

Научно-исследовательский центр «Иннова»



НАУЧНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ: ТЕОРИЯ, МЕТОДОЛОГИЯ, ПРАКТИКА

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

Анапа
2020

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89

ББК 94.3 + 72.4: 72.5

НЗ4

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).

НЗ4 Научные достижения: теория, методология, практика. Сборник научных трудов по материалам XXII Международной научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 28 августа 2020 г.). [Электронный ресурс]. – Анапа: Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО, 2020. - 55 с.

ISBN 978-5-95283-393-7

В настоящем издании представлены материалы XXII Международной научно-практической конференции «Научные достижения: теория, методология, практика», состоявшейся 28 августа 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

© Коллектив авторов, 2020.

© Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО

(подразделение НИЦ «Иннова»), 2020.

ISBN 978-5-95283-393-7

СОДЕРЖАНИЕ

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

СОСТАВ ПРЕСТУПЛЕНИЯ, ПРЕДУСМОТРЕННОГО СТ. 116.1 УК РФ, И ОСОБЕННОСТИ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ

Акчурин Заур Тимурович 5

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

О ВЫБОРЕ РАЦИОНАЛЬНОЙ СХЕМЫ ПРОФИЛИРОВАННЫХ ОТВЕРСТИЙ ДЛЯ ПЛЕНОЧНОГО ОХЛАЖДЕНИЯ ТУРБИННЫХ ЛОПАТОК

Гайипов Керимхан Мурадович, Ильинков Андрей Владиславович

Ермаков Андрей Михайлович, Такмовцев Владимир Викторович

Щукин Андрей Викторович 10

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ

Бугрова Светлана Геннадьевна, Денисова Ольга Николаевна

Иванова Алина Владимировна, Ильина Татьяна Геннадьевна

Языкова Елена Геннадьевна 14

БИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

АНАЛИЗ ТОКСИКОЛОГИЧЕСКОГО ЗАГРЯЗНЕНИЯ ПОЧВ БЕЛОГЛИНСКОГО РАЙОНА КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

Гужвин Сергей Александрович, Кумачева Валентина Дмитриевна

Шатохин Евгений Викторович 18

СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЕ НАУКИ

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ БИОПРЕПАРАТОВ ПОД ЯРОВОЙ ЯЧМЕНЬ

Гужвин Сергей Александрович

Кумачева Валентина Дмитриевна 22

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

THE MECHANISM OF FINANCING OF HOUSING CONSTRUCTION: THE RUSSIAN EXPERIENCE

Литвиненко Екатерина Валерьевна..... 26

FORMS OF PAYMENT FOR LABOR

Молчанова Светлана Маратовна 31

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

Павлова Юлия Викторовна 35

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА ДОНА В УСЛОВИЯХ НОВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ РЕАЛЬНОСТИ

Шолух Александр Сергеевич..... 46

ВЛИЯНИЕ УРОВНЯ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НА ДИНАМИКУ ЕГО БЛАГОСОСТОЯНИЯ В УСЛОВИЯХ НОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Шолух Александр Сергеевич..... 51

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 343.6

СОСТАВ ПРЕСТУПЛЕНИЯ, ПРЕДУСМОТРЕННОГО СТ. 116.1 УК РФ, И ОСОБЕННОСТИ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ

Акчурин Заур Тимурович
магистрант
Университет Управления «ТИСБИ»,
город Казань

***Аннотация:** в статье проводится юридический анализ признаков, характеризующих объект, объективную сторону, субъект и субъективную сторону побоев, совершенных лицом, подвергнутым административному наказанию. Выявляются особенности юридической конструкции нормы, влияющие на квалификацию. В завершение делаются выводы о приоритете правоприменения при конкуренции норм.*

The article provides a legal analysis of the characteristics that characterize the object, the objective side, the subject and the subjective side of the beatings committed by a person subjected to administrative punishment. The features of the legal structure of the norm that affect the qualification are revealed. In conclusion, conclusions are drawn about the priority of law enforcement in the competition of norms.

***Ключевые слова:** побои, юридическая оценка, конкуренция норм, совокупность преступлений.*

***Key words:** beatings, legal assessment, competition of norms, aggregate of crimes.*

Статья 116.1 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее – УК РФ), предусматривающая ответственность за побои, совершенные лицом, подвергнутым административному наказанию, является относительно новой для

отечественного уголовного законодательства, непростой по конструкции и применению [1, с. 53-54].

Юридический анализ состава этого преступления показывает, что его объектом выступает телесная неприкосновенность. Это обусловлено тем, что по смыслу закона при совершении преступления, предусмотренного ст. 116.1 УК РФ, заведомо исключается причинение вреда здоровью потерпевшего: посягательство осуществляется именно и только на нарушение личных границ человека и причинение ему физической боли.

Объективная сторона характеризуется, во-первых, совершением насильственных действий в виде побоев или юридически тождественных им и, во-вторых, кратностью действий, которые обязательно должны повторными после совершения административного правонарушения, предусмотренного ст. 6.1.1 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации (далее – КоАП РФ).

В связи с повторным характером действий данная норма относится к составам с так называемой административной преюдицией [2, с. 209] и эта ее конструкция образует некоторые особенности правоприменения:

– уголовная ответственность по ст. 116.1 УК РФ не может наступать за те нарушения, за которые лицо уже было подвергнуто административному наказанию по ст. 6.1.1 КоАП РФ;

– применение ст. 116.1 УК РФ за содеянное (повторное новое деяние) связано уже имеющимся у виновного лица состоянием административной наказанности [3].

Соответственно субъект исследуемого преступления специальный – это не только физическое, вменяемое лицо, достигшее 16 лет, но и лицо, имеющее статус «подвергнутого административному наказанию» за побои по ст. 6.1.1 КоАП РФ.

В связи с этим рассматриваемая норма является бланкетной. Для ее применения необходимо обратиться к другому нормативному правовому акту для

уточнения времени, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию. Так, согласно ст. 4.6 КоАП РФ лицо считается подвергнутым административному наказанию со дня вступления в законную силу постановления о назначении административного наказания до истечения одного года со дня окончания исполнения данного постановления. Так, для применения ст. 116.1 УК РФ необходимо установить, вступило ли в законную силу соответствующее постановление; исполнено ли оно; не истек ли срок со дня окончания его исполнения; не пересматривались ли оно и последующие постановления, связанные с ним, в порядке, предусмотренном гл. 30 КоАП РФ [4, с. 62-65; 5, с. 25-31].

