

Научно-исследовательский центр «Иннова»



ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ

Сборник научных трудов по материалам
III Международной научно-практической конференции,
21 марта 2020 года, г.-к. Анапа

Анапа
2020

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89

ББК 94.3 + 72.4: 72.5

П26

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).

П26 ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ. Сборник научных трудов по материалам III Международной научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 21 марта 2020 г.). [Электронный ресурс]. – Анапа: Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО, 2020. – 44 с.

ISBN 978-5-95283-274-9

В настоящем издании представлены материалы III Международной научно-практической конференции «ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ», состоявшейся 21 марта 2020 года в г.-к. Анапа. Материалы конференции посвящены актуальным проблемам науки, общества и образования. Рассматриваются теоретические и методологические вопросы в социальных, гуманитарных, естественных и других науках.

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

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

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

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

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

ISBN 978-5-95283-274-9

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

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

ИНВЕСТИЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Бишин Али Сауд 4

АКТУАЛЬНОСТЬ БИЗНЕС-ПЛАНИРОВАНИЯ В МАЛОМ АГРОБИЗНЕСЕ

Власова Анастасия Александровна 12

АУДИТ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Малых Антон Николаевич 16

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В АПК

Власова Анастасия Александровна 22

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОСОБЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗОН В РОССИИ (НА ПРИМЕРЕ ОЭЗ ИТ «ТОЛЬЯТТИ»)

Орuch Татьяна Анатольевна 26

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ КАК ИНТЕГРИРУЮЩИЙ АСПЕКТ ПОВЫШЕНИЯ ДВИГАТЕЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ СТУДЕНТОВ

Агузаров Алик Георгиевич

Шагров Сергей Иванович 31

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИИ В ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Шнейдер Вероника Федоровна 35

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 330

ИНВЕСТИЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Бишин Али Сауд

аспирант

Южно-Уральский Государственный Университет (национальный
исследовательский университет), г. Челябинск

***Аннотация:** в статье рассматриваются основные аспекты инвестиционные в развития человеческого капитала, рассматриваемого в качестве важнейшей части интеллектуального капитала предприятия. Показано роль инвестиций в процессе воспроизводства человеческого капитала, использование подход ограниченной рациональности инвесторами, что необходимо для определения наиболее рациональных направлений инвестирования. А также выделены рассматривается важных вопроса инвестирования интеллектуальной развития деятельности предприятия:*

The article discusses the main investment aspects in the development of human capital, considered as the most important part of the intellectual capital of an enterprise. The role of investments in the process of reproduction of human capital, the use of the approach of limited rationality by investors, which is necessary to determine the most rational areas of investment, is shown. And also highlighted are the important issues of investing the intellectual development of the enterprise:

***Ключевые слова:** человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал, стратегии развития человеческого капитала.*

***Keywords:** human capital, investment in human capital, strategies of human*

capital development.

В современном обществе главной силой развития экономики на всех уровнях являются не столько денежные и материальные ресурсы, характерные для индустриальной эпохи, сколько информация и знания [1,2]. Именно они обеспечивают реальные возможности экономического и социального роста в условиях жесткой глобальной конкуренции. Такое положение характерно для всех уровней, включая предприятия. Следует отметить, что возрастает роль инновационной составляющей в развитии информации и знаний [3]. Отмеченное явление обусловлено нарастающей изменчивостью общественных отношений и потребностей потребителей, требующих для их удовлетворения предоставления все новых продуктов, работ, услуг.

Анализ практики эффективных предприятий показал, что их экономическая и имиджевая устойчивость и объективные возможности развития обусловлены широким и результативным использованием в организационно-управленческой, производственной и рыночной деятельности инноваций и инновационных знаний [4].

Реализация отмеченной возможности предполагает постоянное инвестирование обновления материальных и нематериальных активов предприятия. Достаточно широко исследованы вопросы инвестирования в обновление оборудования и технологий, в меньшей мере изучены проблемы инвестирования развития интеллектуальной составляющей деятельности предприятия – его человеческого капитала [5].

Последовательно рассматривается четыре важных вопроса инвестирования интеллектуальной развития деятельности предприятия:

1. Определение характера и составляющих человеческого капитала предприятия, как объекта инвестирования, и определить роль инвестиций в процессе воспроизводства человеческого капитала.

2. Определить использовать подход ограниченной рациональности инвесторами, что необходимо для определения наиболее рациональных направлений

инвестирования с определением двух типов рациональных руководителей – инвесторов:

3. Применена модель этапов осознания многообразия, для содержательного понимания процесса принятия рационального инвестиционного решения, с вариантами оценки персонала, как объекта инвестирования средств на его развитие.

4. Определить выгоды эффективного использования многообразия рабочей силы в развитии человеческого капитала.

Затраты на развитие человеческого капитала в современной теории и практике рассматриваются как инвестиции [6] и, естественно, рассмотреть, как обеспечить их целесообразность и эффективность (рисунок 1).

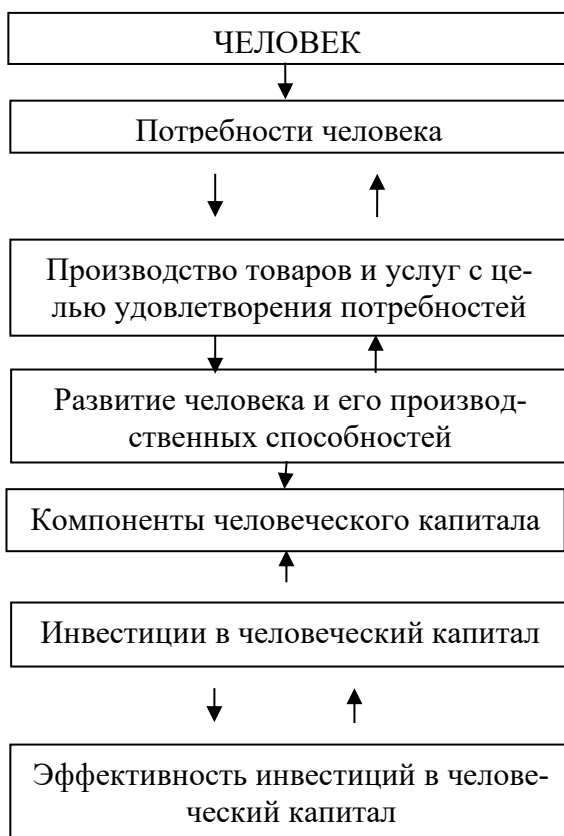


Рисунок 1- Роль инвестиций в процессе воспроизводства человеческого капитала

Любое инвестирование, как известно, сопровождается риском, связанным с возможностью появления неблагоприятных ситуаций и событий. Важным является и то, что инвестор (в нашем случае это руководство организации) не

обладает полной информацией об объекте инвестирования (индивид, группа) и о последующей отдаче вложенных средств.

Инвестор вынужден в силу невозможности нахождения в таких условиях оптимальных решений использовать подход ограниченной рациональности [7], который предполагает:

- тщательность и обдуманность при постановке целей инвестирования (целей развития персонала);
- определение и оценку возможно большего числа альтернативных вариантов вложений (вариантов развития персонала);
- обоснованный, максимально объективный вывод о соответствии (несоответствии) объектов (вариантов) целям инвестирования.

Следует различать два типа рациональных руководителей – инвесторов:

1. Инвестор, ориентированный на сохранение характеристик человеческого капитала в условиях постоянно меняющейся среды и требований к персоналу. Такой подход целесообразен в условиях кризиса, когда отсутствуют финансовые и другие возможности роста организации.

2. Инвестор, ориентированный на эффективность. Он устанавливает определенные цели развития организации и осуществляет связанные с этим вложения не только в инновации, новую технику и технологии, но и в обучение, повышение квалификации и компетентности персонала.

