

Научно-исследовательский центр «Иннова»



# **«ВОПРОСЫ НАУКИ 2020: ПОТЕНЦИАЛ НАУКИ И СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ»**

Сборник научных трудов по материалам  
IX Международной научно-практической конференции,  
18 августа 2020 года, г.-к. Анапа

Анапа  
2020

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89

ББК 94.3 + 72.4: 72.5

В74

**Ответственный редактор:**  
Скорикова Екатерина Николаевна

**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).

**В74 ВОПРОСЫ НАУКИ 2020: ПОТЕНЦИАЛ НАУКИ И СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ.** Сборник научных трудов по материалам IX Международной научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 18 августа 2020 г.). [Электронный ресурс]. – Анапа: Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО, 2020. – 30 с.

**ISBN 978-5-95283-384-5**

В настоящем издании представлены материалы IX Международной научно-практической конференции «ВОПРОСЫ НАУКИ 2020: ПОТЕНЦИАЛ НАУКИ И СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ», состоявшейся 18 августа 2020 года в г.-к. Анапа. Материалы конференции посвящены актуальным проблемам науки, общества и образования. Рассматриваются теоретические и методологические вопросы в социальных, гуманитарных, естественных и других 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](http://www.innova-science.ru).

**УДК 00(082) + 001.18 + 001.89**  
**ББК 94.3 + 72.4: 72.5**

**ISBN 978-5-95283-384-5**

© Коллектив авторов, 2020.  
© Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО  
(подразделение НИЦ «Иннова»), 2020.

## СОДЕРЖАНИЕ

### ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

#### **НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ ЛИЦ ПЕНСИОННОГО И ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА В УСЛОВИЯХ ПЕНСИОННОЙ РЕФОРМЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*Кагал Екатерина Павловна* ..... 4

### БИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

#### **АНАЛИЗ СОДЕРЖАНИЯ РАДИАЦИОННЫХ ВЕЩЕСТВ В ПОЧВАХ АГРОЛАНДШАФТА**

*Гужвин Сергей Александрович*

*Кумачева Валентина Дмитриевна*

*Гриценко Станислав Андреевич*..... 12

### ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

#### **АНАЛИЗ НОРМАТИВНО-ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЙ БАЗЫ ФИНАНСОВОГО АНАЛИЗА В РФ**

*Литвиненко Екатерина Валерьевна*..... 16

#### **КОМПЕТЕНТНОСТЬ В КАЧЕСТВЕ ИНСТРУМЕНТА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА АПТЕЧНОЙ СЕТИ. ПРОФИЛЬ КОМПЕТЕНТНОСТИ**

*Мешкова Анна Дмитриевна* ..... 21

#### **КОНФЛИКТЫ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ: ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И СПОСОБЫ НЕЙТРАЛИЗАЦИИ**

*Сафонова Светлана Геннадиевна* ..... 25

## ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

---

УДК 349.2

### НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ ЛИЦ ПЕНСИОННОГО И ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА В УСЛОВИЯХ ПЕНСИОННОЙ РЕФОРМЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Кагал Екатерина Павловна**

студентка магистратуры

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»,  
город Екатеринбург

***Аннотация:** в статье рассмотрены нормативно-правовые основания регулирования занятости лиц пенсионного и предпенсионного возраста. Представлены юридические документы, регулирующие трудовую деятельность работников старшей возрастной группы. Даны ключевые выдержки из Кодексов, законов и иных нормативно-правовых актов.*

***Annotation:** the article discusses the legal basis for regulating the employment of persons of retirement and pre-retirement age. Legal documents regulating the labor activity of employees of the older age group are presented. Key extracts from Codes, laws and other regulatory legal acts are given.*

***Ключевые слова:** пенсионный возраст, предпенсионный возраст, пенсионная реформа, занятость пенсионеров, трудовое право.*

***Keywords:** retirement age, pre-retirement age, pension reform, employment of pensioners, labor law.*

Нормативно-правовое обеспечение по представленной теме является довольно объемным и содержит в себе ключевую информацию по проблеме, раскрываемой в указанной теме. Для наиболее рационального изучения

нормативно-правовой базы по теме следует начать с международных правовых документов, таких как Конвенции МОТ, а конкретно – «Конвенция о политике в области занятости».

Конвенция №122 «О политике в области занятости» (Дата вступления в силу: 15 июля 1966 года, ратифицирована СССР 05.08.67) имеет главную цель – формирование активной политики, направленной на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости [5]. Эта политика предполагает обеспечение работой всех, кто готов приступить к работе, и эта работа была как можно более продуктивной, а также обеспечение свободы выбора занятости.

Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102) является флагманом всех Конвенций МОТ по социальному обеспечению, который установил минимальные нормы для всех девяти разделов социального обеспечения, в частности пособие по старости. (Федеральный закон от 3 октября 2018 г. № 349-ФЗ «О ратификации Конвенции о минимальных нормах социального обеспечения (Конвенции № 102)») [5].

Что касается Российского законодательства, главным правовым документом является Конституция Российской Федерации (далее по тексту РФ). Статья 39 Конституции РФ наиболее полно и объемно раскрывает изучаемую тему, статья гласит о том, что:

1. Каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом.
2. Государственные пенсии и социальные пособия устанавливаются законом.
3. Поощряются добровольное социальное страхование, создание дополнительных форм социального обеспечения и благотворительность [1].

