

Научно-исследовательский
центр «Иннова»



**СОВРЕМЕННАЯ НАУКА:
АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, ДОСТИЖЕНИЯ
И ИННОВАЦИИ**

Сборник научных трудов по материалам
X Международной научно-практической конференции,
25 февраля 2019 года, г.-к. Анапа

Анапа
2019

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89

ББК 94.3 + 72.4: 72.5

C56

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).

C56 Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации.

Сборник научных трудов по материалам X Международной научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 25 февраля 2019 г.). [Электронный ресурс]. – Анапа: ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО (Научно-исследовательский центр «Иннова»), 2019. - 43 с.

ISBN 978-5-95283-063-9

В настоящем издании представлены материалы X Международной научно-практической конференции «Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации», состоявшейся 25 февраля 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 № 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

ISBN 978-5-95283-063-9

© Коллектив авторов, 2019.
© ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО
(Научно-исследовательский центр «Иннова»), 2019.

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

РАЗВИТИЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

Галимова Камила Мухаматдисламовна

Нурдавятова Эльвира Фанизовна..... 5

ПРИМЕНЕНИЕ МЕР НЕТАРИФНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Гуменюк Анна Олеговна

Савенко Марина Анатольевна 9

ПОКАЗАТЕЛИ НАЛИЧИЯ, ДВИЖЕНИЯ, ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ФОНДОВ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Тетюхина Елизавета Петровна..... 13

ДИНАМИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Тетюхина Елизавета Петровна..... 21

МЕДИЦИНСКИЕ НАУКИ

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРИВЕРЖЕННОСТИ К ЛЕЧЕНИЮ ПАЦИЕНТОВ С АРТЕРИАЛЬНОЙ ГИПЕРТЕНЗИЕЙ В АМБУЛАТОРНЫХ УСЛОВИЯХ

Янковая Татьяна Николаевна

Завадкина Варвара Алексеевна 30

НАУКА О ТРУДЕ. ЭКОНОМИКА ТРУДА К ВОПРОСУ О РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА В ОПОРНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

Подвербных Ольга Ефимовна, Аскаракова Наталья Олеговна 35

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

ГАЛЬВАНИЧЕСКИЕ ПОКРЫТИЯ

Мишина Дарья Владимировна

Христофоров Александр Иванович 39

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 336

РАЗВИТИЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

Галимова Камила Мухаматдисламовна

магистрант

Нурдавлятова Эльвира Фанизовна

к.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», город Уфа

***Аннотация:** В статье изучены особенности развития малого и среднего предпринимательства Республике Башкортостан. Представлена структура малого и среднего предпринимательства. Указаны ключевые проблемы развития предпринимательства, а также основные ограничения развития предпринимательства в республике.*

The article examines the features of the development of small and medium enterprises in the Republic of Bashkortostan. The structure of small and medium enterprises is presented. The key problems of the development of entrepreneurship, as well as the main limitations of the development of entrepreneurship in the republic are indicated.

***Ключевые слова:** предпринимательство, малое и среднее предпринимательство, особенности развития, ключевые проблемы, ограничения развития предпринимательства.*

***Keywords:** entrepreneurship, small and medium enterprises, features of development, key problems, restrictions on the development of entrepreneurship.*

Малый и средний бизнес является специфическим сектором экономики Республики Башкортостан, который оказывает влияние на темп экономического развития Республики, а также на структуру экономики и занятость населения. Малое и среднее предпринимательство обеспечивает треть валового регионального продукта, их количество составляет 127 тысяч хозяйствующих субъектов и в них работают 485 тыс. работников республики [3].

Структура малого и среднего предпринимательства Республики Башкортостан представлена на рисунке 1.

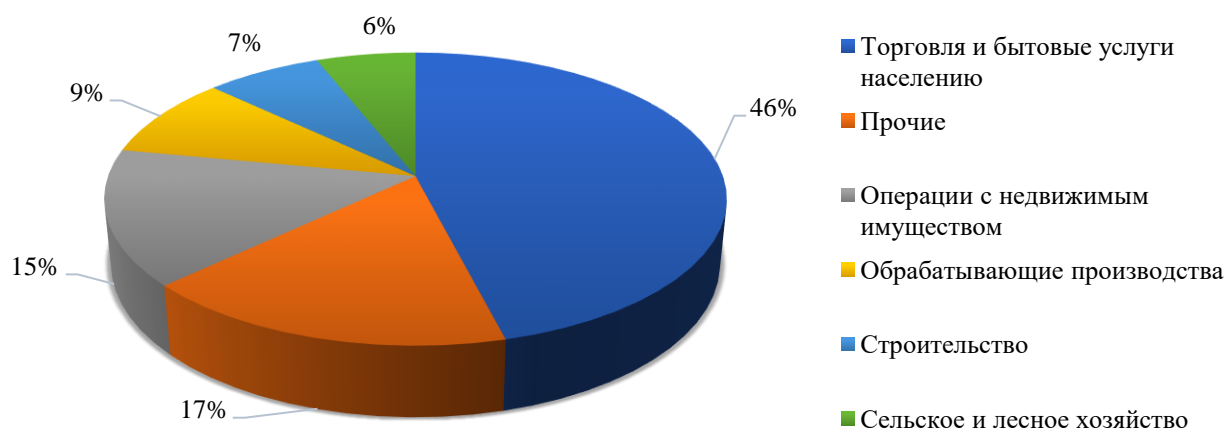


Рисунок 1 – Структура малого и среднего предпринимательства Республики Башкортостан, %

В структуре малого и среднего предпринимательства Республики Башкортостан наибольший удельный вес (46%) составляют предприятия, работающие в торговле и оказывающие бытовые услуги населению, 15% у малых и средних предприятий, занимающихся операциями с недвижимостью, 17% прочая деятельность, 9% обрабатывающие производства, 7% строительство и 6% доля предпринимателей, занимающихся сельским и лесным хозяйством [6].

В Республике Башкортостан малые предприятия в основном преобладают в сфере массового сектора – торговля, предоставление услуг населения, а также в строительстве. Средние предприятия представлены в обрабатывающем производстве (более 25% от общего числа средних предприятий), а также в сельском

и лесном хозяйствах. Республика Башкортостан занимает девятое место по уровню развития субъектов малого и среднего предпринимательства Российской Федерации и положительно отличается от средних показателей по России более высоким вкладом в социально-экономические показатели, но проигрывает от плотности распространения субъектов, а также производительности труда и инновационной активности. Республика Башкортостан превосходит среднероссийский показатели по следующим: доля СМСП в ВРП (ВВП) на 12,6%, доли занятых в СМСП в общем числе занятых на 4%, доля оборота СМСП в обороте всех предприятий на 7,3%, концентрации СМСП на 5,1%, микробизнеса в структуре МСП на 0,7%, доли МСП в инвестициях в основной капитал на 3,1%. Но есть и показатели ниже среднероссийских, это – производительность труда на 0,08 млн.руб./чел., количество СМСП на 1000 человек на 8%, доля СМСП в общем объеме экспорта на 2,8% и доля инновационной продукции в общем объеме отгрузки малых предприятия на 1% ниже общероссийских показателей [6].

Ключевыми проблемами для развития субъектов малого и среднего предпринимательства в Республике Башкортостан на современном этапе являются:

- недостаточная численность малых и средних предприятий для начала процесса саморазвития субъектов малого и среднего предпринимательства;
- низкий спрос на продукцию субъектов малого и среднего предпринимательства вследствие слабости кооперационных связей с крупным бизнесом;
- недостаток квалифицированных и инициативных кадров для эффективного ведения предпринимательской деятельности;
- недостаточная осведомленность действующих предпринимателей и желающих открыть свое дело о свободных рыночных нишах в муниципальных образованиях республики.