Для содержательного понимания процесса принятия рационального инвестиционного решения применим модель этапов осознания многообразия

1. Отрицание. Руководитель имеет сложившийся стереотип персонала своей организации, часто основанный на отрицательном опыте и неверной оценке характеристик работников. Несомненное влияние оказывает и доступность информации о направлениях необходимого развития человеческого капитала организации [8].

Варианты оценки персонала, как объекта инвестирования средств на его развитие представлены на рисунке 2.

		Оценка объекта	
		Негативная	Позитивная
Ожидаемые результаты	Успех	Ложный негативный объект	Положительный эффект
	Неудачи	Отрицательный объект	Ложный позитивный объект

Рисунок 2 – Разделение персонала как объектов инвестирования для развития

Данная схема отражает тот факт, что поспешные действия руководителя при оценке персонала с точки зрения выбора работников для развития в трех случаях из четырех могут привести к ошибкам.

2. Оборона. Руководитель стремится исключить определенных работников (группы работников) из системы развития на основе сложившихся негативных стереотипов, неверия в их возможности, а также, наоборот, из-за ложного убеждения об их будущей эффективности без развития.

Оборонительный эффект в поведении руководителя обусловлен наличием определенных предубеждений [7]:

а) предубеждения, обусловленные степенью восстановления предшествующих событий. Часто руководители запоминают, прежде всего, отрицательные, неэффективные действия своих подчиненных;

б) предубеждения простоты поиска решений. Руководитель выделяет знакомых или запомнившихся работников и им уделяет основное внимание;

в) предубеждения сформировавшегося образа. Обычно руководители делят всех работников, часто субъективно, на группы «эффективных» и «неэффективных», уделяя первым большее внимание;

4) предубеждения «привязки». Исходя из установленных целей развития организации руководитель, обычно субъективно, определяет тех, кто соответствует (не соответствует) целевым установкам и с учетом этого принимает решение о развитии работников.

3. Минимизация различий. В процессе определения, каких работников и

как развивать, руководитель собирает дополнительную информацию о них, что позволяет уменьшить неопределенность и конкретизировать группы работников, включаемых в систему развития человеческого капитала.

4. Принятие. Здесь руководитель стремится объективизировать свое понимание работников, учитывая, что наличие определенных отрицательных характеристик всегда сопровождается и присутствием положительных свойств работников. В качестве примера можно привести широко распространенное деление людей на категории «Х» и «У» [8] без однозначной положительной или отрицательной трактовки каждой из них.

5. Адаптация. По мере рассмотрения вариантов развития человеческого капитала руководитель «вживается» в ситуацию и начинает рассматривать развитие как процесс совместного с персоналом нахождения правильных решений и действий по их реализации. Происходит переход от пассивных ожиданий работников к активному взаимодействию руководителей и персонала организации и, как следствие, оперативная деятельность организации приспособляется к происходящим и будущим стратегическим изменениям, в частности, происходит перераспределение усилий и финансовых потоков.

6. Интеграция. При развитии человеческого капитала необходимо учитывать многообразие рабочей силы, выражающееся в наличии в коллективе индивидов, обладающих различными человеческими качествами, принадлежащих к определенным культурным группам, такие как:

- культурный плюрализм;
- принятие различий;
- признание инвариантов образа жизни;
- допущение нескольких возможных стилей поведения [9].

Наличие многообразия рабочей силы предполагает, что при развитии человеческого капитала необходимо предусматривать специальные программы по осознанию многообразия, реализация которых должна обеспечить эффективное взаимодействие работников, отличающихся культурой, поведением и т. д. Для

использования преимуществ многообразия используются два основных механизма: создание мультикультурных команд и формирование социальных групп.

Эффективное использование многообразия создает следующие выгоды:

- активизируются работники;
- уменьшаются межличностные конфликты;
- увеличивается креативность персонала;
- ускоряется реализация мероприятий по развитию человеческого капитала.

В целом инвестиции в развитие человеческого капитала позволяет вывести предприятие на новый конкурентный уровень позволяющий обеспечивать инновационное и качественное превосходство над конкурентами. Поэтому, компаниям необходимо эффективное планирование, касающиеся, в частности, инвестиций в различные аспекты человеческого капитала. Из этого сделать вывод, что инвестиции в интеллектуальный развитие персонала: рассматриваются как основа для развития человеческого капитала предприятия, что является неотъемлемой частью стратегии инновационного развития. В ней особое внимание уделяется направлениям воспроизводства, накопления и эффективного использования человеческого капитала. Таким образом, организациям необходимо поощрять проведение коллективных действий по обмену знаниями на рабочем месте посредством создания независимой рабочей группы и проведения мероприятий по приобретению навыков работы в команде, и системы управления знаниями для упрощения процесса передачи и распространения знаний. Также необходимо повышать уровень знаний об управлении эффективностью работы организации. Таким образом, организациям следует направлять и курировать сотрудников, чтобы дать им возможность приспособиться к организации, ее культуре и порядку организации работы.

Список литературы

1. Ершова И. Г., Андросова И. В. Исследование зарубежного опыта измерения интеллектуального капитала в условиях экономики знаний /Вектор науки

Тольяттинского государственного университета. 2014. № 4 (30). С. 108-112.

2. Нонака, И. Компания – создатель знания [Текст] / И. Нонака, Х. Такеучи. Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. – 384с.

3. Полосков С. С., Желтенков А.В., Моттаева А. Б. Методические основы мониторинга инновационного потенциала предприятий / Экономика и предпринимательство. 2018. № 4 (93). С. 576–580.

4. Внучков Ю. А., Московский В. А., Лукин Е. И. Особенности разработки проектов по коммерциализации научно-технических новшеств / Научные труды (Вестник МАТИ). 2011. № 18 (90). С. 189–192.

5. Мухаметгалиева Ч. Ф., Абсалямова С. Г. Интеллектуальный капитал в экономике, основанной на знаниях / Вестник экономики, права и социологии. 2011. № 2. С. 8–11.

6. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Д. С. Синк. Пер. с англ. – М.: Прогресс; 1989 – 528 с.

7. Клаттербак, Д. Командный коучинг на рабочем месте: технология создания самообучающейся организации / Д. Клаттербак. Пер. с англ. – М.: Эксмо, 2008. – 288 с.

8. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал / пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.

9. Ламбен, Ж. Ж. Стратегический маркетинг. Европейская перспектива / Ж. Ж. Ламбен. Пер. с франц. – СПб.: Наука, 1996. – 589 с.

УДК: 338.262

АКТУАЛЬНОСТЬ БИЗНЕС-ПЛАНИРОВАНИЯ В МАЛОМ АГРОБИЗНЕСЕ

Власова Анастасия Александровна

студентка

научный руководитель Моисеенко Жанна Николаевна,

кандидат экономических наук, доцент

ФГБОУ ВО «Донской государственный аграрный университет»,

пос. Персиановский

***Аннотация:** бизнес-планирование в условиях рынка представляет собой процесс научного обоснования стратегических и тактических целей хозяйствующего субъекта, выбор оптимальных путей их достижения в соответствии с имеющимися ресурсами, этим и обоснована актуальность данной статьи.*

***Abstract:** business planning in market conditions is a process of scientific justification of strategic and tactical goals of an economic entity, the choice of optimal ways to achieve them in accordance with available resources, and this justifies the relevance of this article.*

***Ключевые слова:** агробизнес, бизнес-план, сельское хозяйство, рентабельность.*

***Keywords:** agribusiness, business plan, agriculture, profitability.*

Немногим субъектам хозяйствования удается успешно вести дело в современных условиях, и этот успех деятельности предприятия во многом зависит от хорошо разработанного плана действий и тщательно взвешенной политики.