Следующим важным документом, регламентирующим изучаемую тему, является Трудовой кодекс. В ст. 327 ТК РФ речь идет только о гарантиях и компенсациях лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к

ним местностях, но не прекратившим трудовые отношения там, предоставляемых по разного рода причинам (например, в связи с уходом на пенсию, увольнением и переходом в статус безработного) [2].

С учетом названия и содержания ст. 327 в ней имеются в виду другие (т.е. кроме чисто трудовых государственных и дополнительных - см. ст. 313 ТК РФ) гарантии и компенсации, связанные с работой (продолжающейся или прошлой) в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях: социально-страховые, пенсионные, жилищные и прочие, предоставление которых регулируется не непосредственно трудовым правом, а нормами других отраслей права (социального обеспечения, жилищного, административного, таможенного и т.д.).

Уголовный кодекс РФ также рассматривает определенный аспект поставленной темы. Статья 144.1. УК РФ «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста» (введена Федеральным законом от 03.10.2018 N 352-ФЗ) гласит о том, что необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам – наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода, осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов. Примечание: для целей настоящей статьи под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации [3].

Статья 145.1. УК РФ «Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат» (в ред. Федерального закона от 23.12.2010 N 382-ФЗ) гласит о том, что неполная выплата пенсий и иных выплат наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на

срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года (в ред. Федерального закона от 07.12.2011 N 420-ФЗ).

Полная невыплата свыше двух месяцев пенсий и иных выплат наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового (в ред. Федерального закона от 07.12.2011 N 420-ФЗ) [3].

В настоящее время законодательную базу социального обеспечения в Российской Федерации составляют следующие основные законы [4]:

ФЗ от 17 декабря 2001 г. "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" (СЗ РФ. 2001. N 52. ч. 1. ст. 4920; с изм. и доп.) предусматривает, что основания возникновения и порядок реализации права граждан Российской Федерации на трудовые пенсии устанавливаются в соответствии с Конституцией РФ. Из этого также следует, что в связи с пенсионной реформой трудовые пенсии не утратили характера государственных (несмотря на свое наименование), поскольку их назначение и выплата на основании Конституции РФ обеспечиваются государством.

ФЗ от 15 декабря 2001 г. "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" (СЗ РФ. 2001. N 51. ст. 4832; с изм. и доп.) регулирует правоотношения, связанные с получением только одного вида существующих в нашей стране государственных пенсий - трудовых. Данный вид пенсий назначается в рамках системы обязательного социального страхования, неотъемлемой составной частью которой является обязательное пенсионное страхование.

ФЗ от 24 июля 2002 г. «Об инвестировании средств для финансирования

накопительной части трудовой пенсии» устанавливает правовые основы отношений по формированию и инвестированию средств пенсионных накоплений, предназначенных для финансирования накопительной части трудовой пенсии, определяет особенности правового положения, права, обязанности и ответственность субъектов и участников отношений по формированию и инвестированию средств пенсионных накоплений, а также устанавливает основы государственного регулирования контроля и надзора в сфере формирования и инвестирования средств пенсионных накоплений.

ФЗ от 16 июля 1999 г. "Об основах обязательного социального страхования" (СЗ РФ. 1999. N 29. ст. 3686; с изм. и доп.) – под обязательным пенсионным страхованием понимается система создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию гражданам заработка, получаемого ими до установления обязательного страхового обеспечения, то есть трудовых пенсий (ст. 3 Федерального закона от 15.12.2001 N 167-ФЗ).

ФЗ от 15 декабря 2001 г. "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации" (СЗ РФ. 2001. N 51. ст. 4831; с изм. и доп.) устанавливает в соответствии с Конституцией Российской Федерации основания возникновения права на пенсию по государственному пенсионному обеспечению и порядок ее назначения.

Закон РФ от 12 февраля 1993 г. "О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, и их семей" (Ведомости РФ. 1993. N 9. ст. 328; с изм. и доп.) регулирует вопросы пенсионного обеспечения лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, войсках национальной гвардии Российской Федерации, и их семей.

Закон РФ от 19 апреля 1991 г. "О занятости населения в Российской Федерации"

Федерации" (Ведомости РФ. 1991. N 18. ст. 565; с изм. и доп.) определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы. Гарантии государства по реализации прав граждан Российской Федерации, проживающих за ее пределами, определяются международными договорами (соглашениями) Российской Федерации.

ФЗ от 1 апреля 1996 г. "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования" (СЗ РФ. 1996. N 14. ст. 1401; с изм. и доп.) регулирует индивидуальный персонифицированный учет граждан Российской Федерации в системе государственного пенсионного обеспечения.

Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 424-ФЗ «О накопительной пенсии» устанавливает основания приобретения и порядок реализации права застрахованных лиц на накопительную пенсию.

Федеральный закон от 30 апреля 2008 г. № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» определяет порядок добровольного вступления в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в целях уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную пенсию, устанавливает порядок и условия уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную пенсию, взносов работодателя, а также предоставления государственной поддержки формирования пенсионных накоплений.

