Научно-исследовательский центр «Иннова»

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННОЙ НАУКИ

Сборник научных трудов по материалам
VII Международной научно-практической конференции,
10 января 2019 года, г.-к. Анапа

Анапа
2019

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89
ББК 94.3 + 72.4: 72.5
И66

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).

И66 Инновационное развитие современной науки. Сборник научных трудов по материалам VII Международной научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 10 января 2019 г.). [Электронный ресурс]. – Анапа: Научно-исследовательский центр «Иннова», 2019. - 76 с.

ISBN 978-5-95283-043-1

В настоящем издании представлены материалы VII Международной научно-практической конференции «Инновационное развитие современной науки», состоявшейся 10 января 2019 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 **n 2341-12/2017К от 27.12.2017 г.**

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

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

© Коллектив авторов, 2019.
© Научно-исследовательский центр «Иннова», 2019.

ISBN 978-5-95283-043-1

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

ФОРМИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ ФИНАНСОВЫХ РЕЗЕРВОВ

Иванова Анастасия Юрьевна, Романова Людмила Ефимовна 5

КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ РИСКА ПРЕДПРИЯТИЯ

Павлова Анна Алексеевна, Манаенкова Наталья Викторовна 10

К ВОПРОСУ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Павлович Е.С., Бугрова С.М. 15

ДИНАМИКА ФИНАНСОВЫХ ВЛОЖЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИЙ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Пахомова Елена Викторовна, Макин Максим Вячеславович 20

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Раджабова Сакинат Джамаладиновна, Рамазанова Аида Генакадиевна 24

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ КОМПАНИЙ

Раджабова Сакинат Джамаладиновна, Гасанова Аида Джигановна 30

ОЦЕНКА УРОВНЯ СУЩЕСТВЕННОСТИ В АУДИТЕ

Санджиева Дарина Батровна 34

СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЕ НАУКИ

ОСОБЕННОСТИ ВЫРАЩИВАНИЯ ЯБЛОНИ В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Абакумова Алина Викторовна, Панов Алексей Андреевич 38

ОСОБЕННОСТИ ВЫРАЩИВАНИЯ КУКУРУЗЫ

Мурсалимова Анна Андреевна, Панов Алексей Андреевич 42

АРХИТЕКТУРА

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВЕРТИКАЛЬНОГО ОЗЕЛЕНЕНИЯ В АРХИТЕКТУРЕ ЖИЛЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

Володина Алла Алексеевна, Панов Алексей Андреевич 46

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ БЕСЕДОК В САДОВО-ПАРКОВОЙ АРХИТЕКТУРЕ

Геворгян Сирануш Артуровна, Панов Алексей Андреевич 50

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

ОПАСНЫЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОБЪЕКТЫ. КОМПРЕССОРНАЯ УСТАНОВКА ТАКАТ 50.07 М4.1 ХЛ1.

Галинуров Эдуард Рафисович 54

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ НАПРЯЖЕННОГО СОСТОЯНИЯ ГОРНЫХ ПОРОД

Тагиров Арсен Седирович 58

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ ЗАСТЕНЧИВОСТЬЮ ПОДРОСТКОВ И ИХ ОЦЕНКОЙ ДЕТСКО-РОДИТЕЛЬСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Исакова Виктория Вячеславовна 64

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Филатова Олеся Владиславовна, Аминов И.Р. 70

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 336.6

ФОРМИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ ФИНАНСОВЫХ РЕЗЕРВОВ

Иванова Анастасия Юрьевна
магистр
Романова Людмила Ефимовна
доктор экономических наук, профессор
Тульский государственный университет, г. Тула

***Аннотация*:** *в условиях происходящих в настоящее время в нашей стране экономических преобразований и интеграционных процессов, первостепенное значение приобретает динамичная работа экономических субъектов, укрепление их финансового состояния, расчетных взаимоотношений, прирост стоимости их имущественных комплексов. Одним из механизмов обеспечения устойчивости развития предприятия является резервная система как комплекс, включающий уставные, оценочные резервы и резервы предстоящих расходов. Финансовые резервы выполняют такие функции как формирование достоверной оценки имущества организации в бухгалтерской отчетности, уточнение реальной величины финансовых результатов отчетного периода, покрытие убытков и финансирование ряда расходов, на которые были зарезервированы средства, своевременное отражение в отчетности информации об условных фактах хозяйственной деятельности, в результате которых в будущем у организации возникнут расходы.*

Предметом исследования данной статьи является методология формирования финансовых резервов.

Целью является анализ методики формирования и реализации финансовых

резервов.

Результатом работы является достижение поставленной цели, изучение объявленной проблемы, анализ методики выявления и реализации финансовых резервов.

Ключевые слова: *резервы, финансы, финансовые резервы, анализ, запасы.*

Финансовые резервы – это особая форма финансовых ресурсов, которая обособляется органами государственного и муниципального управления и хозяйствующими субъектами на случай возникновения непредвиденных расходов и специфических потребностей, обусловленных необходимостью ликвидации отрицательных последствий случайных, неожиданно возникших событий и обстоятельств. Особенностью финансовых резервов является то, что в такой роли финансовые средства могут выступать только при условии, что они выведены из основного хозяйственного оборота.

Финансовые резервы предназначены для финансирования текущих и капитальных затрат либо вообще не предусмотренных утвержденными финансовыми планами, либо предусмотренными в меньших объемах, либо не обеспеченных финансовыми источниками из-за недопоступления запланированных доходов.

Исследование сущности финансовых резервов позволяет сформулировать их основные функции: обеспечение возможности бесперебойного функционирования организации в условиях коммерческого расчета; исключение риска влияния случайных внешних экономических событий на результаты деятельности организации; достижение соответствия между резервируемыми суммами и реальной потребностью в средствах финансовых резервов; создание устойчивого финансового имущественного комплекса с целью привлечения потенциальных инвесторов.

Таким образом, финансовые резервы – это сознательно обособляемая часть финансовых ресурсов организации, которая является источником для смягчения последствий неблагоприятных экономических обстоятельств и обеспечения

стабильной работы организации в условиях неопределенности.

Система резервов организаций формируется в условиях постоянно изменяющейся внешней среды. Её развитие может быть разделено на три этапа.

На первом этапе развития резервной системы возникли две категории резервов: резервы, создаваемые для компенсации потерь по сомнительным долгам и оценочные резервы фискального характера для выплаты налогов, таможенных пошлин.

На втором этапе была в основном сформирована система резервов, введено понятие нормирования баланса, использующее резервирование как систему уточнения оценки ценностей, показанных в балансе. Важнейшим достижением этого этапа явилось то, что реальность баланса поставлена в зависимость от оптимально сформированной резервной системы организации.

В настоящее время процесс развития системы финансовых резервов организации находится на третьем этапе, когда важное значение приобретает формирование концепции резервирования. На данном этапе финансовые резервы приобретают социально-экономический характер [1, с. 315].

Формирование финансовых резервов объективно предопределено потребностями производства, нуждающегося в бесперебойном финансировании даже при наступлении непредвиденных событий. Оно происходит на стадии распределения финансовых ресурсов по фондам целевого назначения. Фондовая форма функционирования финансовых резервов в свою очередь обусловлена необходимостью их целевого использования.

Определение состава и видов финансовых резервов, необходимых организации для эффективного хозяйствования, позволяет установить особенности текущего учета резервов и порядка отражения их в отчетности.

Создание эффективной системы учета финансовых резервов предполагает следующий алгоритм действий:

1. Формирование и отражение хозяйственных операций в хронологическом порядке с указанием подробной информации, достаточной для составления

финансовых отчетов.

2. Стоимостное измерение хозяйственных операций с последующим отражением в отчетности их денежного эквивалента.

3. Уточнение периода выполнения операций для приведения в соответствие с принципом временной определенности фактов хозяйственной деятельности.

4. Отражение хозяйственных операций в системном учете.

5. Использование полученной информации для формирования системы уставных, оценочных резервов и резервов по регулированию рисков и затрат.

Создание системы резервов организации в условиях коммерческого расчета, как и совокупность бухгалтерских ситуаций, связанных с формированием и использованием финансовых резервов, и используемый соответствующий учетный механизм должны дать возможность принимать решения с минимальными текущими и последующими затратами. Этапы формирования учетного механизма системы финансовых резервов организации представлены в Таблице 1.

Таблица 1 - Формирование учетного механизма системы финансовых резервов организации

Этап формирования	**Практическая реализация этапа формирования**
1.Определение перечня резервов, необходимых для использования в организации	Определяется состав активов, подверженных наибольшим рискам, на основе анализа данных за предыдущие периоды и потребностей на будущий период
2. Создание методики расчета суммы резерва	Производится расчет суммы каждого резерва с учетом планируемой деятельности на будущий период
3. Организация текущего учета финансовых резервов	Разрабатывается график документооборота, формы первичных документов, определяется состав синтетических и аналитических счетов для текущего учета резервов
4. Разработка порядка отражения в отчетности всех видов резервов	Разрабатывается приложение к бухгалтерской отчетности, обобщающее движение резервов в рамках системы бухгалтерского учета

К основным источникам формирования финансовых резервов предприятия можно отнести следующие: фонд амортизационных отчислений основных средств; увеличение уставного капитала предприятия за счет ввода в действие основных производственных фондов; увеличение уставного капитала

предприятия на сумму переоценки основных производственных фондов; снижение норматива оборотных средств; инфляционный доход предприятия; дополнительная эмиссия акций; эмиссионный доход.

Расходуются финансовые резервы только при наступлении событий, на случай возникновения, которых они были предусмотрены, и только на те цели, которые связаны с неблагоприятными последствиями наступивших событий. Если же случайных, непредвиденных событий не происходит, то оставшиеся неизрасходованными финансовые резервы выступают источником накопления финансовых ресурсов, тем самым повышая устойчивость финансовой системы [2, с. 110].

Финансовые резервы организации являются различными по своей сути. Их можно объединить в три большие группы: уставные резервы, оценочные резервы и резервы для регулирования затрат и рисков.

Таким образом, можно сказать, что процессы функционирования финансовых резервов и финансовых ресурсов тесно взаимосвязаны. От величины финансовых ресурсов во многом зависит своевременность и полнота формирования финансовых резервов; использование финансовых резервов по их прямому назначению восстанавливает нормальное течение воспроизводственного процесса даже при наступлении неблагоприятных событий, приводя к бесперебойному формированию финансовых ресурсов.

Список литературы

1. Арсенова Е.В. Балыков Я.Д. Корнеева И.В. Экономика организации (предприятия): учебник М.: Экономистъ,2016. – С. 618

2. Гелета И.В. Экономика организации (предприятия): учебное пособие. М.: Магистр, 2013. 303 с.

УДК 339.137.22

КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ РИСКА ПРЕДПРИЯТИЯ

Павлова Анна Алексеевна
магистрант 3 курса
Манаенкова Наталья Викторовна
магистрант 3 курса
Воронежский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова г. Воронеж

Аннотация: *данная статья посвящена анализу значения конкурентных преимуществ предприятия с позиции снижения его риска. Исходя из исторически сложившихся подходов к определению типа конкурентных преимуществ, можно сделать вывод о перспективной направленности данного анализа. Таким образом, усиление конкурентных преимуществ является важным элементом повышения устойчивости организации к внешнему воздействию.*

Abstracts: *this article is devoted to the analysis of the value of the competitive advantages of an enterprise from the position of reducing its risk. Based on the historically established approaches to determining the type of competitive advantages, it can be concluded that this analysis is promising. Thus, enhancing competitive advantages is an important element in increasing the organization's resilience to external influences.*

Ключевые слова: *управление риском, конкуренция, конкурентные преимущества, конкурентоспособность.*

Keywords: *risk management, competition, competitive advantages, competitiveness.*

Управление риском является крайне актуальным направлением деятельности, особенно в условиях повышения конкуренции на рынке и усложнения процесса развития организации. Экономическая безопасность предприятия предусматривает устойчивое развитие (сбалансированное и непрерывное), чего можно достичь за счет грамотного использования всех видов ресурсов и предпринимательских способностей, что позволит предотвратить возникновение внутренних угроз.

При этом стоит отметить, что внешние угрозы находятся вне поля воздействия организации, таким образом, полностью избежать их влияния на предпринимательскую деятельность невозможно, что в итоге приводит к повышению уровня риска.

Одним из инструментов сокращения негативного воздействия внешних факторов риска является развитие конкурентных преимуществ организации. Данное понятие впервые было научно обосновано Майклом Портером на рубеже 1970-80-х годов. Согласно данной теории, конкурентное преимущество на рынке возникает на основе предоставления потребителям продукции, дающей большую ценность за ту же стоимость (дифференциация), или предоставления равной ценности, но за меньшую стоимость (низкие издержки).

Само же понятие «конкурентное преимущество» можно определить как систему, обладающую какими-либо эксклюзивными ценностями, что позволяет ей получить превосходство над конкурентами в экономической, технической и организационной сфере деятельности [4].

В экономической литературе конкурентные преимущества часто отождествляют с возможностями более эффективно распоряжаться имеющимися ресурсами, то сеть с конкурентоспособностью. Необходимо отметить, что такая аналогия имеет веские основания, поскольку смысл конкурентоспособности, чаще всего, трактуется как способность опережать соперников в достижении поставленных коммерческих целей. Однако между данными понятиями есть и причинно-следственное различие. Конкурентоспособность является результатом,

фиксирующим наличие конкурентных преимуществ, без которых невозможна конкурентоспособность.

Традиционно конкурентные преимущества относятся к одному из следующих типов:

1. Технологическое конкурентное преимущество. Конкурентным преимуществом технология может быть, если она лучше, чем у конкурентов, по понятным параметрам (например, скорость, производительность, устойчивость, масштабируемость). За счет технологического преимущества продукт компании будет более ценным для клиента.

2. Конкурентное преимущество за счет низких издержек. Если компания производит продукт дешевле, чем конкуренты, она может продавать ее по схожей цене, либо ниже рынка. Стоит отметить, что сама по себе низкая цена на продукт — не всегда конкурентное преимущество: если у конкурентов тоже низкая себестоимость, они просто установят цену еще ниже и преимущество исчезнет.

3. Конкурентные преимущества за счет уникальных компетенций в команде. Например, способность команды быстро адаптироваться к изменениям рынка, экспертный уровень в отрасли, опыт работы в ней, сеть контактов.