Поскольку специальный признак субъекта является обязательным, то в ряде случаев его наличие или отсутствие имеет решающее значение для оценки. *Так, по делу Ф. в апелляционной инстанции Судебная коллегия отметила: поскольку Ф. ранее не подвергался административному наказанию за нанесение побоев, то он не может нести ответственность по ст. 116.1 УК РФ, несмотря на кратность совершения побоев. Поэтому установлено, что преступность совершенных им деяния устранена полностью* [6].

Субъективная сторона преступления характеризуется прямым умыслом, который направлен на нарушение телесной неприкосновенности потерпевшего и причинение ему физической боли.

По конструкции состав преступления является формальным. Оно признается оконченным с момента повторного нанесения побоев или совершения иных юридически тождественных действий лицом, подвергнутым административному наказанию за правонарушение, предусмотренное ст. 6.1.1 КоАП РФ.

В завершение следует отметить, что наличие ст. 116 УК РФ, также предусматривающей ответственность за побои, приводит к *конкуренции норм*. При этом ст. 116 УК РФ является приоритетной для применения. Так, при наличии у виновного хулиганских или экстремистских побуждений, применяется ст. 116 УК РФ несмотря на наличие административной преюдиции и состояния подверженности административному наказанию виновного.

При конкуренции с иными нормами, например, ч. 1 ст. 131, ч. 1 ст. 132, п. «г» ч. 2 ст. 161 и др., в которых закреплено применение насилия, не опасного для жизни или здоровья (в том числе побои), совокупность со ст. 116.1 УК РФ отсутствует. Согласно правилу, установленному законодателем в ч. 3 ст. 17 УК РФ, применяются специальные нормы, более точно описывающие содеянное. В дополнение к ним ст. 116.1 УК РФ применена быть не может.

В отличие от ситуации конкуренции норм (когда предполагается идеальная совокупность преступлений), при реальной совокупности ограничений в правоприменении нет.

Список литературы

1. Пикуров Н. И. Применение нового уголовного законодательства (ст. 116.1, 157 и 158.1 УК РФ в редакции Федерального закона от 3 июля 2016 г.) во взаимосвязи с нормами и институтами других отраслей права / Н. И. Пикуров / Уголовное право. – 2016. – № 6. – С. 53-62.
2. Артюшина О. В. Административная преюдиция в контексте изменений в регламентации ответственности за побои / Ученые записки Казанского юридического института МВД России. – 2016. – Т. 1. – № 2 (2). – С. 209-210.
3. Долгополов П. С. Вопрос: Каковы особенности привлечения к уголовной ответственности за совершение преступлений с административной преюдицией? (Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2019) [Электронный ресурс]/ Вопрос-ответ. СПС «КонсультантПлюс». Версия Проф. (дата обращения: 29.07.20).
4. Эргашева З. Э. Обстоятельства, имеющие значение для квалификации по делам о преступлениях с административной преюдицией / Российский следователь. – 2018. – № 4. – С. 62-65.
5. Долгих Т. Н. Оценка судом постановления о назначении административного наказания при рассмотрении уголовного дела по статье, предусматривающей административную преюдицию / Уголовное право. – 2018. – № 2. – С. 25-31.
6. Апелляционное определение Судебной коллегии по уголовным делам

Верховного Суда РФ от 23.08.2016 № 13-АПУ16-4 [Электронный ресурс]/ СПС
«КонсультантПлюс». Версия Проф. (дата обращения: 29.07.20).

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 621.45.038

О ВЫБОРЕ РАЦИОНАЛЬНОЙ СХЕМЫ ПРОФИЛИРОВАННЫХ ОТВЕРСТИЙ ДЛЯ ПЛЕНОЧНОГО ОХЛАЖДЕНИЯ ТУРБИННЫХ ЛОПАТОК

Гайипов Керимхан Мурадович

магистрант,

Ильинков Андрей Владиславович

к.т.н., доцент,

Ермаков Андрей Михайлович

к.т.н., доцент,

Такмовцев Владимир Викторович

к.т.н., доцент,

Щукин Андрей Викторович

д.т.н., профессор

ФГБОУ ВО «Казанский национальный исследовательский технический университет им. А. Н. Туполева (КНИТУ-КАИ)», город Казань

***Аннотация:** в статье анализируются результаты численных сравнительных расчетов гидродинамики взаимодействия основного и вдуваемого потоков для трех вариантов профилированных отверстий, предназначенных для разных углов вдува в основной поток. Расчеты выполнялись в пакете ANSYS CFX19.2. Авторами рассмотрены и проанализированы параметры вдува m в диапазоне их изменения от 0,5...2,5.*

The article analyzes the results of numerical comparative calculations of the hydrodynamics of the interaction of the main and injected flows for three variants of profiled holes intended for different angles of injection into the main flow. The calculations were performed using the ANSYS CFX19.2 software package. The authors have considered and analyzed the parameters of injection m in the range of their variation from 0.5 ... 2.5.

***Ключевые слова:** профилированные отверстия, угол и параметр вдува,*

расчет потока, пленочное охлаждение лопаток.

Keywords: *profiled holes, angle and parameter of injection, calculation of flow, film cooling of blades.*

При температурах газа перед турбиной высокого давления газотурбинных двигателей, превышающих 1500-1600 К, конвективно-пленочное охлаждение требуется практически для всех участков профиля турбинной лопатки. Из публикаций по этой тематике следует, что цилиндрические отверстия имеют оптимальный параметр вдува $m \approx 0,5$. Однако большие гидравлические сопротивления систем внутреннего охлаждения лопаток ТВД из-за высокого коэффициента загромождения проточной части интенсификаторами теплообмена требует высоких давлений охлаждающего воздуха во внутренних их полостях. По этой причине параметр вдува m может достигать значений 2...2,5, что резко ухудшает эффективность пленочного охлаждения $\eta_{пл}$ (см, например, работы [1,2]).

Профилированные отверстия (рис. 1, а), которые сейчас интенсивно внедряются в современном газотурбостроении для пленочного охлаждения наружных поверхностей турбинных лопаток, позволяют, по сравнению с цилиндрическими отверстиями, сократить расход охлаждающего воздуха при сохранении эффективности тепловой завесы. Очевидно, что наиболее эффективный и экономичный вдув – тангенциальный, обеспечивающий параллельное охлаждаемой стенке движение охладителя. Однако, внешняя и внутренняя конфигурации турбинных лопаток вынуждают конструкторов ориентировать оси отверстий в широком диапазоне варьирования угла вдува α от 0° (на участке выходной кромки) до угла, превышающего 90° (на участке входной кромки).