Федеральный закон от 7 мая 1998 г. № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах» регулирует правовые, экономические и социальные отношения, возникающие при создании негосударственных пенсионных фондов, осуществлении ими деятельности по негосударственному пенсионному обеспечению, в том числе по досрочному негосударственному пенсионному обеспечению, обязательному пенсионному страхованию, реорганизации и ликвидации

указанных фондов, а также устанавливает основные принципы государственного контроля за их деятельностью.

Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» устанавливает основания возникновения и порядок реализации права граждан Российской Федерации на страховые пенсии.

Федеральный закон от 3 октября 2018 г. № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» содержит изменения и дополнения к Закону Российской Федерации от 19 апреля 1991 года N 1032-I "О занятости населения в Российской Федерации".

Приказы Минздравсоцразвития России [4]:

От 12.03.2010 № 141н/53н «О внесении изменений в Перечень документов, необходимых для установления трудовой пенсии и пенсии по государственному пенсионному обеспечению»;

От 14.12.2009 № 987н «Об утверждении Инструкции о порядке ведения индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах»;

От 30.09.2009 № 805н «Об утверждении Правил обращения за федеральной социальной доплатой к пенсии, ее установления и выплаты»;

От 27.02.2002 № 16/19п «Об утверждении Перечня документов, необходимых для установления трудовой пенсии и пенсии по государственному пенсионному обеспечению».

Постановления Правительства РФ [4]:

Постановление Правительства РФ от 2 октября 2014 г. № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий». Настоящие Правила определяют порядок подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий.

Постановление Правительства № 665 от 16.07. 2014 – О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций),

с учетом которых производится досрочное назначение страховых пенсий по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение.

Постановление Правления Пенсионного фонда России № 374п от 17.09.2014 – О составе сведений, содержащихся в индивидуальном лицевом счете застрахованного лица, представляемых посредством информационной системы "личный кабинет застрахованного лица".

Таким образом, проведя обзор нормативно-правового обеспечения занятости лиц пенсионного и предпенсионного возраста в Российской Федерации, можно заключить, что данная тема очень обширна и требует изучения, в особенности в настоящее время – время действия пенсионной реформы.

### Список литературы

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 04.08.20).

2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.05.2020, с изм. от 14.07.2020) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 04.08.20).

3. "Уголовный кодекс Российской Федерации" от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 08.06.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 27.07.2020) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 04.08.20).

4. КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 04.08.20).

5. Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/> (дата обращения: 04.08.20).

## БИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

---

УДК 613.45

### АНАЛИЗ СОДЕРЖАНИЯ РАДИАЦИОННЫХ ВЕЩЕСТВ В ПОЧВАХ АГРОЛАНДШАФТА

**Гужвин Сергей Александрович**

к.с.-х.н., доцент

**Кумачева Валентина Дмитриевна**

к.б.н., доцент

**Гриценко Станислав Андреевич**

студент

ФГБОУ ВО Донской государственный аграрный университет,  
п. Персиановский, Ростовская область

***Аннотация:** в статье представлен анализ содержания радиационных веществ в почвах агроландшафта. Установлено, что содержание всех исследуемых радионуклидов находится в пределах нормы. Продукция, выращенная на данной территории, будет соответствовать требованиям гигиенической безопасности.*

***Annotation:** the article presents an analysis of the content of radiation substances in the soils of the agricultural landscape. It is established that the content of all radionuclides under study is within the normal range. Products grown on this territory will meet the requirements of hygienic safety.*

***Ключевые слова:** почва, радиационные вещества, Калий-40, Торий-232, Радий-226, Цезия-137.*

***Key words:** soil, radiation substances, Potassium-40, Thorium-232, radium-226, Caesium-137.*

Весьма опасным видом воздействия на биосферу является радиоактивное излучение. Этот вид загрязнения окружающей среды появился лишь в начале XX в., с момента открытия явления радиоактивности и попыток использования

радиоактивных элементов в науке и технике. Известные типы радиоактивных превращений сопровождаются различными излучениями. Это  $\alpha$ -лучи, состоящие из ядер гелия,  $\beta$ -лучи, представляющие собой поток быстрых электронов, и  $\gamma$ -лучи, обладающие высокой проникающей способностью. Из всех воздействий радиации наиболее важно действие нейтронов, образующихся при спонтанном распаде тяжелых радиоактивных элементов типа урана [2].

В зависимости от происхождения радионуклиды могут быть разделены на две группы: естественные и искусственные. К первой группе относятся радионуклиды, содержащиеся в земной коре. Они характеризуются очень длительным периодом полураспада. Короткоживущие радионуклиды, существовавшие в период формирования Земли, давно распались. К числу нуклидов этой группы, которые являются важными источниками облучения человека, относятся: калий-40 с периодом полураспада ( $T_{1/2}$ ) =  $1,27 \times 10^9$  лет, уран-238 ( $T_{1/2}$  =  $4,5 \times 10^9$  лет), торий-232 ( $T_{1/2}$  =  $1,39 \times 10^9$  лет), радий-226 ( $T_{1/2}$  =  $1,6 \times 10^3$  лет). Вторую группу радионуклидов составляют искусственные радионуклиды. К числу наиболее важных в сельскохозяйственном отношении радионуклидов этой группы относят продукты деления урана и плутония: стронций-90 ( $T_{1/2}$  = 28,5 года), цезий-137 ( $T_{1/2}$  = 30,2 года), йод-131 ( $T_{1/2}$  = 8 суток) [1, 4].