4. Сервис для клиента или иные продуктовые сильные стороны, которых не могут обеспечить другие участники рынка. Если этот сервис действительно важен для клиентов и становится причиной перехода на продукт [3].

Однако для обеспечения долгосрочной экономической устойчивости предприятию следует превратить имеющиеся конкурентные преимущества в стратегические качества. При этом существует несколько концепций, направленных на реализацию данных процессов:

1. М. Треси и Ф. Вирсема рекомендовали организациям превратить собственную уникальную ценность в долговременную стратегию, определив свои сильные стороны и укрепив их [2]. Для этого следует выбрать одну из трех «ценностных дисциплин»: производственные процессы, продукцию или приемы

обслуживания клиентов. Чтобы не потерпеть крах, выбор должен быть максимально продуманным.

2. Дж. Ф. Мур предложил теорию предпринимательских экосистем. Он сравнивал бизнес-среду с экологической системой, в которой присутствуют не только борьба, но и такие процессы как эволюция, сотрудничество и взаимозависимость. Также и в бизнесе: успех зависит от окружающей среды, поэтому управленцам следует представлять организацию как элемент экосистемы, в котором взаимосвязаны интересы всех участников [1].

3. Теория «соконкуренции» (сотрудничество + конкуренция), предложенная А. Бранденбургером и Б. Дж. Нейлбаффом. Ученые предлагали применять теорию игр, позволяющую проводить гибкие комбинации: варьировать вносимые участниками бизнеса ценности, определять правила и тактику игры, ее масштабы и рамки [1].

4. Новаторская концепция развития производства с прицелом на будущее, предложенная Г. Хэмелом и К. Прахаладом [5]. Они отметили, что отраслевых гигантов, казавшихся незыблемыми, побеждают компании, отстающие от них по финансовым возможностям и обладающие незначительными традиционными преимуществами в качестве продукции или эффективности производства. Устойчивые ранее отрасли стремительно меняются по мере появления новых продуктов, а перспективность предприятия определяется первенством не на сегодняшних, а на будущих рынках. Г. Хэмел и К. Прахалад назвали это интеллектуальным лидерством. Такие рынки ещё не существуют, но их необходимо представлять уже сейчас и стремиться к их формированию.

Следует отметить, что большинство представленных стратегий рассматривают не столько текущее положение предприятия, сколько направленны на поиск его будущего состояния, таким образом, анализ конкурентных преимуществ при определении направления развития следует ориентировать в большей степени на внешние факторы.

Исходя из вышесказанного, достижение достаточного уровня риска на

основе управления конкурентоспособностью предприятия должно основываться на анализе текущих конкурентных преимуществ, однако наибольшее внимание следует уделять «неявным», но перспективным их видам, что делает анализ более сложным и многофакторным. Однако именно такой подход сможет обеспечить более длительное положительное влияние конкурентных преимуществ на деятельность организации и реализацию её стратегических целей.

Список литературы

1. Мазилкина Е. И. Основы управления конкурентоспособностью / Е. И. Мазилкина, Г. Г. Паничкина. – М.: Прогресс, 2012. – 187 с.

2. Маркетинг ведущих компаний: выбери потребителя, определи фокус, доминируй на рынке: [пер. с англ.] / Майкл Трейси, Фред Вирсема. – М.: Вильямс, 2007. - 292 с.

3. Портер М. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / Майкл Портер; Пер. с англ. — 4-е изд. — М.: Альпина Паблишер,. 2011. — 453 с.

4. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации / Р.А. Фатхудинов. – М.: Эксмо, 2005. – 544 с.

5. Хамел Г., Прахалад К. К. Конкурируя за будущее. Создание рынков завтрашнего дня: пер. с англ. М.: Олимп-Бизнес, 2002. 288 с.

УДК 331.57

К ВОПРОСУ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Павлович Е.С.
студент
Бугрова С.М.
к.э.н., доцент, КузГТУ

Аннотация: в статье рассматриваются условия формирования конкурентоспособности молодого поколения на рынке труда. Выделены основные тенденции современного состояния занятости и безработицы населения. Отмечены ключевые направления повышения конкурентоспособности молодежи в условиях современного рынка.

Ключевые слова: молодежь, рынок труда, конкурентоспособность, безработица, занятость, образование, условия.

В процессе динамичного развития рыночной экономики возникает одна из причин макроэкономической нестабильности - неполная занятость. Трансформация экономики России сопровождается обострением проблем занятости, особенно молодежи, что требует государственного регулирования данной проблемы.

Безработица молодого поколения занимает важное место среди проблем каждой национальной экономики. Она является одним из проявлений нарушения общего экономического равновесия. Поэтому конкретизация качественных составляющих конкурентоспособности молодого поколения как категории трудовых ресурсов и качественная оценка эффективности их использования остается

актуальной задачей в условиях современного рынка.

Современные ученые рассматривают понятие «трудовые ресурсы» не только с позиций количественного их выражения, но и как носителей качественных характеристик (способность использовать полученные знания, способность к самосовершенствованию, наличие творческого потенциала) [1]. Ситуация, когда на рынке труда есть незадействованные трудовые ресурсы, именуется безработицей. Кроме экономических потерь, безработица несет с собой большие социальные последствия: способствует росту преступности, суицидов, повышению уровня заболеваний. Эти последствия, по мнению некоторых исследователей, могут оказаться для общества значительно серьезнее, чем продукция, которая не выпущена из-за наличия безработицы.

Положительно, что несмотря на последствия экономического кризиса, уровень занятости в стране за последние 5 лет не имеет отрицательной динамики (табл. 1) [6].

Таблица 1. Динамика уровня занятости населения по субъектам РФ, %

	2014	2015	2016	2017	На 01.10.2018
Российская Федерация	65,3	65,3	65,7	65,6	60,2
Центральный федеральный округ	68,4	68,2	69,0	69,1	62,7
Северо-Западный федеральный округ	67,8	67,9	68,3	68,7	61,8
Южный федеральный округ	61,6	62,0	62,6	63,1	57,3
Северо-Кавказский федеральный округ	58,7	58,0	58,3	58,3	56,2
Приволжский федеральный округ	65,3	65,6	65,9	65,2	59,5
Уральский федеральный округ	66,0	66,0	65,8	66	61
Сибирский федеральный округ	62,6	62,5	62,5	61,9	57,8
Дальневосточный федеральный округ	65,6	65,8	66,3	66,8	63

Тем не менее, в отношении возрастных особенностей стоит отметить, что в октябре 2018 г. среди безработных в возрасте 15 лет и старше, доля молодежи до 25 лет составила 24,8 % (в декабре 2017 г. тот же показатель составлял 21,7 %), а лиц, не имеющих опыта трудовой деятельности – 26,3 % (в 2017 г. – 25,3 %) [6].

По данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области уровень занятости населения в возрасте

15 лет и старше в 2017 году сложился в размере 56 %, уровень безработицы – 7,1 %. Среди безработных Кемеровской области 16,1 % лиц, не имеющих опыта трудовой деятельности. Кроме того, каждый третий безработный находится в возрасте до 30 лет, а средний возраст безработных составил в 2017 г. – 37,5 лет [5].

Современной молодежи на рынке труда присущи конкурентные преимущества, которые отличают ее от других возрастных групп населения. Это здоровье, владение информационными технологиями, обостренное чувство нового, интерес и готовность к изменениям. Эти качества, наряду с высокой мотивацией к эффективному труду, часто служат залогом проявления высокой работоспособности, мобильности, быстрой адаптации к меняющимся требованиям рынка труда [3, с. 69].

Конечно, молодежи, особенно в возрасте 15–24 года, не хватает практического и жизненного опыта, необходимых профессиональных навыков, однако этот недостаток преодолевается тем быстрее, чем больше прикладывается личных целенаправленных усилий в начале трудовой деятельности для образовательно-профессионального развития. Большое значение при этом имеет поддержка со стороны государства, предприятий, общественных организаций.

Отечественный и зарубежный опыт свидетельствует, что молодые люди с активным отношением к собственной конкурентоспособности (накопление преимуществ в знаниях, практических навыках, активной жизненной позиции) более успешно проходят испытания на первых рабочих местах и быстрее строят карьеру в дальнейшем.

Окружающая среда может в разной степени влиять на формирование конкурентоспособности молодежи на рынке труда и ее мобильности. Осложняют ситуацию несовершенство трудового законодательства, неразвитость социального партнерства, недостаток взаимодействия предприятий и учебных заведений, кризисные явления в экономическом и политическом развитии, деструктивные процессы в экономике и политике, криминализации экономики, коррупция и т. п.

Безусловно, первоочередного внимания требует проблема не только реализации требований рынка к количественным и качественным характеристикам подготовки специалистов с высшим образованием, но и создание условий для удовлетворения социальных потребностей претендентов на трудоустройство.

Недооценка этих требований, с одной стороны, и потребностей, с другой, приводит к нерациональному использованию значительных средств из бюджета государства и семьи, на образование молодежи, усиление эмиграционных процессов, при которых происходит значительный отток наиболее квалифицированных, инновационных молодых специалистов, к обесцениванию среди молодежи имиджа высококвалифицированного труда, интереса к знаниям и ответственности за их приобретение [2]. Поэтому необходимо совершенствовать законодательные, организационно-управленческие, структурные, финансовые, программно-целевые механизмы регулирования взаимодействия и социального партнерства государства, учебных заведений и бизнес-структур для улучшения занятости молодых специалистов.

Таким образом, конкурентоспособность молодежи на рынке труда напрямую зависит от слаженного взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда, где сейчас существуют противоречия и нередко противостояния. Поэтому государство на законодательном уровне должно способствовать объединению усилий образования и бизнеса в процессе подготовки высококвалифицированного специалиста. В то же время условием успешного трудоустройства и эффективной работы молодого специалиста является обновление, интеллектуализация рабочих мест, которые предлагает рынок труда, с учетом новых трудовых ориентаций и мотиваций, ценностей молодежи [4]. На отечественных предприятиях все еще недостаточно действенны такие факторы мотивации как возможности профессионального роста, непрерывного обучения, инновационного обновления содержания труда, достойная его оплата.

Конкурентоспособность молодежи на рынке труда - это не только мощное средство экономического подъема страны, но и не менее весомый рычаг

оздоровления ее духовной жизни, укрепления веры молодого поколения в свое достойное трудовое будущее, в возможность реализации себя как личности в творческой, содержательной работе. Создание условий для утверждения этой веры - обязанность и ответственность государства, работодателей, учебных заведений, всех общественных институтов.

Список литературы

1. Горнов В.А. Молодежь на рынке труда в условиях роста нестандартной занятости // Экономика и предпринимательство. 2017. № 12-1 (89). С. 164-168.

2. Зикрияев З.М. Показатели и критерии оценки конкурентоспособности безработной молодёжи на рынке труда // Theoretical & Applied Science. 2018. № 8 (64). С. 12-17.

3. Курносова Е.А. Анализ тенденций и особенностей безработицы в России // Вестник Самарского государственного университета. 2015. № 8 (130). С. 69-76.

4. Бугрова С.М., Григашкина С.И. Международная деятельность в вузе//Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – сентябрь 2013. – № 57. Режим доступа к журн.URL: http://www.uecs.ru (дата обращения 05.12.2018)

5. Рынок труда и занятость населения. ¬ [Электронный ресурс] : Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области. ¬ Режим доступа URL: http://kemerovostat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/kemerovostat/ru/statistics/employment/ (дата обращения 04.12.2018)

6. Трудовые ресурсы. ¬ [Электронный ресурс] : Федеральная служба государственной статистики. ¬ Режим доступа URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force (дата обращения 04.12.2018).

УДК 33

ДИНАМИКА ФИНАНСОВЫХ ВЛОЖЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИЙ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Пахомова Елена Викторовна
студентка 4 курса
Макин Максим Вячеславович
студент 1 курса магистратуры
ФГБОУ ВО «Курский государственный университет», г. Курск

Аннотация: *актуальность написания данной работы состоит в том, чтобы изучить динамику и структуру финансовых вложений. Выполнив необходимые расчеты, было установлено на протяжении 2010-2017 гг. наблюдается снижение количества финансовых вложений. Также многие предприятия стремятся вкладывать денежные средства в те финансовые вложения, которые уже в течение года принесут экономический эффект.*

Abstract: *the relevance of writing this work is to study the dynamics and structure of financial investments. Having performed the necessary calculations, it was established during 2010-2017. there is a decrease in the number of financial investments. Also, many enterprises tend to invest in those financial investments that will bring economic benefits within a year.*

Ключевые слова: *финансовые вложения, долгосрочные вложения, краткосрочные вложения.*

Keywords: financial investments, long-term investments, short-term investments.

Анализ финансового рынка позволяет выбрать наиболее оптимальный вариант, которые гарантирует надежность и прибыльность осуществляемых

вложений.

Под финансовыми вложениями следует понимать инвестиции в уставные капиталы и ценные бумаги иных организаций, затраты на приобретение государственных ценных бумаг; средства, которые предоставляются взаймы на территории России и за ее пределами; депозитные вклады в кредитных организациях; дебиторская задолженность, приобретенная на основании уступки права требования, и пр.

Для принятия к бухгалтерскому учету активов в качестве финансовых вложений необходимо единовременное выполнение следующих условий:

1. наличие правильно оформленных документов, которые подтверждают существование права у организации на финансовые вложения и на получение денежных средств или других активов, вытекающее из этого права;

2. переход к организации финансовых рисков, которые связаны с финансовыми вложениями (риск изменения цены, риск неплатежеспособности должника, риск ликвидности и др.);

3. способность приносить организации экономические выгоды (доход) в будущем в форме процентов, дивидендов, либо прироста их стоимости (в виде разницы между ценой продажи (погашения) финансового вложения и его покупной стоимостью, в результате его обмена, использования при погашении обязательств организации, увеличения текущей рыночной стоимости и т. п.).

К финансовым вложениям организации не относятся:

1. собственные акции, выкупленные акционерным обществом у акционеров для последующей перепродажи или аннулирования;

2. векселя, выданные организацией-векселедателем и полученные организацией-продавцом при расчетах за проданные товары, продукцию, выполненные работы, оказанные услуги (в счет оплаты этих товаров (работ, услуг), если плательщиком по ним является сам покупатель;

3. активы, которые имеют материально-вещественную форму, такие, как основные средства, материально-производственные запасы, а также

нематериальные активы не являющиеся финансовыми вложениями;

4. драгоценные металлы, ювелирные изделия, произведения искусства и другие аналогичные ценности, которые приобретены не для осуществления обычных видов деятельности.