Такой широкий диапазон изменения угла вдува охлаждающего воздуха в газовый поток не может быть обеспечен одной схемой профилированного отверстия.

В работе рассмотрены три разновидности профилированных отверстий, схемы которых представлены на рис. 1:

- для малых углов вдува: $20^\circ < \alpha < 40^\circ$ (рис. 1, а);

- для средних углов вдува $40^\circ < \alpha < 60^\circ$ с подрезкой выходной кромки (рис. 1, б);
- для больших углов вдува $60^\circ < \alpha < 90^\circ$ с двойной подрезкой выходной кромки (рис. 1, в).

Из указанных выше и других литературных источников следует, что при значениях угла вдува α порядка 40° и выше значение эффективности пленочного

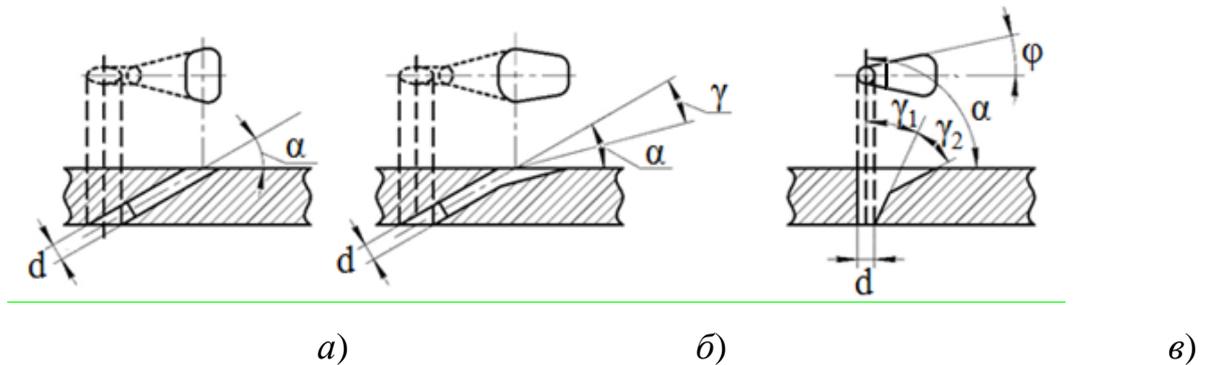


Рисунок 1 – Схемы профилированных отверстий:

а) - для малых углов вдува; б) - с подрезкой задней кромки для средних углов вдува; в) – с двойной подрезкой задней кромки отверстия для больших углов вдува; здесь d – диаметр цилиндрической части отверстия; α – угол вдува; γ_1 и γ_2 – углы подрезки задней кромки отверстия; ϕ – угол полураствора плоского диффузора

охлаждения $\eta_{пл}$ профилированными отверстиями снижается по причине образования все более резкого «излома», обтекаемой охлаждающим воздухом поверхности, интенсифицирующего отрыв от охлаждаемой поверхности вдуваемого через отверстие потока воздуха. Для ликвидации этого недостатка указанный выше «излом» смягчается - делается двухступенчатым. Первый - на границе перехода цилиндрического участка в диффузорный; второй - в сечении вдува, для чего выполняют подрезку задней кромки отверстия (рис. 1, б).

Для углов вдува в диапазоне изменения от 60° до 90° авторами работы предложена комбинация ортогональной схемы с подрезкой задней кромки во входном сечении отверстия (рис. 1, в). В этом случае поворот потока в отверстии происходит не столь резко, как это описано в работе [3].

В работе анализируются результаты расчетов гидродинамики вдува через рассмотренные выше варианты профилированных отверстий. Расчеты

выполнялись в пакете ANSYS CFX19.2. Авторами рассмотрено и проанализировано влияние на эффективность пленочного охлаждения следующих факторов: параметра вдува m в диапазоне $0,5 \dots 2,5$; угла вдува $\alpha \approx 30 \dots 90^0$; угла подрезки выходной кромки $\gamma = 5 \dots 30^0$; при величине температурного фактора $\theta = T_{\text{охл}}^* / T_{\text{г}}^* = 0,5$.

Полученные и рассмотренные в данной работе результаты численного исследования позволяют в первом приближении оценить рациональные области использования тех или иных типов профилированных отверстий в диапазоне изменения угла вдува $\alpha \approx 20 \dots 90^0$. Для более точного прогноза полученные расчетные результаты требуют экспериментального подтверждения.

Список литературы

1. Виноградов, К. А. Повышение эффективности газовой турбины путем структурно-параметрической оптимизации обводов переходного канала и формы отверстий пленочного охлаждения [Текст]: /дис. канд. техн. наук: 05.07.05: защищена 24.06.2015 / Виноградов Кирилл Андреевич. – Рыбинск, 2015. – 168 с.

2. Халатов, А. А. Теплообмен и гидродинамика в полях центробежных массовых сил [Текст] / А. А. Халатов, И. И. Борисов, Ю. Я. Дашевский, С. Б. Резник. – Киев: НТУУ «КПИ», Изд-во «Политехника», 2016. – Т. 10: Перспективные схемы пленочного охлаждения. – 238 с.

3. Abraham S. Film cooling study of novel orthogonal entrance and shaped exit holes [Electronic resource] / S. Abraham, A.R. Navin, S.V. Ekkad / Proceedings of ASME Turbo Expo – 2009. GT2009 – 60003.-10p. – 1CD – ROM. – Title from the screen (date of the application 20.08.2020).

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 37.378

ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ

**Бугрова Светлана Геннадьевна
Денисова Ольга Николаевна
Иванова Алина Владимировна
Ильина Татьяна Геннадьевна
Языкова Елена Геннадьевна**

студентки

ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет им. И. Н. Ульянова»,
г. Чебоксары

***Аннотация:** в статье рассмотрена специфика внутрифирменного обучения как элемента профессионального развития персонала. Внутрифирменное обучение каждой компании несет за собой важную особенность. Неважно в какой стране находится какая-либо компания, внимание заостряется лишь в методе обучения, которое они выберут. Внутрифирменное обучение – область, влияющая на степень квалификации работников любой компании.*

the article considers the specifics of in-house training as an element of professional development of staff. In-house training for each company has an important feature. No matter what country a company is located in, the focus is only on the training method that they choose. In-house training is an area that affects the skill level of employees in any company.