Не многие предприятия в своей производственной деятельности пользуются официально принятыми системами планирования, а те, кто пользуется, не

всегда делают это хорошо, не многие понимают, что внутрифирменное финансовое планирование несет целый ряд выгод. В их числе четкая координация усилий, системное осмысливание ситуации, точная постановка целей и задач, получение в конечном итоге максимального эффекта от своей производственной деятельности.

Как показали теоретические исследования и практика планирование деятельности на предприятии имеет ряд преимуществ:

- координация действий в организации;
- четкое понимание целей;
- создает предпосылки для повышения образовательной подготовки;
- стимулирует сотрудников к реализации своих решений в дальнейшей работе;
- подготовка к использованию будущих благоприятных условий;
- своевременный контроль;
- способствует более рациональному распределению ресурсов;
- обеспечению фирмы необходимой информацией.

В связи с разнообразием видами деятельности открываются новые возможности для работников сельхоз отрасли. Многим известно, что бизнес в сельском хозяйстве окупается достаточно активно, при значительно высоких инвестициях. В настоящее время у населения возникает всё больший спрос на экологически чистые, натуральные продукты, многие желают вести здоровый образ жизни, возрастает потребность в качественной продукции, именно поэтому в сельском хозяйстве можно разработать и реализовать самый выгодный, прибыльный проект.

Для начала ведения деятельности в сельском хозяйстве, анализируются ресурсы, находящиеся в наличии. А именно, создают список преимуществ имеющегося аграрного дела, принимают во внимание географическое расположение окрестности, учитывают особенности климата.

Проанализировав все положительные и отрицательные стороны,

рассматривают идеи. Несмотря на ограниченность земельных ресурсов, ассортимент видов деятельности разнообразен. Рассмотрев несколько самых актуальных вариантов, проводят расчет рентабельности, ссылаясь на следующие основные характеристики, составляющие успех:

1) Присутствие спроса на продукцию многое решает. Учитывая покупательскую заинтересованность и не перенасыщенность рынка сбыта, можно рассматривать дальнейшие аспекты.

2) Также анализируют местных конкурентов, которые просто не дадут развиваться новому предпринимателю, следовательно сразу вычеркивают занятые в данной местности направления.

3) Задумка и её реализация должны быть единственными. Захват нескольких параллельных направлений грозит потерей бизнеса. Только к многолетнему делу, поставленному на поток, можно применять дополнительные направления. На старте производства работают строго в заданном курсе, только так можно получить лучший результат.

Аграрный бизнес требует также финансовых вложений и достаточно больших. Следовательно, перед тем, как обратиться в банк, обязательно рассчитывают затраты и проводят анализ окупаемости. Досконально прописав план развития, стратегию продаж и продвижения, можно обнаружить сложности и недочеты, которые подлежат поправке на вступительном этапе.

В данный момент Правительство России всерьез озаботилось вопросами импортозамещения в аграрном секторе, разработкой программ развития сельского хозяйства и агросектора. Государственная поддержка для фермеров включает в себя возможность взятия кредита на бизнес на льготных условиях или получение субсидий.

Создавая сельскохозяйственный бизнес, проводят ряд работ по формированию стратегии развития. Каждый из этапов важен и оказывает прямое влияние на успех предприятия.

Сельхоз бизнес считается выгодным и окупается в короткие сроки, если

речь не идет о садах или животноводстве, там дохода нужно дожидаться, но даже при длительном ожидании итог перекрывает расходы. Стоит помнить, что известны случаи возникновения непредвиденных обстоятельств, которые рушили планы земледельцев и разоряли хозяйства.

Сельская деятельность связана с рисками. Например, посевные материалы могут не взойти, сад — побить град, животные могут погибнуть от эпидемии. Застраховаться от этих бед невозможно, поэтому рекомендуют при расчетах стартового капитала вложить фонд ЧП и, даже если он не пригодится, оставить средства на будущее.

В заключении следует отметить, что труд сельского работника сложен, но при благоприятных обстоятельствах окупает себя в трех- или даже пятикратном размере. Благодаря стабильности в агропромышленной сфере сельское хозяйство позволит удержать рынок от дефицита продукции и повышения цен.

Список литературы

1. Асташов, Н. Е. Организация сельскохозяйственного производства. Гриф Министерства сельского хозяйства / Н. Е. Асташов. - М.: Академический проект, 2018. - 773 с.
2. Лосев, В. А. Как составить бизнес-план. Практическое руководство с примерами готовых бизнес-планов для разных отраслей (+CD) / В. А. Лосев, К.Н. Петров. — М.: Вильямс, 2018. — 208 с.
3. Морошкин, В. А. Бизнес-планирование: Учебное пособие / В. А. Морошкин. — М.: Форум, 2017. — 288 с.
4. Моисеенко Ж. Н. Перспективы развития малого агробизнеса В сборнике: Научное обеспечение инновационного развития агропромышленного комплекса регионов РФ Материалы международной научно-практической конференции. 2018. С. 149-153.

УДК 657.1.012.1

АУДИТ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**Малых Антон Николаевич**

студент 2 курса направления подготовки «Экономика (Учёт, анализ и аудит)»
ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический
университет», город Керчь

***Аннотация:** в статье отображены основные проблемы с которыми сталкивается предприятие в процессе построения экономически обоснованной системы вознаграждения персонала. Доказана актуальность и важность процесса проведения аудита расчетов по оплате труда, с целью соблюдения интересов работников и работодателей в рамках действующего законодательства РФ.*

***Ключевые слова:** трудовое право, расчеты, фонд оплаты труда, аудит, система вознаграждения персонала, аудит расчетов по оплате труда, рекомендации аудиторов.*

***Keywords:** labor and employment law, calculations, payroll audit, the system of staff remuneration, audit calculations on a payment, the audit recommendations.*

Целью проведения аудита являются оценка применяемой бухгалтерией данного предприятия методики в области оплаты труда и выявление ее соответствия действующему законодательству. Для осуществления проверки правильности организации расчетов в бухгалтерской службе с сотрудниками предприятия по начислению и выплатам денежных сумм по оплате труда проводится аудит расчетов с персоналом по оплате труда.

Трудовым кодексом Российской Федерации определяются лишь общие условия оплаты труда рабочих и служащих, соответственно вопросы оплаты

труда на предприятиях регулируются путем принятия внутренних нормативных документов к важнейшим из них относятся трудовой договор или контракт, коллективный договор, локальные нормативные акты.

Задачи аудиторской проверки:

- правильности отражения в регистрах бухгалтерского учета операций по заработной плате;
- соответствия выполненных операций действующему законодательству РФ;
- соответствия данных аналитического и синтетического учета по счетам учета расчетов по оплате труда с персоналом;
- правильности и достоверности расчетов по начислению заработной платы, а также удержанию из нее;
- правильности отражения данных в бухгалтерской отчетности по данным бухгалтерского учета.

Источниками информации для проведения аудита служат следующие документы: первичные документы по учету операций по оплате труда (табель учета рабочего времени, штатное расписание, приказы и распоряжения и др.), регистры аналитического и синтетического учета (расчетно-платежная ведомость, лицевой счет, журналы-ордера, оборотно-сальдовые ведомости по счетам 68, 69, 70, декларации по страховым взносам в Фонде социального страхования и Пенсионном фонде РФ, а также положения о премировании и стимулировании, договоры (трудовые и гражданско-правового характера). Подвергаются проверке приказы, личные карточки работников, наряды, листки временной нетрудоспособности, ведомости выдачи заработной платы. Проверяются бухгалтерский баланс предприятия, главная книга, учетные регистры, приложения к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах.

Методика проверки остальных выплат сводится к проверке алгоритмов расчетов и начальных данных. По найденным ошибкам аудитор рекомендует предприятию сделать исправления, которые по решению и в сроки,

установленные планом мероприятий по исправлению ошибок по приказу руководителя, бухгалтер вносит. Если было допущено несоблюдение установленных законодательством сроков по оплате труда, аудитор определяет причины несвоевременной оплаты и начисление компенсаций в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день задержки выплат, как это предусмотрено ст. 236 ТК РФ.