Основные ограничения развития малого и среднего предпринимательства в Республике Башкортостан:

- наличие в республике относительно большого числа самозанятых граждан – около 10% экономически активного населения;

- высокая доля сельского населения в республике – 38,3%, отличающегося слабой склонностью к предпринимательской деятельности;
- ограниченный доступ предпринимателей к «дефицитным» ресурсам (финансовым, сырьевым, госзаказу и др.);
- высокая зависимость величины финансовой поддержки малого и среднего предпринимательства в республике от размера субсидий Российской Федерации;
- низкая доля трудоспособного населения республики, занятая предпринимательской деятельностью – 6% (25% из числа желающих открыть свое дело жителей республики испытывают «страх взлета» в связи с существующими административными барьерами и финансовыми трудностями) [1].

Снятие объективных ограничений на развитие малого и среднего предпринимательства в республике и совершенствование условий для мобилизации его конкурентных преимуществ будут способствовать более полной реализации предпринимательского потенциала и инициировать экономический рост экономики республики.

Список литературы

1. Динамика развития малого предпринимательства в регионах России в 2016 г.: ежеквартальный информационно-аналитический доклад. – М.: Национальный институт системных исследований проблем предпринимательства, 2017. – 32 с.
2. Степанова Р. Г. Актуальность развития малого и среднего предпринимательства в России // Международный научный журнал «Символ науки». – 2016. – №3. – С.70-73.
3. Стратегия развития малого и среднего предпринимательства в Республике Башкортостан на период до 2030 года. – Уфа, 2016. – 48 с.
4. Терехова С.В. Состояние и особенности развития малого бизнеса в России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. –

2017. – №1. – С.178-192.

5. Уметбаева Ю.И. Поддержка малого и среднего бизнеса в России // Вестник Волжского университета имени В.Н. Татищева. – 2016. – № 4. – С.35-49.

6. Федеральная служба государственной статистики по Республике Башкортостан: официальная статистика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bashstat.gks.ru/>

УДК 339.543

ПРИМЕНЕНИЕ МЕР НЕТАРИФНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Гуменюк Анна Олеговна

студентка факультета таможенного дела «Российская таможенная академия»
Санкт-Петербургский имени В.Б. Бобкова филиал

Савенко Марина Анатольевна

Доктор медицинских наук, профессор кафедры таможенных операций и таможенного контроля «Российская таможенная академия» Санкт-Петербургский имени В.Б. Бобкова филиал, г. Санкт-Петербург

***Аннотация:** Анализируются основные тенденции изменения промышленного производства в условиях объединения.*

Key aspects of the world economy transformation in the context of globalization are studied in the article.

***Ключевые слова:** мировая экономика, промышленность, международное сотрудничество.*

***Keywords:** world economy, manufacturing, international cooperation.*

На современном этапе развития внешнеторговых связей, в условиях постоянного увеличения объемов перемещаемых через таможенную границу товаров, государства — члены Евразийского экономического союза [ЕАЭС] стремятся урегулировать механизмы защиты экономических интересов. Возрастает значимость применения нетарифных мер в системе контроля внешнеэкономической деятельности. Нетарифное регулирование осуществляется путем применения количественных ограничений и иных запретов и ограничений экономического характера в отношении товаров.

Несмотря на то, что таможенные тарифы продолжают оставаться основным инструментом, их роль постоянно уменьшается. И так как нетарифные меры являются менее открытыми, это дает правительству Российской Федерации больше возможностей для произвольных действий.

Долгое время не существовало единого определения мер нетарифного регулирования. Это понятие вошло в терминологический лексикон международной торговли только в начале 60-х гг. XX века [1].

Согласно различным классификационным схемам, в настоящее время насчитывается около 600 различных видов нетарифных мер регулирования внешней торговли, которые охватывают практически все отрасли современной экономики.

В настоящее время, широко используется определение ЮНКТАД (Конференция ООН по торговле и развитию), в соответствии с которым под нетарифными барьерами понимают меры в области торговой политики, не относящиеся к таможенным тарифам и влияющие на международную торговлю товарами посредством воздействия на объемы товарных потоков и их цены.

Интересно сравнить структуру мер нетарифного регулирования внешней торговли товарами и оценить эффективность применения мер нетарифного регулирования в Российской Федерации, при вступлении в ЕАЭС, и третьих странах.

Меры нетарифного регулирования представляют собой законодательные механизмы торговой политики, препятствие для импорта иностранных товаров,

создаваемые национальными промышленными стандартами, системами измерения и инспекции качества товаров, требованиями техники безопасности, санитарно-ветеринарными нормами, правилами упаковки и маркировки товаров и некоторыми административными формальностями [2].

В целом все перечисленные виды мер нетарифного регулирования являются объективными требованиями, продиктованными соображениями безопасности, защиты окружающей среды, здравоохранения и другими причинами.

Экономические нетарифные ограничения В Российской Федерации включают в себя (меры прямого ограничения и специальные меры): например, пошлины, посредством которых осуществляется защита интересов национальных производителей, борьба с занижением цен экспортируемых товаров и использованием экспортных субсидий - специальные, антидемпинговые, компенсационные. Валютно-финансовое регулирование - меры валютного регулирования.

К административным ограничениям относят (административные меры):

- эмбарго, квотирование - контингентирование (квотирование) внешнеторговых сделок, позволяющее ограничить экспортные и/или импортные поставки установленным количеством товаров. Лицензирование - выдача уполномоченными органами исполнительной власти разрешений (лицензий) на совершение определенных экспортных и/или импортных операций. Система государственных закупок товаров. Использование в протекционистских целях технических барьеров, позволяющих контролировать импортные поставки на предмет их соответствия законодательству о техническом регулировании [3].

Отметим, что в отношении товаров ЕАЭС третьими странами также применяются меры нетарифного регулирования (антидемпинговые меры; квоты; акцизы; специальные защитные меры; сборы; запреты на импорт; ограничение импорта по номенклатуре; санкции).

В качестве примера можно привести антидемпинговую меру, применяемую Китаем в отношении российской трансформаторной стали; специальные защитные расследования, проводимые Индией в отношении резинового волокна и

пластин из нержавеющей стали; специальная защитная мера, введенная Индонезией в отношении муки пшеничной.

При анализе применения нетарифных мер следует отметить, что многие страны отдают предпочтение данному механизму воздействия на внешнюю торговлю, а не тарифным мерам. Использование тарифных мер в значительной степени ограничено существующими соглашениями внутри торговых организаций и союзов.

Использование нетарифных мер может быть вызвано существующей неопределенностью относительно возможных последствий введения тарифных ограничений на внешнюю торговлю. При необходимости защитить национальных производителей от негативного воздействия импорта в условиях неопределенности, использование нетарифных мер приведет к желаемому результату [4].

Таким образом, меры нетарифного регулирования - комплекс мер регулирования внешней торговли товарами, которые осуществляются путем введения количественных и иных запретов и ограничений экономического характера, которые установлены международными договорами государств-членов таможенного союза, решениями Комиссии таможенного союза и нормативными правовыми актами государств-членов таможенного союза, изданными в соответствии с международными договорами государств-членов Евразийского экономического союза.

