

Современные методы управления персоналом весьма своеобразны. Но максимально выгодными могут быть только те из них, которые имеют разумную долю сочетания различных методов воздействия. Если же методы управления исходят только из интересов руководства и прибыльности предприятия, без учета интересов персонала, то, в конце концов, сотрудники покинут такой бизнес в поисках более приемлемых для них условий работы [4].

Многообразие методов управления персоналом велико, однако, наибольшую эффективность использования методов принесет только применение их в комплексе [5].

Таким образом, при постоянном совершенствовании менеджмента персонала при выходе, коллектив получает полное удовлетворение своих потребностей, а предприятие – реализацию собственных и получение прибыли.

Список литературы

1. Баранников А. Ф. Теория организации: Учебник. – 2-е изд. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2014. – С. 200.
2. Данцева Д. С. Современные методы управления персоналом организации // Молодой ученый. – 2017. – № 40. – С. 106-108.
3. Долятовский В. А., Долятовская В. Н. Исследование систем управления: Учебно-практическое пособие. М.: ИКЦ «МарТ», 2013. – С. 200.
4. Жигалов В. Т. Исследование систем управления: Учебное пособие. Белград: Изд-во БУПК, 2010. – С. 180.
6. Мыльник В. В., Титаренко Б. П., Волочиенко В. А. Исследование систем управления: Учеб. пособие. М.: Академический проект; Трикста, 2014. – С. 150.
7. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Современный экономический словарь. – 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М, 201. – С. 479.
8. Управление современной компанией: Учебник. Под ред. Б. Мильнера и проф. Ф. Лиса. М.: ИНФРА-М, 2011. – С. 430.

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНТНОСТИ ТОРГОВОГО ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ ЦЕННОСТНОГО ПОДХОДА

Фоминых Ольга Дмитриевна

студентка магистратуры

Новосибирский государственный университет экономики и управления

Россия, г. Новосибирск

Научный руководитель: Терешкина Н.Е., к.э.н., доцент

***Аннотация.** В данной статье раскрываются основные вопросы, связанные с организационно-методическим механизмом оценки компетентности торгового персонала на основе ценностного подхода. Рассмотрены основные этапы оценки компетентности торгового персонала, посредством чего может быть сформирована концептуальная модель оценки компетентности торгового персонала на основе ценностного подхода, позволяющего определить мотивы деятельности персонала.*

***Ключевые слова:** компетентность, оценка персонала, торговый персонал, ценностный подход.*

Определение профессиональных и личностных качеств сотрудников, их оценка, определение и влияние на результативность работы персонала является сложной задачей, требующей от менеджера по персоналу формирования творческого подхода.

В торговых компаниях, где уровень дохода находится в прямой зависимости от активности работы персонала, внимание к компетентности работников должно быть особенно пристальным [6].

Несмотря на обилие методов оценки персонала, задачей каждого из них

является определение тех параметров личности работника торговой организации, которые позволят оптимально «заполнить» образовавшуюся вакансию. Задачей каждого способа оценки является выявление компетентности каждого работника в сфере его деятельности. Любой способ оценки может быть выполнен в три этапа [5, с. 43].

На первом этапе осуществляется оценка способностей работника успешно действовать на основе практического опыта, знаний и навыков решения профессиональных задач. На данном этапе осуществляется выявление компетенций работников, которые могут быть измерены «инструментально» или через наблюдаемое поведение. Степень компетентности работника может быть представлена пятью уровнями проявления:

- уровень эксперта;
- уровень мастерства;
- уровень опыта;
- уровень знаний;
- уровень осведомленности [5, с. 44].

На втором этапе осуществляется исследование мотивации работников торговой организации.

Мотивация кандидатов, как правило, определяется посредством проведения диагностики системы ценностей. Исследование мотивации направлено на выявление факторов, оказавших положительное и отрицательное воздействие на работника на предыдущих местах работы. Факторы и ценности, привлекающие работника на предыдущих местах работы, представляют интерес для работника и в настоящий момент.

Однако прежде чем оценить систему ценностей, необходимо определить различия между терминами «ценности» и «потребности».

Ценности в отличие от потребностей имеют устойчивый характер и не теряют своей актуальности и не насыщаются. Система ценностей человека является довольно устойчивым образованием и не изменяется на протяжении

длительного периода времени, поэтому при отборе кандидатов необходимо проведение диагностики системы их ценностей и выявление приоритетов.

Классификация ценностей человека может быть представлена следующим образом [1]:

- идеологические ценности;
- материальные ценности;
- эмоциональные ценности;
- витальные ценности.

На третьем этапе необходимо выявление ценностей и приоритетов человека.

На стадии диагностики проводится анализ поступков человека, в тот период, когда ему приходилось принимать решения и делать выбор. Наблюдение выступает одним из наиболее действенных методов, чем диагностическое собеседование или тестирование, так как зачастую кандидаты сами плохо представляют собственную систему ценностей.

Для эффективной диагностики необходимо определение границ, схем, критериев, поэтому все разнообразие ценностей может быть разделено на четыре группы:

- идеологические ценности, связанные с творчеством, информацией, религиозными и политическими, идеологическими убеждениями;
- материальные ценности, как правило, выраженные в денежном эквиваленте;
- эмоциональные ценности, основанные на внутреннем представлении, являются субъективными и зависят от индивидуальных особенностей каждого человека;
- витальные ценности, связанные с жизнью, здоровьем, семьей и т.д.

У обычных людей (сотрудников, контрагентов) система ценностей довольно точно отображается в поступках, действиях. По результатам диагностики составляется мотивационный профиль личности, где выявляется проявление

указанных четырех групп ценностей: витилист, эмоционал, материалист, идеалист [5, с. 47].

При этом процедура выявления приоритетных ценностей может включать следующие направления [5, с. 47]:

- 1 шаг – определение выбора, сделанного работником;
- 2 шаг – определение приоритетов, стоящих за каждым выбором;
- 3 шаг – определение типа ценности, которая вышла на первое место.

В целом, многообразие окружающих человека стимулов может быть объединено в систему четырех групп ценностей, обеспечивающих активное поведение работника. Специалистам кадрового менеджмента необходимо учитывать это положение при управлении кадровыми процессами в торговой организации [3, с. 118].

Затем проводится ценностное связывание – выявление основных проявленных ценностей [5, с. 47]:

- 1 шаг – определение ведущей ценности – «локомотива»;
- 2 шаг – определение связи между ценностью «локомотивом» и новой ценностью;
- 3 шаг – обоснование их взаимозависимости и выделение приоритетной.

В результате выполнения указанных выше действий может быть сформирована концептуальная модель оценки компетентности торгового персонала на основе ценностного подхода, позволяющего определить мотивы деятельности персонала, воспринимающиеся как побуждение на получение стимула.

Представленные направления инструментария оценки персонала торговой организации развивают существующие подходы и позволяют учесть в процессе оценки специфику системы управления персоналом организации и специфику деятельности торговой организации.