Радионуклиды, поступившие в почву, не изменяют физико-химического состава почвы и с течением времени распределяются в 30-ти сантиметровом слое. В почве радионуклиды включаются в различные процессы. Они вступают в физико-химические реакции взаимодействия с почвенным поглощающим комплексом (ППК), усваиваются почвенными микроорганизмами, образуют нерастворимые и растворимые в почвенном растворе соли и коллоидные соединения, что сопровождается трансформацией форм их соединений, изменением миграционной подвижности и биологической доступности для корневых систем растений [3].

Сельскохозяйственное предприятие ООО «50 лет Октября» расположено в Неклиновском районе Ростовской области. Направление деятельности - сельское

хозяйство (выращивание зерновых, зернобобовых, технических и прочих сельскохозяйственных культур).

Нами был проведен анализ содержания в почве радиационных веществ - активность  $\beta$ -излучающих радионуклидов с использованием радиометра «Прогресс» - ГОСТ 15484-81.

Почвы хозяйства – черноземы обыкновенные (североприазовские) карбонатные.

Радиологическое обследование почв проводится с целью выявления характера и уровня загрязнения почв радионуклидами. Радионуклиды, выпадающие на поверхность Земли, загрязняют почву, растения и, включаясь в пищевые цепи, проникают в организм человека. Миграция радионуклидов протекает медленно, и основная часть их в настоящее время находится в слое 0-20 см.

В таблице 1 представлены данные по концентрации радиоизотопов в почвах, из данных которой видно, что содержание всех исследуемых радионуклидов находится в пределах нормы.

Таблица 1 – Содержание естественных радионуклидов в почвах

Радионуклид	Пределы содержания, Бк/кг	Фактическое содержание, Бк/кг		
		min	max	среднее
Калий-40	90-720	510	597	553,5
Торий-232	7-50	30,23	43,20	36,72
Радий-226	6-2500	23,03	32,08	27,56

При этом содержание Цезия-137 в почвах хозяйства варьирует в пределах от 8,03 до 15,66 БК/кг, что не представляет опасности ни для человека, ни для животных.

Таким образом, по радиационному загрязнению почвы хозяйства не являются опасными. Продукция, выращенная на данной территории, будет соответствовать требованиям гигиенической безопасности.

### Список литературы

1. Овчаренко, М. М. Тяжелые металлы в системе почва-растение-

удобрение / М. М. Овчаренко. – Москва: Высшая школа, 1997. – 290 с.

2. Орлов, Д. С. Экология и охрана биосферы при химическом загрязнении / Д. С. Орлов, Л. К. Садовникова, И. Н. Лозановская. – Москва: Высшая школа, 2002. – 334 с.

3. Соловьев В. М. Загрязнение почв радионуклидами / В. М. Соловьев / Агрехимический вестник. 2000. - №2. – С. 29-30.

4. Черных, Н. А. Тяжёлые металлы и радионуклиды в биогеоценозах / Н. А. Черных, М. М. Овчаренко. – Москва: Агроконсалт, 2002. - 200 с.

## ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

---

УДК 658.14

### АНАЛИЗ НОРМАТИВНО-ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЙ БАЗЫ ФИНАНСОВОГО АНАЛИЗА В РФ

**Литвиненко Екатерина Валерьевна**  
старший преподаватель  
ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет  
аэрокосмического приборостроения»,  
город Санкт-Петербург

***Аннотация:** в статье выделены основные нормативно-правовые акты финансового анализа, используемые в Российской Федерации. Описаны основные положения перечисленных нормативно-правовых актов. В отмечено, что для разностороннего, полного и информативного финансового анализа можно использовать различные подходы, в том числе и рассмотренные нормативно-правовые акты.*

*The article highlights the main legal acts of financial analysis used in the Russian Federation. The main provisions of the listed legal acts are described. It is noted that various approaches can be used for different-sided, complete and informative financial analysis, including the regulatory and legal acts considered.*

***Ключевые слова:** финансовый анализ, нормативно-правовые акты, приказы, методические рекомендации.*

***Keywords:** financial analysis, normative legal acts, orders, methodological recommendations.*

Развитие бизнеса в существующих условиях рыночной экономики, появление большого количества международных, транснациональных компаний актуализируют необходимость внедрения в повседневный финансовый анализ как мировых методик ученых-экономистов, так и нормативно-правовых актов на

уровне государства. Для нормирования методов финансового анализа в РФ существует множество нормативно-законодательных актов, которые используют различные субъекты, для проведения финансового анализа организации, в зависимости от поставленных целей и задач. Выделим основные из них, а также опишем основные положения.