Рассмотрим динамику и структуру финансовых вложений, осуществляемые на территории Курской области. Необходимые данные представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Финансовые вложения организаций

Показатель	2010г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.
Финансовые вложения – всего, млн.руб	32257,7	113677,0	105416,8	102222,5	190564,5	107420,2
в том числе:						
Долгосрочные	19205,7	63531,5	32017,4	23915,1	64466,9	27409,4
в % к итогу	59,54%	55,89%	30,37%	23,40%	33,83%	25,52%
Краткосрочные	13052,0	50145,5	73399,4	78307,4	126097,6	80010,8
в % к итогу	40,46%	44,11%	69,63%	76,60%	66,17%	74,48%

Из таблицы 1 можно отметить, что на протяжении анализируемого периода наблюдается как рост финансовых вложений, так их спад. Так, на протяжении 2013-2015 гг. наблюдается спад. Значительное снижение наблюдается в 2015 году по долгосрочным финансовым вложениям, рост которых составил 23,40 %. Тем не менее, существенный рост наблюдается в 2016 году. Так, в абсолютном выражении рост составил 88 343 млн. руб., в том числе по долгосрочным вложениям – 33,83 %, а по краткосрочным – 66,17 %.

На рисунке 1 представим динамику долгосрочных и краткосрочных финансовых вложений на протяжении 2015 – 2017 гг.

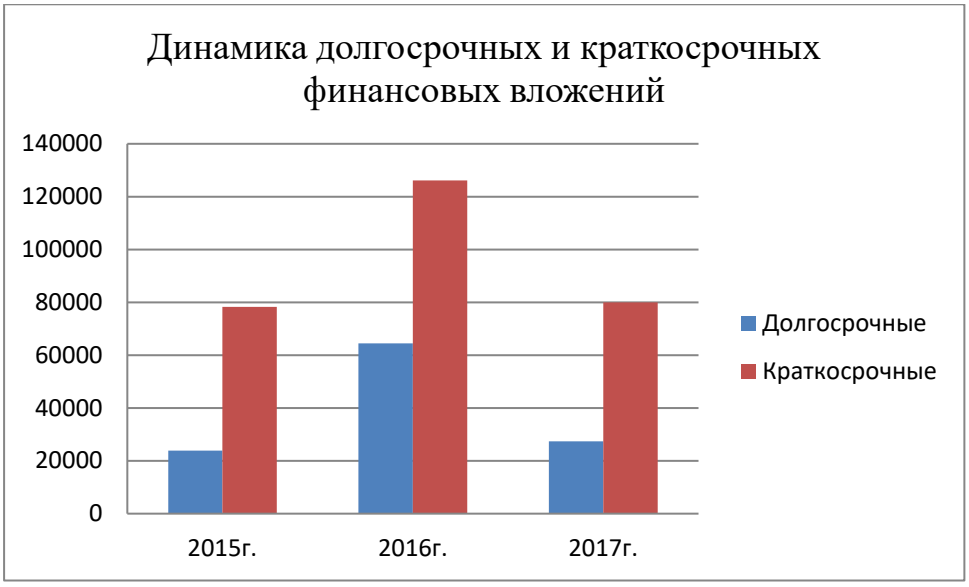

Рисунок 1 – Динамика долгосрочных и краткосрочных финансовых вложений

За анализируемый период значительный объем финансовых вложений представлены в разрезе краткосрочных вложений. Так, в 2017 году они составили 80010,8 млн. руб., что на 1 703,4 млн. руб. больше, чем в 2015 году. Организации стремятся в течение года получить необходимые финансовые результаты для того, чтобы увеличить свой потенциал на рынке, быть конкурентоспособными.

Таким образом, динамика и структура финансовых вложений организаций в Курской области показали, что происходит снижение финансовых вложений на протяжении анализируемого периода. Значительный удельный вес приходится на краткосрочные финансовые вложений.

Список литературы

1. Бредихин В.В. Проблемы инвестиционного обеспечения инновационного развития // Известия Юго-Западного государственного университета. - 2017. - № 5 (74). - С. 114-122.

2. Игонина Л.Л.Финансовый потенциал инвестиционного процесса в российской экономике // Дайджест-финансы. - 2016. - № 2 (238). - С. 2-14.

3. Карзаева Н.Н., Трясцина Н.Ю. Анализ финансовых вложений организаций АПК // Бухучет в сельском хозяйстве. - 2014. - № 11. - С. 62-71.

УДК 331.5

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Раджабова Сакинат Джамаладиновна
бакалавр 4 курса
Рамазанова Аида Генакадиевна
кандидат экономических наук, доцент
Дагестанский государственный университет «ДГУ», г. Махачкала

Аннотация: *в данной статье рассматривается вопрос о необходимости использования инновационных технологий в управлении персоналом. Введение инновационных персонал-технологий обуславливается конкурентной борьбой между компаниями, потребностью увеличить производительность, повысить эффективность работы. Современное развитие компании невозможно без перехода к инновационным методам управления персоналом, что на сегодня является актуальной задачей для руководства инновационных компаний. Автор статьи предлагает конкретные эффективные шаги по управлению персоналом в инновационном менеджменте.*

Ключевые слова: *инновационный менеджмент, организация инновационной деятельности персонала, управление персоналом, принципы и методы управления.*

Abstract: *this article discusses the need for the use of innovative technologies in personnel management. The introduction of innovative personnel technology is driven by competition between companies, the need to increase productivity, and increase work efficiency. The modern development of the company is impossible without the transition to innovative methods of personnel management, which today is an urgent task for the management of innovative companies. The author of the article proposes*

concrete effective steps for personnel management in innovation management.

Key words: *innovation management, organization of personnel innovation, personnel management, management principles and methods.*

Успех инновационной деятельности современной организации во многом зависит от эффективности управления персоналом – важнейшей функциональной подсистемы предприятия и ценнейшего ресурса инновационного развития.

Обладая особыми стратегическими и оперативными функциями, человеческий фактор играет центральную роль в интеллектуализации и информатизации производства.

Для успешного ведения бизнеса нужно непрерывно работать над своими конкурентными преимуществами, чтобы суметь выжить в условиях современного рынка. На сегодняшний день в условиях не просто занятых, но и местами переполненных рыночных ниш основным активом компании можно считать конкурентоспособность ее сотрудников, в связи с чем крайне важно не простое, а инновационное управление персоналом.

Инновации в управлении персоналом — комплекс методов, направленных на поддержание этапов внедрения, реализации нововведений. Под данным понятием подразумевают любые технологии, не получившие массового распространения. Они нацелены на минимизацию издержек, повышение производительности системы [4, с. 234].

К основным видам инновационных технологий относят подготовку кадров, внедрение современных систем во все процессы организации, консалтинг, инжиниринг, трансферт. Чтобы не возникало дисбаланса, развивайте не только компанию, продвигая ее на рынке, но и персонал. В противном случае не добьетесь положительной динамики — эффективность труда, качество товаров и услуг не возрастет.

Для организации эффективной политики используются инновационные методы управления персоналом, которые основываются на соответствующих

принципах менеджмента.

Стандартная модель системы работы с инновациями в управлении персоналом, базирующаяся на разделении всех организационных инноваций на текущие и прорывные, представлена на рисунке 1.

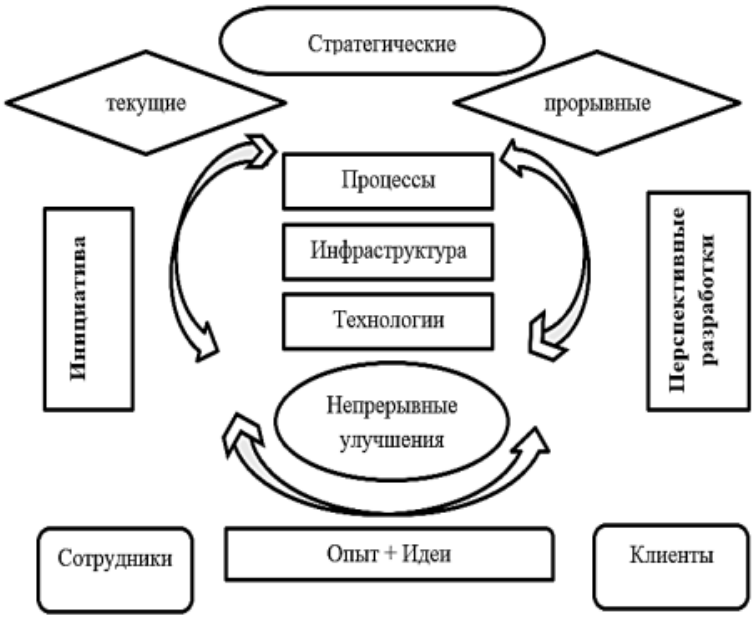

Рис. 1. Модель системы работы с инновациями в управлении персоналом [3].

Данная модель показывает, что инновационное управление имеет под собой основу в следующем: инфраструктура, процессы и технологии [5, с. 197].

Принципы управления персоналом – это закономерности и нормы, которые используют менеджеры и другие специалисты в области организации рабочих ресурсов. Они отражают общепринятые экономические законы и базируются на объективности.

В процессе продолжительного перехода к рыночной экономике в условиях российского рынка труда передовые компании отходят от принципов советского «кадрового управления», перенимают опыт западных коллег, внедряют и создают собственные инновации по управлению персоналом для улучшения продуктивности сотрудников.

Среди зарубежных экспертов в области менеджмента используется следующая классификация принципов управления персоналом: Создание

управленческой корпоративной этики; Отношения к подчинённому, как к ключевому звену коммерческого успеха предприятия; Инвестиции в повышение профессионализма специалистов; Партнёрство и демократия между менеджером и подчиненным; Развитие и обучение персонала по квалификационным направлениям; Использование профессиональных и инновационных решений в менеджменте.

Методы управления персоналом используются для организации продуктивного труда, налаживания и улучшения связей между разными подразделениями. По своей сути они выступают в качестве подходов к воздействию на коллективы и отдельных работников.

Традиционно разделяют три стандартных подхода к координации персонала в инновационном менеджменте:

- Административные.
- Экономические.
- Социально-психологические [2].

Инновационное управление персоналом изменяет общее содержание тех функций, которые выполняет компания. Система руководства должна быть пересмотрена в соответствии с передовыми приемами менеджмента. Благодаря инновационным подходам к управлению персоналом:

- закрепляются новые обязанности за существующими функциональными подразделениями;

формируются новые организационные цели; корректируются функции отдельных сотрудников;

- характер и содержание трудовой деятельности на рабочих местах подвергается изменениям;

- стоимость выполнения функций снижается или растет (т. е. увеличиваются или уменьшаются затраты со стороны компании).

Можно провести сравнительный анализ инновационного управления с традиционным видом управления [1].

Таблица 1.

Сравнительный анализ традиционного и инновационного управления [1].

Функция управления персоналом	В традиционной организации	В инновационной организации
Организация труда	Характеризуется высоким уровнем контроля и жесткой дисциплиной, а также глубокой специализацией задач и функций сотрудников	Инновационное управление персоналом подразумевает групповую и командную работу в оптимальном режиме для сотрудников.
Отбор персонала	Чаще всего производится на основе стандартов поведения и технической квалификации	В рамках инновационного управления персоналом сотрудников отбирают, ориентируясь на потенциальные способности кандидата
Оценка персонала	Оценка персонала осуществляется в соответствии с подробными инструкциями, стандартами поведения	Оцениваются потенциальные возможности персонала и результаты участия в инновационной деятельности
Организационная культура	Подчинение индивидуальных интересов общему делу с помощью власти, твердости и личного примера руководителя	Инновационное управление персоналом предполагает отождествление сотрудников с миссией компании, а также принятие корпоративных ценностей как своих собственных

Все с разной частотой повторяют ее, но в ультра подавляющем большинстве своем, верхушка компании живет по принципу: «незаменимых кадров нет».

Что выражается в следующем:

a) поверхностном и безучастном отношении к сотрудникам;

b) при первых проблемах у сотрудника вместо участливой мотивации на исправление проблемы, обычная реакция — это угрозы увольнения и принижение данного сотрудника перед всем коллективом;

c) совокупность вышеизложенного и следование неэффективному правилу «нанимай долго, увольняй быстро».

На общий взгляд, кадровые инновации должны популяризировать успешные и работающие схемы работы с кадрами, а именно:

1) у каждого сотрудника должен быть свой старший куратор из компании,

который отвечает своим рейтингом за успешное обучение сотрудника;

2) лучшая система мотивации сотрудника — это предоставление гарантии от компании приобрести акции этой компании за успешную работу по номинальной стоимости и стать миноритарием (если компания не публичная, то стратегия мотивации должна быть сосредоточена на том, чтобы благодаря слаженной работе всех сотрудников, компания пришла к IPO и каждый смог бы стать миноритарием).

3) гибкая система стажировки кадров в каждом существующем отделе компании для определением сильных сторон сотрудника, несмотря на его изначальное резюме, чтобы по итогам краткосрочной, но интенсивной стажировки определить его истинные таланты. Это также будет полезно для того, чтобы каждый сотрудник узнал воочию всю цепочку работы компании.

Можно порекомендовать верхушке любой компании держаться на недосягаемом расстоянии, представляя из себя «небожителей». Она должна быть в авангарде всей бурной работы вместе с рядовыми сотрудниками. Так работают все успешные компании [5, с. 552].

Таким образом, если организация уделяет должное внимание развитию кадрового менеджмента, то все бизнес-функции становятся направленными на совершенствование в современном ключе. Инновационная деятельность управления персоналом требует более тщательного отбора специалистов, при котором учитываются не только профессиональные, но и творческие качества будущих сотрудников.