Список литературы

1. Денисов, А.Ф. Отбор и оценка персонала: учебно-методическое пособие

/ А.Ф. Денисов. - М.: Аспект-Пресс, 2016. – 304 с.

2. Зарубина Е.В. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами в современных российских организациях / Е.В. Зарубина // Аграрное образование и наука. – 2016. – № 4. – С. 29.

3. Ижбулатова О.В. Управление компетенцией персонала как основа формирования стратегии управления человеческими ресурсами / О.В. Ижбулатова // Вестник экономической безопасности. – 2009. – № 8. – С. 118-122.

4. Кудрявцева Е.И. Современные подходы к проблеме формирования и использования моделей компетенций / Е. И. Кудрявцева // Управленческое консультирование. Актуальные проблемы государственного и муниципального управления. – 2012. – №1. – С. 166-177.

5. Маслов В.П. Компетенции и ценностный подход в управлении персоналом (этапы реализации) / В.П. Маслов, Л.П. Синяева, Е.А. Герасимова // ВЕСТНИК САМГУПС. – 2015. –2 (28) Т. 2 . – С. 40-47.

6. Уманец Ю.В. Система управления эффективностью работы торгового персонала / Ю.В. Уманец // Альманах: управление и мотивация сотрудников отдела продаж. Личные продажи. – 2012. – №2 (10). – С. 76-89

СТРУКТУРА И ЭЛЕМЕНТЫ ОТЧЕТА О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ

Тетюхина Елизавета Петровна

студентка учетно-финансового факультета

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени
И. Т. Трубилина», город Краснодар

***Аннотация:** В работе исследована структура и элементы отчета о финансовых результатах. Также рассмотрены функции отчета о финансовых результатах, что имеет первостепенное значение для рассмотрения источников его формирования, разработки системы распределения, формирования основных направлений деятельности организации.*

The work investigated the structure and elements of the report on financial results. The functions of the report on financial results are also considered, which is of paramount importance for considering the sources of its formation, the development of a distribution system, the formation of the main activities of the organization.

***Ключевые слова:** отчет о финансовых результатах, выручка, себестоимость, прочие доходы, прочие расходы, чистая прибыль, непокрытый убыток, структура отчета о финансовых результатах.*

***Keywords:** report on financial results, revenue, cost, other income, other expenses, net profit, uncovered loss, the structure of the report on financial results.*

Отчет о финансовых результатах является второй важнейшей формой бухгалтерской отчетности и включается в состав годовой отчетности, систематизированной в соответствии с требованиями, установленным Федеральным законом № 402-ФЗ от 06.12.2011 г. «О бухгалтерском учете», и представленной в удобном стандартизированном формате.

С регулирующей точки зрения, отчет о финансовых результатах входит в сферу контроля Минфина, по инициативе которого был принят ряд нормативно-правовых актов и поправок к уже действующим для «оптимизации» работы деятельности организаций. Это была определенного рода мера по повышению контроля над денежными потоками в России для повышения налоговых сборов в бюджет страны.

Если говорить о функциях отчета о финансовых результатах, то можно отметить, что данный отчет выполняет ряд функций:

- обобщает информацию о доходах и расходах организации за отчетный период и за аналогичный период прошлого года;
- раскрывает структуру финансового результата организации, а также факторы, которые оказали влияние на эффективность деятельности данной организации [5].

Отчетом о финансовых результатах, как правило, интересуются в обязательном порядке все деловые партнеры по бизнесу, так как прибыль – это важнейший показатель, который характеризует финансовые результаты деятельности организации.

Прибыль наиболее полно отражает эффективность производства, объем и качество произведенной продукции, состояние производительности труда, уровень себестоимости предприятия. Именно прибыль создает финансовую основу для осуществления роста организации и удовлетворения материальных, так и социальных потребностей учредителей и работников.

Поэтому организация всегда находится в активном поиске мер, которые будут способствовать увеличению прибыли, и реализация которых позволит организации в условиях конкурентной борьбы держаться на плаву.

Особую актуальность в этом случае приобретает совершенствование операций, которые формируют финансовые результаты. Финансовые результаты - это заслуга организации. Прибыль при этом является результатом хорошей работы или внешних объективных и субъективных факторов, а убыток -

следствием плохой работы или внешних отрицательных факторов. Кроме того, эффективность производственной, инвестиционной и финансовой деятельности также выражается в финансовых результатах.

В целях исследования порядка составления отчета о финансовых результатах, необходимо изучить формирование каждой строки отчета о финансовых результатах.

Первым показателем содержащимся в отчете о финансовых результатах является выручка. К выручке относятся доходы, полученные организацией от обычных видов деятельности. При этом сумма выручки указывается без учета налога на добавленную стоимость (НДС) и акцизов. Что касается таможенных пошлин, уплаченных организацией в связи с перемещением товаров через таможенную границу, то платежи не уменьшают выручку, отражаемую в отчете.

За отчетный период показатель строки 2110 «Выручка» исчисляется как кредитовый оборот по субсчету 90-1 «Выручка», уменьшенный на сумму оборотов по дебету субсчетов 90-3 «Налог на добавленную стоимость» и 90-4 «Акцизы».

По строке 2120 «Себестоимость продаж» отражается информация о расходах по обычным видам деятельности, которые сформировали себестоимость проданных товаров, работ, услуг. Строка 2120 формируется путем списания в дебет субсчета 90-2 «Себестоимость продаж» сумм со следующих счетов:

- 20 «Основное производство»;
- 23 «Вспомогательные производства»;
- 29 «Обслуживающие производства и хозяйства»;
- 41 «Товары»;
- 43 «Готовая продукция»;
- 40 «Выпуск продукции, работ, услуг» [4].

Значение данного показателя в строке 2120 указывается в круглых скобках.

По строке 2100 «Валовая прибыль (убыток)» отражается прибыль,

полученная от обычных видов деятельности организации, исключая коммерческие и управленческие расходы. Значение строки 2100 представляет собой разницу между строками 2110 «Выручка» и 2120 «Себестоимость продаж». При получении убытка сумма показывается в отчете о финансовых результатах в круглых скобках.

По строке 2210 «Коммерческие расходы» отражены расход по обычным видам деятельности, которые связаны с продажей продукции, товаров, работ и услуг.

К основным расходам относятся:

- расходы на затаривание и упаковку изделий на складах готовой продукции;
- расходы на доставку продукции на станцию (пристань) отправления;
- расходы на погрузку в вагоны, суда, автомобили и другие транспортные средства;
- расходы на комиссионные вознаграждения, уплачиваемые сбытовым и другим посредническим организациям;
- расходы на содержание помещений для хранения продукции в местах ее продажи;
- расходы на оплату труда продавцов в организациях, занятых производством;
- расходы на проведение анализов продукции при ее отпуске;
- расходы на рекламу;
- расходы на другие аналогичные нужды [6].