Список литературы

1. Римский договор об учреждении Европейского экономического сообщества 1957 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ppt.ru/texts/index.phtml?id=26343>
2. Международная конвенция об упрощении и гармонизации таможенных процедур (подписана в Киото 18.05.1973 г.) (в ред. Протокола от 26.06.1999 г.) // СЗ РФ. 2011. № 32. Ст. 4810.
3. Договор о Евразийском экономическом союзе (подписан в г. Астане

29.05.2014). / Информационно-поисковая система «Консультант Плюс».

4. Идрисова, В.В. Теоретические вопросы применения нетарифных мер регулирования во внешней торговле / В. Идрисова. – М.: Изд-во Института Гайдара, 2011. – 152 с.

УДК 336

ПОКАЗАТЕЛИ НАЛИЧИЯ, ДВИЖЕНИЯ, ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ФОНДОВ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Тетюхина Елизавета Петровна

студентка учетно-финансового факультета

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет

имени И. Т. Трубилина», город Краснодар

***Аннотация:** В статье изучены показатели наличия, движения и использования рабочей силы на примере сельскохозяйственной организации. Также рассмотрен фонд рабочего времени в контексте календарного и табельного фонда рабочего времени.*

The article examines the indicators of the availability, movement and use of labor by the example of an agricultural organization. Also, the working time fund is considered in the context of the calendar and personal fund of working time.

***Ключевые слова:** фонд рабочего времени, календарный фонд, табельный фонд, рабочая сила, сельскохозяйственная организация, оплата труда.*

***Keywords:** fund of working time, calendar fund, personnel fund, labor force, agricultural organization, remuneration.*

В современных условиях производства эффективность использования производственных фондов, сырья, улучшение качества и структуры выработанной

продукции во многом зависят от качества труда работников.

Единого мнения о сущности рабочей силы нет. Одни экономисты считают, что рабочая сила находится вне отношений собственности. В качестве аргумента приводится тот факт, что она не является товаром.

Другие экономисты отстаивают тезис, что, рабочая сила является личной собственностью граждан. Отсюда вытекает право труженика на выбор профессии, реализацию своих способностей к труду. Все эти положения правильные, но надо учитывать, что гарантия трудового участия и возможность выбора места приложения труда зависят от условий общественного развития.

Третья, весьма представительная группа экономистов поддерживает идею, что рабочая сила является общественной собственностью. Труд выступает в качестве средства к жизни каждого трудоспособного индивида, но подобного рода сила принадлежит обществу.

Ряд экономистов считает, что рабочая сила является одновременно и личной и общественной собственностью. По их мнению, все, что связано с приобретением трудовых навыков, их поддержанием и развитием, выражает личную собственность. Однако это является экономической основой реализации права на труд. Гарантом же этого права выступает общество, которое формирует рабочие места и требования к профессиям и квалификации, организует систему подготовки кадров, организует и контролирует процесс труда. В данных процессах рабочая сила выступает как общественная собственность. Индивидуальная рабочая сила функционирует только как составная часть совокупной рабочей силы общества.

Воспроизводство рабочей силы выражает единство общественных, коллективных и личных экономических интересов по поводу формирования и функционирования рабочей силы как личного фактора производства.

Главными показателями наличия рабочей силы в организациях на любой момент времени является списочное число работников, то есть число лиц, состоящих в списках организации.

В списочный состав, как правило, следует включать всех работников, которые были приняты на постоянную (трудовой договор не ограничен определенными сроками), сезонную (выполнение работ в течение определенного сезона года) и временную работу (этот вид работ, предусматривает работу на срок до 2 месяцев или более при замещении временно отсутствующих работников) на срок один день и более, со дня зачисления их на работу в соответствии с заключенными договорами [1].

Среднесписочная численность работников исчисляется по следующей формуле 1:

$$\text{Ч}_{\text{ср.пр}} = \frac{\sum(\text{Ч} - \text{Ч}_1)}{\text{Д}} \quad (1)$$

где Ч - списочная численность работников за каждый календарный день месяца (в том числе праздники и выходные), чел.;

Ч₁ - численность работников за каждый день, не учитываемых при определении средней списочной численности (совместители, работающие за гонорар без заключения трудового договора);

Д - среднее число календарных дней в месяце.

Движение рабочей силы - это изменение списочной численности работников вследствие приема на работу и увольнение с работы [5].

Движение рабочей силы характеризуется следующими показателями:

– показатель общего оборота рабочей силы характеризует интенсивность движения и определяется как отношение суммы всех принятых и всех уволенных за рассматриваемый период к числу работающих в среднем за период и рассчитывается по формуле 2:

$$\text{К}_{\text{об}} = \frac{\text{Ч}_{\text{пр}} + \text{Ч}_{\text{выб}}}{\text{Ч}_{\text{ср.сп}}} \quad (2)$$

где Ч_{пр} - число принятых, чел;

Ч_{выб} - число выбывших (уволенных), чел.;

$Ч_{\text{ср.сп}}$ - среднесписочная численность работающих, чел.

– коэффициент оборота по приему, равный общему числу принятых на работу за определенный период по всем источникам поступления и рассчитывается по формуле 3:

$$K_{\text{об.приему}} = \frac{Ч_{\text{пр}}}{Ч_{\text{ср.сп}}} \quad (3)$$

– коэффициент оборота по выбытию, равный числу уволенных за период по всем причинам увольнений и рассчитывается по формуле 4:

$$K_{\text{об.выб}} = \frac{Ч_{\text{выб}}}{Ч_{\text{ср.сп}}} \quad (4)$$

– коэффициент постоянства персонала (кадров) – важнейший оценочный показатель эффективности кадровой политики рассчитывается по формуле 5:

$$K_{\text{пост}} = \frac{Ч_{\text{пост}}}{Ч_{\text{ср.сп}}} \quad (5)$$

где $Ч_{\text{пост}}$ – число, проработавших весь отчетный период.

– коэффициент текучести персонала (кадров) равен отношению числа уволенных по собственному желанию, за прогул, за нарушение трудовой дисциплины к среднесписочной численности за этот период и рассчитывается по формуле 6:

$$K_{\text{тек}} = \frac{Ч_{\text{выб.чел}}}{Ч_{\text{ср.сп}}} \quad (6)$$

где $Ч_{\text{выб.чел}}$ - количество уволившихся работников по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины, чел.

Данные показатели изучаются в динамике и в сравнении с показателями конкурентов.

Изменения в составе персонала необходимо связать с выполнением плана социального развития предприятия (организации), мероприятиями по

улучшению условий труда и укреплению здоровья работников, вопросами социальной защищенности членов трудового коллектива.

При приеме на работу, заключая трудовой договор, работник предполагает, что он будет выполнять свою трудовую функцию не 24 часа в сутки, а в течение определенного отрезка времени, оставляя остальное время суток на реализацию собственных жизненных потребностей.

Итак, рабочее время – это продолжительность времени, затраченного на производство продукции, оказание услуг или выполнение работ. Учет рабочего времени ведется в человеко-часах и человеко-днях. Отработанным человеко-часом является 1 час фактической работы одного работника на своем рабочем месте. Отработанным человеко-днем является 1 день, в течение которого работник явился и приступил к работе, независимо от продолжительности отработанного рабочего времени.

Следует различать следующие виды рабочего времени:

1. Календарный фонд – это число календарных дней месяца, квартала, года, приходящихся на одного работника или на коллектив работников. Он может быть исчислен:

а) путем умножения среднесписочной численности работников на число календарных дней в периоде;

б) путем суммирования человеко-дней явок и неявок на работу и отработанных и неотработанных человеко-дней за рассматриваемый период.

2. Табельный фонд - определяется вычитанием из календарного фонда числа человеко-дней праздничных и выходных.