Список литературы

1. Правила инновационного управления персоналом, о которых гендиру стоит знать. Интернет-Источник: https://www.gd.ru/articles/9699-innovatsionnoe-upravlenie-personalom (дата обращения 21.12.2018)

2. Роль инноваций в управлении персоналом на примерах успешных компаний. Интернет- Источник: https://viafuture.ru/katalog-idej/innovatsii-v-upravlenii-personalom (дата обращения 21.12.2018)

3. Спирина Д.А. Инновационные технологии управления персоналом в условиях кризиса // Научное сообщество студентов: материалы XV Междунар. студенч. науч.–практ. конф. (Чебоксары, 6 окт. 2017 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.] – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017. – С. 196-198.

4. Стукалов С. А. Инновационные технологии в управлении персоналом // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 34. – С. 234–239

5. ЧикуновА А.А. Инновационное управление персоналом // Современные научные исследования и разработки. 2018. С 550-552

УДК 334

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ КОМПАНИЙ

Раджабова Сакинат Джамаладиновна
бакалавр 4 курса
Гасанова Аида Джигановна
кандидат экономических наук, доцент
Дагестанский государственный университет «ДГУ», г. Махачкала

Аннотация: *в статье исследуется теоретический аспект корпоративной социальной ответственности. Также актуализируется значимость КСО в деятельности современных компаний, характеризуются сущность КСО, дается зависимость между реализацией концепции КСО и устойчивым развитием компании.*

Abstract: *the article investigates the theoretical aspect of corporate social responsibility. Also, the importance of CSR in the activities of modern companies is*

updated, the essence of CSR is characterized, the dependence between the implementation of the concept of CSR and sustainable development of the company is given.

Ключевые слова: *КСО, имидж, репутация, ответственность, сотрудничество*

Keywords: *CSR, image, reputation, responsibility, cooperation*

В последние десятилетия ведущие компании мира сознательно стремятся быть все более социально ответственными, выделяя из собственных бюджетов все больше средств на поддержку социальной инфраструктуры, образовательные и экологические программы, поддержку здравоохранения, спорта, науки и культуры. Хотя, конечно, прежде всего ответственность предприятий перед обществом и государством – своевременная выплата налогов, зарплат и иных выплат сотрудникам, обеспечение техники безопасности труда, но компании хотят выйти за эти рамки. Это не подмена функций государства, а желание внести посильный вклад в рост качества жизни своих сотрудников и общества в целом, и в том числе инвестиции в собственную репутацию.

Корпоративная социальная ответственность бизнеса (далее КСО) — это добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законом минимума.

По мнению сторонников КСО, корпоративная социальная ответственность — не благотворительность, не бремя и не бессмысленные расходы. Однако есть и важные отличия, ведь главные задачи любой корпорации — не рост влияния, а максимизация доходов инвесторов (если она работает честно) или же максимизация доходов топ-менеджмента (если корпорация коррумпирована).

С одной стороны, организация часто работает в ущерб видимых экономических интересов, с другой, она делает ненужными госучреждения в отношениях относительно повышения уровня жизни, принимает сама первенство, что освобождает её от негативных последствий правовых решений, диктуемых

политическими партиями, не принимая во внимание реальное экономическое состояние субъекта, исходя из электоральной поддержки. Формирование новой корпоративной модели социальной политики влечет ответственность за судьбу своих сотрудников, является корпорацией, компанией, организацией или учреждением, где сотрудник эффективно работает. Компания, поощряя сотрудников к созданию максимального вклада в работу, предлагает различные виды соцгарантий. Финансовой основой являются средства предприятий и корпоративных фондов [2, с.66].

КСО бизнеса следует понимать, как новый формат взаимодействия и взаимовыгодного сотрудничества на основе положительного позиционирования для компании. На практике необходимо понимание механизмов и инструментов сотрудничества. Бизнесмены и бизнес среда давно поняли зависимость эффекта позитивного имиджа и репутации компании на котировки и продажи в том числе через общественное участие в делах государства, но до сих пор нет четкой точки отсчета конкретным действиям в рамках КСО, которая помогала бы повысить эффективность компании. Чтобы сделать это, КСО должна управляться систематически и неуклонно. Использовать зарубежный опыт и международные стандарты – потребность времени.

Существует ошибочное мнение, что стандарты КСО можно использовать только крупным компаниям из реального сектора, в то время как для средних и малых предприятий они не подходят. Это в корне неправильно, так как есть возможности использования стандартов КСО в работе любого предприятия [3,с.49].

Существует зависимость между благоприятным вкладом для социально-экономического благополучия страны, так и для развития самих компаний в целом, таких как:

- Репутационный эффект, т. е. повышение имиджа и бренда компании как результат политики в области КСО;

- Выстраивание отношений с заинтересованными сторонами, что формирует вокруг компании позитивную среду и обеспечивает бизнес поддержкой

широкого круга заинтересованных сторон;

- Внедрение инноваций, так как знание потребностей заинтересованных сторон позволяет бизнесу предлагать востребованные обществом товары и услуги;

- Повышение лояльности персонала как результат создания благоприятных условий труда и формирования корпоративной культуры;

- Повышение инвестиций и выход на мировые рынки, так как эффективность политики КСО компании повышает её инвестиционную привлекательность.

Таким образом, очевидна прямая зависимость между реализацией концепции КСО и устойчивым развитием компании [1, с. 149].

Список литературы

1. Гареева А. Р. Корпоративная социальная ответственность как фактор устойчивого развития компании [Текст] // Инновационная экономика: материалы Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2014 г.). — Казань: Бук, 2014. — С. 147-150.

2. Колбасенко О.Е. Корпоративная социальная ответственность как фактор развития социального капитала организации // Наука и общество.2015. С 61-66

3. Куликова Н.Н. Корпоративная социальная ответственность как главный фактор устойчивого развития организации // Инновационное развитие.2017. С 48-49

УДК 657.6

ОЦЕНКА УРОВНЯ СУЩЕСТВЕННОСТИ В АУДИТЕ

Санджиева Дарина Батровна
студентка
Калмыцкий государственный университет
имени Б.Б. Городовикова, г. Элиста

Аннотация: *в статье обоснована модель существенности в аудите, представлена методика расчета и применения уровня очевидно незначительных нарушений, позволяющая адекватно оценивать искажения в соответствии с требованиями международных стандартов аудита (МСА).*

Annotation: *the article substantiates the model of materiality in the audit, presents the method of calculating and applying the level of obviously minor violations, which allows to adequately assess the distortion in accordance with the requirements of international auditing standards (ISA).*

Ключевые слова: *существенность в аудите, достоверность информации, риски, финансовая отчетность.*

Keywords: *materiality in the audit, accuracy of information, risks, financial statements.*

Одним из основополагающих принципов аудита является принцип существенности, определяющий концепцию достоверности информации в аудиторской деятельности. В соответствии с этим принципом, под достоверностью экономико-управленческой информации для целей аудита понимается не абсолютная точность данных, а такая степень их точности, которая позволяет пользователю этих данных делать на их основе правильные выводы о финансовом,

имущественном положении предприятия, результатах его хозяйственной деятельности и принимать базирующиеся на этих выводах обоснованные решения. Подобная интерпретация категории «достоверность» создаёт предпосылки для серьёзного научно-методического обоснования аудиторских процедур оценки достоверности данных бухгалтерской (финансовой) отчётности, отсутствие которого увеличивает воздействие субъективных факторов на результаты аудита и способствует росту общего аудиторского риска.

Существенной считается информация об отдельных активах, обязательствах, о доходах, расходах и хозяйственных операциях, а также составляющих капитала, если ее пропуск или искажение может повлиять на экономические решения пользователей, принятые на основе финансовой (бухгалтерской) отчетности. Определение существенности производится в период разработки плана и программы аудита, поскольку ее уровень влияет на объем предстоящей работы и выводы, которые надлежит сделать в заключении по итогам проверки.

Одна из целей предварительного суждения о существенности - сфокусировать внимание аудитора на более значительных пунктах финансового отчета при определении стратегии аудиторской проверки.

Существенность может определяться как абсолютное значение, так и как относительное. Установление абсолютной границы существенности используется достаточно редко. Например, сумма в десять тысяч рублей может быть значительной для небольшого предприятия, однако для крупного холдинга она вряд ли будет существенной. С другой стороны, некоторые аудиторы считают, что погрешность свыше определенного размера будет существенной в любых условиях. Например, сумма в сто тысяч рублей будет являться существенной (материальной) вне зависимости от других обстоятельств.

На практике наиболее распространенным является определение существенности в относительных величинах (в процентах или долях). Относительные величины могут устанавливаться как в виде точечных, так и в виде диапазонных значений. Например, при величине балансовой прибыли в 500 рублей, уровень

существенности может быть установлен в размере 3 % (тогда рублевое выражение составит 15 рублей). Или в диапазоне 2-4 %, тогда эквивалентный рублевый диапазон составит от 10 до 20 рублей. При этом 2 % будет называться нижней границей существенности, а 4 % соответственно верхней. Факторы, которые принимаются во внимание при установлении уровня существенности, будут рассмотрены далее.

С точки зрения использования предварительного суждения о существенности как базы для принятия решения о достоверности проверяемой статьи, применение диапазонных границ предпочтительнее. При установлении точечной границы в 3 %, при ошибке в 2,999 % статья будет признана достоверной в существенных аспектах, а при ошибке в 3,001 % недостоверной. При этом разница может составлять несколько копеек. Установление диапазонных границ позволяет подойти к данной проблеме более рационально. В нашем примере при ошибке до 2 % проверяемая статья будет считаться достоверной во всех существенных аспектах, а свыше 4 % -недостоверной. Если ошибка находится в диапазоне нижней и верхней границ существенности аудитор, скорее всего, должен будет расширить количество проводимых аудиторских процедур. Если при дополнительной проверке доказательства достоверности данных отчетности будут превалировать, аудитор скорее примет решение о достоверности проверяемого сегмента, и наоборот.

Стандартной точечной границей существенности считается 5 %. (Аналогичный уровень существенности применяется и при раскрытии информации бухгалтерской (финансовой) отчетности). В аудиторской практике чаще всего считается, что отклонение до 5 % по все видимости будет незначительным, а отклонение свыше 5 % - существенным. Соответственно стандартной диапазонной границей считается 5-10 %.

Критерий существенности определяется как к отчетности в целом (суммарная погрешность), так и к значимым статьям бухгалтерского баланса. Определение значимых, или существенных для проверки статей вытекает из выборочной

природы проведения аудита. Действительно проверить операции за отчетный период по всем счетам бухгалтерского учета с одинаковой тщательностью вряд ли возможно, и так же вряд ли необходимо. При определении существенных статей баланса принимаются во внимание как количественные, так и качественные параметры. (Во избежание двойственности понятий в дальнейшем существенные статьи бухгалтерского баланса будем называть значимыми, а критерий их достоверности - существенностью).

Аудиторам не рекомендуется применять ни слишком низкие, ни слишком высокие уровни существенности. В первом случае проверка займет больше времени и сил, чем у аудитора, применяющего средний уровень существенности. Такая проверка будет дороже, продолжительнее по времени, и, как следствие, более неконкурентной. При слишком высоком уровне существенности, при проверке будет проведено меньше аудиторских процедур, и, как следствие, увеличивается риск не обнаружения, следовательно, и общая величина аудиторского риска. Общее снижение качества проводимой проверки также делает такую политику неконкурентоспособной.

Список литературы

1. Правило (стандарт) № 4 «Существенность в аудите» утв. Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 (в ред. Постановления Правительства РФ от 07.10.2004 № 532).

2. Кирьянова З.В. Анализ финансовой отчетности [Текст]: учебник для бакалавров / З.В. Кирьянова, Е.И. Седова – М.: Юрайт, 2011. - 426 с.

3. Сыроватский Е.Ю. Особенности определения уровня существенности и его взаимосвязь с аудиторским риском [Текст]: статья / Е.Ю. Сыроватский, научно-практический журнал «Проблемы экономики и менеджмента» №2(6)-2012. – С. 115-118.

СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЕ НАУКИ

УДК 634.11:631.5

ОСОБЕННОСТИ ВЫРАЩИВАНИЯ ЯБЛОНИ В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Абакумова Алина Викторовна
студент 4 курса
Панов Алексей Андреевич
зам. декана по учебной работе, доцент
Волгоградский государственный аграрный университет,
г. Волгоград

Аннотация: *в статье рассмотрены вопросы выращивания яблони в условиях Волгоградской области. Приведен механизм выбора участка посадки, схемы размещения. Рассмотрены особенности посадки яблони.*

The article discusses the issues of growing apples in the Volgograd region. A mechanism for selecting the landing site, the layout. The features of planting an apple are considered.

Ключевые слова: *яблоня; урожайность; плодовые деревья; плодоношение; система размещения.*

Keywords: *apple tree; yield; fruit trees; fruiting; accommodation system.*

Яблоня относится к семейству Розовых и является одним из самых распространенных плодовых деревьев в мире. В России посадки яблони занимают около 70 % от всей площади садов. Высокая приспособляемость к климатическим условиям, наличие значительного количества сортов и видов, устойчивость, продолжительность жизни, высокие показатели урожайности объясняют

такое широкое распространение.

В условиях произрастания Волгоградской области вегетационный период яблони берет начало в апреле. Первоначально на дереве распускаются вегетативные, а после уже цветковые почки. Изначально, яблоня образует большее количество цветков, чем требуется для получения урожая. В целях получения урожая используют всего 10-15 % цветков. Разница между длительностью цветения ранних, средних и поздних сортов не занимает более 2-3 дней. Цветение, как правило, длится около 6-15 дней.

Развитие, плодоношение и рост яблони определяется большим количеством факторов. Большинство сортов яблони, которые выращиваются в средней полосе, переносят температуру до - 40˚ С, но оттепели во время зимы снижают морозоустойчивость деревьев. Значительный вред приносят ветры, иссушающие ткани и способствующие промерзанию однолетнего прироста и целых ветвей [1].

Значительное воздействие на рост яблони оказывает освещенность. Яблоня является светолюбивым деревом и нуждается в свободном размещении и равномерном освещении.

Яблоня имеет большую корнеобразовательную способность. Наиболее пригодными для взращивания корней являются рыхлые почвы с легкими почвогрунтами. Глубокие песчаные почвы с близким залеганием грунтовых вод- непригодны.

Окультуривание почвы под сад необходимо начинать своевременно, ориентировочно за 3—4 года до посадки. Изначально участок сада глубоко пашут: в южных и центральных районах — на глубину 40—50 см, а в северо-западных и северных районах — на глубину 35—40 см. Для осуществления глубокой вспашки почвы применяют плантажные плуги. Прежде чем начать глубокую вспашку кислые подзолистые почвы известкуют. Известкование помогает нейтрализовать избыточную кислотность [2].