Согласно ПБУ 10/99 «Расходы организации» каждый месяц коммерческие расходы списываются полностью или частично со счета 44 «Расходы на продажу» в дебет субсчета 90-2 «Себестоимость продаж». Порядок списания устанавливается учетной политикой организации.

Показатель строки 2210 «Коммерческие расходы» равняется сумме оборота по дебету субсчета 90-2 «Себестоимость продаж» в корреспонденции со

счетом 44 «Расходы на продажу». Полученное значение указывается в круглых скобках.

Строка 2220 «Управленческие расходы» отражает информацию о расходах, которые связаны с управлением организацией. Управленческие расходы учитываются на счете 26 «Общехозяйственные расходы» и списываются с него при определении финансовых результатов непосредственно в дебет субсчета 90-2 «Себестоимость продаж». Заполняется строка по данным аналитического учета по субсчету 90-2 «Себестоимость продаж».

Строка 2200 «Прибыль (убыток) от продаж» отражает информацию о прибыли или убытке, полученных организацией от обычных видов деятельности. Сумма данной строки определяется путем вычитания из показателя строки 2100 «Валовая прибыль (убыток)» показателей строк 2210 «Коммерческие расходы» и 2220 «Управленческие расходы». При получении отрицательной величины в отчете данное значение указывается в скобках.

Строка 2310 отражает информацию о доходах организации, которые она получает от участия в уставных (складочных) капиталах других организаций.

В строку 2310 попадает сумма по кредиту 91 (любой субсчет) с аналитикой «От долевого участия в других организациях».

Строка 2320 «Проценты к получению» содержит информацию о доходах организации в виде причитающихся ей процентов, которые являются для организации прочими доходами.

Значение показателя строки 2320 «Проценты к получению» определяется как сумма за отчетный период кредитового оборота по субсчету 91-1 «Прочие доходы» аналитического счета учета процентов к получению [4].

Строка 2330 «Проценты к уплате» отражает информацию о прочих расходах организации в виде начисленных к уплате процентов. К ним относятся проценты, уплачиваемые организацией по всем видам кредитов и займов (за исключением той части, которая включается в стоимость инвестиционного актива) и причитающийся по векселям дисконт.

Показатель данной строки является расходом и указывается в отчете о финансовых результатах в круглых скобках.

Строка 2340 «Прочие доходы» отражает информацию о прочих доходах организации неупомянутых выше. Строка 2340 «Прочие доходы» формируется, путем вычитания из оборота кредитового субсчета 91-1 «Прочие доходы» оборота дебетового субсчета 91-2 «Прочие расходы» (в части предъявленных к уплате НДС, акцизов и иных аналогичных платежей).

По строке 2350 «Прочие расходы» отражается информация о прочих расходах организации, не упомянутых ранее. Значение показателя за отчетный период в данной строке равно сумме дебетового оборота по субсчету 91-2 «Прочие расходы» (за исключением аналитических счетов учета процентов к уплате и учета НДС, акцизов и иных аналогичных обязательных платежей, подлежащих получению от других юридических и физических лиц). В отчете полученная величина указывается в круглых скобках [3].

По строке 2300 «Прибыль убыток до налогообложения» отражена информация о прибыли (убытке) до налогообложения (бухгалтерской прибыли (убытке) организации). Значение данной строки определяется на основе данных показателей строк 2200 «Прибыль (убыток) от продаж», 2310 «Доходы от участия в других организациях», 2320 «Проценты к получению» и 2340 «Прочие доходы» за минусом показателей строк 2330 «Проценты к уплате» и 2350 «Прочие расходы». При получении отрицательного результата полученная величина в отчете записывается в скобках.

По строке 2410 «Текущий налог на прибыль» отражается информация о текущем налоге на прибыль, то есть о сумме налога на прибыль, начисленной к уплате в бюджет и отраженной в налоговой декларации по налогу на прибыль организаций. Определется эта сумма исходя из условного расхода скорректированного на сумму постоянных налоговых активов, постоянных налоговых обязательств, отложенных налоговых активов.

Строка 2430 «Изменение отложенных налоговых активов» формируется,

исходя из остатка по счету 77 «Отложенные налоговые обязательства» в конце периода.

Строка 2450 «Изменение отложенных налоговых активов» формируется, исходя из остатка по счету 09 «Отложенные налоговые активы».

В строке 2460 «Прочее» отражается информация о не затронутых ранее показателях, которые оказывают влияние на величину чистой прибыли.

В отчете о финансовых результатах в строку 2460 могут включаться такие суммы, как суммы налогов, уплачиваемые при специальном налоговом режиме, суммы штрафных санкций за нарушение законодательства, доначисления по налогу на прибыль, возникшие в результате выявления ошибок за предыдущие налоговые периоды, и др.

Значение показателя по строке 2460 определяется как разница дебетового оборота счета 99 «Прибыли и убытки» в части налогов, уплачиваемых при применении налоговых спецрежимов, налога на игорный бизнес, штрафов, списанных отложенных налоговых активов, доначислений по налогу на прибыль и оборота по кредиту счета 99 «Прибыли и убытки» в части налога на прибыль к уменьшению, списанных отложенных налоговых обязательств [3].

Строка 2400 «Чистая прибыль (убыток)» отражает данные о чистой прибыли или убытке организации.

Формула расчета показателя чистой прибыли (убытка) (строки 2400) выглядит следующим образом:

Строка 2400 «Чистая прибыль (убыток)» = строка 2300 «Прибыль (убыток) до налогообложения» – строка 2410 «Текущий налог на прибыль» + (–) строка 2430 «Изменение отложенных налоговых обязательств» + (–) строка 2450 «Изменение отложенных налоговых активов» + (–) строка 2460 «Прочие».

Изучение структуры и элементов отчета о финансовых результатах имеет первостепенное значение для рассмотрения источников его формирования, разработки системы распределения, формирования основных направлений деятельности организации, что в свою очередь позволит обеспечить переход

организации к новому качеству экономического развития в современных условиях.

Список литературы

1. Пономарева, Л. В. Бухгалтерская (финансовая) отчетность: учебное пособие / Л. В. Пономарева, Н. Д. Стельмашенко: Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2014. - 224 с.
2. Ровенских, В. А. Бухгалтерская (финансовая) отчетность: Учебник для бакалавров / В. А. Ровенских. - М.: Дашков и К, 2014. - 364 с.
3. Рябова, М. А. Бухгалтерская (финансовая) отчетность: учебное пособие / М. А. Рябова, Д. Г. Айнуллова: Ульяновский государственный технический университет. – Ульяновск: УлГТУ, 2011. – 214 с.
4. Соколова, И. А. Внутренняя бухгалтерская отчетность как информационная база управленческого анализа: учеб. пособие / И. А. Соколова, В. М. Прохорова, // Вестник Поволжского государственного университета сервиса, 2012. – 93 с.
5. Суворова, С. П., Ханенко М. Е. Бухгалтерский учет: учеб. пособие / С. П. Суворова, М. Е. Ханенко - КНОРУС, 2016. - 344 с.
6. Шахбанова, С. Р., Шахбанова А. З. Проблемы формирования финансовой отчетности в соответствии с МСФО //Актуальные вопросы современной экономики. - 2015. - № 2. - С. 36-38.