Методика осуществления проверки показана в таблице 1.

Таблица 1 - Методика проверки

Этап проверки	Сущность этапа
1 этап. Проверка первичной документации	На данном этапе проверяется правильность оформления бухгалтерской документации по учету рабочего времени, документов платежных и расчетных, неполученной в срок заработной платы, т. е. депонированной.
2 этап. Проверка правильности расчетов сумм по оплате труда	Производится арифметическая проверка бухгалтерских документов по учету расчетов с персоналом по оплате труда.
3 этап. Проверка обоснованности расчетов по оплате труда	Проверяется, обосновано ли было начисление сотрудникам предприятия выплат по оплате труда. Производится проверка обоснованности расчета совокупного дохода сотрудников, предоставления налоговых вычетов, применения ставок налога на доходы физических лиц, начисления выплат в связи с особыми условиями труда (работа в ночные часы, сверхурочные, праздничные и выходные дни).
4 этап. Проверка обоснованности и правильности расчетов по НДФЛ	Производится проверка обоснованности расчета совокупного дохода сотрудников, предоставления налоговых вычетов, применения ставок данного налога, правильности предоставления налоговых льгот.
5 этап. Проверка правильности и обоснованности расчетов по исполнительным листам	Производится проверка правильности и обоснованности расчетов по исполнительным листам.
6 этап. Проверка соответствия показателей бухгалтерских счетов данным бухгалтерской отчетности	Производится проверка соответствия показателей счетов бухгалтерского учета информации, отражаемой в бухгалтерской отчетности.

В ходе проведения проверки могут быть обнаружены недочеты, нарушения. Среди основных:

- отсутствие договоров (коллективных и трудовых);
- нет заявлений сотрудников о предоставлении им льгот по НДФЛ;

- имеют место неправомерные включения для целей налогообложения в себестоимость продукции некоторых расходов;
- выплаты сотрудникам, которые не указаны в трудовых договорах, положениях;
- в базу для расчета страховых взносов не включаются выплаты за счет собственных средств предприятия.

По итогам проведения проверки сотрудники аудиторской фирмы разрабатывают рекомендации. Разработка рекомендаций направлена на избежание ошибок, которые были выявлены в ходе оценки работы предприятия в области расчетов по оплате труда.

Рекомендации касаются не только методов, которые используют в своей работе сотрудники бухгалтерии по учету труда и его оплаты, но и всей кадровой документации предприятия.

Составляется общий план аудиторских операций:

ОБЩИЙ ПЛАН АУДИТА ОПЕРАЦИЙ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА И РАСЧЕТАМ С ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ПРОЧИМ ОПЕРАЦИЯМ

Проверяемая организация ООО «СИС»

Период аудита 12.09.2020 – 12.10.2020

Количество человеко-часов 16

Руководитель аудиторской группы Петров А. В.

Состав аудиторской группы Иванов А. Н.

Планируемый аудиторский риск 0,3 %

Планируемый уровень существенности 10000 тыс. руб.

№ п/п	Планируемые виды работ	Период проведения (в часах)	Исполнитель	Примечание
1	Общая оценка организации учета операций по оплате труда и расчетам с персоналом по прочим операциям	27	Иванов А. Н.	
2	Аудит системы начислений заработной платы	46	Иванов А. Н.	
3	Аудит обоснованности	40	Иванов А. Н.	

	предоставления налоговых вычетов по налогу на доходы физических лиц и удержаний из заработной платы			
4	Аудит тождественности показателей бухгалтерской отчетности и регистров бухгалтерского учета	17	Иванов А. Н.	
5	Аудит расчетов по начислению взносов во внебюджетные фонды	39	Иванов А. Н.	

Руководитель аудиторской организации, имеющий право подписи аудиторских заключений от ее имени: Петров А. В.

Руководитель аудиторской группы: Иванов А. Н.

Сделаем выводы о полезности проведения аудита заработной платы:

- Итоги аудиторской проверки дают предприятию полную картину о праведности ведения расчета с персоналом.
- Наличие сведений о нарушениях позволяет своевременно их исправить, наладить законное функционирование предприятия.
- Однако не всегда аудит дает нужные результаты. К сожалению, полностью законная работа предприятия в России – это не так просто. Пару ошибок можно обнаружить в любой компании. Однако они не должны быть крупными и систематическими.
- Если сама основа предприятия не является законной, вряд ли оно сможет работать долгие годы.
- Сознательные нарушения влекут за собой штрафы, порчу деловой репутации предприятия.
- На данный момент не все предприятия имеют полное представление обо всех нюансах законной деятельности. Работники также не осведомлены о своих правах.
- Необходимо оценивать не только правильность оформления каждого документа, но и степень его соответствия нормам действующего законодательства.

Список литературы

1. Федеральный Закон «О бухгалтерском учете» от 21.11.96 г. № 129-ФЗ (с изм. и доп.)
2. Гражданский кодекс Российской Федерации часть первая от 30 ноября 1994 г. N 51-ФЗ, часть вторая от 26 января 1996 г. N 14-ФЗ, часть третья от 26 ноября 2001 г. N 146-ФЗ и часть четвертая от 18 декабря 2006 г. N 230-ФЗ (с изм. и доп.)
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ (с изм. и доп.)
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изм. и доп.)
5. Камышанов, П. И. Пособие по аудиту / П. И. Камышанов. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 120 с.
6. Ковалева, О. В. Аудит: учеб. пособ. / О. В. Ковалева. - М.: ПРИОР, 2013. - 110 с.

УДК: 338.262

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В АПК

Власова Анастасия Александровна

студентка

научный руководитель Моисеенко Жанна Николаевна,

кандидат экономических наук, доцент

ФГБОУ ВО «Донской государственный аграрный университет»,

пос. Персиановский

***Аннотация:** государственная поддержка сельского хозяйства представляет собой неотъемлемую составляющую государственного регулирования отрасли и представлена совокупностью различных методов, приемов, форм и инструментов воздействия на социально-экономические условия с целью достижения определенных результатов в аграрном производстве.*

***Annotation:** state support for agriculture is an integral component of state regulation of the industry and is represented by a combination of various methods, techniques, forms and tools to influence socio-economic conditions in order to achieve certain results in agricultural production.*

***Ключевые слова:** сельское хозяйство, экономика, государство*

***Keyword:** agriculture, economy, state.*

Одной из немногих отраслей экономики является - сельское хозяйство, поэтому необходимость поддержания государством отрасли выражается и признается во всех странах мира.

Государственная поддержка сельского хозяйства представляет собой неотъемлемую составляющую государственного регулирования отрасли и

представлена совокупностью различных методов, приемов, форм и инструментов воздействия на социально-экономические условия с целью достижения определенных результатов в аграрном производстве.

Цели государственного регулирования сельского хозяйства заключаются в формировании уровня занятости на селе и достойного уровня жизни населения в деревне; гарантии в поставках аграрной продукции потребителям; формировании стабильных аграрных рынков; гарантированном снабжении внутреннего рынка. Государство также сталкивается с необходимостью регулирования аграрного сектора в связи с тем, что сельскохозяйственное производство становится весьма капиталоемким. Для выявления путей повышения эффективности развития и государственного регулирования малых форм хозяйствования большую роль имеет систематизация их особенностей [1].

Разница между понятиями в экономической литературе «государственное регулирование», «государственная помощь» и «государственная поддержка», часто бывает размытой, а в большинстве случаев, вообще считаются словами-синонимами, но хотелось бы заметить, что эти понятия далеко не равноценные.