Осуществляя глубокую вспашку, почву необходимо заправить минеральными и органическими удобрениями. Имеющие недостаток органического

вещества дерново-подзолистые почвы, как правило, заправляют чистым или компостированным торфом, количество которого составляет 50—100 т на 1 га. Дополнительно в почву вносят и фосфорно-калийные минеральные удобрения из расчета 100—150 кг действующего вещества каждого элемента на 1 га. Заправку фосфорно-калийным удобрением также осуществляют и на черноземных почвах. Вспаханный и заправленный участок занимают на два года под культуру многолетних трав. На третий год клеверище или люцернище пашут на глубину 20—25 см культурным плугом с предплужником и осуществляют посадку сада [3].

Для реализации посадки яблонь используют четыре системы размещения деревьев:

1. Квадратная система размещения (8×8, 6×6). Обладает равными расстояниями между рядами и в ряду. Происходит равномерное развитие растений во все стороны. Данная система размещения обеспечивает удобство обработки почвы, легкость разбивки сада, но при этом квадратная система не позволяет размещать большое количество деревьев.

2. Шахматная система размещения. Предполагает осуществление высадки саженцев в ряду против середины промежутка между двумя деревьями в соседнем ряду. Деревья хорошо используют площадь сада, но на склонах 5-8˚ трудно обеспечить механизированную обработку почвы.

3. Прямоугольная система размещения. (8×4) Расстояния между рядами ориентировочно в 1,5-2 раза более, чем между растениями в ряду. Растения, разрастаясь с возрастом, своими кронами смыкаются в ряду, а промежутки в междурядьях остаются свободными, позволяет увеличить число деревьев на единицу площади, обеспечить механизированную обработку междурядий. Такая система размещения деревьев особенно желательна на склонах, подверженных смыву почвы, давая возможность осуществлять обработку почвы в саду поперек склона.

4. Контурная система размещения. Деревья высаживаются горизонтально на склонах. Горизонтали направляются поперек склона. Чем большей является

крутизна склона, тем меньше расстояние между горизонталями. Деревья по горизонталям размещаются значительно ближе, чем по вертикали.

При подготовке саженцев к посадке необходимо произвести осмотр всей корневой системы древесных саженцев. Мертвые, поврежденные и подгнившие корни целесообразно удалить. Корни очищаются от всех наростов, опухолей, рванных и раздавленных ответвления.

Является важным правильное определение корневой шейки саженца. Таковым является утолщение у основания ствола, где отходит первый крупный боковой корень. Прививку целесообразно делать на штамб или в корневую шейку. Так, при посадке ориентируются не на прививку, а на корневую шейку.

Плодовые деревья сажают как с помощью машин, так и вручную. На сегодняшний день существует ряд способов посадки саженцев плодовых культур: механизированный при помощи сажалок СНС -1, СПЛК и МПС-1, полумеханизированный, вручную, под гидробур. Посадка вручную в ямы после обычной вспашки применяется тогда, когда на каких-либо основаниях нет возможности использовать садопосадочные машины. Растения необходимо сажать в заранее подготовленные ямы, вскопанные ямокопателями (КИЯШ-60, КЯУ-100). Данные машины позволяют выкопать ямы диаметром 30-100 см и глубиной до 80 см. [4].

Таким образом, несмотря на климатические условия Волгоградской области, при соблюдении техник выращивания плодовых культур, в данном случае яблони, можно получить высокий урожай.

Список литературы

1. Кривко. Н.П., Турчин В.В,Чулков В.В., Агафонов Е.В. Плодоводство: Учебное пособие. М.: Лань, 2014. – 416 с.

2. Безух Е.П. Приемы повышения качества семенных подвоев плодовых культур // Известия Санкт-Петербургского аграрного университета, - 2011. № 22. – С. 23 – 28.

3. Куликов И.М. Новые национальные стандарты в области садоводства.

М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2009. – 100 с.

4. Седов Е.Н. Селекция и новые сорта яблони Орел: ВНИИСПК, 2011. – 624 с.

УДК 633.15:631.5

ОСОБЕННОСТИ ВЫРАЩИВАНИЯ КУКУРУЗЫ

Мурсалимова Анна Андреевна
студентка
Панов Алексей Андреевич
зам. декана по учебной работе, доцент
Волгоградский государственный аграрный университет

Аннотация: *в этой статье рассматриваются основные факторы важные при выращивании кукурузы.*

Ключевые слова: *кукуруза, биологические особенности кукурузы, обработка почвы.*

Кукуруза является второй в мире зерновой культурой по площади посева. Богатая на углеводы, белки, жиры и витамины, кукуруза ценится в сфере сельского хозяйства и находится в основе кормовой базы животных и птиц.

Широта использования кукурузы поистине впечатляет: из её зерна получают муку, хлопья, крупу, консервы, крахмал, декстрин, этиловый спирт, пиво, глюкозу, сахар, сироп, патоку, масло, витамин Е, аскорбиновую и глутаминовую кислоты. Из стеблей, листьев и стержней початков вырабатывают бумагу, линолеум, вискозу, активированный уголь, пластмассу, анестезирующие средства и многое другое.

В данной статье речь пойдет о факторах, которые необходимо учитывать при выращивании столь ценной культуры.

1. Температура

Семена кукурузы прорастают при температуре 8 - 9°С. При среднесуточной температуре 12 – 14 °С на 17 – 20 день появятся всходы; если температура повышается до 18 – 19 °С, всходы появляются на 8 – 9 день.

Кукурузные всходы способны пережить небольшие заморозки (до –2 -3 °С). Тронутые заморозками листья частично отмирают, но корни сохраняют жизнеспособность, что при наступлении тепла позволяет растениям быстро возобновить свой рост. Снижение температуры в конце вегетации до -2 °С губительно для растения.

Повышение температуры в пределах оптимальных значений (25 – 30 °С) ускоряет развитие и влияет на рост урожая. Жаркая погода в период цветения пагубно влияет на оплодотворение и развитие завязи, но в достаточно влажной почве высокие температуры кукурузным посевам не страшны.

2. Влага

Кукуруза устойчива к засухе, но распределение осадков в течение вегетационного периода является немаловажным фактором для получения большого урожая. Среднеранние и среднеспелые гибриды кукурузы за вегетацию расходуют 3500 – 4500 $м^3$/га воды (включая и ту, которая испаряется почвой), поэтому все элементы технологии выращивания должны быть направлены на максимальное пополнение влаги в почве и её рациональное использование.

Тем не менее, кукуруза плохо переносит переувлажнение почвы. Из-за недостатка кислорода в почве замедляется поступление фосфора, нарушаются процессы фосфорилирования и азотный обмен в растениях.

3. Свет

Кукуруза – светолюбивое растение короткого дня. Длительность дня в 12 – 14 часов способствует увеличению её вегетационного периода.

Также кукуруза не любит затенение – в загущенных посевах развитие растений задерживается, вследствие чего перестают появляться початки. Чрезмерное загущение посевов приводит к снижению массы початков и урожая зерна, но при выращивании на силос урожай зеленой массы повышается [1].

4. Почва

Кукуруза, в отличие от многих других культур, не требовательна к плодородию почвы. Подходящие для кукурузы почвы – богатые азотом чернозёмные, тёмно-серые, тёмно-каштановые, среднесуглинистые, легкосуглинистые и супесчаные. Лучше всего кукуруза развивается на рыхлых, воздухопроницаемых, чистых от сорняков почвах с глубоким гумусовым горизонтом, хорошо обеспеченных питательными веществами в доступных формах, слабокислых или с нейтральной реакцией. Почвы с повышенной кислотностью, склонные к засолению и заболачиванию, для кукурузы непригодны.

Важным приёмом улучшения неблагоприятных почв является внесение в повышенных нормах органических удобрений, которые улучшают питательный и водный режимы и механические свойства. При этом улучшается обмен воздуха, постоянно обеспечивается повышенное содержание углекислого газа в зоне ассимиляционного аппарата растений, кислорода в почве. Это важно, так как в период прорастания семена, а позже и корневая система потребляют из воздуха не менее 18 – 20 % кислорода от общей потребности растения. Когда в почвенном воздухе содержится меньше 5 % кислорода, рост корней прекращается.

4. Питание

Кукуруза требовательна к питательным элементам. В начале вегетации кукуруза потребляет 40% азота, 28% фосфора, 70% калия от общей необходимой массы.

Калий обеспечивает водоудерживающую способность коллоидов клеток, улучшает обмен веществ, повышает жизнеспособность растений. При его

недостатке замедляется рост, растения приобретают тёмно-зелёную окраску, после чего их верхушки и края желтеют и засыхают. При калийном голодании слабо развивается корневая система, снижается устойчивость к полеганию.

В начале вегетации кукуруза интенсивно поглощает калий, его содержание в проростках повышается в сравнении с содержанием в зерне в 8 – 10 раз. Энергичное поглощение калия достигает максимума за 10 – 12 суток до вымётывания метёлки, а потом очень быстро уменьшается. После окончания цветения поступление калия в растение прекращается.

Недостаточное количество азота в почве отрицательно влияет на развитие корневой системы, в результате уменьшается поступление других элементов питания в растение, ухудшается работа ассимиляционного аппарата. Нарушение жизненных процессов вследствие азотного голодания вызывает пожелтение листьев, преждевременное их отмирание, что отрицательно влияет на продуктивность растений и качество зерна.

В начале вегетации кукуруза потребляет азот достаточно интенсивно, почти так же, как и калий. На единицу сухого вещества растения содержат в 2 – 3 раза больше азота в фазе 5 – 7 листьев, чем в фазах молочной и молочно-восковой спелости.

Фосфор необходим в течение всей вегетации и поступает в растение до полного созревания зерна. Под его влиянием сокращается период роста листьев и ускоряется проникновение корней в нижние слои почвы. Недостаток фосфора в почве задерживает рост и развитие цветков и зёрен в початках кукурузы. При недостатке фосфора листья становятся тёмно-зелёными с фиолетово-красным или лиловым оттенком и постепенно отмирают.

Использование знаний о приведенных биологических особенностях кукурузы на практике будет способствовать получению больших урожаев.

Список литературы

1. Иванов Н.Н. Кукуруза на зерно и силос. М.1974.
2. Посыпанов Г.С. Растениеводство. М. Колос, 2007.

АРХИТЕКТУРА

УДК 635.9:728

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВЕРТИКАЛЬНОГО ОЗЕЛЕНЕНИЯ В АРХИТЕКТУРЕ ЖИЛЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

Володина Алла Алексеевна
студент
Панов Алексей Андреевич
зам. декана по учебной работе, доцент
Волгоградский государственный аграрный университет

Аннотация: *в этой статье рассматриваются вопросы применения вертикального озеленения в архитектуре жилых помещений.*

Ключевые слова: *фитомодуль, озеленение, архитектура, дизайн, фитостена, интерьер.*

В этой статье поднимаются вопросы применение вертикального озеленение в архитектуре жилых помещений. Это направление очень актуально в наше время из-за бурного роста и развития городов.

Такой вид ландшафтного дизайна как вертикальное озеленение сравнительно новый, но он способен поменять все представления о дизайне помещений, а также сделать жильё экологичным и наиболее визуально привлекательным, что положительно скажется на здоровье человека, и сделает его отдых дома более комфортным.

Желание людей уединиться с природой и насладиться красотой окружающего мира привело дизайнеров к поиску новых оригинальных решений для создания интерьеров квартир [1]. Решением стало - применение вертикального

озеленения в архитектуре жилых помещений.

Использование композиции с применением вертикального озеленения стало достаточно популярным в последнее время. Причина тому многофункциональность данного дизайнерского решения. Например, насыщение воздуха кислородом, увлажнение воздуха, шумоизоляция, зонирования помещения, скрытие неровностей стен и конечно же эстетическая функция [2].

Патрик Бланк был первым в мировой практике кто использовал вертикальное озеленение в интерьере. Первые композицию с применением технологии вертикального озеленения он создал в 1944 году.

В 2004 году ему была заказана живая стена в интерьере большого особняка, в результате чего он создал панно из 150 различных растений. Вертикальный сад при этом сочетался с внутренней обстановкой дома достаточно гармонично.

И главное, что подчеркнул Патрик Бланк, это то что не потребуется больших расходов для содержания такого вертикально сада, вложений требует только установка, так как биологическая система развивается сама по себе, достаточно лишь следить за ее своевременной подпиткой [3].

Для выращивания растений в непривычной для нас в вертикальной плоскости сейчас используют специальные конструкции или фитомодули (фитостены).

Фитомодули быват нескольких типов:

– Фитомодули встраиваемые в стену. Система состоит из вмонтированных в стену горшочков или контейнеров

– Фитомолули выполнены из непромокаемого материал, на котором расположена несущая поверхность, именуемая «система кармашков».

– Мобильные фитостены, выполненные в виде отдельных модулей, с простым крепежом к стене.

Разберём преимущество вертикального озеленения над традиционным выращиванием растений в горшках:

1. Фитомодуль представляет из себя единую конструкцию,

предназначенную для высадки и выращивания большого количества разнообразных растений.

2. Выращивание растений в фитомодуле происходит может осуществляться как путём традиционного выращивания, так и по принципу гидропоники, то есть, без участия земли, что делает конструкцию чистой и безопасной.

3. Минимальный вес конструкции позволяет без риска укрепить фитомодуль на стене любого типа, как несущей, так и декоративной.

4. Оригинальность дизайна.

5. Глубина фитомодуля очень небольшая. В среднем она составляет не более двадцати сантиметров, что даёт возможность крепить её почти в любом уголке помещения

6. Вертикальное озеленение позволяет выращивать гораздо большее количество растений, чем в традиционных горшках.

7. Возможность использования как проточного полива, так и капельного [5].

При капельной системе полив осуществляется путём поступления воды к каждому отдельному растению по сложной системе труб соединенных в одно гидравлическое решение. Для этого систему труб необходимо либо подключить к водопроводу, либо к специальному резервуару, который необходимо периодически заполнять водой.

Для удобства использования проточной системы полива в верхнюю часть модуля встраивают специальный небольшой отсек, в который поступает вода и стекает по секциям, равномерно питая каждую полку [4].