СТРУКТУРА ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ СОГЛАСНО РОССИЙСКИМ НОРМАТИВНЫМ ДОКУМЕНТАМ И МСФО

Тетюхина Елизавета Петровна

студентка учетно-финансового факультета

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени
И. Т. Трубилина», город Краснодар

***Аннотация:** Исследована структура финансовых результатов согласно российским нормативным документам и МСФО, рассмотрены основные подходы к формированию отчета о финансовых результатах в соответствии с МСФО и РСБУ.*

The structure of financial results according to the Russian regulatory documents and IFRS, the main approaches to reporting on financial results in accordance with IFRS and RAS.

***Ключевые слова:** финансовые результаты, структура финансовых результатов, чистая прибыль, нераспределенная прибыль, непокрытый убыток, выручка, себестоимость, прочие доходы, прочие расходы, прибыль от продаж.*

***Keywords:** financial results, structure of financial results, net profit, retained earnings, uncovered loss, revenue, cost, other income, other expenses, profit from sales.*

В нынешнее время большинство государств стараются построить национальную систему бухгалтерского учета с учетом международных стандартов финансовой отчетности. Ведение такого учета в форме некоего тандема благоприятен для более крупных организаций, которые расширяют свою сферу деятельности как внутри Российской Федерации, так и за ее пределами.

С каждым годом растет и число организаций, которые осуществляют

переход на международные стандарты финансовой отчетности (МСФО) и активно применяют стандарты в учетной практике составления бухгалтерской отчетности. В связи с этим российский бухгалтер сталкивается с преобразованиями отчета о финансовых результатах, что связано с реформированием российского бухгалтерского учета и отчетности в соответствии МСФО.

Следует отметить, что МСФО требуют гораздо большей детализации при составлении отчета о финансовых результатах, чем российские стандарты бухгалтерского учета. Кроме того, МСФО предусматривают несколько иную группировку доходов и расходов, чем российские стандарты.

Для составления отчетности по МСФО обычно производятся корректировки, которые затрагивают формирование показателя нераспределенной прибыли отчетного периода, и, следовательно, оказывают влияние на величину доходов и расходов компании [6].

На рисунке 1 представлены основные подходы к формированию отчета о финансовых результатах в соответствии с МСФО и РСБУ.

Рисунок 1 демонстрирует, что МСФО рекомендует два подхода к группировке статей отчета на подклассы: ресурсный (метод «характера затрат»), когда расходы объединяются в отчете в соответствии с их экономическим характером (амортизация, закупка материалов, ТЗР, заработная плата, затраты на рекламу) и не перераспределяются между различными функциональными направлениями внутри компании. Этот метод более привлекателен для небольших компаний. И функциональный (метод «функций затрат»), который квалифицирует расходы в соответствии с их функцией как часть себестоимости продаж, расходов на реализацию или административную деятельность.

В свою очередь, РСБУ исходя из терминологии МСФО, построен на основе функционального подхода к классификации расходов. Таким образом, все российские организации формируют свои отчеты независимо от особенностей ведения бизнеса, вида экономической деятельности и других факторов на основе единого подхода.



Рисунок 1 – Основные подходы к формированию отчета о финансовых результатах в соответствии с МСФО и РСБУ

Если говорить о показателях, представленных в российском формате отчета и в отчете о финансовых результатах по МСФО, то на рисунке 1 приведены сравнительные характеристики статей отечественной формы отчета о финансовых результатах и линейных статей, регламентируемых МСФО 1 «Представление финансовых отчетов». Из данных рисунка видно, что названия некоторых статей, рекомендуемых МСФО, отличаются от названий статей российского отчета о финансовых результатах, но большинство показателей совпадают [4].

Кроме МСФО 1 «Представление финансовых отчетов», при составлении отчета о финансовых результатах одним из основных регламентирующих документов является МСФО 15 «Выручка по договорам с покупателями», который пришел на замену прошлого стандарта МСФО 18 «Выручка». Несмотря на схожесть форм бухгалтерской отчетности, составленной по МСФО и в соответствии с российской практикой, они имеют различия. Согласно ПБУ 9/99 «Доходы организации» критерии признания выручки включают пять пунктов, которые распространяются на все виды выручки:

- организация имеет право на получение этой выручки, вытекающее из конкретного договора или подтвержденное иным соответствующим образом;
- сумма выручки может быть определена;
- имеется уверенность в том, что в результате конкретной операции произойдет увеличение экономических выгод организации. Уверенность в том, что в результате конкретной операции произойдет увеличение экономических выгод организации, имеется в случае, когда организация получила в оплату актив либо отсутствует неопределенность в отношении получения актива;
- право собственности (владения, пользования и распоряжения) на продукцию (товар) перешло от организации к покупателю или работа принята заказчиком (услуга оказана);
- расходы, которые произведены или будут произведены в связи с этой операцией, могут быть определены [3].

Исключение составляет только выручка от предоставления за плату во временное пользование активов, для признания которой требуется выполнение только трех пунктов из пяти.

С точки зрения организации и функционирования системы МСФО 15 «Выручка по договорам с покупателями», теперь нет конкретных критериев признания выручки, как было в прошлом стандарте. Предполагается, что МСФО 15 «Выручка по договорам с покупателями» должно решить задачу - создания единого более детализированного и полного подхода к учету выручки, так как пользователей финансовой информации интересуют суммы признанной выручки и денежных потоков, генерируемые компанией от продажи товаров и оказаний услуг в рамках основной деятельности.

В стандарте предлагается использовать пошаговую процедуру работы с договорами компании для учета выручки:

- идентификация контракта (договора) с покупателем, включая модификацию;
- идентификация всех обязанностей к исполнению по договору;
- определение цены сделки;
- распределение цены сделки на конкретные обязанности;
- признание выручки по мере исполнения обязанностей к исполнению.

Мы видим, что алгоритм различается с российскими положениями по бухгалтерскому учету. В МСФО 15 «Выручка по договорам с покупателями» делается попытка применить подходы управленческого учета в оценке доходности по продуктам и услугам при подготовке финансовой отчетности, что требует от специалистов еще больше профессионального мастерства при формировании суждений и оценок [4].

Таким образом, сравнивая российский отчет о финансовых результатах с международными стандартами, можно отметить, что форма отчета во многом соответствует МСФО, однако по-прежнему остаются существенные методологические расхождения в составлении и структурировании отчетной

информации о финансовых результатах. Имеющиеся различия между МСФО и РСБУ приводят к значительным разночтениям в определении финансовых отчетностей. В основном они связаны с разницей в целях, для которых используется финансовая информация и разницей в подходах проведения аналитических процедур.

Известно, что финансовая отчетность, подготовленная в соответствии с МСФО, используется предприятиями-партнерами, финансовыми институтами, инвестиционными компаниями, с целью оценки стоимости бизнеса и возможности стратегического развития, а финансовая отчетность, подготовленная в соответствии с РСБУ, составляется в основном для органов государственного управления и носит ретроспективный характер (на определенную дату) [3].