3. Максимально возможный фонд - определяется вычитанием из табельного фонда числа человеко-дней очередных отпусков. Данная категория показывает максимальное количество времени, которое может быть отработано в соответствии с трудовым законодательством.

4. Фонд отработанного времени - это все фактически отработанные работниками часы с учетом сверхурочных и отработанных в праздничные и выходные дни, а также часы работы в служебных командировках [1].

Для исчисления рабочего времени применяются показатели использования рабочего времени.

1. Показатели использования соответствующих фондов рабочего времени (календарного, табельного, максимально возможного) соответственно рассчитываются по формулам 7, 8, 9:

$$K_{\text{кф}} = \frac{\text{ФОВ}}{\text{КФ}} \times 100\% \quad (7)$$

$$K_{\text{тф}} = \frac{\text{ФОВ}}{\text{ТФ}} \times 100\% \quad (8)$$

$$K_{\text{мвф}} = \frac{\text{ФОВ}}{\text{МВФ}} \times 100\% \quad (9)$$

где ФОВ - фонд отработанного времени;

КФ - календарный фонд;

ТФ - табельный фонд;

МВФ – максимально возможный фонд.

Эти показатели показывают, какая часть соответствующего фонда времени было фактически отработана.

2. Показатели структуры максимально возможного фонда времени. Размеры этого фонда принимается за 100% и определяют, сколько процентов составляет:

- 1) отработанное время;
- 2) время, не отработанное по уважительным, в том числе по конкретным, причинам;
- 3) потери рабочего времени, в том числе по отдельным причинам.

3. Коэффициент использования рабочего периода рассчитывается по формулам 10, 11:

$$K_{\text{исп.раб.пер}} = \frac{\text{Среднее число дней, отработанных одним работником за период } (\overline{\text{ФОВ}})}{\text{Число рабочих дней в периоде}} \quad (10)$$

где

$$\overline{\text{ФОВ}} = \frac{\text{Общее число фактически отработанных человеко – дней за период}}{\text{Средняя списочная численность работников за период}} \quad (11)$$

В показателе использования рабочего периода не учитываются внутрисменные потери рабочего времени.

4. Коэффициент использования рабочего дня (смены) рассчитывается по формуле 12:

$$K_{\text{исп.раб.дня}} = \frac{\text{Средняя фактическая продолжительность рабочего дня}(a)}{\text{Средняя установленная продолжительность рабочего дня}} \quad (12)$$

где

$$a = \frac{\text{Число фактически отработанных чел. – часов за период}}{\text{Число фактически отработанных чел. – дней за период}} \quad (13)$$

Продолжительность рабочего дня может быть, как полной, т. е. с учетом сверхурочно отработанных часов, так и урочной, т. е. без учета сверхурочно отработанных часов.

В коэффициенте использования рабочего дня не учитываются целодневные потери рабочего времени.

5. Интегральный коэффициент использования рабочего времени исчисляется по формуле 14:

$$K_{\text{исп.раб.вр}} = K_{\text{исп.раб.пер}} \times K_{\text{исп.раб.дня}} \quad (14)$$

Этот коэффициент позволяет учесть и целодневные, и внутрисменные потери рабочего времени.

Список литературы

1. Баканов, М. И. Теория экономического анализа: учебник / М. И. Баканов,

А. Д. Шеремет. - М.: Финансы и статистика, 2012. - 236 с.

2. Елисеева, И. И. Общая теория статистики: Учебник / И. И. Елисеева, М. М. Юзбашев; Под ред. И.И. Елисеевой. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 656 с.

3. Ефимова, М. Р. Общая теория статистики: Учебник / М. Р. Ефимова, Е. В. Петрова, В. Н. Румянцев и др. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 416 с. Ковалев В.В. Анализ баланса, или как понимать баланс. 3-е изд., перераб. и доп. / В. В. Ковалев. – М.: Проспект, 2014. – 783 с.

4. Косолапова, М. В. Экономический анализ хозяйственной деятельности: учебник / М. В. Косолапова, В. А. Свободин., О. Е. Качкова. – М.: КноРус, 2016. – 360 с.

5. Кундиус, В. А. Экономика агропромышленного комплекса: учебное пособие / В. А. Кундиус. – М.: Кнорус, 2014. – 540 с.

УДК 336

ДИНАМИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Тетюхина Елизавета Петровна

студентка учетно-финансового факультета

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

***Аннотация:** В статье изучена динамика использования трудовых ресурсов и рабочего времени в организации на примере сельскохозяйственной организации.*

The article examines the dynamics of the use of labor resources and working time in organizations on the example of an agricultural organization.

***Ключевые слова:** фонд рабочего времени, календарный фонд, табельный фонд, рабочая сила, сельскохозяйственная организация, оплата труда.*

***Keywords:** fund of working time, calendar fund, personnel fund, labor force, agricultural organization, remuneration.*

Использование персонала должно отвечать целям организации, не ущемлять интересы личности и обеспечивать строгое соблюдение законодательства о труде.

Рациональное использование персонала предполагает:

- достижение количественной и качественной сбалансированности рабочих мест и работников;
- применение гибких форм занятости;
- уточнение и конкретизацию границ использования персонала с учетом

текущих и будущих потребностей организации;

– применение дифференцированного подхода к включению в систему занятости работников с различным уровнем трудоспособности и т.д.

Рассмотрим использование персонала в организации ПАО «Родина» (таблица 1).

Таблица 1 – Использование персонала в организации

Показатель	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2015 г. в % к 2013 г.
Среднегодовая численность персонала, чел.	350	390	430	122,86
Фактически отработано персоналом:				
- тыс. чел.-ч	616	668	720	116,88
- тыс. чел.-дн	93	100	107	115,05
Отработано в среднем одним работником за год, дн	266	256	249	93,61
Средняя фактическая продолжительность рабочего дня, ч	6,6	6,7	6,7	101,52
Выручка, тыс. руб.	625353	1033089	1448718	231,66
Прибыль от продаж, тыс. руб.	54906	236868	405635	738,78
Производительность труда (по выручке):				
- часовая, руб./чел.-ч	1015,2	1547,5	2012,1	198,24
- дневная, руб./чел.-дн	6724,2	10330,8	13539,4	201,35
- годовая, тыс. руб./чел.	1786,7	2648,9	3369,1	188,57
Коэффициент рентабельности персонала, тыс. руб./чел.	156,874	607,354	943,447	601,40

Расчеты показали, что было больше фактически отработано персоналом: чел.-ч. в 2015 г. по сравнению с 2013 г. на 16,88 %, чел.-дн. соответственно было больше отработано на 15,05 %. Дней, отработанных в среднем за год в 2015 г. по сравнению с 2013 г. уменьшилось на 6,39%, или на 17 дней. Средняя фактическая продолжительность рабочего дня в 2015 г. по сравнению с 2013 г. увеличилась на 1,52 %, или на 0,1 ч.

За исследуемый период 2013-2015 гг. производительность труда значительно возросла, так в 2015 г. часовая производительность труда по сравнению с 2013 г. возросла на 98,24 %, дневная - на 101,35 %, годовая-на 88,57 %.

Данные таблицы демонстрируют, что в 2015 г. по сравнению с 2013 г. рентабельность персонала увеличилась в 6 раз, что свидетельствует о достаточно

эффективной работе персонала организации.

Анализ показателей использования фондов рабочего времени позволяет выявить причины неиспользования рабочего времени, измерить их величину, провести сравнительный анализ в динамике и в сравнении с другими производственными участками, наметить конкретные действия по более рациональному использованию фондов рабочего времени.