К сожалению, для вертикального озеленения подходят не все растения. При их подборе необходимо учитывать качественные характеристики. У таких растений должна быть хорошо развитая, крепкая корневая система, мягкие и плотные стебли и листья, небольшой размер.

Для внутреннего озеленения подходят растения тропиков и субтропиков. Многие из них отлично себя чувствуют при минимальном уходе, не требуют

частого полива, большого количества солнечного света, частых подкормок и т.д. Они имеют подходящую корневую систему, поэтому как нельзя лучше подходят для вертикального сада. К тому же, эти растения имеют необычные цветы и листья: крупные, яркие и привлекающие внимание.

Так же следует внимательно подойти к расположению и сочетанию растений в фитостене. Например, использование монокультуры, расположение растений рядами или в шахматном порядке, создание геометрических композиций, вкрапление цветущих экземпляров или хаос в их размещении.

Тут следует положиться на знания и фантазию дизайнера, который в разработке композиций, будет основываться на ваших предпочтениях [6].

Использование вертикального озеленения в архитектуре жилых помещений всё больше распространяется наше время. Этот стиль необычный, эстетичный и благоприятно влияющий на здоровье. Но в нём есть и свои минусы, такие как, дороговизна установки фитомодуля и его не долговечность, которая зависит от используемых растения в ней.

Но технологии вертикального озеленения не стоят на месте. На сегодняшний день не только Патрик Бланк, но и другие ландшафтные дизайнеры и архитекторы используют этот стиль повсеместно, и вносят различные улучшения, способствующие его развитию.

Список литературы

1. Дорожкина Е.А. Влияние растений на микроклимат помещений и организм человека – Международный научный журнал «Символ науки» – № 4 – 2015.

2. Ярмош Т.С. Социокультурные функции жилой среды // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. № 4, 2014.

3. Патрик Бланк (Patrick Blanc) «Вертикальный сад. От природы к городу»/Patrick Blanc. В.: W.W.Norton & Company, 2008.

4. Макознак Н.А. Основы декоративного садоводства: учеб. пособие. В 2 ч. Ч. 2.Строительство и эксплуатация объектов озеленения / Н.А. Макознак [и

др.]. – Минск:Выш. шк., 2010.

5. Веселова С.С. Искусство озеленения интерьеров и создания зимних садов. От Древней Руси до эпохи модерна. / М.: Фитон+, 2012.

6. Веселова С. Искусство озеленения интерьеров и создания зимних садов. От Древней Руси до эпохимодерна // С. Веселова. Москва. Фитон +, 2014. 240 с.

УДК 635.9:712

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ БЕСЕДОК В САДОВО-ПАРКОВОЙ АРХИТЕКТУРЕ

Геворгян Сирануш Артуровна
студент
Панов Алексей Андреевич
Волгоградский государственный аграрный университет

Аннотация: *в этой статье рассматриваются беседки в садово-парковой архитектуре.*

Ключевые слова: *беседка, архитектура, ландшафт, дизайн, стиль, парк.*

В этой статье рассматриваются беседки в садово-парковой архитектуре. Это тема очень актуальна в наше время, т. к. не соблюдая законы ландшафтной архитектуры, садовый участок превратится в хаотичный набор не связанных или неудачно связанных между собою частей-элементов. Сад не будет садом и участок не обретет свой индивидуальный и законченный облик, если не будет уделено должного внимания элементам оформления.

Садовая беседка - легкая крытая постройка для отдыха небольшой группы людей, защищающая их от солнца и дождя. Она представляют собой отдельно

стоящее, открытое со всех сторон сооружение под крышей. Служит украшением сада, тихим местом уединенного отдыха и любования природой.

Небольшие садовые домики с раздвижными дверями, напоминающие беседки и теневые навесы, до сих пор строят в Китае и Японии. Первые письменные свидетельства о них датируются 722-481 гг. до н. э. Тогда в Китае возводили крытые строения без внешних стен. Такие беседки-павильоны из бамбука и сейчас можно увидеть в храмах. В период правления династии Хань (206 г. до н. э. - 220 г. н. э.) многоэтажные беседки использовались в качестве дозорных площадок [2].

В эпоху классицизма во Франции стало модным строить павильоны для танцев и беседки для свиданий. К примеру, в 1791 году в Париже для графа Кристиана Клам-Галласа была построена «Беседка Дорофеи», предназначенная для интимных встреч. Французы утверждают, что в ней не раз бывал знаменитый итальянский писатель, автор любовных и приключенческих романов Д. Д. Казанова (1725-1798 гг.).

Начиная с XVIII века беседки и павильоны стали появляться в Российской империи в роскошных парках царских резиденций и барских поместий. Мода на строительство изящных садовых построек пришла сюда из Франции и Англии. В XVIII-XIX вв. практически ни одна дворянская усадьба не обходилась без беседки, в которой проводили досуг наши знатные предки. Наряду с беседками широко применялись деки, навесы, террасы, примыкающие к дому или построенные на склоне холма и имеющие дощатый настил [1].

Ландшафтный дизайнер может использовать большое количество стилей при создании этого декоративного строения, учитывая вкусы хозяев и окружающее пространство, а также само строение.

При строительстве беседки можно использовать несколько архитектурных стилей [6]:

– классический стиль — это беседка с правильными формами, без каких-либо изысков и декоративных элементов;

– деревянный стиль — предполагает использовать дерево в самых различных вариациях. Это может быть домик-теремок, сельский домик, деревянная избушка с резьбой, скамьями и большим деревянным столом;

– восточный стиль — отличается куполообразной плоской крышей, наличием восточных мотивов в интерьере. Это может быть и хижина-бунгало со стенами из тростника и тростниковой крышей.

Строительство и дизайн беседки должны гармонировать с окружающей природой, садом и цветником. Ландшафтный дизайн может быть выполнен в японском стиле или стиле модерн, голландском или пейзажном, в любом случае необходимо цветовое сочетание всего ансамбля дома, сада и беседки, общими могут быть и элементы строительных конструкций.

Беседка может быть выполнена из абсолютно разных материалов. Здесь может присутствовать дерево и металл, растения и камень, их всевозможные сочетания [4].

При расположении беседки возле водоема или бассейна необходимо оборудовать её раздевалкой и шезлонгами. Для романтического уединения беседку можно поставить в укромном уголке сада и завуалировать зелеными насаждениями. Обязательно при всем этом учитывать размеры участка и сада.

В областях с более холодным климатом беседки можно застеклять и утеплять для того, чтобы проводить в них больше времени даже в холодный сезон.

Выбор беседки, её устройство и оформление зависит только от хозяина. Каждый может оформить это строение на свой вкус.

Общепринятая классификация дачных беседок [3]:

– открытые конструкции на опорах под навесом;

– классические сооружения полузакрытого типа;

– закрытые постройки (летние кухни, домики для барбекю или гриля).

При современном уровне технологий крытые дачные павильоны можно соорудить любой конфигурации: одноэтажные; многоуровневые; башенного типа (удобно для созерцания великолепной панорамы или ландшафтного дизайна

сада). Постройка должна быть высоко поднята на каменном фундаменте, если ей периодически угрожает весеннее половодье [5].

Список литературы

1. Авадяева Е.Н. Энциклопедия русской усадьбы. – М.: Олма-Пресс, 2010. – 383 с.

2. Баталин Б.С., Маковецкий А.И. Строим сами: постройки на садовом участке. – Пермь: Кн. изд-во, 12014. – 221 с.

3. Лекарева Н.А.Ландшафтная архитектура и дизайн. Единство и многообразие.-2015 г.

4. Мишин С.А. Современное планирование и дизайн дачного участка. – СПб.: Регата, 2009. – 384 с.

5. Сайбель Э.Я. Садовый участок планируем и обустраиваем своими руками. – М.: Недра, 2011. – 174 с.

6. Сычева А.В. Ландшафтная архитектура: Учебное пособие для вузов_ М,: Издательство Оникс, 2013.

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 126.07

ОПАСНЫЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОБЪЕКТЫ. КОМПРЕССОРНАЯ УСТАНОВКА ТАКАТ 50.07 М4.1 ХЛ1.

Галинуров Эдуард Рафисович
студент, магистр
Тюменский индустриальный университет, г. Тюмень

Аннотация: *в данной статье рассматриваются меры безопасности по эксплуатации опасного производственного объекта – компрессорной установки ТАКАТ 50.07 М4.1 ХЛ. Выявлены основные критерии по безопасному ведению работ на производстве. Даны рекомендации по устранению причин аварий.*

Abstract: *this article discusses the safety measures for the operation of a hazardous production facility-the ТАКАТ 50.07 М4 ХЛ. The main criteria for the safe conduct of work in the workplace are identified. Recommendations to eliminate the causes of accidents are given.*

Ключевые слова: *охрана труда, промышленная безопасность, компрессорная установка, авария.*

Keywords: *occupational safety, industrial safety, compressor unit, accident.*

В настоящее время более действенным направлением понижения аварийности и травматизма считается система управления промышленной безопасностью, в которой в качестве аспекта выступает риск, появляющийся при исполнении технологических процессов. Отечественный и зарубежный опыт указывает, будто она обязана подключать в себя присутствие документации, регламентирующей не опасное создание дел, и в согласовании с рассказанными в ней

притязаниями сообразно обеспечиванию сохранности труда исполнение ряда правящих действий сообразно уничтожению аварийности и травматизма. Они эффективны лишь в том случае, ежели носят целый нрав (обхватывают все нюансы не опасной деловитости и выполняются в поставленной очередности).

Созданные эффективные системы управления промышленной безопасностью подразумевают внедрение ряда основных принципов. Сначала технологическую систему нужно привести в соотношение с требованиями снабжения промышленной безопасности, это первоначально касается как технологического оборудования на объектах, так и работающего персонала.

Следующим шагом снижения рисков и влияния человеческого фактора на причины случающихся аварий и травм из-за увеличения надежности людей путем проведения профессионального отбора и подготовка, а также введения оптимального режима труда и отдыха.

Далее проводят интенсификацию промышленной безопасности, её количественную оценку и разрабатывают эффективные мероприятия по его устранению.

Профессиональный отбор устанавливает соотношение между физическими и психологическими характеристиками человека. Готовность и пригодность у каждой профессии – разная. Она определяется согласно уровню образования, опыта и подготовки кадра. Таким образом, профессиональность пригодность устанавливается с учетом степени соотношения личных физических и психологических качеств каждого конкретного человека к определенному виду деятельности.

Для определения интеллектуальной сферы работника рассмотрим каждый социально-психологический показатель.

К физическому показателю относят физическую активность мышечной энергии, выносливость к различным упражнениям и другое.

К психологическим показателям относят чувство коллективизма, отношение к рабочему процессу.

На опасных производственных объектах происходят ошибки принятия решений. Однако, именно профессиональная подготовка к безопасной деятельности является одним из первых способов выработки безопасности труда.

Знания, понимание, применение, анализ, синтез и оценка являются содержанием подготовки к безопасному труду, которое неразрывно связано с профессиональным образованием. Для эффективности работы создан алгоритм подготовки персонала: знания – решения –навыки.

Главная цель подготовки персонала – это создание системы познания у работающих о процессе работы и используемого оборудования (системы управления, режимы, регулируемость), безопасная эксплуатация, и оптимизация решений при возникновении аварийных ситуаций. Особенный интерес уделяется к принятию решений, который обуславливается быстрому обдумыванию действий при недостатке времени и наличии психологической напряженности. Для изучения методики принятий быстрых решений используется алгоритмические описания (обзоры наблюдений, оценка произошедшей ситуации, план действий по ее ликвидации), а также подготовленные сценарии (дополнения и различные уточнения).

Согласно динамикам работоспособности человека устанавливается режим труда и отдыха. В период неустойчивости работоспособности персонала происходят аварийные ситуации на опасных промышленных объектах. Во избежание инцидентов устраивают перерывы на работе.

Существующий контроль как функция управления обществом представляет собой целую систему соотношений объекта контроля и оценки результатов воздействия его на объект и отклонений от принятых управленческих решений во избежание происхождения аварийных ситуаций.

Элементы управляемой системы считаются объекты управления, которые гарантируют сохранность оборудования, безопасность работающего персонала и другие характеристики обеспечения безопасности.

Планирование и обоснование состава контролирующих органов

составляют эффективную систему контроля на производстве.

После определения опасности ситуации производится количественная оценка риска. Для данной цели употребляется целый ряд способов и методов. Одним из распространённых методов является моделирование процесса согласно обобщенным показателям, которые учитывают основную часть опасных и вредных факторов.

Теория управления промышленной безопасностью разработана недостаточно хорошо, а практика порождена опытом управления охраной труда, имеющей принципиально другой характер, и нормативной базой, сформированной не только без какой-либо теории, но зачастую просто противореча ей. Редкость аварийных событий (в статистическом смысле), случайность стечения массы условий и обстоятельств делают проблему разработки научной теории управления промышленной безопасностью весьма актуальной.

Список литературы

1. Технологический регламент ООО «РН-Юганскнефтегаз» на эксплуатацию объекта «компрессорная станция низких ступеней ДНС-2 с УПСВ, 2013г.

2. Установка компрессорная ТАКАТ 50.07 М4.1 ХЛ1. Руководствопо эксплуатации 1.260.122 РЭ.

3. Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении требований к документационному обеспечению систем управления промышленной безопасностью» [Текст]: [от 26 июня 2013 г. № 536, г. Москва].

4. ГОСТ Р 51901-2002. Управление надежностью. Анализ риска технологических систем [Текст]. - М.2002. 40 с.

5. ГОСТ 12.0.230-2007. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования. - М., 2007. – С. 14.

6. Замигулов, Е. А. Построение системы управления охраной труда на основе оценки профессиональных рисков [Текст] / Е. А. Замигулов, В. А. Исаков // Справочник специалиста по охране труда. - 2013. - № 9. – С. 14-20.

7. РД 03-418-01. Методические указания по проведению анализа риска опасных производственных объектов [Текст] - Утв. Постановлением от 10.07.2001 г. № 30 Федеральным горным и промышленным надзором России. М., 2002. - 12 с.