Постановление Правительства РФ от 25 июня 2003 г. № 367 «Об утверждении правил проведения арбитражным управляющим финансового анализа». В данном нормативно-законодательном акте определяются принципы и условия проведения финансового анализа арбитражным управляющим, цели проведения анализа и т. д. Среди документов, на основании которых проводится финансовый анализ должника, можно выделить: статистическую, бухгалтерскую и налоговую отчетность, учредительные документы и протоколы общего собрания акционеров, планы, сметы, положения об учетной политике, отчетность филиалов, дочерних и зависимых хозяйственных обществ, и подразделений, материалы налоговых проверок и судебных процессов и т.д. [1].

Постановление Правительства РФ от 27 декабря 2004 г. № 855 «Об утверждении временных правил проверки арбитражным управляющим наличия признаков фиктивного и преднамеренного банкротства». В данном документе описан порядок определения признаков намеренного и фиктивного банкротства, а также правила подготовки заключения о наличии (отсутствии) признаков фиктивного или преднамеренного банкротства, указан перечень источников информации, который исследуется в данном случае (учредительные документы и бухгалтерская отчетность должника, договоры, на основании которых проводилось отчуждение имущества, документы, содержащие сведения о составе органов управления должника, перечень имущества должника, список дебиторов, справка о задолженности перед бюджетом, перечень кредиторов, отчеты по оценке бизнеса, аудиторские заключения и т.д.) [2].

Постановление Правительства РФ от 21.12.2005 № 792 «Об организации проведения учета и анализа финансового состояния стратегических предприятий

и организаций и их платежеспособности». Согласно данному постановлению учет и анализ финансового состояния и платежеспособности организации, отнесенных в установленном порядке к стратегическим, осуществляется Федеральной налоговой службой (ФНС) в соответствии с Методикой, утверждаемой Министерством экономического развития и торговли Российской Федерации по согласованию с Министерством финансов Российской Федерации.

Приказ Минэкономразвития РФ от 18.04.2011 № 175 «Об утверждении Методики проведения анализа финансового состояния заинтересованного лица в целях установления угрозы возникновения признаков его несостоятельности (банкротства) в случае единовременной уплаты этим лицом налога». Данный Приказ и Методика определяют правила поведения ФНС, при подаче заявления заинтересованного лица на предоставление ему отсрочки или рассрочки по налогам. Согласно данным Приказу и Методике, анализ финансового состояния заинтересованного лица проводится на основании имеющихся в распоряжении ФНС и территориальных налоговых органов сведений рассчитываются следующие показатели: степень платежеспособности по текущим обязательствам, коэффициент текущей ликвидности.

Приказ Минэкономразвития РФ от 21 апреля 2006 г. № 104 «Об утверждении методики проведения федеральной налоговой службой учета и анализа финансового состояния и платежеспособности стратегических предприятий и организаций». Данная Методика устанавливает порядок проведения ФНС учета и анализа финансового состояния и платежеспособности стратегических организаций. Данный финансовый анализ проводится с целью оценки платежеспособности объектов учета, выявления факторов ухудшения платежеспособности и возникновения угрозы банкротства и информирования федеральных органов исполнительной власти о результатах такого анализа. По результатам проведенного анализа организации относятся к различным группам от 1 до 5, где к первой группе относятся платежеспособные объекты, которые способны в установленный срок и в полном объеме рассчитаться по своим обязательствам, а к

последней (пятой) группе относятся организации, в отношении которых арбитражным судом принято к рассмотрению заявление о признании ее банкротом.

Приказ Минпромэнерго РФ от 25.04.2007 № 57, Минэкономразвития РФ от 25.04.2007 № 134 «Об утверждении Методических рекомендаций по составлению плана (программы) финансового оздоровления». В данных Методических рекомендациях представлена рекомендуемая структура плана финансового оздоровления (резюме плана финансового оздоровления, общие сведения об организации, сведения о текущей деятельности, анализ текущего финансового состояния, план мероприятий по финансовому оздоровлению организации и приложения к плану финансового оздоровления) и расчет коэффициентов, характеризующих финансово-хозяйственную деятельность организации (абсолютная ликвидность, коэффициент текущей ликвидности, показатель обеспеченности обязательств должника его активами, степень платежеспособности по текущим обязательствам, коэффициент автономии, величина чистых активов, удельный вес себестоимости в общем объеме выручки, рентабельность продаж и т.д. [3].

Приказ Министерства регионального развития РФ от 17.04.2010 года № 173 «Об утверждении Методики расчета показателей абсолютной и относительной финансовой устойчивости, которым должны соответствовать коммерческие организации, желающие участвовать в реализации проектов, имеющих общегосударственное, региональное и межрегиональное значение, с использованием бюджетных ассигнований Инвестиционного фонда Российской Федерации». В данной методике представлены общие положения, порядок проведения оценки и определения значений показателей, характеризующих финансовую устойчивость коммерческой организации (величина чистых активов, EBITDA (прибыль до вычета расходов по процентам, уплаты налогов и амортизационных отчислений), коэффициент финансовой устойчивости, коэффициент финансовой зависимости, коэффициент инвестирования, коэффициент финансирования, коэффициент отношения EBITDA к уплачиваемым процентам, коэффициент отношения величины долгосрочных кредитов и займов к EBITDA, коэффициент текущей

ликвидности, рентабельность продаж (коммерческая маржа), рентабельность активов, рентабельность собственного капитала, рентабельность основной деятельности).

