

Научно-исследовательский центр «Иннова»



«НАУЧНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ В XXI ВЕКЕ»

Сборник научных трудов по материалам
VI Международной научно-практической конференции,
1 февраля 2020 года, г.-к. Анапа

Анапа
2020

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89

ББК 94.3 + 72.4: 72.5

Н34

Ответственный редактор:

Скорикова Екатерина Николаевна

Редакционная коллегия:

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

Н34 НАУЧНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ В XXI ВЕКЕ. Сборник научных трудов по материалам VI Международной научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 01 февраля 2020 г.). [Электронный ресурс]. – Анапа: Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО, 2020. - 28 с.

ISBN 978-5-95283-244-2

В настоящем издании представлены материалы VI Международной научно-практической конференции «Научные достижения в XXI веке», состоявшейся 01 февраля 2020 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 978-5-95283-244-2**

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

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

ПРОБЛЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

Вуткарёв Виктория Витальевна

Козенко Юрий Алексеевич 4

АНАЛИЗ МАТЕРИАЛЬНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗАПАСОВ НА ПРИМЕРЕ ООО «ИТЕРА»

Омарова Зайнаб Омаровна

Гасанова Джамия Халидовна 9

ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ОФОРМЛЕНИЕ УЧЕТА ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

Скорикова Екатерина Николаевна 13

ФОРМИРОВАНИЕ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

Элефтерова Ирина Владимировна 19

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

ЭКСТРАВЕСИЯ, ИНТРОВЕРСИЯ И АМБИВЕРСИЯ: ВЛИЯНИЕ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ НА УЧЕБНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Чумакова Татьяна Николаевна

Гречкина Виктория Игоревна 23

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 331.1

ПРОБЛЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

Вуткарёв Виктория Витальевна

магистрант

Козенко Юрий Алексеевич

доктор экономических наук, профессор

Волгоградский государственный университет, г. Волгоград

***Аннотация:** в статье рассмотрена сущность человеческих ресурсов организации, способы управления ими, выявлены направления формирования и развития человеческого капитала организации, определена важность человеческих ресурсов для обеспечения экономического развития организации в условиях современной экономики.*

***Abstract:** the article considers the essence of the organization's human resources, ways to manage them, identifies the directions of formation and development of the organization's human capital, determines the importance of human resources to ensure the economic development of the organization in the modern economy.*

***Ключевые слова:** человеческие ресурсы, система управления персоналом, инвестирование в человеческие ресурсы, командная работа, хедхантинг, мотивационная программа.*

***Keywords:** human resources, personnel management system, investing in human resources, teamwork, headhunting, motivational program.*

Актуальность проблемы развития человеческих ресурсов в современных экономических условиях в стране является наиболее острой, так как для

достижения наибольшего конкурентного преимущества между организациями происходит борьба за лучшие кадры. Следует отметить, что данная проблема актуальна не только для организаций и их руководителей, но и для специалистов, которые также должны понимать, что в настоящее время на рынке труда сохраняется высокая конкурентная борьба, в которой выживают наиболее работники, обладающие более широким набором компетенций.

Развитие человеческих ресурсов в современных экономических условиях, а именно в условиях инновационных преобразований, представляет собой любое действие, способствующее повышению квалификации, развитию профессиональных компетенций, и, в конечном итоге, производительности труда работников. Для развития человеческих ресурсов необходимо инвестирование финансовых средств по таким направлениям, как расходы на образование, включая общее и специальное, формальное и неформальное образование, подготовку и переподготовку по месту работы, расходы на здравоохранение, расходы на мобильность [1].

На наш взгляд, инвестиции в человеческие ресурсы позволяют повысить квалификацию и развить способности и, таким образом, улучшить производительность труда работающих. Затраты, которые способствуют повышению производительности, целесообразно рассматривать как инвестиции, так как текущие расходы, или издержки осуществляются с тем расчетом, что эти затраты будут многократно компенсированы возросшим потоком доходов в будущем.

На сегодняшний день техническое оснащение большинства конкурирующих организаций примерно одинаковое, поэтому одним из факторов, увеличивающих конкурентоспособность, является уровень развития персонала и системы управления им. Следовательно, немалые усилия должны быть приложены для того, чтобы не только сохранить внутриорганизационные человеческие ресурсы и улучшить их качество, но также и привлекать их извне.

В этой связи следует выделить ряд направлений по формированию и развитию человеческого капитала в организации.