Государственное регулирование, которое осуществляется на макроуровне, является более общим понятием и включает в себя государственную помощь и поддержку, оказываемую на микроуровне, а многие авторы сводят ее лишь к бюджетной финансовой поддержке. Тем не менее она содержит также защиту внутреннего рынка от внешних экспансий, меры по финансовому оздоровлению предприятий, реструктуризацию долгов, кадрового обеспечения, улучшения уровня жизни населения.

При этом государственная поддержка аграрного производства включает еще помощь от государства, которая выступает как точечная адресная государственная поддержка, осуществляемая на микроуровне – уровне предприятий, организаций, крестьянско-фермерских хозяйствах и ЛПХ.

По нашему мнению, основания государственного поддержки и вмешательства в развитие отрасли можно сгруппировать по социальным,

экономическим, политическим, техническим, технологическим, экологическим и нормативно-административным аспектам (рисунок).



Рисунок – Система функционирования государственной поддержки

Государственное экономическое регулирование, система государственного регулирования, - представления более широкие и содержат в себе всевозможные способы и методы воздействия государства как на развитие сельского хозяйства, так и экономики в целом.

Изучив, проанализировав и обобщив представленные в научной литературе формулировки «государственной поддержки» сельского хозяйства, думаем допустимым определить ее как «реализуемую государством систему мер экономического, организационного, технологического, правового, и научно-технического характера по созданию благоприятных условий для производства и переработки сельскохозяйственной продукции и сырья, в том числе для оказания соответствующих услуг, а также для жизнедеятельности сельского населения». Сформулированная трактовка данного понятия позволяет определить область применения, перечень мер и методику государственной поддержки.

Весь комплекс мер по оказанию поддержки агропромышленному комплексу со стороны государства (в основном меры Государственной программы) должны способствовать устойчивости хозяйствующих субъектов, увеличению объемов валовой и товарной продукции, росту уровня оплаты труда, положительным изменениям в формах и способах организации производства, развитию глубокой переработки продукции и доведению ее до конечного потребителя.

Таким образом, в аграрном секторе важную роль играет экономическая политика государства, которая выражается, прежде всего, в создании благоприятных рыночных условий для интенсификации сельского хозяйства, развития производственной и социальной инфраструктуры на селе.

Список литературы

1. Асташов, Н. Е. Организация сельскохозяйственного производства. Гриф Министерства сельского хозяйства / Н. Е. Асташов. - М.: Академический проект, 2018. - 773 с.

2. Моисеенко Ж. Н. Перспективы развития малого агробизнеса В сборнике: Научное обеспечение инновационного развития агропромышленного комплекса регионов РФ Материалы международной научно-практической конференции. 2018. С. 149-153.

УДК 332

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОСОБЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗОН В РОССИИ (НА ПРИМЕРЕ ОЭЗ ППТ «ТОЛЬЯТТИ»)

Орuch Татьяна Анатольевна

к.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Поволжский государственный университет сервиса»,
город Тольятти

***Аннотация:** особые экономические зоны направлены на создание привлекательных условия для реализации долгосрочных инвестиционных проектов. В этой связи возникает необходимость оценки эффективности деятельности особых экономических зон, а также изучения вопроса привлечения инвестиций в них. В статье исследование выполняется на примере особой экономической зоны промышленно-производственного типа «Тольятти» (ОЭЗ ППТ «Тольятти»).*

Special economic zones are aimed at creating attractive conditions for the implementation of long-term investment projects. In this regard, there is a need to assess the effectiveness of special economic zones, as well as to study the issue of attracting investment in them. In the article, the study is carried out using the example of the special economic zone of the industrial type “Togliatti” (SEZ PPT “Togliatti”).

***Ключевые слова:** особые экономические зоны, виды особых экономических зон, параметры особых экономических зон, показатели эффективности.*

***Keywords:** special economic zones, types of special economic zones, parameters of special economic zones, performance indicators.*

Особые экономические зоны (ОЭЗ) – один из наиболее масштабных проектов по привлечению прямых инвестиций в приоритетные виды экономической

деятельности.

Деятельность ОЭЗ в РФ регламентируется Федеральным законом от 22 июля 2005 года № 116-ФЗ «Об особых экономических зонах в Российской Федерации» (далее – Закон об ОЭЗ). Решение о создании ОЭЗ утверждается Правительством Российской Федерации на основе заявки, подготовленной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации.

В регионах Российской Федерации создаются и функционируют особые экономические зоны (ОЭЗ) 4-х типов: промышленно-производственного, технико-внедренческого, туристско-рекреационного типа и портовые особые экономические зоны. На настоящий момент в России функционирует 26 ОЭЗ (10 промышленно-производственных, 6 технико-внедренческих, 9 туристско-рекреационных и 1 портовая) [1].

Основное распространение получили ОЭЗ промышленно-производственного типа. Их основные параметры представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Основные параметры особых экономических зон промышленно-производственного типа

Название особой экономической зоны и регион расположения	Дата создания	Инвестиции, млн рублей, нарастающим итогом / объем частных инвестиций, млн рублей	Количество резидентов/ в том числе иностранных	Объем налоговых и таможенных платежей, млн руб.	Объем используемых резидентами налоговых льгот, млн руб.	Количество созданных рабочих мест	Выручка резидентов, млн руб.	Производительность труда на территории, млн руб./чел
ОЭЗ Алабуга (Республика Татарстан)	2005	152099,2	66/27	8916,3	4193,1	8041	93 114,4	11,6
ОЭЗ Липецк (Липецкая область)	2005	71105,5 / 61036,2	62/28	1176,42	1290,11	4364	22 286	5,1
ОЭЗ Калуга Калужская область	2012	23045,9	16/ 3	86,6	743,3	1784	3 523,6	2

ОЭЗ Лотос, Астраханская область	2014	1964 / 1190,9	11/2	13,87	30,4	752	347,4	0,5
ОЭЗ Моглино, Псковская область	2012	4022,4 / 1526,1	12/6	32,2	0	119	153,1	1,3
ОЭЗ Ступино Квадрат, Московская область	2015	4984,4 / 4984,4	12/3	127,1	80,7	420	1 959,6	4,7
ОЭЗ Титановая долина, Свердловская область	2010	10056,3/ 6952,5	16/3	158,9	244,5	431	1949	4,5
ОЭЗ Тольятти, Самарская область	2010	17727 / 12361,2	22/9	242,7	125,5	1321	4 475,8	3,4
ОЭЗ Узловая, Тульская область	2016	7870,3 / 6945,2	11/0	48,1	152,0	708	297	0,4
ОЭЗ Центр, Воронежская область	2018	14052,4 / 0	2 (в 2019 году)	-	-	-	-	-

Из представленных в таблице 1 ОЭЗ промышленно-производственного типа рассмотрим более подробно ОЭЗ ППТ «Тольятти».

Рассматривая ОЭЗ ППТ «Тольятти», необходимо отметить, что созданная в 2010 г. ОЭЗ, сегодня является одним из лидеров федерального проекта по созданию особых экономических зон в регионах России. ОЭЗ расположена в непосредственной близости от г. Тольятти (2 км) и крупнейшего российского сборочного завода альянса АВТОВАЗ – Renault – Nissan, GM-АВТОВАЗ. Большая часть территории ОЭЗ обеспечена всеми видами инфраструктуры и энергоресурсов из числа необходимых для ведения промышленно-производственной деятельности. При локализации производства в ОЭЗ инвесторы могут получить значительные преимущества и льготы, гарантированные государством.

Оценка эффективности функционирования ОЭЗ производится на основе данных, представленных Министерству экономического развития Российской Федерации органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Оценка эффективности осуществляется ежегодно по итогам функционирования

особой экономической зоны за календарный год, предшествующий текущему году, в отношении особых экономических зон, созданных до 1 июля года оценки. В табл. 2 представлены данные отчета о результатах функционирования особых экономических зон за 2018 год и за период с начала функционирования особых экономических зон и результаты проведенных расчетов.