Несмотря на значительное сближение российских стандартов с МСФО многие проблемы остаются нерешенными. Учитывая, что перечень различий между российским учетом и МСФО, связанных с трансформацией бухгалтерской отчетности, остается все еще значительным, данная проблема требует особого внимания со стороны широко круга действующих бухгалтеров и консультантов.

Список литературы

1. Касьянова, Г. Ю. Документооборот в бухгалтерском и налоговом учете / Г. Ю. Касьянова: АБАК, 2016. 832 с.
2. Коваль, Л. С. Международные стандарты и теория бухгалтерского учета: учеб.-метод, пособие / Л. С. Коваль: М.: Гелиос АРВ, 2013. - 144 с.
3. Кондраков, Н. П. Бухгалтерский учет: Учебник - изд.2-е, перераб. и доп./ Н. П. Кондраков - М.: ИНФРА - М, 2011. - 720 с.
4. Лытнева, Н. А. Бухгалтерский финансовый учет: учебное пособие / под общ. ред. Н. А. Лытневой. - М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА - М, 2012. - 656 с.
5. Мощенко, Н. П. Международные стандарты учета и отчетности: учеб.

пособие / Н. П. Мошенко: М.: Финансы и статистика, 2012. - 272 с.

6. Неселовская, Т. М. Бухгалтерский учет: учебник / Т. М. Неселовская. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 483 с.

7. Никандрова, Л. К., Акатьева М. Д. Бухгалтерский финансовый учет: учебник / Л. К. Никандрова, М. Д. Акатьева - Инфра-М.: Высшее образование, 2015. - 288 с.

8. Новодворский, В. Д. Бухгалтерская (финансовая) отчетность: учебник. 2-е изд. М.: Проспект, 2015. 387 с.

9. Панкова, Л. В. Бухгалтерская финансовая отчетность / А. И. Нечитайло, Л. В. Панкова, И. А. Нечитайло: Под ред. А. И. Нечитайло, Л. Ф. Фомина. - Рн/Д: Феникс, 2013. - 654 с.

10. Пипко, В. А. Бухгалтерский (финансовый) учет: Учет производства, капитала, финансовых результатов и финансовая отчетность: учеб. пособие /под. ред. В.А. Пипко - М.: Финансы и статистика, 2011. - 352 с.

КЛАССИФИКАЦИЯ ЗАТРАТ И МЕТОДЫ УЧЕТА ЗАТРАТ И ВЫХОДА ПРОДУКЦИИ ОСНОВНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Тетюхина Елизавета Петровна

студентка учетно-финансового факультета

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени

И. Т. Трубилина», город Краснодар

***Аннотация:** В статье изучена классификация затрат и методы учета затрат и выхода продукции основного производства, рассмотрено понятие себестоимости продукции современных ученых и практиков, а также проведена сравнительная характеристика методов учета затрат.*

The article examines the classification of costs and methods of cost accounting and output of the main production, the concept of the cost of production of modern scientists and practitioners, as well as a comparative description of cost accounting methods.

***Ключевые слова:** классификация затрат, методы учета затрат, поперекладный метод, попроцессный метод, позаказный метод.*

***Keywords:** cost classification, cost accounting methods, conversion method, process method, order method.*

Основным направлением деятельности любой производственной организации является производство продукции, выполнение работ, оказание услуг с целью их последующей реализации (продажи) потребителям [4].

Затраты живого и овеществленного труда на производство и реализацию продукции (работ, услуг) называют издержками производства. В отечественной практике для характеристики всех издержек производства за определенный период применяют термин «затраты на производство» [6].

Рассмотрим несколько определений понятия себестоимость продукции, опираясь на публикации современных ученых и практиков по этой теме, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Понятие себестоимости продукции современных ученых и практиков

Автор	Определение
Российские ученые	
Неселовская Т.М.	Себестоимость - это затраты организации на производство продукции (работ, услуг) в размере стоимости используемых при этом материальных, трудовых и иных ресурсов, а также стоимости потребленных услуг, выполненных сторонними организациями, в целях осуществления уставной деятельности.
Попова Л.В., Маслова И.А., Алимов С.А., Коростелкин М.М.	Себестоимостью продукции являются выраженные в денежной форме затраты на её производство и реализацию.
Мельников И.	Себестоимость продукции, выполненных работ или оказанных услуг складывается из затрат материальных, трудовых и финансовых ресурсов, необходимых для производства и реализации изготовленного продукта. Перечень расходов, которые относят в себестоимость продукции, работ или услуг, определяется Положением о составе затрат, включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), утвержденным Правительством РФ.
Зонова А.В., Бачуринская И.Н., Горячих С.П.	Совокупность затрат на производство и реализацию продукции, выраженная в денежной форме.
Вахрушина М.А.	Себестоимость – выраженные в денежной форме затраты организации на производство (и реализацию) продукции, работ, услуг. Согласно Методическим указаниям по учету затрат на производство продукции, работ, услуг (проект) себестоимость представляет собой стоимостную оценку сырья, материалов, топлива, энергии, природных ресурсов, основных средств и другого имущества, трудовых ресурсов, а также других затрат на изготовление продукции, управление производством и организацией в целом, продажу продукции.
Вахрушина М.А.	Себестоимость продукции — это выраженные в денежной форме затраты на ее производство и реализацию. Себестоимость продукции (работ, услуг) предприятия складывается из затрат, связанных с использованием в процессе производства продукции (работ, услуг) природных ресурсов, сырья, материалов, топлива, энергии, основных фондов, трудовых ресурсов, а также других затрат на ее производство и реализацию.
Вещунова Н.Л., Фомина Л.Ф.	Себестоимость продукции (работ, услуг) – выраженные в денежной форме текущие затраты организации на ее производство и сбыт.
Зарубежные ученые	
Колин Друри	В себестоимость продукции включаются те затраты, которые относятся на товары, купленные или произведенные для

	перепродажи. На промышленном предприятии под этими затратами понимается себестоимость единицы продукции, которая учитывается при определении себестоимости готовой продукции или незавершенного производства до момента её реализации.
--	--

Изучив определения, данные российскими и зарубежными учеными, мы согласны с Неселовской Т.М., которая дает следующее определение: себестоимость - это затраты организации на производство продукции (работ, услуг) в размере стоимости используемых при этом материальных, трудовых и иных ресурсов, а также стоимости потребленных услуг, выполненных сторонними организациями, в целях осуществления уставной деятельности.

Данное определение по нашему мнению, наиболее полно отражает понятие себестоимости продукции.