Во-первых, в современном мире получило распространение такое явление, как «охота за головами» или же хедхантинг, целью которого является поиск для организации наиболее «ценных экземпляров» работников. Причем руководители организаций готовы идти на большие расходы для привлечения необходимых кадров. В технологии «охота за головами» объект поиска, как правило, хорошо известен. Переманить успешного и высококвалифицированного специалиста из конкурирующей организации является сложной задачей. Технология «охоты за головами» базируется на том, что не бывает идеальных отношений между работодателем и работником, в них всегда найдутся проблемные зоны и конфликты интересов. Возникновение противоречий между работодателем и работником обусловлено объективными причинами, а именно работодатель стремится купить знания, умения и навыки работника дешевле, а работник желает продать их дороже, работник стремится экономно расходовать свои интеллектуальные и физические усилия, а работодатель требует максимальной интенсивности труда, работник заботится о развитии своей профессиональной карьеры, а работодатель - о развитии своей организации, работник стремится к самостоятельности и свободе, а работодатель ограничивает его свободу должностными инструкциями, трудовой дисциплиной и т.д. [3].

Во-вторых, в современных экономических условиях руководство организаций старается повысить эффективность, отыскивая способы наилучшего использования квалификации и способностей своих работников. Многие организации стараются улучшить качество услуг, создавая команды, в которые входят сотрудники из разных подразделений, например, производственного, сбытового, снабженческого и т.д., объединяя их квалификацию, знания и умения для нахождения более подходящих способов внедрения и предоставления услуг высокого качества. Следовательно, целью достижения конкурентных преимуществ является грамотное управление человеческими ресурсами организации, так как от этого зависит успешная деятельность любой организации.

В-третьих, для повышения эффективности функционирования в

организации необходимо эффективно управлять человеческими ресурсами, а для этого необходима программа мотивации, представляющая собой систему мероприятий, направленных на стимулирование определенных сотрудников к определенному поведению. Реализация мотивационных программ, как правило, влияет на снижение коэффициента текучести кадров и позволяет повысить коэффициент рентабельности персонала путем оптимизации способов стимулирования и поощрения сотрудников и изменения социальной политики организации. Система стимулирования труда в организации не будет эффективна, если у работников отсутствует заинтересованность в трудовой деятельности. Эта заинтересованность возникает, если предлагаемые стимулы соответствуют потребностям и интересам работника, а также, если полезные свойства данного стимула соотношены с трудовыми затратами, необходимыми для его присвоения. Поэтому главной задачей создания стимулирующих мер в организации должно стать определение совокупности мотивов работников и составление мотивационной программы, представляющей собой комплекс мероприятий, позволяющий создать у персонала внутренний стимул к результативной и качественной трудовой деятельности. В структуру мотивационной программы следует включать мероприятия, направленные на уменьшение текучести кадров и повышение рентабельности персонала. К таким мероприятиям следует отнести [1]:

- выявление причин, вызвавших увольнение сотрудника, и их статистический учет по всем уволившимся работникам;
- улучшение методов адаптации новых сотрудников с применением системы наставничества, проведением мероприятий по сплочению коллектива (корпоративные праздники, спортивные мероприятия и т. д.), что позволит им быстрее привыкнуть к работе, влиться в коллектив и уменьшит вероятность их увольнения;
- материальное стимулирование, а именно премирование по результатам работы, перед праздниками, вознаграждение за выполнение плана производства, дополнительные выплаты работникам тяжелого труда в регионах с суровыми

климатическими условиями;

- нематериальное стимулирование, а именно размещение фотографий лучших работников на доске почета, вручение грамот и благодарственных писем;
- улучшение условий труда, а именно применение современной техники и технологий, наличие инфраструктуры (столовая, медицинский кабинет), обеспечение необходимой спецодеждой и спецобувью и т. д.;
- организацию удобного графика работы с наличием обеденного перерыва и технических перерывов в течение дня для рабочих, занятых в производстве;
- перспективу карьерного роста, в частности возможность продвижения по службе сотрудников, качественно выполняющих свои обязанности, а не из числа приближенных к начальству.

В заключении отметим, что при всем многообразии существующих подходов к управлению человеческими ресурсами, следует отметить, что основополагающим принципом в управлении ими является признание человеческих ресурсов как решающего фактора эффективности и конкурентоспособности организации, как ключевого ее ресурса, имеющего экономическую полезность и социальную ценность, так как человеческие ресурсы представляют собой важнейшие внутренние факторы повышения производительности труда и увеличения прибыли и рентабельности.

Список литературы

1. Проблема развития человеческих ресурсов в условиях инновационных изменений / А. О. Иванова, В. И. Тушканова, Т. Б. Борискина, М. А. Коваженков / Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации: сб. науч. тр. по материалам XXI междунар. науч.-практ. конф. (г.-к. Анапа, 25 января 2020 г.) - Анапа, 2020. - С. 19-22.