Анализ использования фондов рабочего времени в ПАО «Родина» проведем с помощью данных таблицы 2.

Таблица 2 – Использование фондов рабочего времени в расчете на одного работника, дней

Показатель	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Отклонение 2015 г. от 2013 г. (+,-)
Календарный фонд рабочего времени	365	365	365	0
Праздничные и выходные дни	118	118	118	0
Табельный фонд рабочего времени	247	247	247	0
Очередные трудовые отпуска	28	28	28	0
Максимально-возможный фонд рабочего времени	219	219	219	0
Фактически отработанное время	266	256	249	-17
Коэффициенты использования:				
- календарного фонда рабочего времени	0,729	0,701	0,682	-0,047
- табельного фонда рабочего времени	1,077	1,036	1,008	-0,069
- максимально возможного фонда рабочего времени	1,215	1,169	1,137	-0,078

Расчеты показали, что за исследуемый период 2013-2015 гг. фактически отработанное время уменьшилось на 17 дн., в связи с этим снизились коэффициенты использования рабочего времени. Календарный фонд рабочего времени в 2015 г. использовался на 68,2 %, что на 4,7% меньше чем в 2013 г. Табельный фонд рабочего времени в отчетном году использовался на 100,8%, что на 6,9 % меньше чем в базисном. В 2015 г. также произошло уменьшение максимально возможного фонда использования рабочего времени, по сравнению с 2013 г. на 7,8 %.

Анализ процессов развития экономических явлений является одной из задач статистики. Эту задачу статистика решает путем построения и анализа рядов

динамики.

Рядом динамики называется ряд статистических чисел, характеризующих изменение величины общественного явления во времени.

Ряд динамики состоит из двух элементов:

- уровней ряда;
- периодов времени, к которому относятся данные уровни.

Уровни ряда – показатели, числовые значения которых составляют ряд.

Проведем расчет текущих показателей ряда динамики количества дней, отработанных в среднем одним работником в организации ПАО «Родина» за год в таблице 3 и сделаем ряд выводов.

Таблица 3 – Расчет текущих показателей ряда динамики количества дней, отработанных в среднем одним работником за год

Год	Число отработанных дней в расчете на 1 чел.	Абсолютный прирост, дн.		Коэффициент роста, %		Темп роста, %		Темп прироста, %		Значение 1 % прироста, дн.
		Аб	Ац	Крб	Крц	Трб	Трц	Тпрб	Тпрц	
2011	276	-	-	-	-	100	100	-	-	-
2012	272	-4	-4	0,986	0,986	98,6	98,6	-1,4	-1,4	2,9
2013	266	-10	-6	0,964	0,976	96,4	97,6	-3,6	-2,4	2,5
2014	256	-20	-10	0,928	0,962	92,8	96,2	-7,2	-3,8	2,6
2015	249	-27	-7	0,902	0,973	90,2	97,3	-9,8	-2,7	2,6
В среднем	264	-6,8		0,975		97,5		-2,5		2,7

Определим абсолютный прирост по формулам 1,2:

а) базисный

$$A_б = y_i - y_1 \quad (1)$$

где y_i - текущий уровень ряда;

y_1 -базисный уровень ряда.

$$A_б_{2012 \text{ г.}} = 272 - 276 = -4 \text{ дн.}$$

б) цепной

$$A_{ц} = y_i - y_{i-1} \quad (2)$$

где y_{i-1} – предшествующий уровень ряда.

$$A_{ц 2013} = 266 - 272 = -6 \text{ дн.}$$

Найдем среднее значение абсолютного прироста по формуле 3:

$$\bar{A} = \frac{\sum A_{ц}}{n - 1} \quad (3)$$

где \bar{A} - средний абсолютный прирост;

n – число лет.

$$\bar{A} = \frac{-27}{5 - 1} = -6,8$$

Проведем расчеты коэффициента роста по формулам 4, 5:

а) базисный

$$Kp_б = \frac{y_i}{y_1} \quad (4)$$

$$Kp_б 2012 \text{ г.} = \frac{272}{276} = 0,986$$

б) цепной

$$Kp_{ц} = \frac{y_i}{y_{i-1}} \quad (5)$$

$$Kp_{ц 2013 \text{ г.}} = \frac{266}{272} = 0,978$$

Определим среднее значение коэффициента роста по формуле 6:

$$\bar{Kp} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}} \quad (6)$$

$$\bar{Kp} = \sqrt[5-1]{\frac{249}{276}} = 0,975$$

Определим темп роста по формулам 7,8:

а) базисный

$$Tr_б = Kp_б * 100 \% \quad (7)$$

$$Tr_{б\ 2012\ г.} = 0,986 * 100 \% = 98,6 \%$$

б) цепной

$$Tr_ц = Kp_ц * 100 \% \quad (8)$$

$$Tr_{ц\ 2013\ г.} = 0,976 * 100 \% = 97,6 \%$$

Определим средний темп роста по формуле 9:

$$\overline{Tr} = \overline{Kp} * 100 \% \quad (9)$$

$$\overline{Tr} = 0,975 * 100 \% = 97,5 \%$$

Определим темп прироста по формулам 10, 11:

а) базисный

$$Tpr_б = Tr_б - 100 \% \quad (10)$$

$$Tpr_{б\ 2012\ г.} = 98,6 - 100 \% = -1,4 \%$$

б) цепной

$$Tpr_ц = Tr_ц - 100 \% \quad (11)$$

$$Tpr_{ц\ 2013\ г.} = 97,6 - 100 \% = -2,4 \%$$

Определим среднее значение прироста по формуле 12:

$$\overline{Tpr} = \overline{Tr} - 100 \% \quad (12)$$

$$\overline{Tpr} = 97,5 - 100 \% = -2,5 \%$$

Определим абсолютное значение 1 % прироста по формуле 13:

$$Z_{H1\%} = \frac{A_ц}{Tpr_ц} \quad (13)$$

$$Z_{H1\% \ 2012\ г.} = \frac{-4}{-1,4} = 2,9 \%$$

Определим среднее значение 1 % прироста по формуле 14:

$$\overline{Z_{H1\%}} = \frac{\overline{A}}{\overline{Tpr}} \quad (14)$$

$$\overline{Z}_{H1\%} = \frac{-6,75}{-2,5} = 2,7$$

Аналогично рассчитаем оставшиеся показатели по периодам 2011– 2015 гг.

На основе полученных расчетов можно сделать вывод том, что среднее число отработанных дней одним работником составило 264 дней. При этом оно ежегодно снижалось на 6,8 дней или на 2,5 %. За анализируемый период 1 % прироста соответствовал 2,7 дням.

Определим тенденцию изменения числа дней, отработанных одним работником в ПАО «Родина». Для этого построим вспомогательную таблицу для аналитического выравнивания ряда динамики. Выполним расчеты в таблице 8.

Для нахождения выровненных значений числа отработанных дней необходимо определить параметры «а» и «b».