***Ключевые слова:** внутрифирменное обучение, метод, работники, опыт, курсы, квалификация.*

***Keywords:** in-house training, method, employees, experience, courses, qualifications.*

В настоящее время при высочайшей конкуренции во всех отраслях происходит постоянное изменение процессов производства, которая влечет за собой

необходимость повышения квалификации персонала организации.

Внутрифирменное обучение — это особая схема организации подготовки персонала. Как правило, программы внутрифирменной подготовки создаются специально для конкретного предприятия и ориентированы на развитие персонала и подготовку его к изменениям в организации [1].

Интересный опыт организации внутрифирменного обучения накоплен на предприятиях Японии, США и Западной Европы.

Так в рамках японской модели господствующее значение имеют моральные качества и преданность предприятию, поэтому на многих японских предприятиях учитываются, прежде всего, профессионально и социально важные качества работника. Поэтому в японской модели профессиональные знания и умения работников формируются в процессе профессиональной деятельности на предприятии, т. е. предприятия ориентируются на дообучение всех потенциальных работников, независимо от имеющейся профессии и квалификации. Особенно это характерно для выпускников профессиональных образовательных учреждений, которые, в японской модели признаются работниками «недостаточной квалификации» и направляются на специально организованные курсы [2].

В Японии считается, что если профессиональная подготовка не дает человеку мечты, связанной с формированием его карьеры, то невозможно избежать ситуации, когда для личности ее существование лишается привлекательности. В этом отношении во внутрифирменном обучении, а также в образовательных учреждениях, с самого начала уделяется большое внимание тому, чтобы дать личности надежду на повышение статуса, что сообщает обучению привлекательность.

Особенности японской системы подготовки и использования кадров строятся, главным образом, на использовании и регулировании рабочей силы внутри предприятия для обеспечения внутрифирменной конкуренции, то есть речь идет о внутреннем опережении.

В евро-американской модели предпочтение отдается в первую очередь

величине стажа работника в данной организации. При этом, чем большим авторитетом пользуются работники, обладающие большим стажем или более высокой квалификацией, тем лучше происходит передача опыта и усвоение корпоративных традиций.

Во Франции развивается стратегическое управление подготовкой кадров. Об этом свидетельствует практика отдельных компаний, где модель подготовки кадров смещается в сторону внутрифирменного обучения без отрыва от производства. Предприятие проявляет себя как пользователь, организатор и производитель знаний, оно определяет правила и рамки, в которых подготовка приобретает обновленное содержание. Это позволяет предприятию свободно адаптироваться к непредвиденным требованиям рынка и технологическим изменениям.

Мотивацией непрерывного обучения в американских компаниях является связь между результатами производственной деятельности каждого работника и предоставлением ему возможности для обучения: ценность сотрудника фирмы определяет количество средств, выделяемых для повышения его квалификации.

Выпускники колледжей, нанимаемые фирмами США, проходят серьезнейшую программу профессиональной адаптации к требованиям производства [3].

Таким образом, если в Японии внутрифирменное обучение направлено в большей степени на расширение квалификации персонала с целью обеспечения высокой мобильности рабочей силы, то в Европе и США основной задачей внутрифирменного обучения является повышение квалификации в рамках той же профессиональной деятельности.

В рамках обеспечения действий системы качества разработан стандарт ISO 10015, который определяет основной уровень требований к организации подготовки персонала.

Российским предприятиям, внедряющим международные стандарты качества, целесообразно внимательно изучать, осмысливать и творчески перенимать как японский, так и евро-американский опыт организации и осуществления внутрифирменного обучения работников с целью обеспечения развития кадрового

потенциала отечественных предприятий, в том числе и в условиях кризисных явлений в экономике.

Обучение персонала является важнейшим инструментом, с помощью которого руководство получает возможность повышать потенциал человеческих ресурсов и оказывать влияние на формирование организационной культуры, а также повысить свою конкурентоспособность, путем повышения эффективности работы организации.

Список литературы

1. Организация внутрифирменного обучения персонала в современных условиях [Электронный ресурс]. URL: <https://scienceforum.ru/2013/article/2013003670>.

2. Зарубежный опыт организации внутрифирменного обучения: японская и евро-американская модель. [Электронный ресурс] URL:<http://econf.rae.ru/article/8036>.

3. Эффективное внутрифирменное обучение – основа профессионального развития персонала. [Электронный ресурс] URL:<http://web.snauka.ru/issues/2016/01/63012>.

БИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 613.45

АНАЛИЗ ТОКСИКОЛОГИЧЕСКОГО ЗАГРЯЗНЕНИЯ ПОЧВ БЕЛОГЛИНСКОГО РАЙОНА КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

Гужвин Сергей Александрович

к.с.-х.н., доцент

Кумачева Валентина Дмитриевна

к.б.н., доцент

Шатохин Евгений Викторович

студент

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

***Аннотация:** в статье представлен анализ токсикологического загрязнения почв агроландшафта. Установлено, что остаточные количества хлорорганических пестицидов ГХЦГ и его изомеров, ДДТ и его метаболитов не превысили 0,003 мг/кг почвы. Следовательно, почвы района по санитарным нормам содержания остаточных количеств пестицидов соответствуют низкой пестицидной нагрузке.*

***Annotation:** the article presents an analysis of Toxicological contamination of soils in the agricultural landscape. It was found that the residual amounts of organochlorine pesticides HCH and its isomers, DDT and its metabolites did not exceed 0.003 mg/kg of soil. Therefore, according to the sanitary standards for the content of residual amounts of pesticides, the soils of the district correspond to a low pesticide load.*

***Ключевые слова:** хлорорганические пестициды, загрязнение почв, ГХЦГ, ДДТ.*

***Key words:** organochlorine pesticides, soil pollution, HCH, DDT.*

Пестициды поступают в биосферу путем непосредственного внесения или с протравленными семенами, отмирающими частями растений, трупами

насекомых; мигрируют в почве, водах. Они оказывают неодинаковое воздействие на почвенную биоту и биохимическую активность почв. Особую опасность представляют стойкие и кумулятивные пестициды: триазин, симтриазин, хлордан, гептахлор – они обнаруживаются в почве спустя десять и более лет после применения. Поступая в почву, пестициды мигрируют вниз по профилю с нисходящими токами дождевых и оросительных вод, причем скорость и глубина миграции зависят от дозы токсиканта, его летучести и адсорбируемости, а также от водного и теплового режимов почвы. Остаточные количества пестицидов обнаруживают на глубине 200 см и более [2].