Таблица 2 - Показатели эффективности функционирования
ОЭЗ ППТ «Тольятти»

Показатели	Результат 2018 г.	
	Млн. руб.	%
1. Показатель выполнения плана привлечения резидентов	22	44
2. Показатель выполнения плана общего объема финансирования инвестиционных проектов резидентами	23281	84
3. Показатель выполнения плана создания рабочих мест резидентами ОЭЗ за период с начала ее функционирования	1321	72
4. Показатель выполнения плана объема выручки от продажи продукции, товаров, работ, услуг, произведенных резидентами	16429,32	90
5. Показатель выполнения плана налоговых отчислений резидентами	878,34	100,1
6. Показатель выполнения плана введения в эксплуатацию объектов инженерной, транспортной, социальной, инновационной и иных инфраструктур	22	83
7. В том числе вклад земельных участков в реализацию проекта (га)	98,32	15
8. В том числе прирост налоговых поступлений за счет более быстрой реализации проектов резидентов	9 000	48
9. Эффект от экономии на текущих энерго тарифах (эффект для инвесторов)	218	21
10. Эффект от использования инженерной инфраструктуры (выигрыш от технологических присоединений для инвесторов)	197	19
11. Общественная эффективность проекта: ЧДД	13,6	64
12. Показатель эффективности, отражающий деятельность резидентов особой экономической зоны, %	45,83	
13. Показатель эффективности, отражающий рентабельность вложения средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов в создание объектов инфраструктуры ОЭЗ, %	110	
14. Показатель эффективности, отражающий деятельность органов управления ОЭЗ, %	95	
15. Сводный показатель эффективности, %	83	

Таким образом, по результату оценки эффективности функционирования ОЭЗ ППТ «Тольятти» за 2018 год можно сделать вывод о достаточно

эффективном её функционировании. За период с начала функционирования уровень эффективности оценивается выше и ОЭЗ ППТ «Тольятти» считается эффективной (согласно общему рейтингу особых экономических зон промышленно-производственного типа ОЭЗ ППТ «Тольятти» занимает 7 место) [2].

Наряду с очевидными преимуществами в виде создания благоприятного инвестиционного климата регионов, стимулирования промышленного производства и развития инновационных отраслей производства, ОЭЗ помогают решить на федеральном уровне ряд системных проблем РФ, таких как исторически сложившиеся диспропорции в развитии отдельных регионов страны. Практика организации особых экономических зон не только активизирует развитие экономики региона, а также структурирует её и даёт эффект синергии за счет появления кластеров. Так, в ОЭЗ ППТ «Тольятти» значительная часть резидентов относится к автомобильной, химической и фармацевтической промышленности, что продиктовано производственным профилем города.

Список литературы

1. Скорниченко, Н. Н. Формирование инвестиционного потенциала как фактор устойчивого развития муниципального образования [Текст] / Н. Н. Скорниченко / Инновационные процессы в формировании интегрированных структур региональных промышленных комплексов Поволжья: сборник материалов международной научно-практической конференции. - Самара: АНО «Издательство СНЦ», 2017. С. 118-123.

2. Коновалова, Т. А. Анализ эффективности деятельности особых экономических зон на территории Российской Федерации [Электронный ресурс] / Т. А. Коновалова, М. А. Савельева / Вопросы экономики и управления. — 2018. — №3. — С. 28-33. — URL <https://moluch.ru/th/5/archive/90/3244/>.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК: 372.879.6

ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ КАК ИНТЕГРИРУЮЩИЙ АСПЕКТ ПОВЫШЕНИЯ ДВИГАТЕЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ СТУДЕНТОВ

Агузаров Алик Георгиевич

старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта

Шагров Сергей Иванович

старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта

ФГБОУ ВО «СКГМИ» (ГТУ), г. Владикавказ

***Аннотация:** в статье рассматривается значение физической культуры и спорта в аспекте повышения двигательной активности студентов. Показана положительная роль двигательной активности и ее влияние на здоровье и физическую подготовленность для успешного формирования будущих специалистов.*

***Abstract:** the article considers the importance of physical culture and sports in the aspect of improving students' motor activity. The positive role of motor activity and its impact on health and physical fitness for the successful formation of future specialists is shown.*

***Ключевые слова:** студенты, двигательная активность, физическая культура и спорт, профессиональная деятельность, здоровый образ жизни, физическое воспитание.*

***Keywords:** students, physical activity, physical education and sports, professional activities, healthy lifestyles, physical education.*

Одним из главных факторов сохранения здоровья молодого поколения

является физическая активность, которая влияет на многие аспекты жизни студенческой молодёжи. Физическая культура и спорт являются многогранными социальными явлениями современного общества. Занятия физической культурой и спортом это не только физическое здоровье и физическое совершенствование студентов, но и весь комплекс воспитательного, оздоровительного, профилактического воздействий.

Сегодня возрастает значение средств физической культуры и спорта для оптимизации режима жизни, активного отдыха, сохранения и повышения работоспособности студентов на протяжении всего периода обучения в вузе. Физическое воспитание в контексте применения средств физической культуры и спорта решает задачи повышения двигательной активности студентов, улучшает их профессионально-прикладную готовность, оптимизирует учебную работоспособность.

Формирование двигательной активности и здорового образа жизни у студентов является на данный момент важнейшей задачей в системе вузовской подготовки будущих специалистов [3]. Целью физического воспитания и образования в ВУЗе является сохранение и укрепление здоровья, формирование у студентов сознательного и активного отношения к физической культуре и здоровому образу жизни, повышению физической активности. В процессе обучения у студентов следует постоянно вырабатывать навыки здорового образа жизни в аспекте повышения двигательной активности, и что немаловажно, позиционировать физическую культуру не только как обязательную учебную дисциплину, но и как базу для формирования культуры здоровья.

В настоящее время проблема мотивационной заинтересованности у студентов на занятиях физической культуры становится все более актуальной. Рассматривая значимость физической культуры в современном обществе, следует выделить наиболее важный из аспектов оздоровительный, так как недостаточная двигательная активность и низкий мотивационный уровень обучающихся к занятиям физической культурой отрицательно воздействует на все функции

организма обучающихся, снижает общие защитные силы организма и увеличивает риск возникновения различных заболеваний [1].

Для сохранения здоровья и высокого уровня физических качеств, студенту необходим двигательный режим. Выделяют два вида снижения двигательной активности: гипокинезия и гиподинамия. Гипокинезия – это снижение количественных, пространственных, временных характеристик движений всего тела или его частей [2, с. 23]. Гиподинамия – это снижение силовых, мощностных, энергетических характеристик движения. В условиях недостаточной двигательной активности уровень интеграционных взаимосвязей организма у студентов существенно ослабляется, а последствиями переутомления могут быть различные болезни, прежде всего нервной и сердечно-сосудистой систем. Регулярные физические упражнения снижают заболеваемость, помогают повысить двигательную активность, а также способствуют эффективному воспитанию ценных личностных качеств: целенаправленности, настойчивости, воли и трудолюбия [5].

Поэтому трудно переоценить роль физической культуры и спорта, которые выступают как интегрирующие условия совершенствования студентов и их индивидуальных способностей и могут сформировать у будущих специалистов навык сохранения высокой физической и творческой активности на долгие годы.

Следовательно, необходимо помнить, что систематические занятия физической культурой и спортом сохраняют здоровье, молодость, долголетие будущим специалистам в их профессиональной деятельности [4].

Таким образом, Вуз должен формировать не только компетентных специалистов, но и полноценных, здоровых личностей с такими качествами как социальная активность и ориентация на здоровый образ жизни [3].

Список литературы

1. Евсеев Ю. И. Физическая культура студента: учеб. Пособие / Ю. И. Евсеев. -Ростов-на-Д.: Феникс, 2012. 44 с.
2. Завьялов, А. И. Физическое воспитание студенческой молодежи / А. И.