2. Проблема эффективного управления человеческими ресурсами на основе мотивационных программ / А. О. Иванова, М. В. Картушина, Т. Б. Борискина, М. А. Коваженков / Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации: сб. науч. тр. по материалам XXI междунар. науч.-практ. конф. (г.-

к. Анапа, 25 января 2020 г.) - Анапа, 2020. - С. 15-18.

3. Соловьев С. В. Кадровые технологии: активный поиск и подбор, адаптация, мотивация, кадровое планирование и оптимизация численности персонала. – М.: Мультимедийное издательство Стрельбицкого, 2012. - 660 с.

УДК 338

АНАЛИЗ МАТЕРИАЛЬНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗАПАСОВ НА ПРИМЕРЕ ООО «ИТЕРА»

Омарова Зайнаб Омаровна

студентка 4 курса

Гасанова Джамиля Халидовна

студентка 4 курса

ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет»,
город Махачкала

Аннотация: грамотное управление материально-производственными запасами можно назвать одним из ключевых факторов поддержания конкурентоспособности предприятия на рынке. Расстановка приоритетов и выработка стратегий в рамках данного направления деятельности в определяющей степени зависит от результатов аналитической работы компетентных специалистов, связанной с формированием базы знаний о состоянии МПЗ на предприятии.

Competent management of inventories can be called one of the key factors in maintaining the enterprise's competitiveness in the market. The prioritization and development of strategies within the framework of this area of activity depends to a certain extent on the results of the analytical work of competent specialists related to the

formation of a knowledge base on the state of inventories at the enterprise.

Ключевые слова: материально-производственные запасы, финансово-хозяйственная деятельность, оборачиваемость.

Keywords: inventories, financial and economic activities, turnover.

Анализ материально-производственных запасов имеет важное значение для эффективного финансового управления организацией.

Содержанием анализа финансово - хозяйственной деятельности является глубокое и всестороннее изучение экономической информации о функционировании анализируемого субъекта хозяйствования с целью принятия оптимальных управленческих решений по обеспечению выполнения производственных программ предприятия, оценки уровня их выполнения, выявления слабых мест и внутрихозяйственных резервов.

Целью анализа МПЗ является получение необходимого объема информации, дающей точную и своевременную оценку состояния сырья и материалов, готовой продукции, товаров, их соответствия потребностям рынка или производства, выявление резервов для расширения экономического потенциала организации.

Следует произвести расчет показателей МПЗ.

Таблица 1 - Анализ материально-производственных запасов

Показатель	2018	2017	Изменения
Анализ удельного веса запасов в общей величине оборотных активов	36,98	62,94	-25,96
Коэффициент оборачиваемости	0,15	0,1	0,05
Коэффициент закрепления	6,67	10	-3,33
Длительность одного оборота, дни	2433,3	3650	-1216,7
Рентабельность затрат	5,69	5,94	-0,25
Коэффициент обеспеченности материально- производственных запасов собственными оборотными средствами	0,0067	0,004	0,0027

Для анализа используем финансовые показатели отчета «О финансовых результатах» (форма №2), сведения бухгалтерского баланса организации.

В ООО «Итера» за 2018 г стоимость запасов составляет 350317 р, а за 2017 г – 352127 р. Разница составляет 1810 р. Получается, что за год запасы в организации уменьшились.

Уменьшение запасов означает, что в течение года объём потребления продукции превышал объём её производства, и к концу года по сравнению с началом года запасы уменьшились.

В отчете о движении денежных средств за 2017 г платежи поставщикам и подрядчикам за сырье, материалы, работы и услуги составляли 15586000 р, а за 2017 г –17882000 р. Разница составляет 2296000 р. Проанализировав таблицу 1 «Анализ материально-производственных запасов», мы видим, что величина удельного веса запасов в общем объеме оборотных активов, снизилась с **62,94** в 2017 г до **36,98** в 2018 г.

Уменьшение удельного веса запасов может говорить о скудости ресурсов на складах предприятия или о том, что процесс оборачиваемости актива в деньги происходит так быстро, что компания едва успевает за своей маркетинговой службой.

Коэффициент оборачиваемости, характеризующий скорость обращения запасов и показывающий, сколько раз стоимость запасов, равная их среднему остатку, оборачивалась и возвращалась в денежной форме в течение определенного периода времени, дал нам результат в 2017 г **0,1**, а в 2018 г **-0,15**.

Мы видим, что за год показатель увеличился на **0,05**, что может свидетельствовать о том, что у предприятия увеличилась оборачиваемость складских запасов и увеличились продажи.

Обратный коэффициенту оборачиваемости, коэффициент закрепления, показал, что потребность в запасах на рубль выручки снизилась на **3,33**.