Применение пестицидов было и остается одним из основных путей интенсификации сельскохозяйственного производства. Однако, будучи чужеродными химическими веществами, вносимыми в окружающую среду, они могут представлять опасность для природы и человека. Особую опасность представляют хлорсодержащие производные ароматического ряда [3].

Подвижность пестицидов в почве регулируется главным образом потоками воды. Скорость инфильтрации в основном зависит от водопроницаемости почвы, устойчивости ее структуры, наличия трещин и макропор, так называемых «путей преимущественной миграции» [1].

Белоглинский район расположен в северной природно-климатической зоне Краснодарского края. Площадь территории района составляет 1494 км².

В районе преобладает аграрный сектор, и перспективы экономического роста связаны с развитием сельскохозяйственного производства и перерабатывающей промышленности. Крупные хозяйства занимаются производством зерна, подсолнечника, сахарной свеклы, молока, мяса. Одно узкоспециализированное предприятие выращивает плодовые культуры.

Белоглинский район расположен в зоне черноземов обыкновенных мощных.

Учитывая приоритетное значение аграрного сектора в экономике края, проблема загрязнения окружающей среды, в первую очередь почвы,

пестицидами и агрохимикатами является для Краснодарского края наиболее острой.

Особую опасность представляют стойкие органические соединения, применяемые в качестве средств защиты растений. Они накапливаются в почве, в воде, донных отложениях водоёмов. Но самое главное – они включаются в экологические пищевые цепи, переходят из почвы и воды в растения, затем в животных, а в конечном итоге попадают с пищей в организм человека.

При оценке степени загрязнения почв пестицидами принимались нормативы, действующие в системе агрохимической службы и Минздрава России. Оценка загрязнённости почв осуществлялась путем сопоставления измеренных концентраций с предельно-допустимыми (ПДК).

Количество остаточных количеств пестицидов приведено в таблице 1.

Таблица 1 – Остаточное количество пестицидов, мг/кг почвы

Наименование пестицида	Фактическое содержание, мг/кг	ПДК, мг/кг
ГХЦГ, α , β , γ - изомеры	<0,003	0,1
ДДТ и его метаболиты	<0,003	0,1

Из данных таблицы видно, что фактическое содержание ГХЦГ и ДДТ не превысило 0,003 мг/кг почвы. Следовательно, почвы района по санитарным нормам содержания остаточных количеств пестицидов соответствуют низкой пестицидной нагрузке.

Список литературы

1. Katagi, T. Soil Column Leaching of Pesticides / T. Katagi / Rev. Environ. Contamin. and Toxicol. 2013. Vol. 221.
2. Орлов, Д. С. Экология и охрана биосферы при химическом загрязнении: Учебное пособие для химико-технологических и биологических специальностей вузов / Д. С. Орлов, Л. К. Садовникова, И. Н. Лозановская. – Москва: Высшая школа, 2002. – 334 с.
3. Применение микроорганизмов-деструкторов для биоремедиации почв,

загрязненных 2,4-д и пестицидами группы сульфонилмочевины / О. С. Игнатовец, Феськова Е. В., Ахрамович Т. И., Леонтьев В. Н. В сборнике: Сахаровские чтения 2017 года: экологические проблемы XXI века Материалы 17-й международной научной конференции: в 2-х частях. Под общей редакцией С. А. Маскевича, С. С. Позняка. 2017. С. 27-28.

СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЕ НАУКИ

УДК 633.16

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ БИОПРЕПАРАТОВ ПОД ЯРОВОЙ ЯЧМЕНЬ

Гужвин Сергей Александрович

к.с.-х.н., доцент

Кумачева Валентина Дмитриевна

к.б.н., доцент

ФГБОУ ВО Донской государственной аграрный университет,
п. Песчановский, Ростовская область

***Аннотация:** в статье представлены результаты опыта по применению ассоциативных биопрепаратов Флавобактерин и Ризоагрин под ячмень. Установлен биопрепарат, который способствует наибольшему увеличению урожайности зерна ячменя и содержания сырого протеина.*

***Annotation:** the article presents the results of the experience in the application of associative biologics Flavobacterium and Risogrin for barley. A biopreparation has been established that contributes to the greatest increase in the yield of barley grain and the content of raw protein.*

***Ключевые слова:** ячмень, биопрепараты, урожайность, сырой протеин.*

***Key words:** barley, biologics, yield, raw protein.*

Яровой ячмень в условиях Ростовской области является важной зерновой продовольственной, кормовой и технической культурой, посевные площади которого занимают площадь от 354,1 до 439,8 тыс. га, что составляет 7,6-10,1 % ко всей площади пашни в области [1].

При этом урожайность ярового ячменя остается низкой.

Одним из факторов повышения урожайности является применение минеральных удобрений, в частности азотных. Однако, минеральные удобрения, в

тоже время, являются и фактором загрязнения окружающей среды.

Биологическая фиксация молекулярного азота из атмосферы – один из возможных и экологически чистых источников пополнения азотного фонда пахотных почв. К настоящему времени установлена отзывчивость небобовых культур на инокуляцию ассоциативными diaзотрофами, которая положительно влияет на рост и развитие растений. Это обусловлено не только улучшением азотного питания, но и действием на растения физиологически активных веществ, которые образуют микроорганизмы [2].

Целью исследований являлось изучение эффективности применения ассоциативных биопрепаратов Ризоагрин и Флавобактерин на урожайность ячменя.

Исследования проводили в условиях АО «Бакланниковское» Семикаракорского района Ростовской области. В опыте использовали сорт ярового ячменя Ратник.

Повторность опыта четырехкратная. Площадь делянки 36 м² (3,6 м x 10 м). Предшественник - кукуруза. Технология возделывания ярового ячменя - общепринятая для зоны.

Биопрепараты Ризоагрин и Флавобактерин, представленные ВНИИСХМ, вносили путем предпосевной инокуляции семян из расчета 600 г на гектарную норму семян.

Схема опыта представлена в таблице.

Закладку опыта, проведение наблюдений и учетов в течение вегетации осуществляли согласно методикам опытов с удобрениями [3, 4].