Письмо Центробанка РФ от 6 июля 2007 г. № 102-т «О методических рекомендациях по анализу финансовой отчетности, составленной кредитными организациями в соответствии с МСФО». В данном документе предложенный анализ проводится путем сопоставления показателей и сведений о деятельности кредитных организаций по МСФО-отчетности и отчетности, составленной в соответствии с российскими правилами бухгалтерского учета [4].

Существует множество приказов, постановлений и методических рекомендаций по проведению финансового анализа организаций различных организационно-правовых форм, различными субъектами [5]. Некоторые из этих нормативно-правовых актов можно использовать не по их прямому назначению, а справочно, для проведения внутреннего или внешнего финансового анализа в связи с разнообразием показателей, описанных в вышеизложенных методических рекомендациях.

### Список литературы

1. Постановление Правительства РФ от 25.06.2003 № 367 «Об утверждении правил проведения арбитражным управляющим финансового анализа».
2. Постановление Правительства РФ от 27.12.2004 № 855 «Об утверждении временных правил проверки арбитражным управляющим наличия признаков фиктивного и преднамеренного банкротства».
3. Приказ Минпромэнерго РФ от 25.04.2007 № 57, Минэкономразвития РФ от 25.04.2007 № 134 «Об утверждении Методических рекомендаций по составлению плана (программы) финансового оздоровления».
4. Письмо Центробанка РФ от 06.07.2007 № 102-т «О методических рекомендациях по анализу финансовой отчетности, составленной кредитными организациями в соответствии с МСФО».

5. Литвиненко, Е. В. Финансовый анализ: российские и зарубежные концепции: учебное пособие / Е. В. Литвиненко. М.: Издательство «Перо», 2020. – 344 с.

---

УДК 330

## КОМПЕТЕНТНОСТЬ В КАЧЕСТВЕ ИНСТРУМЕНТА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА АПТЕЧНОЙ СЕТИ. ПРОФИЛЬ КОМПЕТЕНТНОСТИ

**Мешкова Анна Дмитриевна**

студентка 3 курса фармацевтического факультета  
ФГБОУ ВО «Курский государственный медицинский университет»,  
город Курск

***Аннотация:** в данной статье рассмотрена компетентность, как инструмент развития персонала аптечной организации. Рассмотрены методы оценки компетентности сотрудников аптечной сети. Выяснено, что на сегодняшний день существует профиль компетентности, позволяющий дать оценку знаниям и навыкам работников аптечной организации. Перечислены значимые критерии профиля компетенции. Составлен профиль компетентности на примере анализируемой аптечной организации.*

*This article deals with competence as a tool for the development of pharmacy staff. The methods of competence assessment of the pharmacy chain staff are considered. It is found out that for today there is a profile of competence allowing to give an estimation to knowledge and skills of employees of the pharmacy organization. The significant criteria of the competence profile are listed. A competency profile is drawn up on the example of the pharmacy organization under analysis.*

***Ключевые слова:** аптечная организация, профиль компетентности, персонал.*

**Key words:** *pharmacy, competence profile, staff.*

Эффективность аптечного бизнеса находится в прямой зависимости от новых технологий. Сотрудники должны соответствовать определенным требованиям, быть приспособлены к динамичным и изменяющимся условиям труда, постоянно повышать уровень своей квалификации [5, с. 98]. Компетентность подразумевает достаточные профессиональные знания и навыки для устранения проблем и решения поставленных задач при выполнении рабочих обязанностей.

Компетентность достаточно просто проверить, взглянув на результат работника [1, с. 49]. Компетентный служащий обладает высоким уровнем осведомленности, опыта, способности к принятию взвешенных решений в определенной сфере деятельности. Не следует путать компетентность с компетенцией. Компетенция включает в себя круг обязанностей и сферу ответственности работника.

Оценить персонал можно с помощью множества методов. Одним из наиболее распространенных являются следующие методы: «360 градусов», ключевые показатели эффективности, методика Хея, кейсы [3, с. 51]. Традиционно эффективность работника определяют с помощью оценки определенных знаний, которыми он обладает. Основа такого подхода – это профессиональные стандарты, в которых содержатся требования к должности, тестовые задания [4, с. 51].

Зачастую компетентность оценивают по поведению работника. Для качественной оценки компетентности необходима комплексная методика, так как универсального метода не существует. На сегодняшний день разработан профиль компетентности, который позволяет измерить уровень профессиональных качеств работника:

1. В него должны быть включены стратегически ценные для той или иной компании знания и умения;
2. Результаты должны быть максимально точными и объективными. Общие оценочные слова «хорошо» и «плохо» должны отсутствовать [2, с. 310].
3. Данные должны быть сопоставимы.
4. Оценка может осуществляться не только HR-менеджером, но и иным

руководителем.

5. Эта методика должна быть воспроизводимой, «многоразовой», позволяющей провести оценку регулярно.

6. Знания и умения необходимо дифференцировать по направлениям [6, с. 401].

Результаты конкретного сотрудника следует сравнить с «идеальной моделью». Профиль компетентности позволяет HR-специалистам сформировать данные, основанные на привычных методиках. Профиль можно использовать в качестве инструмента развития для создания планов обучения.