При расчете показателя «длительность одного оборота в днях» выяснилось, что при продолжительности одного оборота в 365 дней оборотные средства

за год оборачивались 0,14 раз. На каждый рубль оборотных средств приходилось 0,14 руб. реализованной продукции.

При определении **коэффициента рентабельности затрат** выяснилось, что за 2017 г он составил **5,94**, а за 2018 г- **5,69**. Разница в **0,25** показывает, что рентабельность затрат увеличивается. Такая тенденция обусловлена постепенным сокращением административных и коммерческих затрат.

Коэффициент обеспеченности материально- производственных запасов собственными оборотными средствами показал, что в 2017 г обеспеченность запасами ООО «Итера» составляла **0,004**, а за 2018 г- **0,0067**. Разница **0,0027**. Оптимальная величина коэффициента – 0,6- 0,8. Это означает, что порядка 60-80% материальных запасов фирмы производится или закупается с помощью собственного капитала. В ООО «Итера» этот коэффициент ниже оптимальной величины и это свидетельствует о чрезмерной кредитной нагрузке на бизнес.

Список литературы

1. Чуев И. Н., Чечевицына Л. Н. Анализ финансово-хозяйственной деятельности. Учебное пособие – Ростов-н/Д. Феникс. 2014.
2. Бухгалтерская отчётность ООО «ИТЕРА».
3. Кондраков Н. П. Бухгалтерский учет, анализ хозяйственной деятельности и аудит. - 4-е издание - Москва: Перспектива, 2013.

УДК 330

**ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ОФОРМЛЕНИЕ УЧЕТА
ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ****Скорикова Екатерина Николаевна**

ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО

Аннотация: В статье изучено документальное оформление учета финансовых результатов на примере организации туристских услуг.

The article studied the documentation of accounting for financial results on the example of the organization of tourist services.

Ключевые слова: бухгалтерский учет, документальное оформление, финансовые результаты, чистая прибыль.

Keywords: accounting, paperwork, financial results, net profit.

Каждый факт хозяйственной жизни подлежит оформлению первичными учетными документами, которые составлены на унифицированных бланках с заполнением всех обязательных реквизитов.

Первичные учетные документы составляются на бумажном носителе или в виде электронных документов, подписанных электронной подписью.

Движение первичных учетных документов регулируется графиком документооборота, который утверждается отдельным приказом руководителя организации.

В организации при учете финансовых результатов используются следующие формы документов:

- карточка счета 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)»;
- карточка счета 90 «Продажи»;
- карточка счета 91 «Прочие доходы и расходы»;

- карточка счета 99 «Прибыли и убытки»;
- справка-расчет налога на прибыль;
- оборотно-сальдовая ведомость;
- главная книга и т.д.

В карточке счета отражается сальдо на начало месяца по данному счету, обороты по дебету и кредиту счета и сальдо на конец месяца. В каждой позиции указывается дата совершения операции, документ, на основании которого производилась денежная операция, аналитика дебета, аналитика кредита, счет по дебету и сумма, счет по кредиту и сумма, текущее сальдо. Карточка помогает разобраться откуда взялась конкретная хозяйственная операция и как она повлияла на состояние конкретного счета.

В справке-расчете налога на прибыль представлены финансовые результаты по видам деятельности, связанные и не связанные с производством и реализацией. В них содержится:

- показатель;
- доходы без НДС, акцизов и пошлин за текущий месяц, прошлые месяцы, за текущий год;
- расходы без НДС, акцизов и пошлин за текущий месяц, прошлые месяцы, за текущий год;
- прибыль (убыток) за текущий месяц, прошлые месяцы, за текущий год.

Справка-расчет налога на прибыль подписывается главным бухгалтером и подтверждается печатью.

Оборотно-сальдовая ведомость – один из основных бухгалтерских документов, содержит остатки на начало и конец периода, и обороты по дебету и кредиту за данный период для каждого счета, субсчета.

Из оборотно-сальдовой ведомости формируется бухгалтерский баланс путем расчета сальдо по бухгалтерским счетам и перенесения их в сам баланс. Оборотно-сальдовые ведомости используются для проверки бухгалтерских записей на наличие арифметических ошибок.

Главная книга содержит записи обо всех фактах хозяйственной жизни организации. В ней собраны все синтетические счета организации, которые расположены в соответствии с планом счетов. Также, туда переносятся записи из журналов-ордеров и вспомогательных книг. Запись текущих оборотов в Главную книгу является одновременно и регистрацией учетных данных, отраженных в журналах-ордерах.