Завьялов, Д. Г. Миндиашвили. -Красноярск, 1996.

3. Киселев В. И., Шарапова П. Х., Куликов В. П. Занятия по физическому воспитанию и индивидуальная двигательная активность студентов / Теория и практика физ. культуры. 1991, № 6, с. 21 - 23.

4. Кобяков Ю. П. Концепция норм двигательной активности человека / Теория и практика физ. культуры. 2003, № 11, с. 20 - 24.

5. Осипов, А. Ю. Двигательная активность, как основное средство формирования здоровьесберегающих компетенций / [А. Ю. Осипов и др.] / Вестник КГПУ им. В. П. Астафьева. - 2012. - № 3. (21). - С. 115 - 119.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 159.99

ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИИ В ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Шнейдер Вероника Федоровна

аспирантка 1 курса

ФГБОУ ВО «МИРЭА — Российский технологический университет», г. Москва

***Аннотация:** в статье рассматриваются новые подходы к мотивационной системе в обеспечении эффективной работы персонала организации в современном обществе. В статье обращено внимание на важность индивидуального подхода при мотивации сотрудников с учетом разности поколений, потребностей, психологических особенностей.*

The article discusses new approaches to the motivational system in ensuring the effective work of the organization's personnel in modern society. The article draws attention to the importance of an individual approach when motivating employees, taking into account the difference in generations, needs, and psychological characteristics.

***Ключевые слова:** «Мотивация», «Индивидуальный подход», «Поколение», «Управление персоналом», «Эффективность».*

***Keywords:** “Motivation”, “Individual approach”, “Generation”, “Personnel management”, “Efficiency”.*

Дадим сначала определение мотивации. Мотивация – это способность человека удовлетворять свои потребности посредством какой-либо деятельности, это внутренний процесс сознательного и самостоятельного выбора человеком того или иного поведения с целью удовлетворения своих потребностей, который

определяется совокупным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) побудительных сил.

Сегодня сложно выстроить в организации действительно эффективную систему мотивации для персонала. Связано это не с тем, что ранее используемая мотивация персонала устарела, а с тем, что применение стимулов одинаковых для всех стало устаревшим подходом. Современная бизнес-среда требует непрерывного совершенствования и развития существующих видов мотивации персонала в связи с постоянными изменениями, которые происходят в структуре потребностей персонала.

Одной из главных задач для любой компании, как известно, является поиск путей эффективного управления персоналом, в том числе через понимание и осознание мотивации трудовой деятельности каждого работника. На основании знания о внутренних мотивах сотрудников, понимания, что ими движет, можно выстроить эффективную и реально работающую систему управления персоналом для достижения целей компании. Для этого нужно представлять, как у того или иного сотрудника возникают эти самые мотивы, как сделать так, чтобы внутренние мотивы стали внешними намерениями. Менеджеры компании должны знать, как мотивировать людей, как эффективно использовать максимум потенциала сотрудников.

На данном этапе развития системы мотивации можно наблюдать кризис классического подхода, то есть традиционный подход уже не мотивирует, а иногда и демотивирует сотрудников разного уровня, как обычных сотрудников, так и топ-менеджеров. Настало время для разработки современного подхода в теории мотивации, который бы сочетал в себе и классические элементы, и учитывал индивидуальные особенности личности.

Если рассматривать индивидуальные особенности личности, то можно говорить, например, о разных поколениях, которые работают в одной организации, которые воспитаны в разных экономических, идеологических условиях. Как следствие, у каждого поколения свои потребности, свои желания, свои цели.

Уверена, что, основываясь на индивидуальных потребностях можно и нужно строить современную систему мотивации, то есть только с учетом психологических особенностей индивида. Сложно представить стандартный набор стимулов для всех предприятий, для всех подразделений внутри одной организации, его просто не может (не должно) быть. Стимулирование может и должно быть, ориентированным на конкретного сотрудника или группу сотрудников, то есть быть адресным.

Безусловно, есть часть мотивационной программы, которая должна быть на предприятии одинаковой для всех. И это общеизвестные мероприятия, включающие материальную мотивацию (бонусы за достижение KPI, подарки, денежная компенсация и т д) и нематериальную (похвала, атмосфера, условия труда и т д). Но как, даже эту часть (больше имею в виду нематериальную составляющую) мотивации персонала, сделать действительно эффективной в существующих условиях.

На уровне всей организации или большой бизнес-структуры применить индивидуальный подход достаточно сложно. А вот руководитель подразделения может и должен взять на себя эту обязанность.

Например, если рассмотреть сотрудников компании с точки зрения разных возрастных групп, то есть исходя из теории поколений, и ориентируясь на базовые ценности, свойственные конкретному поколению. Если посмотреть на сотрудников поколения Y (люди, родившиеся в период с 1981 по 2003 год), то они не готовы мириться с рутинной и неинтересной работой. Им нужно постоянно получать новые эмоции, им интересно саморазвитие. Они готовы много работать, но только при условии, что видят, ради чего это делают.

Поколение Y не любит длительный процесс труда в работе. Все эти характеристики умелый руководитель может использовать для нематериальной мотивации сотрудников. Например, в реализации краткосрочных проектов в компании, так же в деятельности по оптимизации и автоматизации бизнес-процессов «миллениумы» окажутся незаменимыми: быстрый результат, нестандартность

задач, креативность в решении – все то, что так привлекает поколение Y. Сотрудники, принадлежащие к этому поколению, не любят рамок, запретов, ограничений. Они ценят непринужденную атмосферу и свободный стиль общения.

В случае индивидуального подхода у сотрудников появляется внутренняя или само- мотивация. Работники начинают сами себя мотивировать на определенный вид деятельности, который ведет к удовлетворению их внутренних потребностей и, что немаловажно, сопровождается высоким уровнем эффективности. Внутренняя мотивация — это наиболее мощный и эффективный вид мотивации. Что относится к факторам внутренней мотивации? Это, безусловно, для многих сотрудников независимость или свобода действий, свобода в принятии решений. К таким факторам можно отнести ощущение важности своей работы, ответственность за результат. Для сотрудников важна возможность для развития в компании, возможность использовать и улучшать свои навыки, важен сам факт интереса к осуществляемой деятельности. Поддерживая внутреннюю мотивацию сотрудника, тем самым создавая его настрой на работу с полной самоотдачей, организация в итоге получает высокоэффективного сотрудника, заинтересованного в хорошем конечном результате его деятельности.

Менеджеры компании просто обязаны брать во внимание групповые цели организации в сочетании с индивидуальными целями работника. Каждый сотрудник будет прилагать усилия в достижении групповой цели в той мере, в какой групповая цель соотносится с его личными потребностями и ценностями.

Очень часто суть проблемы заключается в том, что руководители не берут во внимание индивидуальные особенности сотрудников, которыми управляют и предпочитают единый подход и единые правила для всех. Менеджеры, как правило, не имеют представления (или имеют, но ошибочное) о желаниях каждого индивида, о его устремлениях и не углубляются в этот процесс отслеживания соответствующих изменений. А учитывать индивидуальные особенности и научиться с ними работать, направлять в нужное для организации русло необходимо для получения положительного результата в достижении целей.

Возьмем еще, к примеру, «поколение X» (1963–1983 гг. рождения), которые видят себя в основном частью огромного механизма. Главная их цель – это труд, а именно, четкое выполнение своих функциональных обязанностей в полном объеме, в срок и надлежащего качества. Чаще всего поколение X составляют очень ответственные, надежные и целеустремленные работники. Для представителей этого поколения очень важны социальные гарантии, и они склонны работать в одной организации в течение многих лет. Для этого поколения важна стабильность в работе, похвала руководителя, как правило, перед другими сотрудниками. И таким сотрудникам можно поручать долгосрочные проекты, которые не требуют быстроты реакции и креативности, а наоборот нацелены на усидчивость, внимательность и монотонность в трудовой деятельности. Основная мотивация для «X» — это быть неотъемлемой частью корпоративной культуры, уверенность в завтрашнем дне и четкая организационная структура. X не понимают и не принимают переменную часть зарплаты и предпочитают фиксированные оклады.