Таблица 4 – Вспомогательная таблица для аналитического выравнивания ряда динамики количества дней, отработанных в среднем одним работником за год

Год	Число отработанных дней в расчете на 1 чел.	Порядковый номер года	Произведение вариант	Квадрат порядкового номера года	Выровненное значение числа отработанных дней в расчете на 1 чел.
	У	t	У·t	t ²	У _t = a+b·t
2011	276	-2	-552	4	265,2
2012	272	-1	-272	1	264,5
2013	266	0	0	0	263,8
2014	256	1	256	1	263,1
2015	249	2	498	4	262,4
Итого	1319	0	-70	10	1319

Рассчитаем параметр «а» и «b» по формулам 15,16:

$$a = \frac{\sum y}{n} \quad (15)$$

где а - параметр уравнения;

$\sum y$ - сумма числа отработанных дней одним работником за 5 лет

n - число периодов;

$$a = \frac{1319}{5} = 263,8$$

$$b = \frac{\sum y t}{\sum t^2} \quad (16)$$

где b - параметр уравнения;

$\sum t^2$ – сумма квадратов порядковых номеров годов

$$b = \frac{-70}{10} = -0,7$$

Уравнение прямой имеет вид:

$$y_t = 263,8 - 0,7t$$

Определим выравненное значение числа отработанных дней в расчете на одного работника на примере 2011 года.

$$y_t = 263,8 - 0,7 * (-2) = 265,2$$

Аналогично произведем расчеты для оставшихся периодов.

Расчеты показали, что за исследуемый период 2011-2015 гг. среднее число отработанных одним работником дней составило 263,8 дней. В среднем оно ежегодно сокращалось на 0,7 дня.

Для наглядности представления изобразим тенденцию изменения числа отработанных дней графически (рисунок 1).

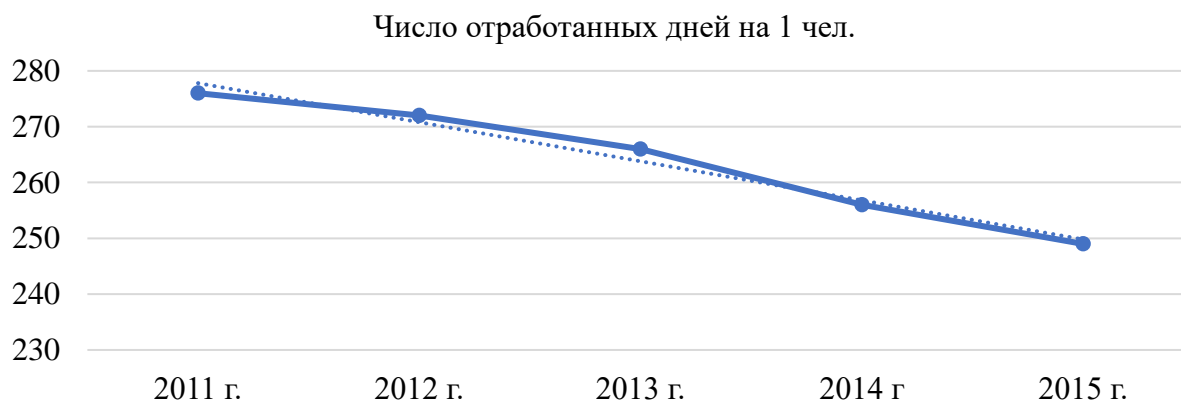


Рисунок 1 – Динамика количества дней, отработанных одним работником за 2011-2015 гг.

За исследуемый период 2011-2015 гг. наблюдается уменьшение числа

отработанных дней, возможно за счет предоставления дополнительных отпусков, целодневных простоев в связи с перебоями в снабжении материалами или неявками на работу без уважительных причин.

Список литературы

1. Ляховецкий, А. М. Прикладные системные исследования. Часть 1. Системный анализ: постепенная формализация моделей оценки ресурсного обеспечения сельскохозяйственных предприятий: монография / А. М. Ляховецкий, А. Е. Сенникова; под ред. И. А. Кацко, А. М. Ляховецкого. – Краснодар: КубГАУ, 2012. – 170 с.

2. Ляховецкий, А. М. Статистика: Учебное пособие / А. М. Ляховецкий, Е. В. Кремьянская, Н. В. Климова; Под ред. В. И. Нечаева. – М.: КноРус, 2016. – 362 с.

3. Савицкая, Г. В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие / Г. В. Савицкая. – М.: ДРОФА 2014. – 608 с.

4. Селезнева, Н. Н. Анализ финансовой отчетности организации: учеб. пособие для студентов вузов по специальности «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» (080109), слушателей курсов по подготовке и переподготовке бухгалтеров и аудиторов - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 583 с.

5. Шеремет, А. Д. Бухгалтерский учет и анализ: Учебник / А. Д. Шеремет, Е. В. Старовойтова. – М.: Инфра-М, 2014. – 432 с.

6. Юзбашев, М. М. Статистический анализ тенденций и колеблемости / М. М. Юзбашев, А. И. Манелля – М.: Финансы и статистика, 1983. – С. 78-84.

МЕДИЦИНСКИЕ НАУКИ

УДК 616.12-008.331.1-036

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРИВЕРЖЕННОСТИ К ЛЕЧЕНИЮ ПАЦИЕНТОВ С АРТЕРИАЛЬНОЙ ГИПЕРТЕНЗИЕЙ В АМБУЛАТОРНЫХ УСЛОВИЯХ

Янковая Татьяна Николаевна

КМН, доцент кафедры общей врачебной практики, поликлинической терапии с
курсом гериатрии ФДПО ФГБОУ ВО СГМУ

Завадкина Варвара Алексеевна

студентка 6 курса лечебного факультета ФГБОУ ВО СГМУ,
город Смоленск

***Аннотация:** Данное исследование основано на анализе результатов анкетирования 25 человек с диагнозом «Эссенциальная артериальная гипертензия» II-III степени, лечившихся амбулаторно и находившихся на диспансерном наблюдении, которым была проведена оценка факторов комплаенса с помощью опросника «Количественной оценки приверженности к лечению» разработанного Национальными рекомендациями Российского научного медицинского общества терапевтов 2017 года. У пациентов с артериальной гипертензией находящихся на амбулаторном лечении уровень приверженности к лечению остается низким и составляет 44,9%, что свидетельствует о необходимости его повышения.*

***Summary.** This study is based on an analysis of the results of a survey of 25 people diagnosed with "Essential arterial hypertension", grade II-III, treated on an outpatient basis and under dispensary observation, who assessed compliance factors using a questionnaire "Quantifying treatment adherence" developed by the National*

Recommendations of the Russian Scientific Medical Society of Therapists 2017. In patients with arterial hypertension who are on outpatient treatment, the level of adherence to treatment remains low at 44.9 %, which indicates the need to increase it.

Ключевые слова: артериальная гипертензия, гипотензивные препараты, комбинированная терапия, приверженность к лечению, комплаенс, эффективность терапии, целевой уровень артериального давления.

Key words: arterial hypertension, antihypertensive drugs, combination therapy, treatment adherence, compliance, therapy efficacy, target blood pressure level.

Артериальная гипертензия (АГ) является наиболее частым сердечно-сосудистым заболеванием (ССЗ), встречающимся у 35-40 % взрослого населения России [4, с. 4]. В настоящее время для лечения больных предлагается большой выбор высокоэффективных гипотензивных препаратов. Однако, результаты лечения в нашей стране остаются весьма скромными. Целевой уровень артериального давления достигается менее, чем у 39% больных, тогда как в США доля больных, поддерживающих АД на желаемом (целевом) уровне составляет 50 % [1, с. 83]. Достаточно высокая обеспеченность гипотензивными препаратами, ставит перед врачом первичного звена проблему выбора лекарственного средства, для успешной терапии АГ в амбулаторной практике. Важнейшим фактором, влияющим на результаты лечения, является приверженность больных следовать рекомендациям врача и соблюдать его назначения, что обеспечивает качество терапии и непосредственно влияет на прогноз болезни [2, с. 24].