Главная книга открывается на год и служит для обобщения данных из журналов-ордеров, взаимной проверки правильности произведенных записей по отдельным счетам и для составления сальдового бухгалтерского баланса. В Главной книге показываются вступительное сальдо, текущие обороты и исходящее сальдо по каждому синтетическому счету. В главной книге данные о текущих оборотах имущества (средств) записываются только по синтетическим счетам. Обороты по кредиту каждого синтетического счета отражаются одной записью, а обороты по дебету – в корреспонденции с кредитуемыми счетами. Проверка правильности записей, произведенных в главной книге, осуществляется путем подсчета сумм оборотов и сальдо по всем счетам бухгалтерского учета. Суммы дебетовых и кредитовых оборотов, а также суммы дебетовых и кредитовых сальдо должны быть соответственно равны [2].

В организации есть документы, а именно акты, разработанные самостоятельно:

- дефектная ведомость;
- акт на списание материалов;
- акт списания бланков строгой отчетности;
- акт списания спецодежды.

Учет доходов и расходов ведется методом начисления.

Признание доходов и расходов в ходе хозяйственной деятельности организации в момент совершения действий (передача прав собственности, образование задолженности), подтвержденное документально актами, накладными, бухгалтерскими справками, известно, как метод начисления. В отличие от кассового

метода, когда доходы и расходы признаются при поступлении/выбытии денежных средств на расчетный счет или в кассу, при методе начисления доходы и расходы признаются вне зависимости от поступления или выбытия денежных средств [3].

Управленческие расходы, накопленные на счете 26 «Общехозяйственные расходы» в качестве условно-постоянных, ежемесячно списываются в дебет счета 90.02 «Себестоимость продаж», в полной сумме.

В организации к общехозяйственным расходам относятся:

- административно-управленческие расходы (зарплата АУП, командировочные, транспорт общехозяйственного назначения);
- содержание общехозяйственного персонала;
- амортизационные отчисления и расходы на ремонт основных средств управленческого и общехозяйственного назначения;
- расходы по уплате информационных, аудиторских услуг, консультаций;
- услуги банка, связь;
- юридические услуги;
- копировально-множительные услуги.

Общехозяйственные расходы относятся на счет 26 «Общехозяйственные расходы» в том отчетном периоде, в котором они были произведены без отражения их как расходов будущих периодов.

Затраты на капитальный и текущий ремонт основных средств разрешено руководителем организации включать в расходы в тот период, когда они произведены.

Выполненные при ремонте работы принимаются комиссией в составе:

- заместителя директора;
- руководителя подразделения;
- бухгалтера.

Расходы на продажу ежемесячно списываются на расходы периода в полной сумме. Расходы по кредитам и займам признаются прочими расходами.

Перерасчет обязательств, выраженных в иностранной валюте производится ежемесячно.

Выручка в целях налогообложения определяется по отгруженным и оплаченным услугам. Она отражается в отчете о финансовых результатах.

В отчете о финансовых результатах указываются:

- наименование организации;
- данные организации (ОКУД, ОКПО, ИНН, ОКВЭД, ОКОПФ, ОКФС, ОКОЕ);
- дата сдачи отчета;
- организационно-правовая форма собственности;
- единица измерения;
- показатели, формирующие в бухгалтерском учете доходы, расходы, финансовые результаты.

Каждое наименование имеет свой код, а также сумму. Отчет формируется на начало и конец года, подтверждается печатью, подписывается руководителем организации и ставится дата подписания документа.

Выручка от выполненных работ, оказания услуг, продажи продукции с длительным циклом изготовления признается по мере готовности работы, услуги, продукции.

Прибыль или убыток, выявленные в отчетном году, но относящиеся к операциям прошлых лет, включаются в финансовые результаты организации отчетного года.

Все доходы в отчете отражаются за вычетом НДС и акцизов. Все расходы, а также отрицательные показатели указываются в круглых скобках, без знака минус. Доходы, полученные в отчетном году, но относящиеся к следующим отчетным периодам, отражаются в бухгалтерском балансе отдельной статьей, как доходы будущих периодов, невостребованные доходы после истечения 3-х лет списываются в доходы организации.

Величина доходов зависит в основном от объема оказанных услуг, цен на

них и дебиторской задолженности. Доходы зависят также от финансовой дисциплины потребителей услуг. Чем выше доля дебиторской задолженности в составе доходов, тем меньшими финансовыми ресурсами располагает организация. Это создает угрозу возобновляемости производственного процесса вследствие несвоевременности исполнения обязательств перед персоналом, государством и поставщиками. В условиях кризиса надежность партнеров в выполнении своих обязательств приобретает особое значение, поскольку снижает риск неплатежа заказчика. В условиях кризиса, как правило, все усилия управленческого персонала организации направляются на удержание своих позиций на рынке. Одним из способов сохранения конкурентоспособности организации является снижение цен. В условиях кризиса и падения спроса это позволяет поддерживать объем оказания услуг путем стимулирования активности заказчиков.