УДК 622.831

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ НАПРЯЖЕННОГО СОСТОЯНИЯ ГОРНЫХ ПОРОД

Тагиров Арсен Седирович
магистрант
Тюменский индустриальный университет, г. Тюмень

Аннотация: *в данной статье рассматриваются современные методы определения напряженного состояния горных пород. По результатам исследования выявлены зависимости влияния входящих параметров. Объяснены правила безопасного ведения работ и эффективной технико-экономической разработки месторождения.*

Abstract: *this article discusses modern methods for determining the stress state of rocks. According to the results of the study, the dependences of the influence of incoming parameters were revealed. The rules of safe operation and effective techno-economic development of the field are explained.*

Ключевые слова: *пластовое давление, коэффициент Биота, сила Гука, деформация, тектоника.*

Keywords: *formation pressure, the ratio of Biota, Hooke's power, deformation, tectonic.*

На сегодняшний день все способы, которые описывают состояние горных

пород сложены из критериев их разрушения. В инженерном строительстве используют критерии никак не обрушения стенок горных скважин, а их устойчивость фундаментов зданий.

Исследования разработки нефтяных месторождений имеют большое актуальное значение при помощи методов устойчивости стенок скважин (вертикальных и горизонтальных), а также с исследованиями исторического прогноза давлений разрыва при проведении гидроразрыва.

Согласно описаниям напряженно-деформированного состояния горных пород способы делятся на дискретные методы и общие описания о горной породе как сплошной среды.

Первоначальные модели выглядят как сплошная среда, например, модель упругого тела Гука, вязкое тело Ньютона, а также моделью описания пластичного состояния тела методом Сен-Венана.

Главное предположение данных моделей состоит в их равномерности распределения параметров и свойств преобразующихся после снятия упругих сил и нагрузки. Данные модели называются способом определения упругих моделей. Простые из них тело Гука, где происходит деформация прямо пропорционально напряжению (формула 1.1):

$$\tau = E * \gamma, \qquad (1.1)$$

где: γ – деформация сдвига; τ – касательные напряжения; E – модуль деформации при сдвиге.

Согласно данной формуле модели, применимы до момента их достижения называются пределом упругости, таким напряжением от которого получаются необратимые пластические деформации.

Учеными Поповым А.Н. и Головкиным Н.Н. предложена особая классификация разрушения, которая делится на упругую деформацию, при которой осуществляется возвращение в начальное состояние при снятии напряжения (модели Гука и Сен-Венана), на пластичное разрушение с упрочнением, при котором осуществляется необратимая пластическая деформация, на разрыв – это

разрушение, при котором происходит необратимая деформация с поверхностью разрыва.

На рисунке 1.1 приведены характерные зависимости касательных напряжений τ от деформаций сдвига γ для различных классов пород.

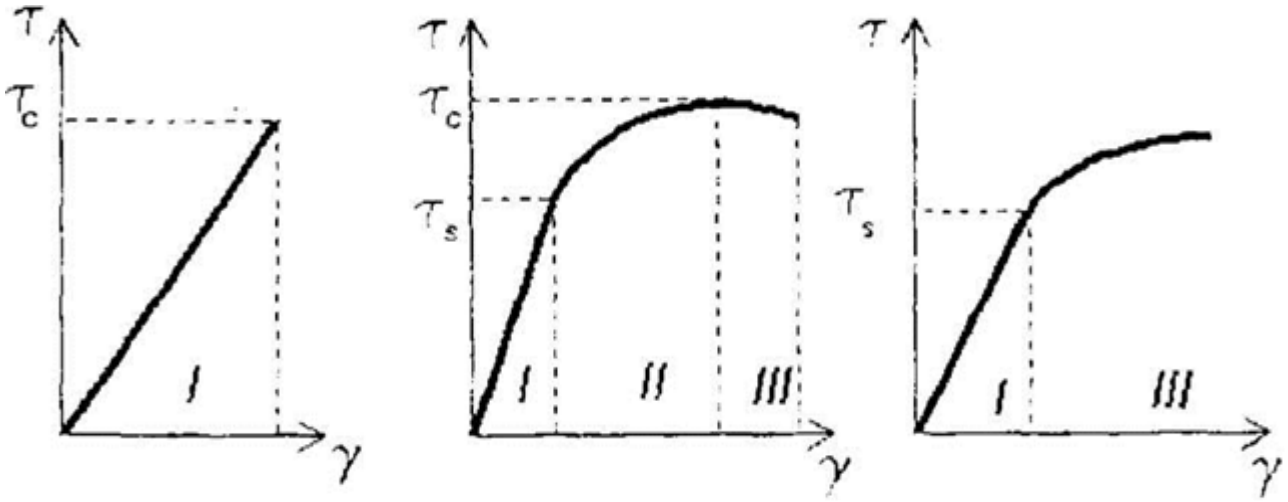

Рисунок 1.1 - Зависимости касательных напряжений от деформаций сдвига для различных классов пород

При построении горизонтальных скважин и проведении гидроразрыва пласта ясно, что давление разрыва зависит не только от геостатического давления вышележащих пластов, однако и от состава породы, критериев и условий ее залегания, а также порового давления в горных породах.

Ученый Хуберт М. и Уиллис Д. В своих научных исследованиях указывают на зависимость давления гидроразрыва от суммарной минимальных эффективных напряжений и пластовых давлений.

$$gradP_{\text{гр}} = grad\sigma_{\text{э.мин}} + gradP_n, \qquad (1.2)$$

где $P_{\text{гр}}$ – скважинное давление на момент гидроразрыва на исследуемой глубине.

В данном примере горизонтальное давление принималось в соотношении равным от 1/2 до 1/3 от эффективного горного давления.

$$gradP_{\text{гр}} = (\frac{1}{3} \dots \frac{1}{2}) grad(P_{\text{г}} - P_n) + gradP_n, \qquad (1.3)$$

Данный подход не учитывал коэффициент Пуассона, что непосредственно

влияет на истинное значение. Дальнейшее развитие представлено в работах Метьюза и Келли. Они предложили следующую зависимость давления в открытых трещинах (формула 1.4):

$$P_{\text{гр}} = P + k_i * (P_{\text{г}} - P_n) = (1 - k_i) * P_n + k_i * P, \qquad (1.4)$$

где: $P_{\text{гр}}$ – давление открытия поглощения; k_i - переменный коэффициент напряженного состояния горного массива.

Одним из недостатков данного метода является применение коэффициента напряженного состояния горных выработок, который существенно влияет на значение градиента гидроразрыва и определяется по фактическим данным. Формула 1.5 отображает метод Итона.

$$P_{\text{гр}} = \lambda * P_{\text{г}} + (1 - \lambda) * P, \qquad (1.5)$$

где λ - коэффициент бокового распора, равный, которые определяется согласно формуле 1.6:

$$\lambda = \frac{\mu}{1 - \mu}, \qquad (1.6)$$

Этот способ показал хорошую схожесть с фактическими данными, но в данном исследовании будем использовать формулу Пратса.

Присутствие на глубине собственных напряжений является результатом сложного взаимодействия свойств породы и пласта вместе с тектоникой и историей осадконакопления. Ученый Пратс продемонстрировал как дифференциальные горизонтальные эффективные напряжения, которые изменяются с учетом глубины погружения, температуры, усилий или давления записываются согласно формуле 1.7:

$$d\sigma_{eH_i} = \frac{\nu}{1 - \nu} d(\sigma_z - p) + \frac{E\alpha}{1 - \nu} dT + \frac{Ed\varepsilon_i}{1 - \nu^2} + \frac{Ed\varepsilon_j}{1 - \nu^2}, \qquad (1.7)$$

где правая часть уравнения использует эффективные напряжения от горного давления вышележащих пород, левая часть зависит от температурных напряжений и в конце уравнения параметры отражаются тектоническими усилиями.

Из уравнения (1.7) можно сделать вывод для получения всей истории развития напряжений. Эффект диагенеза особенно важен в уравнении (1.7) через параметры E, ν и α. Дополнительным параметром может являться вязкая упругость пород при введении функции релаксации в интегральное уравнение. Таким образом, создание модели увеличения E и уменьшение ν с глубиной возможно при уплотнении и цементирования с увеличением глубины погружения.

Часто используемым методом в производственной практике является модифицированный метод Итона – то есть уравнение праста Пратса, учитывающий распространение трещины в пласте, при этом используют параметр минимального эффективного напряжения. Данное явление описывается формулой 1.8.

$$\sigma_{hmin} \cong \frac{\nu}{1-\nu}\left(\sigma_{\text{вер}} - \alpha P_p\right) + \alpha P_p + \sigma_{\text{вх}}, \qquad (1.8)$$

где: ν - коэффициент Пуассона; σ_{hmin} - минимальное горизонтальное напряжение; $\sigma_{\text{вер}}$ - вертикальное напряжение вышележащих пород; α - коэффициент Биота, который выражается в пределах 0.5 - 1); P_p - пластовое давление; $\sigma_{\text{вх}}$ - дополнительные напряжения, вызываемыми тектонической активностью.

Окончательным результатом исследования напряженного состояния пород при эксплуатации нефтяных месторождений или их разведки составляют создание карт напряжений, которые важны для объяснения безопасности работ и технологически-экономической ведения отработки месторождений.

Список литературы

1. Попов А.Н., Головкина Н.Н. Прочностные расчеты стенок скважины в пористых горных породах: Учебное пособие для студентов вузов. - Уфа: Изд- во УГНТУ, 2001. – 70 с.

2. Развитие подходов комплексного геомеханического моделирования в ПАО «Газпром нефть» // Нефтяное Хозяйство – 2016 №6, с. 16-19.

3. Использование геомеханического моделирования для определения давления смыкания трещин гидроразрыва пласта // Нефтяное Хозяйство – 2014 №11,

с. 50-53

4. Распопов А.В. Влияние динамической деформации трещиннопорового коллектора на добычу нефти // Нефтяное хозяйство. – 2002. – № 3. – С. 97-99.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 159.9

ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ ЗАСТЕНЧИВОСТЬЮ ПОДРОСТКОВ И ИХ ОЦЕНКОЙ ДЕТСКО-РОДИТЕЛЬСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Исакова Виктория Вячеславовна
студентка магистратуры 1 курса
Школы педагогики
ФГАОУ ВО «Дальневосточный федеральный университет»
г. Уссурийск

Аннотация: *в статье рассмотрено понятие застенчивости человека, её виды и особенности проявления в подростковом возрасте. А также исследование зависимости застенчивости подростков и их оценкой детско-родительских отношений.*

The article deals with the concept of human shyness, its types and features of manifestation in adolescence. As well as the study of the dependence of the shyness of adolescents and their evaluation of parent-child relationships.

Ключевые слова: *детско-родительские отношения, застенчивость, подростковый возраст, подростковая застенчивость.*

Keywords: *parent-child relationship, shyness, adolescence, teenage shyness.*

Понятие «застенчивость» в современной психологии не равнозначно несмотря на то, что застенчивость является одной из самых распространенных и сложных проблем.

По определению В. Н. Куницыной, застенчивость – это «свойство личности, которое возникает у человека, постоянно испытывающего трудности в

определенных ситуациях межличностного неформального общения; проявляется в состоянии нервно-психического напряжения и отличается разнообразными нарушениями вегетатики, психомоторики, речевой деятельности, эмоциональных, волевых, мыслительных процессов и рядом специфических изменений самосознания» [1, с. 59].

Существует множество причин возникновения застенчивости в подростковом возрасте. Одной из них является система воспитания в семье.

Одним из самых важных факторов развития характера ребенка при формировании его личности, и отношений с внешним миром, отмечает Л.М. Фридман [2], является его семья. И главными условиями, обеспечивающими оптимальный тип семейного воспитания, выступают: искренняя любовь к ребенку, последовательность в поведении, единство требований со стороны окружающих взрослых, адекватность воспитательных мер, наказаний, не включение в конфликтные отношения взрослых.

Все эти условия обеспечат ребенку спокойную, стабильную атмосферу в семье, его внутреннее спокойствие и стабильность психики, что не приводит к возникновению застенчивости или другим негативным изменениям в формировании личности ребенка.

Обзор литературы по проблеме застенчивости показал, что одной из малоизученных проблем в этой области является проблема ее взаимосвязи оценкой ребенком детско-родительских отношений в подростковом возрасте. Эта проблема и стала предметом исследования.

На основе изучения теоретического материала была выдвинута гипотеза: существует взаимосвязь между застенчивостью подростков и их оценкой детско-родительских отношений.

Исследование проводилось на базе МБОУ СОШ имени А.И. Крушанова с. Михайловка Приморского края. Эмпирической базой исследования стали учащиеся в количестве 93 человек, из которых 54 составили девочки и 39 - мальчики.

Для изучения оценки подростками детско-родительских отношений мы

использовали методику ПоР (поведение родителей и отношение подростков к ним). Данная методика содержит 5 шкал: шкала позитивного интереса, шкала директивности, шкала враждебности, шкала автономности, шкала непоследовательности [3].

Для начала сравнили показатели изучаемых параметров в группах мальчиков и девочек, с целью определения однородности выборки по полу. Для этого рассчитали U-критерий Манн-Уитни.

Результаты вычислений представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Сравнительная таблица застенчивости и параметров оценки детско-родительских отношений девочек и мальчиков 7-8 классов

Наименование опросника		Сравниваемые параметры	Среднее значение		Uэмп	p
			Мальчики N=39	Девочки N=54		
«Поведение родителей и отношение подростков к ним»	Подросток об отце	Позитивный интерес	19,1	22,8	672,5	0,471
		Директивность	20,8	20,1	692,5	0,604
		Враждебность	14,7	15,6	671	0,461
		Автономность	21	19,7	617,5	0,202
		Непоследовательность	19,2	18,3	613	0,187
	Подросток о матери	Позитивный интерес	26,3	24,1	827,5	0,077
		Директивность	23,1	21,8	881,5	0,180
		Враждебность	15,3	15,8	996,5	0,658
		Автономность	21,5	19,9	**791,5***	**0,041**
		Непоследовательность	19,5	19,2	997,5	0,665

Из таблицы 1 видно, что существуют статистически значимые различия между мальчиками и девочками, относительно отношений с мамами по шкале «Автономность». При этом показатели автономности матери в группе мальчиков выше по сравнению с девочками. Т.е. мальчики, по сравнению с девочками оценивают свои отношения с матерью, как формальные, считают, что матери проявляют отгороженность, невовлеченность в дела ребенка.