Поколение X очень хорошо вписывается в какие-то государственные структуры, где есть четкость, понятность действий, где маловероятен хаос. Но и в любой другой организации в каждом отделе есть какая-то рутинная работа, которая будет понятна, и даже приятна людям этого поколения, и именно они ее выполняют лучше, чем, например, поколение Y.

Если рассмотреть, как стремительно подрастает поколение Z (люди, родившиеся примерно в 2000-2019 годах) не очень быстро развивают свой навык работы с большим объемом информации, у них широкий кругозор. Главное, что нужно помнить руководителям — поколение Z не воспринимает авторитарный стиль управления. Именно поэтому такую модель управления сейчас называют лидерством прошлого. В управлении такими сотрудниками важно использовать коучинговый подход, когда стирается четкая иерархия и схема «руководитель-подчиненный», а появляется более легкая, демократическая атмосфера, где руководитель не указывает, а предлагает и спрашивает. У них простое отношение

к ошибкам, есть большой интерес к социальным проектам. Руководитель должен знать, что это люди с высокой самооценкой. Они сами решают, что и как нужно делать. Им интересны организации, где идет развитие новых технологий.

Безусловно, нельзя говорить, что все сотрудники, родившиеся именно в эти года, будут иметь одинаковые характерные особенности. Ведь на формирование личности влияет и воспитание, и окружение, и жизненные факторы. Также, не надо забывать, что рассматривать индивидуальный подход только с точки зрения деления на поколения, это не совсем корректно. Внутри каждой группы можно говорить, например, о психотипах личности, которые так же имеют свои особенности.

Психотип человека можно понять по его поведению, по его предпочтениям в коммуникации и т.д. Удовлетворение на этом уровне дает еще большее понимание особенностей человека и, как связанный с этим момент, нахождение мотивов для повышения эффективности. Например, для хорошей работы важно пополнение внутренних ресурсов или энергии человека и интроверты это делают, будучи в уединении, а экстраверты захотят провести время в компании. Для вторых очень важно, чтобы результат их работы был признан публично, у них вырастают крылья после похвалы при всех. Для интроверта публичность, наоборот, вызывает смущение, поэтому «заметить» работу такого сотрудника руководителю эффективнее один на один – и это лучшее признание.

Хорошо бы знать о своих сотрудниках информацию о том, каким образом человек принимает решение. Например, если говорить о еще одной стороне типов личности, то мыслительно-логический тип действует после объективного анализа данных. А эмоционально-чувствующий тип принимает решение на эмоциях, без лишних раздумий. И можно представить сколько полезного для организации можно получить от человека, который является интровертом и обладает мыслительно-логической стороной в принятии решений. Такой сотрудник будет хорош, опять же, в долгосрочных аналитических проектах, где требуется усидчивость, глубокий анализ. А экстраверта с эмоционально чувствующим типом

можно максимально использовать в креативных моментах и коллективных проектах.

Применять возможно различные типологии, здесь нет какой-то единой рекомендации. Главное, что руководитель понимает, видит и использует особенности и индивидуальность каждого человека, сотрудника. И замечательно в индивидуальном подходе то, что обе стороны выигрывают. Работник получает удовлетворение своих внутренних потребностей и не скоро соберется сменить работу, получая внешнюю мотивацию для удовлетворения внутренних запросов. Но и организация получает каждого сотрудника «на своем» месте, а именно с максимальной отдачей.

Очень важно, чтобы личностные ценности сотрудника соотносились с ценностями организации, в частности, и вектором развития организации, в целом. Работа с сотрудниками должна строиться на системах, которые быстро реагируют на изменения, которые адаптивны и легко подстраиваются под индивидуальные особенности и потребности. Руководитель должен знать и владеть этими инструментами мотивации. Сотрудник будет лоялен к компании, если видит, что его потребности понятны и значимы для руководителя.

На сегодняшний день можно найти большое количество различных технологий для управления мотивацией персонала, которые не стоят на месте и развиваются. И эта динамичность в современных условиях важна, так как, то, что мотивирует человека сегодня совершенно необязательно, что будет эффективно завтра. Вот почему необходимо отслеживать и изучать потребности конкретного сотрудника, его желаний, установок, ценностей и разрабатывать (вкладывая в KPI) действенные меры воздействия на поведение человека.

В разных странах, даже разных регионах одной страны, система мотивации отличается. Она зависит от культурных особенностей, менталитета, идей, вероисповедания и т.д. И задача руководителя для каждого сотрудника подобрать конкретную технологию, индивидуально подобрать инструмент мотивации, учитывая социальный статус, ценности этого сотрудника, особенности его

характера, условия жизни и т.д.

Можно сказать, что самое ценное чем обладает организация сегодня – это ее персонал. И получить высокоэффективную отдачу от него и, как следствие, вывести организацию на конкурентоспособный уровень – это и есть основная задача мотивации. Компания может тратить время и деньги для оптимизации бизнес-процессов, обладать самыми новыми технологиями, разрабатывать тактики и стратегии, но, если сотрудники организации лично не заинтересованы в успехе компании, в результативности ее деятельности, то все эти затраты и изменения будут проведены впустую.

Список литературы

1. Гайдамашко И. В., Жемерикина Ю. И., Жемерикин О. И. Положительные и отрицательные аспекты конкуренции в условиях современной экономики/Человеческий капитал. 2014. № 12 (72). С. 93-96.

2. Гайдамашко И. В., Ослякова И. В. Психологические закономерности проявления уверенности субъектов управления/Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2019. № 2 (47). С. 31-35.

3. Гайдамашко И. В., Ослякова И. В. Психологические особенности уверенности руководителей/Национальное здоровье. 2019. № 1. С. 104-110.

4. Гайдамашко И. В., Войтикова М. А. Психологические факторы эффективного управления кадровой работой научной организации/Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2019. № 4 (49). С. 16-25.

5. Жемерикина Ю. И., Проворова И. П. Положительные и отрицательные аспекты информационной компетентности/Человеческий капитал. 2016. № 6 (90). С. 30-31.

6. Жемерикина Ю. И., Раев К. В., Савка О. Г. Независимая оценка профессиональных компетенций как основная составляющая внутренней системы оценки качества высшего образования/Человеческий капитал. 2019. № 7 (127).

С. 81-88.

7. Поколение X, Y и Z Портал «Деловой Мир» [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://delovoymir.biz/2012/09/25/pokolenie-x-y-i-z.html>

8. Особенности мотивации сотрудников поколения Z [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/osobennosti-motivacii-sotrudnikov-pokoleniya-z>

9. Усманов Р. Н. Технологии управления мотивацией / Студенческий форум: электрон. научн. журн. 2017. № 4(4). URL: <https://nauchforum.ru/journal/stud/4/20257>

10. Ивашко Олеся Евгеньевна. Мотивация персонала государственных учреждений и частных фирм: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 СПб., 2006 199 с. РГБ ОД, 61:06-19/189

11. Стояновская Ирина Богдановна. Управление мотивацией персонала на различных этапах развития организации Дис. ... канд. психол. наук: Москва, 2014

12. Ильченко С В. Мотивационный подход в обеспечении эффективной работы персонала организации. /Бизнес и дизайн ревю. 2016. Т. 1. № 3. С. 6

13. Амельченко Д. М., Помыткина И. А. Особенности мотивации поколения Y. Опубликовано в 2017, Выпуск № 12(66) Декабрь 2017, Экономические науки

**«ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННЫХ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ»
III 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 22.03.2020 г.
Объем 306 Кбайт. Электрон. текстовые данные