Отмечен положительный эффект от применения биопрепаратов на рост и развитие растений ячменя.

Так в фазу колошение наименьшие показатели высоты растений и количества стеблей получены на контроле – 44 см и 1,6 шт./раст. соответственно.

Применение биопрепаратов способствовало увеличению высоты растений до 46 см (при применении Флавобактерина) и до 47 см (при применении

Ризоагрин).

Количество стеблей на растении на вариантах с применением биопрепаратов также возросло.

Минимальная урожайность ярового ячменя отмечена на контроле - 1,97 т/га (таблица 1).

Инокуляция семян биопрепаратами способствовала увеличению урожайности ярового ячменя. На варианте с применением Ризоагрин урожайность была максимальной в опыте и составила 2,25 т/га. Прибавка контролю – 0,28 т/га или 14,2 %. На варианте с применением Флавобактерин эффект несколько меньше. Урожайность здесь составила 2,17 т/га, что на 0,20 т/га или 10,2 % больше, чем на контроле.

Таблица 1 – Влияние биопрепаратов на урожайность ярового ячменя, т/га

Вариант	Урожайность, т/га	Прибавка к контролю	
		т/га	%
Контроль	1,97	-	-
Ризоагрин	2,25	0,28	14,2
Флавобактерин	2,17	0,20	10,2
НСР ₀₅	0,09	-	-

Биопрепараты оказывали положительное влияние и на содержание сырого протеина в зерне ячменя.

Применение Флавобактерин способствовало увеличению данного показателя до 12 %, а Ризоагрин – до 12,5 %. На контроле содержание сырого протеина составило 10,6 %.

Применение ассоциативных биопрепаратов также оказало положительное влияние на сбор сырого протеина с 1 га. Данный показатель увеличивался, по отношению к контролю, на 48,8 кг/га (на варианте с применением Флавобактерин) и 68,7 кг/га (на варианте с применением Ризоагрин).

Список литературы

1. Арженовская, Ю. Б. Анализ посевных площадей возделываемых сортов

ярового ячменя в Ростовской области / Ю. Б. Арженовская, Е. В. Фирсова / Ресурсосбережение и адаптивность в технологиях возделывания сельскохозяйственных культур и переработки продукции растениеводства: материалы международной научно-практической конференции. - пос. Персиановский : Донской ГАУ, 2019. – С. 80-84.

2. Куренкова, С. В. Влияние ризоагрина на рост и продуктивность ячменя / С. В. Куренкова, Г. Н. Табаленкова / Агрохимия. – 2004. - № 3. – С. 25-32.

3. Щерба, С. В. Методика полевого опыта с удобрениями / С. В. Щерба, Ф. А. Юдин / Агрохимические методы исследования почв. – М., 1975. – С. 526-584.

4. Юдин, Ф. А. Методика агрохимических исследований / Ф. А. Юдин. – М.: Колос, 1980. – 366 с.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 332.63

THE MECHANISM OF FINANCING OF HOUSING CONSTRUCTION: THE RUSSIAN EXPERIENCE

Литвиненко Екатерина Валерьевна

старший преподаватель

ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет
аэрокосмического приборостроения»,
город Санкт-Петербург

***Annotation:** the article considers various options for financing housing construction, including rent, savings, mortgages, housing certificates, etc. Some advantages of certain types of financing are described. In conclusion, it is concluded that there is a need for extensive state support for developers, consumers, banks and other participants in investment activities in the housing sector of the country's economy.*

***Keywords:** mortgage, housing finance, rent, housing certificates.*

Currently, every family in our country wants to own an apartment. But due to rising real estate prices and taking into account the average wage in each region of our country, many families cannot afford it. This situation indicates a serious social problem, which entails a lot of other social problems, including the deterioration of the demographic situation. Since many families do not want to have children, without having the ground under their feet.

Currently, there are several ways to Finance the construction of housing stock. Among them are the following: mortgages; own funds; funds accumulated by parents; various housing certificates, rent [1, 2].

Let's consider the first option of financing-the accumulation of funds for improving housing conditions.

Some people do not want to burden themselves with credit relations, considering

that this is a huge psychological burden, and this is a large overpayment for using the loan. Such people come to the conclusion that only saving will help them solve their housing problem.

Of course, for construction companies and for the state as a whole, this option is the most suitable, since it solves a lot of problems. Let's look at the positive aspects of this method of financing for construction companies.

First, for builders, this method is most profitable, first of all, because a potential investor already comes with live money, which can be immediately put into action: in the construction of houses, put money on Deposit, buy a share in the authorized capital of the organization, and so on. That is, to make a profit.

Secondly, if the client has cash, it is easier to persuade him to buy a particular apartment, and by making a deal, you can be more confident that it will reach its logical conclusion. And with a mortgage, there is an intermediary – a Bank, and there are additional pre-grads: whether the Bank will approve the loan, when the client collects all the documents, when the money is transferred, and so on.

Third, there are banks that are willing to work only with ready-made assets that have already been built in order to minimize risks. And construction companies, on the contrary, need to raise money so that construction of objects does not stop, and construction sites are not frozen. Since the construction of houses is carried out mainly at the expense of investors. This is why customers' cash is more attractive than the Bank's mortgage funds.

Fourth, construction companies do not always start construction after preparing all the documents necessary for building houses. There is a practice when construction companies, building a house, simultaneously collect all the necessary documents and construction permits. If not, everyone can understand all the subtleties of construction legislation, the banks' first task is to check whether all the documents are in order, since the collateral for the loan is real estate collateral.

The state also benefits from this method of financing the housing sector of the economy for a number of reasons.

First, there is less need to develop special programs to develop the purchasing power of citizens in the housing sector of the economy. There is no need to adopt laws, regulations, and so on, in relation to the housing sector [3, 4].

Secondly, the standard of living of the population is increasing by itself, without the participation of the state, and at the same time the demographic situation in the country is improving.

Third, it reduces the need for government participation in financing (subsidizing) housing construction, which leads to a reduction in budget costs.

Fourth, the number of waiting lists in need of housing is decreasing, which has a positive impact on the indicators of the population's standard of living.

Fifth, there is a renewal of the housing stock, and the reduction of old and emergency housing.

Sixth, the money saved, which does not need to be spent on housing construction, will be used to solve other acute social problems.