Целью настоящей работы явилась оценка уровня приверженности к лечению больных артериальной гипертензией (комплаенса) и его факторы в повседневной амбулаторной практике.

У 25 человек (мужчин и женщин), лечившихся амбулаторно и находившихся на диспансерном наблюдении по поводу эссенциальной АГ II-III степени, была проведена количественная оценка приверженности к лечению.

Возраст исследуемых пациентов составлял от 25 до 92 лет (средний возраст $52,8 \pm 2,4$ года). Приверженность к лечению оценивалась с помощью опросника «Количественной оценки приверженности к лечению», разработанного Национальными рекомендациями Российского научного медицинского общества терапевтов 2017 года. Для количественной оценки уровня приверженности к лечению у больных с АГ, были рассчитаны факторы: уровень готовности пациентов к лекарственной терапии, медицинскому сопровождению, модификации образа жизни. Каждый показатель представляет величину, вычисленную для конкретного респондента, выраженную в процентах от теоретически возможной, и принятой за 100 %. Для всех показателей приверженности уровень значений в интервале до 50% интерпретируется как «низкий», от 51 % до 75 % – «средний», более 75 % – «высокий» [3, с. 52].

Полученные результаты свидетельствуют о том, что у пациентов с АГ низкий уровень приверженности к лечению и составляет 44,9%, что говорит о необходимости его повышения. Пути улучшения приверженности к лечению раскрываются в оценке клинически значимых категорий: лекарственная терапия, медицинское сопровождение, модификация образа жизни. Исследования этих параметров установило, что готовность пациентов к лекарственной терапии составляет 59,9 %, что соответствует среднему уровню приверженности. Однако, стремление пациента к медицинскому сопровождению – 48,4 %, что соответствует низкому уровню комплаентности. При этом желание больного модифицировать образ жизни составляет 24,7 %, что указывает на самый низкий уровень приверженности.

Исходя из этого, для повышения уровня приверженности к лекарственной терапии необходимо назначать лекарственные средства в виде фиксированных комбинаций, так как они не только упрощают процесс лечения (прием одного препарата вместо трех), но и зачастую экономически являются более выгодным, что значительно улучшит фактор приверженности к терапии, так как одномоментное назначение трех и более средств значительно снижает

готовность пациента к лечению.

Чтобы повысить уровень медицинского сопровождения пациентов, программу наблюдения следует основывать на обращениях «по требованию», связанных с изменением симптомов заболевания. Профилактические и плановые визиты, рекомендации врача по самоконтролю пациентом состояния здоровья снижают уровень медицинского сопровождения и выполняться больным не будут.

При низком уровне приверженности к модификации образа жизни, для его повышения, рекомендации по ограничению нежелательных привычек целесообразно представлять в виде перечня решений и действий, наиболее значимых, для снижения жизнеугрожающего риска, рекомендации изменению диеты и физических нагрузок должны быть корректными и предельно короткими. При этом полный или частичный отказ от нежелательных привычек, и общие, объемные рекомендации по коррекции привычной диеты и физических нагрузок не эффективны. Это лучше достигается в рамках Школы больных артериальной гипертензией.

Проведенный анализ тактики ведения больных АГ выявил, что целевой уровень АД был достигнут у 27,3 % амбулаторных пациентов. Однако, следует отметить, что у 63,4 % уровень АД, в среднем, находился в диапазоне 155-160/80-90 мм. рт. ст., а у 9,3 % давление практически не снижалось, то есть гипотензивная терапия не была эффективна. После назначения лекарственных средств больные не вызывались для оценки эффективности назначенных средств, коррекции их дозировок или замены препаратов. Т.е. не прослеживалась активная врачебная тактика в достижении лечебного эффекта. Также выявлено, что на диспансерном наблюдении у участковых терапевтов практически нет больных с начальными проявлениями заболевания, не говоря о больных с доклинической стадией артериальной гипертензии. Врачи объясняют это тем, что данные лица не склонны находиться под постоянным врачебным наблюдением и выполнять рекомендации.

По результатам проведенного исследования выявлено, что для оптимизации выбора гипотензивной терапии у пациентов с артериальной гипертензией в условиях поликлиники необходимо учитывать комплаентность к лечению больных, что позволит повысить качество терапии и улучшить прогноз. У пациентов с артериальной гипертензией находящихся на амбулаторном лечении уровень приверженности к лечению остается низкий и составляет 44,9 %, что свидетельствует о необходимости его повышения. Выявленный средний уровень приверженности к лекарственной терапии обусловлен назначением комбинированной терапии и использование в 13,8 % случаях фиксированных комбинаций, так как их назначения значительно повышает и упрощает прием препаратов, а, следовательно, и увеличивает комплаенс. Наиболее реальные пути улучшения гипотензивной терапии с учетом приверженности к лечению – это повышение приверженности к модификации образа жизни и медицинскому сопровождению у пациентов с артериальной гипертензией в поликлинических условиях.

Список литературы

1. Сазанова Г.Ю. Анализ дефектов лечения больных артериальной гипертензией. Артериальная гипертензия. 2015; 21(1): 83-88 с.
2. Национальные рекомендации Российского научного медицинского общества терапевтов, по количественной оценке, приверженности к лечению. – М., 2017. – 24 с.
3. Николаев Н. А. Количественная оценка приверженности к лечению в клинической медицине: протокол, процедура, интерпретация // Качественная клиническая практика. 2016; 1: 50-59 с.
4. Чазова И.Е., Ощепкова Е.В., Жернакова Ю.В. Диагностика и лечение артериальной гипертензии. Клинические рекомендации. Кардиологический вестник. 2015; 1:3 – 30 с.

НАУКА О ТРУДЕ. ЭКОНОМИКА ТРУДА

УДК 331.103

К ВОПРОСУ О РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА В ОПОРНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

Подвербных Ольга Ефимовна

доктор экономических наук, профессор

Аскаракова Наталья Олеговна

магистрант

Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика
М.Ф. Решетнева, РФ, г. Красноярск

***Аннотация:** в статье проанализирован профстандарт, описаны положительные стороны внедрения и представлен механизм, позволяющий в полной мере реализовать профессиональный стандарт.*

***Abstract:** The article analyzes the professional standard, describes the positive aspects of implementation and presents a mechanism to fully implement the professional standard.*

***Ключевые слова:** профессиональный стандарт, механизм внедрения профессионального стандарта, эффективный контракт, высшая школа.*

***Keyword:** professional standard, mechanism of implementation of professional standard, effective contract, Higher school.*

В настоящее время высокие темпы развития общества, а также постоянно меняющиеся условия рынка труда предъявляют требования к непрерывному повышению квалификации работников университета.

Основным показателем эффективности реализации профессионального стандарта в Опорном университете Красноярского края является качество

выполнения основной образовательной программы любого уровня образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, а также переход на эффективный контракт [1].

Профстандарт представлен как корпоративный перечень требований к деятельности образовательной организации в целом, исходя из данной трактовки, приступая к апробации стандарта, необходимо следовать следующему алгоритму действий (рисунок 1).

По мнению многих исследователей, профессиональные стандарты играют положительную роль в социально-экономическом развитии обществе и повышении качества образования, в то же время, результат зависит от грамотно принятых управленческих решений. Одной из задач, стоящих перед руководителем образовательной организации, является планирование деятельности по введению профессиональных стандартов. Составление плана мероприятий по внедрению профессиональных стандартов является обязательным для государственных и муниципальных образовательных организаций. При этом следует учитывать, что профессиональные стандарты стали неотъемлемой частью постиндустриального общества и внедрение необходимо осуществлять поэтапно [2].