Список литературы

1. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации: утв. приказом Минфина РФ от 29 июля 1998 г.- М.: Эксмо, 2011. – 21 с.
2. Чернышева, Ю. Г. Анализ финансово-хозяйственной деятельности: учеб. пособие / Ю. Г. Чернышева. – Ростов-н/Д: Феникс, 2010. – 222 с.
3. Шеремет, А. Д. Методика финансового анализа: учебно-практ. пособие / А. Д. Шеремет, Е. В. Негашев, - М.: ИНФРА-М, 2008. – 237 с.
4. Патров, В. В. Бухгалтерский учет: учеб, пособие / В. В. Патров. - М.: ИПБ-БИНФА. – 2008. - 320 с.

УДК 336

ФОРМИРОВАНИЕ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИЙ**Элефтерова Ирина Владимировна**

студент

научный руководитель Кубарь Мария Александровна,

кандидат экономических наук, доцент

ФГБОУ ВО «Донской государственный аграрный университет,

пос. Персиановский

***Аннотация:** в статье изучена сущность понятия «финансовые ресурсы организации», а также рассмотрены финансовые показатели деятельности организации.*

***Abstract:** the article examines the essence of the concept of «financial resources of the organization», as well as the financial performance of the organization.*

***Ключевые слова:** финансовые ресурсы, прибыль, организация.*

***Keywords:** financial resources, profit, organization.*

Финансовые ресурсы организации — это сумма всех средств и доходов, имеющих в распоряжении хозяйствующего субъекта.

На уровне организации финансовые ресурсы используются на образовательные фонды целевого назначения (фонд оплаты труда, Фонд развития производства, фонд материального стимулирования и др.), исполнение обязательств перед государственным бюджетом, банками, поставщиками, страховыми агентствами и другими организациями.

Финансовые ресурсы также используются для финансирования затрат на приобретение сырья, рабочей силы и т. д.

Финансовые ресурсы организаций формируются за счет собственных

средств и привлеченных средств.

Основным источником финансовых ресурсов для организации является прибыль. Прибыль — это денежное выражение сбережений, создаваемых организациями любой формы собственности.

Существует несколько категорий прибыли (валовая прибыль, прибыль от продаж, налогооблагаемая прибыль, чистая прибыль и др.).

В целом под прибылью понимается превышение доходов над расходами отчетного периода.

Последовательность расчета чистой прибыли (убытка) сельскохозяйственной организации показана на рисунке.



Рисунок - Расчет чистой прибыли (убытка) сельскохозяйственной организации

Как экономическая категория прибыль характеризует финансовые показатели деятельности организации.

Прибыль выполняет две функции:

- 1) основной источник финансовых ресурсов для расширенного воспроизводства;
- 2) источник доходов государственного бюджета.

Экономические интересы государства, хозяйствующих субъектов и каждого работника сосредоточены в прибыли. Прибыль характеризует все аспекты финансово-хозяйственной деятельности организаций, поэтому рост прибыли хозяйствующих субъектов свидетельствует об увеличении финансовых резервов и укреплении финансовой системы государства.

Конечным результатом производственно-финансово-хозяйственной деятельности организаций является получение балансовой прибыли.

Общие принципы формирования финансовых ресурсов организаций. Принцип 1. Финансовые ресурсы в организациях формируются за счет собственных средств, субсидий и привлеченных средств.

Первоначальное создание собственных финансовых ресурсов происходит в момент создания организации, когда формируется уставный фонд (уставный капитал). Источниками формирования уставного фонда, в зависимости от организационно-правовых форм, могут быть: уставный капитал (в акционерных обществах); паевые взносы участников (в потребительских и производственных кооперативах); долгосрочный кредит (в организациях любой формы собственности); бюджетные средства (в государственных и муниципальных предприятиях). Основными источниками финансовых ресурсов в действующих организациях являются выручка от реализации продукции (работ, услуг), которая генерирует валовой доход и прибыль, а также амортизационные отчисления. В частности, они формируются из доходов в порядке перераспределения средств (страховое возмещение, дивиденды, бюджетные субсидии).

Принцип 2. Финансовая деятельность организаций планируется на предстоящий экономический год с учетом показателей и результатов деятельности за прошедший и прогнозов на предстоящий период.

Целью составления финансовых планов является определение возможных финансовых ресурсов, капитала и резервов на основе прогнозирования объемов хозяйственной деятельности, доходов и расходов. В планах предусмотрено создание финансовых резервов и отчислений в централизованные фонды;

отражено направление финансовых ресурсов на финансирование оборотных средств в основной деятельности и на финансирование инвестиционной деятельности (формирование Фонда капитальных вложений).