Рациональная организация учета производственных затрат предполагает наличие четкой и обоснованной их классификации. Классификация затрат осуществляется в зависимости от цели учета и представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Классификация затрат на производство продукции (работ, услуг)

Признак классификации затрат	Наименование вида затрат
По экономическому содержанию	<p>Экономические элементы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - материальные затраты - затраты на оплату труда - отчисления на социальные нужды - амортизация - прочие расходы
	<p>Статьи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сырье и основные материалы - возвратные отходы (вычитаются) - покупные изделия и полуфабрикаты - топливо и энергия для технологических целей - заработная плата производственного персонала - отчисления на социальные нужды - затраты на подготовку и освоение производства - общепроизводственные расходы - общехозяйственные расходы - потери от брака - прочие производственные затраты - затраты на реализацию (продажу) продукции
По экономической роли в	Основные расходы

процессе производства	Накладные расходы
По способу включения в себестоимость продукции	Прямые затраты
	Косвенные затраты
По отношению к объему производства	Условно-переменные расходы
	Условно-постоянные расходы
По целесообразности расходования	Производственные расходы
	Непроизводственные расходы
По связи с производством	Производственные расходы
	Расходы на продажу
По однородности состава	Одноэлементные затраты
	Комплексные затраты
По времени возникновения	Текущие расходы
	Расходы будущих периодов
	Затраты прошлых периодов
По характеру происхождения	Первичные
	Вторичные
По периодичности возникновения	Постоянно возникающие (текущие)
	Единовременные
В зависимости от возможности регулирования	Регулируемые
	Нерегулируемые
По степени регулирования	Нормируемые
	Ненормируемые
По обязательности	Вмененные
	Альтернативные
В зависимости от места возникновения	Затраты в основном производстве
	Затраты во вспомогательных производствах и хозяйствах
	Расходы по организации производства и управлению
	Затраты в обслуживающих производствах и хозяйствах
По отношению к себестоимости продукции	Включаемые
	Не включаемые
По отражению в бизнес-плане	Планируемые
	Непланируемые

Рассмотрим какие именно затраты подлежат отражению по каждой статье:

– сырье и основные материалы (материально-производственные ценности, необходимые по технологии производства продукции);

- возвратные отходы (остатки сырья (материалов), полуфабрикатов и других видов материальных ресурсов, образовавшиеся в процессе изготовления продукции или выполнения работ, частично утратившие потребительские качества исходных ресурсов (химические или физические свойства) и в силу этого используемые с повышенными расходами (пониженным выходом продукции) или не используемые по прямому назначению);
- покупные изделия и полуфабрикаты (приобретенные на стороне оборотные материальные активы, предназначенные для использования в собственном производстве в качестве материальной основы или необходимого дополнения к материальной составляющей будущего продукта этого производства);
- топливо и энергия для технологических целей (стоимость израсходованного топлива, электроэнергии, кислорода и других энергоресурсов, горячей и холодной воды, пара, сжатого воздуха, холода, непосредственно расходуемых в процессе производства продукции);
- заработная плата производственного персонала (вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты);
- отчисления на социальные нужды (обязательные отчисления предприятий во внебюджетные социальные фонды. К ним относятся отчисления в пенсионный фонд, в фонд социального страхования, в фонд занятости и в фонды обязательного медицинского страхования);
- затраты на подготовку и освоение производства (учет расходов, связанных с подготовкой к выпуску новой продукции, улучшение качества выпускаемой продукции и т. д. К расходам на подготовку и освоение производства, входящим в себестоимость продукции, относятся: затраты на проектирование и конструирование новых видов продукции; затраты по разработке технологического процесса; затраты по модернизации оборудования; затраты, направленные на улучшение качества продукции);

– общепроизводственные расходы (расходы на управление производством, амортизация основных средств, амортизация нематериальных активов, расходы на содержание и эксплуатацию оборудования, расходы на совершенствование технологии, расходы на обслуживание производственного процесса, расходы на охрану труда, расходы на охрану окружающей среды, налоги и сборы, другие расходы);

– общехозяйственные расходы (административно-управленческие, содержание общехозяйственного персонала, не связанного с производственным процессом, амортизационные отчисления и расходы на ремонт основных средств управленческого и общехозяйственного назначения, арендная плата за помещения общехозяйственного назначения, расходы по оплате информационных, аудиторских, консультационных и т. п. услуг, другие аналогичные по назначению управленческие расходы);

– потери от брака (потери, в результате выпуска бракованной продукции, рассчитываемые как сумма расходов на устранение брака и стоимости бракованной продукции, не подлежащей восстановлению, за вычетом денежных средств, которые можно получить от ее реализации или использования в качестве полуфабриката);

– прочие производственные затраты (затраты и отчисления на НИОКР, стоимость вспомогательных материалов, налоги, сборы и другие платежи в бюджет и внебюджетные фонды, относимые на себестоимость продукции, плата по процентам за ссуды; плата сторонним организациям за пожарную и сторожевую охрану; плата за подготовку и переподготовку кадров; оплата консультационных и информационных услуг, а также аудиторских услуг и т.п.);

– затраты на реализацию (продажу) продукции (затраты по доведению товаров от производства до потребителей, выраженные в денежной форме и обеспечивающие выполнение торговлей своих функций и задач).

Конечным результатом калькулирования является составление калькуляций. Различают калькуляцию плановую, сметную, нормативную и отчетную

(фактическую).

Плановые калькуляции определяют среднюю себестоимость продукции или выполненных работ на плановый период (год, квартал). Составляют их исходя из прогрессивных норм расхода сырья, материалов, топлива, энергии, затрат труда, использования оборудования и норм расходов по организации обслуживания производства. Эти нормы расходов являются средними для планируемого периода. Разновидностью плановой являются сметные калькуляции, которые составляются на разовое изделие или работу для определения цены, расчетов с заказчиками и других целей.

Нормативные калькуляции составляют на основе действующих на начало месяца норм расхода сырья, материалов и других затрат (текущих норм затрат). Текущие нормы затрат соответствуют производственным возможностям организации на данном этапе его работы. В условиях инфляции и роста цен на сырье, материалы, топливо текущие нормы затрат в начале года, как правило, ниже средних, заложенных в плановую калькуляцию, а в конце года, наоборот, выше. Именно поэтому и нормативная себестоимость продукции в начале года, как правило, ниже плановой, а в конце года – выше.

Отчетные, или фактические, калькуляции составляются по данным бухгалтерского учета о фактических затратах на производство продукции и отражают фактическую себестоимость произведенной продукции или выполненных работ. В фактическую себестоимость продукции включают и непланируемые непроизводительные расходы [1].

Калькулирование позволяет изучить себестоимость полученных в процессе производства конкретных продуктов.

В зависимости от того, какие затраты включались в себестоимость продукции, в отечественной экономической литературе ранее выделялись следующие ее виды:

– цеховая — включала прямые затраты и общепроизводственные расходы; характеризовала затраты цеха на изготовление продукции;

– производственная — состояла из цеховой себестоимости и общехозяйственных расходов; свидетельствовала о затратах предприятия, связанных с выпуском продукции;

– полная себестоимость — производственная себестоимость, увеличенная на сумму сбытовых расходов. Этот показатель интегрировал общие затраты предприятия, связанные как с производством, так и с реализацией продукции.