Профиль компетентности позволяет развивать экспертизы компании. На его основе выявляются навыки, которые необходимо доработать. С помощью профиля разрабатывается система грейдов, влияющая на заработную плату сотрудников и систему поощрения.

В ходе данной работы был составлен профиль компетентности обычного аптечного сотрудника сети «Витафарм» в городе Клинцы Брянской области. Корпоративные компетенции: креативность на уровне 2 – находит новые креативные идеи; инициативность на уровне 1 – разрабатывает новшества; выдвижение инициатив на уровне 1 – предлагает идеи для обсуждения; превосходство согласно установленным стандартам соответствует уровню 1 – устанавливает труднодостижимые цели и стремится к их реализации; эффективность труда оценивается уровнем 3 – принимает рискованные, но обдуманые решения; преодоление препятствий соответствует уровню 2 – стремится к изменению сложившегося положения.

Менеджерские компетенции: кооперация и конкуритрование находятся на уровне 3 – эффективное развитие деятельности; взаимосвязь представлена уровнем 2 – стремится к сохранению сплоченности коллектива; долгосрочное сотрудничество находится на 2 уровне и представляет собой регулярные и гарантированные исполнения трудовых обязанностей на высшем уровне; забота о сотрудниках находится на уровне 1 – защита группы и её деловой репутации; мотивация

сотрудников располагается на уровне 3 – воодушевляет других своим примером; улучшение навыков коллектива – уровень 2 – сложные стратегии для повышения умений.

Профессиональные компетенции: управление системами предприятия – 2 уровень – представлен бережливым производством; разработка программ – уровень 1 – составление календарных планов вовремя.

Применение профиля компетентности широко используется для усовершенствования навыков персонала, выявления уязвимых мест в профессиональном направлении. Профиль позволяет достигнуть объективности, построить систему мотивации сотрудников. Профиль компетентности среднего сотрудника аптечной сети «Витафарм» города Клинцы Брянской области выявил сильные стороны аптечной организации, а также критерии, которые следует доработать для успешной реализации фармацевтической помощи населению.

### Список литературы

1. Знатнов Е. А. Роль персонала в стратегии компании / Управление персоналом. 2013. № 9. – С. 48 – 54.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестации. М.: Дело, 2010. – с. 416.
3. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. Москва: Проспект, 2012. – с. 64.
4. Комиссарова Т. Ю. Кадровая политика. Зачем она нужна и как ее разработать? / Отдел кадров коммерческой организации. 2014. № 7. – С. 49 - 55.
5. Соломатина А. Механизм стратегического управления персоналом в страховых компаниях / Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). 2012. № 5. – С. 91 - 100.
6. Шаш Н. Н. Управление интеллектуальным капиталом развивающейся компании: учеб. пособие. М.: Магистр, ИНФРА-М, 2014. – с. 368.

УДК 331.109

**КОНФЛИКТЫ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ: ПРЕДПОСЫЛКИ  
ВОЗНИКНОВЕНИЯ И СПОСОБЫ НЕЙТРАЛИЗАЦИИ****Сафонова Светлана Геннадиевна**

к.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Донской государственной аграрный университет»,  
пос. Персиановский

***Аннотация:** в данной статье рассмотрена актуальная в современных условиях проблема возникновения конфликтов в трудовом коллективе. Выявлены причины их возникновения, способы предотвращения, а также представлены возможные ошибки в решении трудовых конфликтов.*

***Abstract:** this article discusses the actual problem of conflicts in the labor collective in modern conditions. The causes of their occurrence, ways to prevent them, as well as possible errors in resolving labor conflicts are identified.*

***Ключевые слова:** конфликт, трудовые споры, трудовой коллектив.*

***Keywords:** conflict, labor disputes, collective.*

В современных условиях коллективные трудовые конфликты и споры стали постоянным спутником функционирования организации. Конфликты можно встретить в любом рабочем коллективе. Всем менеджерам и руководителям, когда – либо приходилось участвовать в их разрешении. Зачастую конфликты возникают в результате неэффективной коммуникации.

Конфликт — это осознанное противоречие между членами коллектива, который сопровождается попытками его решить. Любой скажет, что конфликт - отрицательная ситуация, которая ведет к беспорядку, нестабильности, замедляет работу у сотрудников [1].

Для успешного управления конфликтами необходимо иметь четкое

понимание причин конфликта. Основой любого конфликта всегда являются противоречия между интересами людей. Рассмотрим часто встречающиеся причины: недостаток ресурсов, подлежащих распределению: финансовые, материальные и человеческие; неполнота или искаженная информация приводит к появлению слухов, что в свою очередь ведет к неправильному восприятию ситуации, а затем и к конфликтам; не соответствующие условия труда, предоставляемые организациями или недостаточное стимулирование работников; различные мнения сотрудников в производственной среде; недостаточная сплоченность трудового коллектива; некорректные действия руководителя из-за недостатка у него навыков и опыта (неумение распределить задание, неправильное использование системы стимулирования труда, неумение понять психологию подчиненного); навязывание взглядов, советов и рекомендаций человеку, когда он в них не нуждается; различия целей компании с ценностями сотрудников; несопоставимость в силу личностных, социально-демографических (пол, возраст, социальное происхождение) различий.