Принцип 3. Обеспечение сохранности собственных оборотных средств. Предполагается, что оборотный капитал должен сохраняться в полном объеме. При уменьшении объема собственных оборотных средств организация может потерять финансовую устойчивость и в конечном итоге обанкротиться.

Таким образом, финансовые ресурсы государства представляют собой совокупность всех фондов денежных средств и поступлений, которыми располагает государство, его хозяйствующие субъекты для покрытия своих затрат.

Список литературы

1. Глотова И. И. Формирование оптимальной структуры финансовых ресурсов сельскохозяйственных организаций в условиях развития и совершенствования системы риск-менеджмента / И. И. Глотова, Е. П. Томилина / Международные научные исследования. 2013. № 3 (16). С. 91-96.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 159.9

ЭКСТРАВЕСИЯ, ИНТРОВЕРСИЯ И АМБИВЕРСИЯ: ВЛИЯНИЕ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ НА УЧЕБНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Чумакова Татьяна Николаевна

кандидат педагогических наук, доцент

Гречкина Виктория Игоревна

студент 2 курса агрономического факультета

ФГБОУ ВО «Донской ГАУ», п. Персиановский, РФ

***Аннотация.** В статье исследуется проблема влияния направленности личности на учебную деятельность студента. Цель исследования заключается в выявлении экстраверсии, интроверсии и амбиверсии у студентов Донского ГАУ. Результатом исследования является выявление влияния экстраверсии, интроверсии и амбиверсии на деятельность человека и создание рекомендаций для более эффективной работы со студентами.*

***Ключевые слова:** экстраверсия, амбиверсия, интроверсия, учебная деятельность, студенты.*

***Annotation.** The article explores the problem of the influence of personality orientation on the student's educational activities. The aim of the study is to identify extroversion, introversion and ambiversion in students of Don GAU. The result of the study is to identify the impact of extroversion, introversion and ambiversion on human activities and to create recommendations for more effective work with students.*

***Key words:** extroversion, ambiversion, introversion, educational activities, students.*

На протяжении нескольких веков психиатры и психологи пытаются понять

человека и раскрыть секреты его психики. Для этого они создают различные методики, проводят исследования и на основе полученных результатов делят людей на группы по каким-либо психофизиологическим признакам. Это актуально и на сегодняшний день, поскольку выявление психических и физиологических особенностей индивида помогает определить, как лучше взаимодействовать с человеком определённого психотипа, какую работу ему лучше доверить и не указывает ли его поведение на какое-то психическое расстройство.

В настоящее время одной из самых распространённых методик является тест-опросник Г. Айзенка для диагностики экстраверсии-интроверсии и нейротизма, состоящий из 57 вопросов. Данная методика помогает определить, какой моделью взаимодействия с окружающим миром обладает человек.

Начнём с определения понятий «интроверсия» и «экстраверсия».

Интроверсия – это комплекс черт личности, которое описывается как склонность избегать социальных контактов (необщительность), стремление к уединению, ориентация на внутренний мир, то есть на мир чувств, образов и мыслей [1].

Экстраверсия - это комплекс черт личности, описывающийся как склонность к широким, разнообразным социальным контактам (коммуникабельность), ориентация на внешний мир [1].

Экстраверты, по Айзенку, импульсивны, склонны к риску, а интроверты неимпульсивны, свои действия планируют заранее, придают большое значение моральным и этическим нормам. Интроверты медленно устанавливают связи и трудно входят в чуждый им мир эмоций других людей. Они с трудом усваивают адекватные поведенческие формы и поэтому часто кажутся «неловкими». Их субъективная точка зрения может оказаться сильнее объективной ситуации [2].

Стоит заметить, что «чистых» экстравертов и интровертов практически не существует, у людей проявляются черты обоих типов, только в разных соотношениях. Также, в дополнение к двум типам направленности личности существует ещё и третья – амбиверсия, которая является «золотой серединой» между

экстраверсией и интроверсией.

Амбивертам свойственна двойственность поведенческих характеристик. Они на интуитивном уровне выбирают наиболее подходящую в конкретный момент модель поведения. Зачастую они любят быть наблюдателем, но в той же мере они часто ощущают потребность показать себя, включить лидерство и потешить самолюбие, не любят идти на открытый конфликт [3].

Мы провели тестирование, используя тест Айзенка, среди 20 студентов второго курса агрономического факультета Донского ГАУ и выяснили, что 35% опрошенных (7 человек) обладает в большей степени качествами интровертов, у 8 человек (40%) преобладают черты экстраверсии, а у оставшихся 5 респондентов (25%) черты экстраверсии и интроверсии уравновешены, т.е. они являются амбивертами.