Такой подход несколько противоречил Международным стандартам финансовой отчетности, в соответствии с которыми в производственную себестоимость должны включаться лишь производственные издержки: прямые трудозатраты, прямые материальные затраты и общепроизводственные расходы, а полная себестоимость состоит из производственной себестоимости, сбытовых и административных (общехозяйственных) расходов.

Кроме того, различают индивидуальную и среднеотраслевую себестоимость. Индивидуальная себестоимость свидетельствует о затратах конкретного предприятия по выпуску продукции; среднеотраслевая – характеризует средние по отрасли затраты на производство данного изделия. Она рассчитывается по формуле средневзвешенной из индивидуальных себестоимостей предприятий отрасли.

Наконец, существуют плановая и фактическая себестоимость. В расчеты плановой себестоимости включаются максимально допустимые затраты предприятия на изготовление продукции, предусмотренные планом на предстоящий период. Фактическая себестоимость характеризует размер действительно затраченных средств на выпущенную продукцию [7].

Исчисляют себестоимость продукции разными методами. Под методом калькуляции понимают систему приемов, используемых для исчисления себестоимости единицы продукции. Выбор метода определяется типом производства, наличием незавершенного производства, длительностью производственного цикла, номенклатурой вырабатываемой продукции, сложностью производства.

Основная цель, которую должна преследовать организация при выборе метода учета затрат, состоит в необходимости обеспечения возможности группировки затрат по отдельным объектам учета, текущего контроля за затратами, а также возможности реализации одного из важнейших принципов управленческого учета – управления себестоимостью по отклонениям.

В промышленности применяют нормативный, позаказный, попередельный и попроцессный (простой) методы учета затрат и калькулирования фактической себестоимости продукции [6].

Каждый из этих методов имеет свои положительные и отрицательные стороны, которые мы подробно рассмотрим в таблице 3.

Таблица 3 – Сравнительная характеристика методов учета затрат

Метод учета затрат	Достоинства	Недостатки
1 Нормативный	Позволяет получить достоверную информацию о затратах; предоставляет возможность контроля над затратами путем сравнения фактических значений с нормативными; руководителю предоставляется возможность оперативно принимать меры в ходе производственного процесса, а не только по окончанию отчетного периода	Увеличение трудоемкости учетно-вычислительных работ и необходимость организации учета как в пределах норм затрат, так и по отклонениям от них
2 Позаказный	Позволяет уменьшить затраты на производство продукции, что снижает себестоимость; позволяет сократить выплату заработной платы основным производственным рабочим; снижает затраты на электроэнергию, теплоэнергию, водоснабжение, а также затраты по хранению сырья и материалов	Увеличивается время выполнения заказа; играет роль географическая расположенность поставщика
3 Попередельный	Полуфабрикатный вариант позволяет точнее определить себестоимость продукции; бесполуфабрикатный сокращает учетные работы	Полуфабрикатный вариант более трудоемкий; бесполуфабрикатный снижает уровень контроля за сохранностью полуфабрикатов и точность калькулирования
4 Попроцессный	Требует меньше усилий и более экономичен; затраты легко	Незавершенное производство оценивается по степени завершенности, что влечет при

	прослеживаются; более точное разделение накладных расходов	определении себестоимости готовой продукции, себестоимости продаж и определении чистой прибыли
--	--	--

Таким образом, можно сделать вывод о том, что показатель себестоимости является одним из важнейших показателей в финансово-хозяйственной деятельности любой организации; имеет достаточно развернутую классификацию затрат на производство, которую, по нашему мнению, неуместно использовать на предприятии в полном объеме, а также можно выделить несколько видов себестоимости и несколько отечественных методик определения себестоимости, применение которых каждая организация определяет для себя сама.

Список литературы

1. Бородина, В. В. Документирование в бухгалтерском учете: учебное пособие./ В. В. Бородина - М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА - М, 2013. – 304 с.
2. Бариленко, В. И. Анализ финансовой отчетности: учебное пособие. изд. 4 - е перераб./ под общ. ред. В. И. Бариленко.- М.: КНОРУС, 2015.- 234 с.
3. Баканов, М. И., Шеремет А. Д. Теория экономического анализа: учебник. – 4-е изд., доп. и перераб./ М. И. Баканов, А. Д. Шеремет. – М.: Финансы и статистика, 2013. – 416 с.
4. Булавина, Л.Н., Кулиш Н.В., Е.И. Костюкова. Финансовые результаты: бухгалтерский и налоговый учет: учеб. пособие/ Л.Н. Булавина, Н.В. Кулиш, Е.И. Костюкова.- М.: Финансы и статистика, 2011. - 320 с.;
5. Гиляровская, Л. Т., Экономический анализ – под ред. Л. Т.Гиляровской, Москва, ЮНИТИ – 2014 г.
6. Гулько, М. В. Сложность и ошибки составления финансовой отчетности по стандартам МСФО / Гулько М. В., Власова Н. С.// В сборнике: Актуальные вопросы составления бухгалтерской финансовой отчетности в условиях реформирования бухгалтерского учета и отчетности. Материалы IV международной студенческой научной конференции. 2014. С. 220-224.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 371

«ГОТОВНОСТЬ ПРИНИМАТЬ РЕШЕНИЯ» - ОДНА ИЗ ВАЖНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У ВОСПИТАННИКОВ КАДЕТСКИХ КОРПУСОВ

Кошечкина Ольга Геннадьевна

учитель физики, ГБНОУ «Губернаторская кадетская
школа-интернат МЧС», г. Кемерово, РФ

***Аннотация:** в данной статье обозначена важность развития социальных компетенций у подростков/юношей с целью их социализации в профессиональной деятельности. Обозначена одна из важных социальных компетенций – это готовность принимать решения, обоснована важность данной компетенции и способы ее развития.*

***Abstract:** in this paper indicates the importance of developing social skills in adolescents/youths with the aim of their socialization in their professional activities. One of the important social competences is the readiness to make decisions, the importance of this competence and the ways of its development are substantiated.*

***Ключевые слова:** кадетский корпус, социальные компетенции, готовность принимать решения, формирование/развитие компетенций, воспитанники, кадеты.*

***Key words:** cadet corps, social competences, readiness to make decisions, formation/development of competences, pupils, cadets.*

Согласно концепции развития образования РФ до 2020 года: «Необходимым условием для формирования инновационной экономики является

модернизация системы образования, являющейся основой динамичного экономического роста и социального развития общества, фактором благополучия граждан и безопасности страны» [3].

Значимой психолого-педагогической задачей, обозначенной в Федеральном государственном образовательном стандарте, является «развитие личностных универсальных действий, в составную часть которых входит формирование основ гражданской идентичности личности; основ социальных компетенций (включая ценностно-смысловые установки и моральные нормы, опыт социальных и межличностных отношений, правосознание)» [5].