Рисунок 1 – Механизм реализации профессионального стандарта

Основной целью принятия профстандартов является детальное урегулирование трудовых правоотношений и актуализация устаревшей нормативной базы. При этом профессиональный стандарт педагога рассматривается как сложный регулятор большого числа вопросов педагогической работы: трудоустройства педагогических работников, определения их должностных обязанностей, аттестации, оценки труда, оплаты труда.

Профессиональный стандарт должен стать системообразующим механизмом, который повысит качество работы педагогов в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, создаст объективные требования к трудовым действиям, знаниям и умениям, а так же к необходимому уровню профессионального образования [3].

Профессиональный стандарт определит объем и направление подготовки, переподготовки или повышения квалификации, позволит объективно связать уровень профессионализма педагога, его должностные обязанности и условия оплаты труда с результатами профессиональной деятельности. При этом профессиональный стандарт должен выступить в качестве базы для оценки квалификаций и труда, а эффективный контракт – в качестве инструмента соединения интересов педагогического работника и руководителя для решения задач конкретной общеобразовательной организации.

Использование профессиональных стандартов, по мнению зарубежных политиков, практиков, экспертов и исследователей, вносит весомый вклад в развитие и функционирование, как сферы труда, так и сферы образования.

Список литературы

1. Озерникова Т. Г. Проблемы внедрения профессионального стандарта в систему трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава вузов // *Baikal Research Journal*, 2017. № 2. С. 23-25.
2. Гетман Н. А. Подготовка преподавателя вуза к профессиональной деятельности в соответствии с современными профессиональными стандартами //

Современные наукоемкие технологии, 2016. № 9. С. 490-494.

3. Анализ применения профессиональных стандартов // Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». [Электронный ресурс]. 2017. №11. URL: <https://www.hse.ru/org/projects/123845229> (Дата обращения: 12.02.2019).

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

ГАЛЬВАНИЧЕСКИЕ ПОКРЫТИЯ

Мишина Дарья Владимировна

бакалавр

Христофоров Александр Иванович

д.т.н профессор кафедры

ВлГУ «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»,
город Владимир

Аннотация: Нанесение гальванических покрытий – один из наиболее распространенных способов защиты металлов от коррозии. Качество гальванического покрытия очень сильно влияет на качество готовых изделий, их долговечность и эксплуатационные характеристики. Гальванические покрытия нашли широкое применение во многих отраслях народного хозяйства не только как хорошее средство при защите металлов от коррозии. Гальванически нанесенный слой металла может значительно повысить износостойкость основного изделия, его электропроводность и многие другие важные показатели.

Annotation: Electroplating is one of the most common ways to protect metals from corrosion. The quality of the galvanic coating greatly affects the quality of finished products, their durability and performance. Galvanic coatings are widely used in many sectors of the economy not only as a good tool for the protection of metals from corrosion. Galvanically applied metal layer can significantly increase the wear resistance of the main product, its electrical conductivity and many other important indicators.

Ключевые слова: гальваническое покрытие, поверхность, катодные

покрытия, металл, анодные покрытия, электрический ток.

Keyword: *galvanic coating, surface, cathode, metal, anode, electric current.*

Получают гальванические покрытия путем выделения металла из раствора его солей под действием электрического тока. При этом в качестве анода выступает вспомогательный электрод, который подключается к положительному полюсу источника тока. Катод – это сама деталь, на которую наносится гальваническое покрытие.

Классификация гальванических покрытий [1].

Учитывая требования, которые предъявляются к эксплуатационным характеристикам деталей, гальванические покрытия можно условно разделить на три типа:

- защитно-декоративные гальванические покрытия (используются для придания поверхностям декоративных и защитных свойств одновременно);
- защитные электролитические покрытия (применяются для защиты деталей от коррозии в различных агрессивных средах);
- гальванические покрытия специального назначения (используются для того, чтоб придать поверхности металла определенных специальных свойств, таких, как магнитные, твердость, износостойкость, электроизоляционные и др.). Также гальванические покрытия специального назначения могут быть нанесены для восстановления изношенных деталей.

В зависимости от механизма защитного действия все гальванические покрытия подразделяются на: катодные и анодные. По сравнению с потенциалом защищаемого металла, анодные покрытия всегда имеют более электроотрицательный, а катодные – более электроположительный потенциал. Например, по отношению к стали кадмий и цинк являются анодными покрытиями, а золото, никель, серебро, медь – катодными.

Механизм защитного действия гальванического покрытия во многом зависит не только от природы металла, но и от состава эксплуатационной среды.

Наносить гальванические покрытия на поверхность металла можно с различными целями. Например, чтобы выполнить гальваническое хромирование, обрабатываемую поверхность надо покрыть слоем никеля. В основном же гальванические покрытия наносятся для того, чтобы улучшить защитные свойства и декоративные характеристики изделий. Используется гальваника и для создания точных копий деталей, отличающихся даже очень высокой сложностью рельефа. В таких случаях данный процесс называют гальванопластикой.

Широко распространен метод цинкования черных металлов с помощью гальваники. Он позволяет сформировать на их поверхности слой цинка, отличающийся исключительно высокой устойчивостью к коррозии. Металлические изделия, обработанные по данной технологии, могут очень длительное время эксплуатироваться в условиях повышенной влажности, находиться в постоянном контакте с пресной и соленой водой, не утрачивая при этом своих изначальных характеристик. При помощи цинкования, в частности, обрабатывают трубопрокатную продукцию, различные емкости, элементы кровельных, строительных и опорных конструкций. За счет цинкования металл получает не только барьерную, но и электрохимическую защиту [2].

Если при помощи цинкования повышают только коррозионную устойчивость металла, то гальваническое покрытие хромом позволяет не только решить эту важную задачу, но и сделать поверхность обрабатываемой детали более твердой и износоустойчивой, а также повысить ее декоративную привлекательность. Этим же целям служат гальванические покрытия из никеля.

Процесс гальванического покрытия состоит из трех основных этапов [3].

– Подготовка поверхности. На данном этапе необходимо тщательным образом подготовить металлическую поверхность к проведению процедуры гальваники. Для этого сначала нужно убрать с нее все загрязнения и провести процесс обезжиривания. Затем необходимо промыть поверхность водой и обработать средствами для остановки процесса окисления.

– Нанесение гальванического покрытия. После всех подготовительных

процедур наступает процесс погружения металлических деталей в гальванические ванны. В них содержится сплав металла, которым будет покрываться поверхность. Вся процедура проводится при высоких температурах. При этом величина электрического тока поддерживается на определенном уровне.

– Обработка покрытого металлом материала. На завершающем этапе проводятся тесты по определению уровня сцепления металлического сплава с поверхностью.

Список литературы

1. Гамбург Ю. Д. Гальванопокрытия: справочник по применению / Ю. Д. Гамбург. М.: Техносфера, 2006. 216 с. ISBN 978-5-9963-2901-4.
2. Кондратов Л. П. Технология материалов и покрытий / Л. П. Кондратов, Н. Н. Божко. М.: МГУП, 2008. 226 с. ISBN 978-5-7996-1101-9
3. Гальваническое покрытие. [Электронный ресурс], <http://lkmprom.ru/clauses/tekhnologiya/galvanicheskoe-pokrytie-v-chem-zaklyuchaetsya-etot/> (Дата обращения 24.02.2019)

«Современная наука: актуальные вопросы,
достижения и инновации»

X Международная научно-практическая конференция

Научное издание

ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО
(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 05.03.2019 г.
Объем 474 Кбайт. Электрон. текстовые данные