However, at present, there are few families in Russia who can afford to buy housing for cash. This circumstance arises for a number of reasons:

- the main one is the low level of income of the population.
- annual growth in real estate prices.
- increase in the rate of inflation.
- psychological moment. Currently, it is very difficult to save money.
- instability of the economic situation in our country and around the world.
- the period of accumulation of funds is too long.
- low Deposit rates.

If we consider separately the accumulation of funds by investing them in Deposit accounts, there is currently little efficiency in this. Since Deposit rates are significantly lower than loan rates, than the inflation index and the growth index of forecasted real estate prices.

Currently, there are also housing certificates that can be used by residents of specific regions.

Another way to Finance the housing sector in order to solve the housing problem is to rent housing. Currently, this type of financing is widespread in the world. Prices for rental housing are significantly lower than the payment for mortgage repayment [5].

However, in our country, people do not want to constantly rent housing, considering it a waste of money, and also believe that rental housing does not give stability in life. We have to constantly depend on the landlord, because today the landlord rents out housing, and tomorrow there may be a problem, and this housing will no longer be rented, and people will have to look for housing again, getting used to new neighbors, to a new area and new circumstances.

Currently, the most widespread among various housing Finance schemes is the mortgage lending system. This funding scheme allows many people to solve the housing problem that is currently so acute. However, not everyone believes that this funding tool is optimal for solving such issues.

The next round of renovation of the housing stock can only be launched with extensive state support from developers, consumers, banks and other participants in investment activities in the housing sector of the country's economy. A large-scale state program is required to replace the housing stock and improve housing affordability, including a wide range of social projects.

Список литературы

1. Литвиненко, Е. В. Совершенствование механизма финансирования строительства жилья в РФ / В. М. Власова, Е. В. Литвиненко / IV Международная научно-практическая конференция "современные вызовы и реалии экономического развития России", СКФУ – 2017 г.

2. Литвиненко, Е. В. Развитие системы государственного стратегического планирования РФ / Е. В. Литвиненко, И. А. Устюжанина, М. С. Литвиненко / Актуальные проблемы экономики и управления. – 2017. - №3 (15).

3. Литвиненко, Е. В. Анализ социально-экономических проблем

жилищного сектора экономики РФ / В. М. Власова, Е. В. Литвиненко / Проблемы обеспечения финансовой безопасности и эффективности экономических систем в XXI в.: материалы Международной научно-практической конференции, СПбУТУиЭ. – 2017.

4. Литвиненко, Е. В. Финансирование организаций-застройщиков с привлечением коммерческих банков РФ / В. М. Власова, Е.В. Литвиненко / Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2017. - №6 (ч. 4).

5. Литвиненко, Е. В. Анализ эффективности инвестиций в условиях социально-ориентированной экономики / Ю. А. Антохина, Е. В. Литвиненко / Вестник Кавказского федерального университета. – 2017. - №6(57).

УДК 338

FORMS OF PAYMENT FOR LABOR

Молчанова Светлана Маратовна

к.э.н., доцент, доцент

ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет
аэрокосмического приборостроения»,
г. Санкт-Петербург, РФ

***Annotation:** in the accounting of each economic entity, the facts of economic life are of great economic, social and scientific importance to reflect the cost of labor. Labor costs account for a significant share in the total cost of economic elements. The costs of an economic entity for labor remuneration are at the same time one of the main sources of income for an employee, thereby confirming their social significance. Payroll accounting rightfully occupies one of the central places in the entire accounting work of an economic entity. Accounting issues, and hence the audit of wages, are relevant for every economic entity.*

***Keywords:** paid annual leave, schedule, employer, pay systems and types, work units.*

In the accounting of each economic entity, the facts of economic life are of great economic, social and scientific importance to reflect the cost of labor. Labor costs account for a significant share in the total cost of economic elements. The costs of an economic entity for labor remuneration are at the same time one of the main sources of income for an employee, thereby confirming their social significance. Payroll accounting rightfully occupies one of the central places in the entire accounting work of an economic entity. Accounting issues, and hence the audit of wages, are relevant for every economic entity.

Wages should be considered as the main source of income for the population, a complex economic phenomenon that reflects the impact of many economic processes,

which necessitates the availability of special knowledge for a highly efficient organization within society and a particular enterprise. Today, enterprises make an independent choice of systems and forms of remuneration for employees, while providing for different remuneration for various categories of workers. When developing and using a specific remuneration system, it is important to take into account the interests of the employer, as well as employees, which necessitates strict observance of the norms contained in labor legislation.

The obligatory set of duties of the employer consists of the correct calculation of wages and their timely calculation. The basis for calculating wages is based on established tariffs, salaries, piece rates and information regarding the actual hours worked by employees or the volume of goods produced. Questions of efficiency are considered in the writings of the author [1-5].

There is a direct dependence of the salary of each of the employees on their qualifications, the degree of complexity of the work that is performed, the quality and amount of labor expended. At the same time, the possibility of discrimination in the process of establishing and changing the size of wages and other working conditions is excluded, i.e. provides for the establishment of equal wages in the case of equal qualifications, the same complexity of work, quality and quantity of work, otherwise, the court considers such a situation as discrimination.

There is a dependence of pay for labor on the complexity of the work that is being performed, it is provided for its assessment according to such systems:

- on the basis of the cost of one unit of work, the performance of which is necessary during the corresponding unit of time (piece-rate wages or payment at a tariff).
- based on the scope of duties that are performed during the calendar month (pay from salary or time-based pay).

In the event that the employer's remuneration system provides for the need for a bonus (incentive) system for employees, it is called:

- piece-rate bonus.
- time-based bonus.

The second option should be considered as a salary determined for a calendar month as an amount: payment for work, the calculation of which is made from the stipulated salary for the time worked during the month; additional payments as a result of special working conditions that took place in the analyzed period; bonuses that are due to an employee during the billing month in the event of the occurrence of conditions that make it mandatory to pay a certain type of bonus.

The features of the premiums that are established under this payment system are expressed in: their regularity; presence of different frequency (quarter, month, year or other period); application exclusively to employees who are affected by the salary-based remuneration system; their dependence on the results of the work carried out by the employee, and the results of the activities carried out by the whole team or by a separate unit; setting as a percentage of a particular calculation base, or in a fixed amount; availability of a base in the calculation process: actual earnings and salary; the need to apply, if they are established from the salary, the regional coefficient, which is valid within the region of work, in the process of calculating the amount of remuneration, as well as when fixing the appropriate algorithm in the bonus rules used in calculating bonuses that are accrued during the period of salary change; imposing an obligation when calculating from actual earnings to enter into the bonus rules the appropriate algorithm for calculating earnings during the period of bonus accrual, which exceeds 1 month; the absence of dependence in the process of accrual in a certain amount on the fact of the work performed during the bonus period, while there is a dependence on the period of work or not fully worked out during the estimated period of time.