В законе «Об образовании в РФ», статья №86 описывает определенный перечень общеобразовательных организаций, со специальными наименованиями, которые мы, обобщая, называем «кадетские учреждения» [2].

Кадетские учреждения ведут свое начало еще с XVII века, когда в Пруссии были созданы кадетские школы для подготовки дворянских детей к военной службе.

В России первое кадетское учреждение было основано в 1732 г., в Петербурге, назывался «Корпус кадет».

Первоначально, кадетские учреждения были созданы с целью подготовки несовершеннолетних воспитанников к военной службе. На современном этапе развития данных учреждений произошли существенные изменения.

На сегодняшний день, организация по работе в кадетских учреждениях осуществляется на основе комплексного подхода к решению задач воинского, патриотического, правового, нравственного и эстетического воспитания [6].

В современной России существует более 100 кадетских учреждений. Каждое имеет определенную направленность в военном деле, и обучает воспитанников определенного возраста.

Несмотря на то, что каждое учебное заведение ориентировано на определенную специфику обучения, все они в числе приоритетных задач выделяют следующие:

- обеспечение интеллектуального, культурного, нравственного и физического развития;
- получение кадетами первичных знаний и навыков военного дела;
- воспитание у кадет чувства патриотизма, готовности к защите Отечества;
- формирование и развитие у кадет чувства верности конституционному и воинскому долгу, дисциплинированности, добросовестного отношения к учебе;
- развитие у кадет высоких морально-психологических, деловых и организационных качеств, физической выносливости и стойкости [8].

Кадетские корпуса, создаются в современном обществе с целью помочь детям, которые оказались в сложном социальном положении. Помогают подросткам/юношам приобрести различного вида компетенции, которые помогут им реализовать себя в дальнейшей, самостоятельной жизни, как в личностном плане, так и в профессиональной сфере.

Одной из важных социальных компетенций, на наш взгляд, является – «готовность принимать решения». Эта компетенция направлена на способность и готовность личности выявлять источники нужной и объективной информации, системно их анализировать, делать логические выводы, и быть готовым решить определенный вопрос с учетом отведенного на это времени.

Как отмечает Г. М. Андреева, юность – «это период наиболее интенсивного принятия жизненно важных решений. При этом принципиальное значение имеет исследование того, насколько такой институт социализации, как школа, обеспечивает, облегчает или обучает принятию таких решений» [1].

Согласно концепции А. В. Петровского, готовность принимать решения – это волевой акт формирования последовательности действий, ведущих к достижению цели на основе преобразования исходной информации в ситуации неопределенности [4].

По мнению Джона Шермерорна и группы его исследователей данная компетенция – «это есть процесс выбора способа действий, направленных на решение проблемы» [7].

В своих работах авторы акцентируют внимание на том, что принятие решений требует хорошего понимания самого себя, других людей, знания механизмов поведения и деятельности, владения навыками интеллектуальной, эмоциональной и волевой саморегуляции.

Анализ литературы в раскрытии данной компетенции помогает определить слова - пороли раскрывающие сущность готовности принимать решения: «информация», «последовательность действий», «самоконтроль», «саморегуляция», «эмоциональная стабильность» и др.

Обучение воспитанников в кадетских корпусах помогает реализовать процесс становления, формирования и развития данной компетенции. Ведь с момента поступления в кадетские учреждения, подростки стабильно часто учатся принимать верные решения, обдумывают правильность их выбора, анализируют последствия.

Готовность принимать решения имеет свой алгоритм реализации, который мы условно делим на уровни. На первом уровне кадеты проявляют свои навыки в поиске информации, учатся выделять из ее множества главное (важное для решения проблемного вопроса), отличать ложную информацию от истинной. Это может быть как учебная деятельность в кадетском корпусе, так и профориентированные занятия по специфике учебного заведения (МЧС, МВД и др.). Второй уровень - планирование и составление алгоритма последовательных действий. Реализация данного процесса проходит под руководством офицерского и педагогического состава кадетского корпуса. На данном этапе воспитанников обучают организовывать процесс, вовлекая в него других людей (товарищей по комнате, взвод, роту); учат правильно анализировать свои действия и предвидеть их результат. Примером могут служить профориентированные занятия по специфике кадетского корпуса, где офицерский состав создает проблемную ситуацию по спасению человека (кадетский корпус МЧС), а команда кадет должна предпринять ряд последовательных действий по его спасению. В данной ситуации воспитанники учатся предвидеть свой результат, работать в команде,

планировать, анализировать, и др. Третий уровень – заключительный, он как раз и заключается в готовности принять верное решение. Для реализации столь важного процесса воспитанникам прививают такие качества личности, как дисциплинированность, исполнительность, ответственность и др. (распорядок дня, жизнь по уставу, военная направленность в быту и обучении и др.). Именно эти качества помогают подойти к выбору принятого решения более осознанно. Ведь каждый кадет должен четко понимать, какие последствия может повлечь за собой для него самого и для социума в целом принятие им важного решения определенной проблемы.

Таким образом, формирование и развитие социальной компетенции «готовность принимать решения» у воспитанников кадетских корпусов, очень хорошо реализуется при обучении и проживании на территории кадетского корпуса. Далее, первым важным решением после окончания кадетского корпуса – это поступление в высшее военное или государственное учреждение для реализации своей профессиональной деятельности. И как показывает практика, наши кадеты «готовы» принять такое важное и достаточно сложное решение в своей жизни!

Список литературы

1. Андреева Г. М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений. – М.: Аспект пресс 2001.
2. Закон «Об образовании» глава 11, статья 86, 273-ФЗ [Электронный ресурс] http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/2524c96d4d095febe100517e0800ee7f66b8b347/ . дата обращения 26.09.2018.
3. Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020г. [Электронный ресурс] <http://www.ifap.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf>.
4. Петровский, А. В. Теоретическая психология: учебное пособие для студентов психологических факультетов высших учебных заведений / А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. – М. : Академия, 2001.

5. Примерная основная образовательная программа образовательного учреждения. Основная школа / [сост. Е. С. Савинов]. – М.: Просвещение, 2011.

6. Селиверстова О. И. Современное кадетское образование в России: состояние нормативно-правового регулирования //Федеральный центр образовательного законодательства, 2016. [Электронный ресурс] <http://www.lexed.ru/obrazovatelnoe>. дата обращения 26.09.2018.

7. Шермерорн Дж. Организационное поведение / Дж. Шермерорн, Дж. Хант, Р. Осборн / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2004, с. 598.

8. Юдин. В. В. Кадетское образование: понятие, содержание, значение // Вестник ОГУ. – 2011. - №11.

«АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ НАУКИ И ПРАКТИКИ»
I Международная научно-практическая конференция
Научное издание

Научно-исследовательский центр «Иннова»
353440, Краснодарский край, г.-к. Анапа,
ул. Крымская, 216, оф. 32/2
Тел.: 8 (918) 38-75-390; 8 (86133) 3-44-82
Подписано к использованию 12.10.2018 г.
Объем 271 Кбайт. Электрон. текстовые данные