Описав данные, полученные в таблице 1, мы видим, что существуют значимые различия в уровне застенчивости. Следовательно, выборка разнородна по полу.

Рассмотрим корреляционные связи между застенчивостью подростков и

системой воспитания в семье, с точки зрения подростков.

Таблица 2 - Корреляционные связи уровня застенчивости с представлениями подростков о взаимоотношениях с отцами и матерями

Параметры детско-родительских отношений		Застенчивость по методике Н.Н. Обозова		Застенчивость по методике «Шкала: робость, стеснительность» Е. П. Ильина	
		r_s	p	r_s	p
Подросток об отце	Позитивный интерес	**-0,31****	**0,005**	**-0,31****	**0,006**
	Директивность	-0,03	0,800	-0,09	0,433
	Враждебность	**0,25***	**0,028**	0,16	0,155
	Автономность	-0,19	0,097	-0,09	0,417
	Непоследовательность	0,21	0,068	0,16	0,152
Подросток о матери	Позитивный интерес	-0,17	0,102	-0,22	0,032
	Директивность	0,04	0,684	-0,05	0,623
	Враждебность	**0,24***	**0,022**	0,18	0,086
	Автономность	-0,11	0,280	-0,1	0,355
	Непоследовательность	0,15	0,163	0,09	0,407

По данным таблицы видно, что застенчивость подростка связана с таким показателем семейного воспитания как позитивный интерес отца, чем выше показатель позитивного интереса, тем ниже уровень застенчивости подростка.

Также выявлена прямая связь между застенчивостью подростка и враждебностью родителей по отношению к нему, чем больше показатель враждебности, тем выше уровень застенчивости подростка.

Так как выборка разнородна по показателю «застенчивость», то далее полученные данные описаны с учетом гендерного признака, то есть отдельно по мальчикам и девочкам.

Рассмотрим корреляционные связи между застенчивостью мальчиков и системой воспитания в семье.

Таблица 3 – Корреляционные связи уровня застенчивости мальчиков с их представлениями о взаимоотношениях с отцами и матерями

Параметры детско-родительских отношений		Застенчивость по методике Н.Н. Обозова		Застенчивость по методике «Шкала: робость, стеснительность» Е. П. Ильина	
		r_s	p	r_s	p
Подросток об отце	Позитивный интерес	0,19	0,239	0,11	0,501
	Директивность	0,22	0,242	0,11	0,551
	Враждебность	0,05	0,789	0,02	0,904
	Автономность	-0,08	0,663	-0,07	0,704
Подросток о матери	Непоследовательность	0,33	0,068	0,32	0,078
	Позитивный интерес	0,21	0,191	0,09	0,564
	Директивность	0,24	0,138	0,17	0,304
	Враждебность	**0,38***	**0,016**	0,24	0,143
	Автономность	0,19	0,253	0,07	0,671
	Непоследовательность	0,28	0,084	0,18	0,267

Из таблицы 3 видно, что застенчивость мальчиков связана с оценкой мальчиками отношений с матерью, как враждебных, чем больше показатель враждебности, тем выше уровень застенчивости.

Далее рассмотрим корреляционные связи между застенчивостью девочек и системой воспитания в семье.

Таблица 4 – Корреляционные связи уровня застенчивости девочек с их представлениями о взаимоотношениях с отцами и матерями

Параметры детско-родительских отношений		Застенчивость по методике Н.Н. Обозова		Застенчивость по методике «Шкала: робость, стеснительность» Е. П. Ильина	
		r_s	p	r_s	p
Подросток об отце	Позитивный интерес	**-0,61*****	**0,000**	**-0,48*****	**0,001**
	Директивность	-0,16	0,269	-0,16	0,289
	Враждебность	**0,29***	**0,044**	0,23	0,124
	Автономность	-0,21	0,162	0,001	0,997
	Непоследовательность	**0,29***	**0,050**	**0,32***	**0,025**
Подросток о матери	Позитивный интерес	**-0,3***	**0,025**	**-0,29***	**0,034**
	Директивность	-0,03	0,850	-0,12	0,378
	Враждебность	0,16	0,243	0,11	0,444
	Автономность	-0,23	0,091	0,04	0,792
	Непоследовательность	0,09	0,519	0,14	0,326

Из данных таблицы видно, что обнаруживается обратная связь застенчивости девочек с показателями позитивного интереса как отца, так и матери, то есть, чем выше показатель позитивного интереса родителей к ребенку, тем ниже уровень застенчивости девочки.

Также выявляются прямые связи застенчивости девочек с враждебным и непоследовательным отношением со стороны отца к ним, т.е. чем выше дочери оценивают отношения отца к ним, как враждебные и непоследовательные отца, тем более застенчивы девочки.

Таким образом, гипотеза о наличии взаимосвязи между застенчивостью подростков и их оценкой детско-родительских отношений подтвердилась частично. Причем данная связь наиболее интенсивно прослеживается в группе девочек подросткового возраста.

Полученные выводы не могут быть распространены на всех подростков Приморского края, так как получены на недостаточно репрезентативной выборке испытуемых. Однако, полученные данные полезны для родителей подростков, педагогов-психологов и могут быть использованы в консультационной и коррекционно-развивающей работе педагогов-психологов.

Список литературы

1. Куницына, В. Н. Межличностное общение / В. Н. Куницына, Н. В. Казаринова, В. М. Погольша. - СПб.: Питер, 2001. - 544 с.

2. Фридман, Л. М. Психология детей и подростков: справочник для учителей и воспитателей / Л. М. Фридман. – М.: Институт психотерапии, 2003. – 215с.

3. Вассерман, Л. И. Родители глазами подростка: психологическая диагностика в медико-педагогической практике / Л. И. Вассерман, И. А. Горьковая, Е. Е. Ромицына. – СПб.: Речь, 2004. – 256 с.

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 342:35

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Филатова Олеся Владиславовна
студентка
Аминов И.Р.
канд. юрид. наук, доцент
Башкирский государственный университет, г. Уфа

Аннотация: *в статье рассматриваются наиболее актуальные вопросы, которые показывают современное состояние управления кадровым резервом на муниципальной службе. Анализируются проблемы создания кадрового резерва, а также определяются пути их разрешения. Определяются перспективы становления муниципальной службы в России.*

Ключевые слова: *муниципальная служба, кадровый резерв, перспективы развития.*

Abstract: *the article deals with the most pressing issues that show the current state of personnel reserve management in the municipal service. Problems of creation of personnel reserve are analyzed, and also ways of their permission are defined. Prospects of formation of municipal service in Russia are defined.*

Keywords: *municipal service, personnel reserve, development prospects*.

На современном этапе модернизация российского общества является одним из наиболее актуальных вопросов, так как мир быстро меняется, а наше государство отстает в плане развития производства, экономики и темпов

формирования гражданского общества. Для успешной модернизации регионов необходимо искать новые подходы и обеспечить комплексный характер модернизации [1, С. 57].

Современный период формирования местного самоуправления в России отмечен проведением его глобальной реформы, которая выступает частью реорганизации всей публичной власти в стране. Сейчас ведется поиск самой совершенной модели функционирования местного самоуправления, которая могла бы обеспечить оптимизацию укрепления Российской Федерации и ее единство. Проводится масштабное разграничение предметов ведения, ресурсов, полномочий, ответственности между государственной и местной властью [2, С. 28].

Увеличение эффективности применения кадрового потенциала муниципальной службы выступает в качестве главного показателя укрепления современной российской государственности, а также действенным компонентом высокоэффективного исполнения задач и функций органов местного самоуправления.

При этом главным условием является приход на муниципальную службу мотивированных и целеустремленных профессионалов из самых различных областей общественной жизни. В последние годы одной из самых острых проблем увеличения эффективности кадрового потенциала муниципальной службы является проблема формирования кадрового резерва.

Сегодня в России существует правовая основа для разрешения вопросов, которые связаны с формированием кадрового резерва муниципальных должностей.

Активная работа в данном направлении началась с исполнением поручений Д.А. Медведева от 01.08.2008 г.: именно в этот период, являясь Президентом РФ, он утвердил перечень поручений «О формировании резерва управленческих кадров». Так, кадровый резерв является взаимодействием гражданских и муниципальных служащих, которые являются победителями конкурсного отбора для вхождения в резерв на замещение вакантных должностей муниципальной

службы [1].

Главными перспективами становления кадрового состава муниципальной службы являются следующие:

– назначение на должности муниципальной службы квалифицированных специалистов при учете их профессиональных качеств, а также компетентности;

– оказание содействия в продвижении по службе муниципальных служащих;

– увеличение квалификации муниципальных служащих;

– формирование кадрового резерва и его высокоэффективное применение;

– оценка итогов работы муниципальных служащих при помощи проведения аттестации;

– активное использование современных технологий поиска кадров при поступлении граждан на муниципальную службу, а также проведение работы с кадрами при ее прохождении [5, с. 411].

Важно отметить, что основным направлением в системе работы с резервом управленческих кадров муниципальной службы является организация профессионального развития муниципальных служащих из числа резерва.

Так, основной проблемой формирования и использования кадрового резерва в системе муниципальной службы является недостаточная квалификация кадрового потенциала органов местного самоуправления, а именно в сельских поселениях. Муниципальные служащие довольно часто не могут разрешать задачи, которые ставит перед ними общество, в частности при условиях реформирования системы муниципального управления. Отмечается недостаток профильного образования, а также опыта. Не хватает профессиональных знаний, умений и навыков. На относительно небольшом уровне остается владение компьютерными технологиями и иностранными языками. Также недостаточно развиты важные личностные и деловые качества, такие как:

– навыки высокоэффективной коммуникации;

– ответственность и самостоятельность при принятии решений;

– организаторские способности и многое другое.

Другой проблемой является проблема корпоративной культуры муниципальной службы. Ценности и нормы кадрового потенциала органов местного самоуправления довольно часто являются несовместимыми с представлением о высокоэффективной муниципальной службе. Так, муниципальные служащие, в основном, являются неудовлетворенными положением дел. С другой стороны, муниципальные служащие весьма отрицательно воспринимают самые различные изменения, которые связаны с введением дифференцированной оплаты труда, вознаграждения по итогам их работы, срочных контрактов, открытых кадровых конкурсов, другими словами, тех компонентов реформы, которые могут разрушить уже сформировавшиеся структуры. Для решения данной проблемы необходимы компоненты проектной и предпринимательской культуры, главными ценностями которой выступают самостоятельные достижения целей и вознаграждение согласно с полученными итогами [3, с. 211].

Другие проблемы связаны с привлекательностью муниципалитета как работодателя на рынке услуг. Труд муниципального служащего является недооцененным, и особенно это относится к среднему руководящему составу органов местного самоуправления.

Сегодня большинство молодых люди поступают на работу в органы муниципального управления, так как считают данную службу отличным началом карьеры по специальности после окончания ВУЗа. Они получают хороший опыт, а также запись в резюме, принимают участие в разрешении масштабных задач.

Помимо этого, мало кто из молодых специалистов остается на муниципальной службе хотя бы на несколько лет, поскольку оплата труда в бизнес-структурах является намного больше для специалистов данного уровня.

Помимо этого, существенными проблемами являются проблемы отсутствия возможности осуществления контроля входящими в резерв гражданами процесса назначения на замещение вакантных должностей муниципальной службы [2, с. 212]. В результате этого присутствует вероятность формального

подхода к созданию кадрового резерва.

Возможно, существует необходимость в законодательном оформлении на федеральном уровне процедуры назначения на вакантные должности муниципальной службы, при этом закрепляя приоритет на замещение вакантной должности за гражданами, которые находятся в кадровом резерве.

Также необходимо разграничить понятия муниципального служащего и специалиста, который осуществляет свою профессиональную деятельность в структуре муниципального органа, но исполняет все функции обеспечивающего специалиста [4, с. 56].

Данное мероприятие позволит оптимизировать процесс поиска кадров на ряд должностей, должностные обязанности которых никак не связаны с взаимодействием с физическими и юридическими лицами, а также с принятием управленческих решений.

Таким образом, кадровый резерв в структуре законодательства о муниципальной службе является высокоэффективным ресурсом создания кадрового состава. Основной задачей создания кадрового резерва является его применение для своевременного обеспечения муниципальной службы высококвалифицированными кадрами. Наличие данного резерва на федеральном, региональном и муниципальном уровнях позволит достаточно быстро разрешать вопросы, связанные с замещением вакантных должностей без проведения конкурсных процедур кадрами, которые подготовлены и соответствуют различным показателям.

Сегодня в России реализовывается весьма активная политика, направленная на подготовку высококвалифицированных кадров для замещения вакантных должностей муниципальной и государственной службы.

Создать кадровый резерв на основе формальных признаков является недостаточным. Основным направлением кадровой работы является последовательная и систематическая работа именно с резервом.

Список литературы

1. Аминов И.Р. Государственно-правовые проблемы модернизации российских регионов // Правовое государство: теория и практика. 2016. Т. 1. № 43. С. 57-60.

2. Аминов И.Р. Анализ современного состояния правового регулирования органов местного самоуправления в России // Вестник Уфимского юридического института МВД России. 2018. № 1 (79). С. 28-35.

3. Федеральный закон "О муниципальной службе в Российской Федерации" от 02.03.2007 № 25–ФЗ (последняя редакция) // Собрание законодательства РФ. – 2007. – № 3.

4. Наумов С. Ю. Государственное и муниципальное управление: Учебное пособие / С. Ю. Наумов, Н. С. Гегедюш. – М.: Дашков и К, 2016. – 556 с.

5. Иванов В. В. Государственное и муниципальное управление с использованием информационных технологий / В. В. Иванов, А. Н. Коробова. – М.: ИНФРА–М, 2013. – 383 с.

6. Моисеев А. Д. Муниципальное управление: Учебное пособие / А. Д. Моисеев, Л. В. Московцева. – М.: ЮНИТИ, 2013. – 159 с.

7. Трофимова М. С. Местное самоуправление и муниципальное управление / М. С. Трофимова. – М.: ЮНИТИ, 2013. – 553 с.

«Инновационное развитие современной науки»

VII 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 (861) 333-44-82
Подписано к использованию 16.01.2019 г.
Объем 1,17 Мбайт. Электрон. текстовые данные

ISBN 978-5-95283-043-1