Рассматривая специфику современных трудовых отношений, статистика показывает, что большая часть конфликтных инцидентов в рабочем коллективе вызвана не отлаженными организационными процессами и безрезультатной концепцией коммуникаций в коллективе (39%). Около половины респондентов (31%) отметили, что всему виной объективные причины, ведь несоответствия взглядов, мыслей и идей никак не избежать. Свою лепту также вносят несоблюдение работодателем Трудового Кодекса (17%) и личная неприязнь к коллегам (13%) [2].

В большинстве случаев, конфликты, с которыми приходится сталкиваться работникам, чаще всего несет деструктивный характер (68%): они обостряют межличностные отношения и тормозят рабочий процесс. Но у конфликтов существует и положительная сторона, а именно, стоит отметить, что далеко не все конфликты приносят вред: 32% утверждают что, рабочие конфликты разрешаются новыми идеями и выбором лучшего решения, поэтому идут только на

пользу рабочему процессу [3].

Любой конфликт сопровождается эмоциональностью. Для сдерживания порывов гнева существуют определенные методы, поэтому выходами из эмоционального конфликта могут быть: а) эмоциональная разрядка оппонентов - возможность выплеснуть «до дна» эмоции, полностью выразив свое мнение; б) шоковая терапия, когда резко изменяется предмет конфликта, условия протекания конфликта и разведение его сторон.

В случае если конфликт протекает без эмоциональной окраски - он проходит в скрытой форме. По этой причине лучший и наиболее эффективный подход разрешения — предотвращение такого рода противоречий, то, что может способствовать сохранению нормальных деловых отношений между людьми, укреплению их взаимного доверия и уважения.

Еще одним способом предотвращения конфликтов является институционализированный метод (спорт, соревнование), а также договор по поводу норм и правил поведения. Технология разрешения конфликта включает:

- 1 шаг: изучение параметров конфликта (исследование степени остроты конфликта, определение главных действующих сил, выявление стереотипов восприятия и механизмов конфликтного поведения);

- 2 шаг: найти действительных участников конфликта, выявить их отношения в начальной фазе конфликта, узнать главные разногласия интересов, оценить тип конфликта и составить план действий по его разрешению;

- 3 шаг: создание атмосферы диалога, стабилизация психологической напряженности, создание у оппонентов позитивных установок, помощь в разработке договора между оппонентами;

- 4 шаг: беседа с оппонентами по заключению договора, оценка результатов воздействия, принятие решения о новом изучении ситуации, если поставленные цели не достигнуты [4].

Зачастую при конфликте происходят ошибки участников — это отрицательные способы поведения, мешающие конструктивному разрешению

конфликта. К ним относятся: частое перебивание собеседника во время беседы, что мешает выражению им своей цели и позиции; выражение личной неприязни, антипатии; мелочность, придирчивость, не связанные с сутью дела; унижение партнера, негативная оценка его личности; попытки запугать собеседника, угрозы; подчеркивание разницы между собой и партнером; преуменьшение вклада партнера в общее дело и преувеличения своих заслуг; проявление неискренности, лицемерия.

Использование подобных приемов может привести к росту эмоциональной напряженности, к усилению конфликта, даже в условиях, когда его конструктивное решение кажется совсем близким. Главной задачей руководителя по предупреждению споров в коллективе является выяснение предмета, участников, механизма развития конфликта, но не активное участие в нем. Для создания творческой обстановки в коллективе руководитель должен знать обстановку, а также уметь предвидеть и вовремя предупреждать возможные конфликты, принимать правильную позицию, определять пути выхода из конфликтной ситуации.

Можно выделить основные ошибки руководителей в стремлении решить конфликт: недостаточное внимание к аргументам одной или всех сторон конфликта; необоснованное обвинение сторон в предвзятости суждений; преимущество одной стороны благодаря прежним связям; зависимость принятия решения в пользу одной из сторон от недостоверной информации, слухов, домыслов; перекладывание ответственности на одну из сторон через свои ошибки; сокрытие части или всех интересов сторон; припоминания старых обид и ошибок подчиненных.

Таким образом, конфликты имеют как рациональную, так и эмоциональную основу. Для предотвращения трудовых конфликтов необходимо знать причины, провоцирующие их возникновение. Умелое управление конфликтом может укрепить коллектив и организацию в целом, помогает выработать общую концепцию управления.

### Список литературы

1. Круглова, Н. Ю. Основы менеджмента: учебное пособие / Н. Ю. Круглова. – Москва: КноРус, 2018. – 499 с.
2. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.gks.ru>
3. Из- за чего возникают конфликты на работе. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://rostov.hh.ru/article/13307>

**«ВОПРОСЫ НАУКИ 2020: ПОТЕНЦИАЛ НАУКИ  
И СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ»**

**IX Международная научно-практическая конференция**

*Научное издание*

Издательство ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО  
(Подразделение НИЦ «Иннова»)  
353440, Россия, Краснодарский край, г.-к. Анапа,  
ул. Крымская, 216, оф. 32/2  
Тел.: 8-800-201-62-45; 8 (861) 333-44-82  
Подписано к использованию 19.08.2020 г.  
Объем 160 Кбайт. Электрон. текстовые данные

ISSN 978-5-95283-84-5



9 785952 833845 >