После тестирования мы пронаблюдали за респондентами и опросили их знакомых, чтобы выяснить, соответствуют ли результаты тестирования действительности и как опрошенные проявляют себя в учебной деятельности.

Таким образом, было определено, что выявленные интроверты проявляют стремление к точности, педантичности и планированию своих дальнейших действий, мыслят глубоко и любят анализировать внешние события и поведение окружающих. Они, как правило, осторожны, ответственно относятся к порученному им делу и предпочитают индивидуальную работу. Такие студенты нередко абстрагируются от окружающего мира, редко ведут себя агрессивно, общаются с малым количеством людей и в основном стараются избегать конфликтов. У них есть склонность к депрессии и тревожности.

Экстраверты часто заводят новые знакомства, не могут усидеть на одном месте, почти всегда находятся в компаниях, как правило, беспечны, импульсивны, остроумны и открыты в своих чувствах. Они лучше всего работают коллективно, хорошо приспосабливаются к новым условиям жизни, проявляют себя как сообразительные, но не всегда обязательные студенты. Некоторые из них стремятся к лидерству, другие - характеризуются как конфликтные,

вспыльчивые личности.

Поведение амбивертов зависит от ситуации и их настроения. По словам знакомых этого типа людей, иногда амбиверты стремятся быть душой компании, а иногда, напротив, предпочитают побыть наедине с собой. В них коммуникабельность, активность и открытость экстраверсии гармонично сочетается со склонностью к самоанализу, сосредоточенностью и ответственностью интроверсии.

Вывод: экстраверты, интроверты и амбиверты по-разному проявляют себя не только в обыденной жизни, но и в учебной деятельности. Для эффективной работы студентов необходимо учитывать особенности их типов личности. К примеру, для экстравертов рекомендуется коллективная работа и групповые занятия, для интровертов – индивидуальные, а для амбивертов подходят оба вида деятельности, поскольку они способны приспособиться к любым условиям. При работе с разнотиповой группой важно чередовать разные режимы деятельности (групповые и индивидуальные), чтобы процесс обучения был комфортным для всех типов.

Для интровертов следует минимизировать выступления перед большой группой людей, особенно незнакомых для них, а при устном опросе необходимо учитывать, что людям этого типа личности нужно чуть больше времени проанализировать свой ответ и сформулировать мысли, чем студентам других типов. Для них подходят индивидуальные задания, рассчитанные на длительный срок. Зачастую интроверты, как говорилось ранее, обладают склонностью к депрессии, тревожности и излишней чувствительности, из-за чего работа с ними предполагает тактичность в общении.

Экстраверты охотно предаются дискуссии с преподавателем и активно участвуют в учебном процессе, однако бывают невнимательными, неусидчивыми и нередко отвлекаются от темы, потому что она им наскучила. Нужно уметь вернуть их внимание к теме. Кроме того, у таких людей в характере нередко присутствует вспыльчивость, поэтому рекомендуется быть максимально

тактичными со студентами этого типа, чтобы избежать конфликтов.

Итак, направленность личности (экстраверсия, интроверсия и амбиверсия) в значительной степени влияет на обыденную жизнь и учебную деятельность студентов. Одни студенты более активны и общительны, чем другие, и это необходимо учитывать при работе в разнотиповой группе. Подводя итог, стоит также упомянуть, что для эффективной и успешной работы со студентами нужно обращать внимание не только на направленность личности, но и на темперамент и иные особенности характера, чтобы минимизировать конфликты и дискомфорт в разнотиповой группе.

Список литературы

1. Зинченко В.П. Большой психологический словарь [Текст]: учебник / В.П. Зинченко, Б.Г. Мещеряков. – Санкт-Петербург: Прайм-Еврознак, 2008. – 409 с.
2. Ильин, Е.В. Психология индивидуальных различий [Текст] / Е.В. Ильин. – Санкт-Петербург: Питер, 2004. – 701 с.
3. Амбиверт: признаки и характеристика психологического типа [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://psycholic.ru/lichnostniy-rost/ambivert-harakteristika.html> (25.01.2020).

«НАУЧНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ В XXI ВЕКЕ»
VI Международная научно-практическая конференция
Научное издание

Издательство ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО
(Подразделение НИЦ «Иннова»)
353440, Россия, Краснодарский край, г.-к. Анапа,
ул. Крымская, 216, оф. 32/2
Тел.: 8-800-201-62-45; 8 (861) 333-44-82
Подписано к использованию 02.02.2020 г.
Объем 799 Кбайт. Электрон. текстовые данные

ISSN 978-5-95283-244-2



9 785952 832442 >