Provides for the organization to provide paid annual leave on the basis of the vacation schedule, which is approved by the employer. Only if it is available can an employee go on vacation. Otherwise, the employee has the right to refuse to go on vacation at a time that is convenient for the employer. It is possible to extend the annual paid vacation, postponement, division into parts, while it is also possible to recall the employee from the vacation.

Thus, as the analysis of the concept, systems and types of remuneration has

shown, there are 2 systems used for remuneration, consisting of: piecework remuneration (based on the cost of 1 unit of work, which is performed during the corresponding unit of time), as well as (based on the volume of official duties that are performed during the month).

Список литературы

1. Молчанова С. М. Специфические особенности планирования деятельности отечественных предприятий / Актуальные проблемы экономики и управления. 2018. № 3 (19). С. 7-9.

2. Молчанова С. М. Нормативно-правовое регулирование формирования консолидированной финансовой отчетности организации / Учет и контроль. 2020. № 1 (51). С. 12-17.

3. Молчанова С. М. The need for application of modern methods of energy efficiency of fuel and energy resources at the regional level /. В сборнике: Актуальные теоретические и прикладные вопросы управления социально-экономическими системами Материалы Международной научно-практической конференции. Москва, 2019. С. 204-205.

4. Молчанова С. М. Повышение эффективности управления качеством функционирования промышленных предприятий в условиях инновационной экономики / В сборнике: Управление инновационными и инвестиционными процессами и изменениями в условиях цифровой экономики Сборник научных трудов по итогам II международной научно-практической конференции. Под ред. Г. А. Краюхина, Г. Л. Багиева. 2019. С. 207-214.

5. Молчанова С. М. Product quality system in the industrial enterprise /. В сборнике: Научное пространство: актуальные вопросы, достижения и инновации Сборник научных трудов по материалам X Международной научно-практической конференции. 2019. С. 44-49.

УДК 331.1

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

Павлова Юлия Викторовна

магистрант кафедры управления экономики труда и управления персоналом
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»,
г. Екатеринбург

***Аннотация:** сегодня в Российской Федерации взят курс на кардинальное реформирование, направленное на создание системы здравоохранения, ориентированной на пациента. Трансформация хозяйственного механизма в медицинской отрасли предусматривает изменения организационно-правового статуса медицинских учреждений, формы собственности, характера взаимоотношений между субъектами рынка, финансовых потоков. В условиях активного развития управленческих механизмов в организациях системы здравоохранения огромное значение приобретает целостность и эффективность системы управления персоналом. Успешному осуществлению своей деятельности малым предприятиям сферы здравоохранения способствует внедрение принципов менеджмента и маркетинга, экономических и социально-психологических методов в управлении компанией. Персонал организации сферы здравоохранения сегодня рассматривается как одна из важнейших составляющих успеха. Так, выявлены основные показатели деятельности малых предприятий в сфере здравоохранения Российской Федерации, выявлены специфические проблемы данной области, а именно: большая нагрузка главврача, низкий уровень удовлетворенности работников, как оплатой труда, так и системой мотивации, неэффективная система развития персонала. В рамках этого был представлен спектр возможных путей решения данных проблем: работа с рабочим временем сотрудников; развитие системы мотивации и адаптации.*

Abstract: *Today in the Russian Federation a course has been taken on a radical reform aimed at creating a patient-centered healthcare system. The transformation of the economic mechanism in the medical industry involves changes in the legal status of medical institutions, ownership, the nature of the relationship between market entities, financial flows. In the context of the active development of managerial mechanisms in organizations of the healthcare system, the integrity and effectiveness of the personnel management system is of great importance. The successful implementation of their activities to small enterprises in the healthcare sector is facilitated by the introduction of the principles of management and marketing, economic and socio-psychological methods in managing the company. Personnel of the healthcare organization today is considered as one of the most important components of success. That is why this article discusses aspects of the personnel management system of small enterprises in the healthcare sector. Thus, the main performance indicators of small enterprises in the healthcare sector of the Russian Federation were identified, specific problems in this area were identified, namely: a large workload of the head physician, a low level of employee satisfaction with both wages and the motivation system, and an ineffective staff development system. As part of this, a range of possible solutions to these problems was presented: work with the working hours of employees; development of a system of motivation and adaptation.*

Ключевые слова: *управление; коллектив; медицинский персонал; сфера здравоохранения; малый бизнес; коммерческий сектор; управление кадрами; HR-менеджмент; мотивация; адаптация.*

Key words: *management; collective; medical staff; healthcare sector; small business; commercial sector; personnel management; HR management; motivation; adaptation.*

ЖЕЛкоды: М 12, М 52.

Введение

Сфера здравоохранения представляет собой весьма специфический сектор деятельности, так как с каждым годом данная область становится более сложной,

и организациям данной сферы необходимо предоставлять качественное лечение. Особенно это касается малых коммерческих организаций. С возрастающей мобильностью технологий и капитала конкурентоспособность зависит исключительно от качества, производительности и гибкости человеческих ресурсов [9, с.319]. В рамках таких условий важным аспектом становится эффективное управление персоналом малого предприятия в сфере здравоохранения.

Основная часть

Представим основные показатели деятельности исследуемой сферы в таблице 1 за последние два года.

Таблица 1 - Основные показатели деятельности малых предприятий (включая микропредприятия) в сфере здравоохранения Российской Федерации за 2017-2018 гг [8]

Показатель	2017 г.	2018 г.	Темпы роста 2018 к 2017 г. (абс., отн. - %)	
			абс.	отн. - %
Количество организаций, ед.	41830	43405	1575	3,7
Средняя численность работников, чел.	318983	330478	11495	3,6
Оборот предприятий, тыс. руб.	334636530	390149527	55512997	16,5

Как видно, за 2017-2018 гг. отмечается стабильный рост основных показателей деятельности малых предприятий в сфере здравоохранения Российской Федерации. Оборот предприятий вырос в 2018 г., по сравнению с 2017 г. на 16,5 %, или на 55512997 тыс. руб. (рис. 1).



Рисунок 1 – Динамика оборота малых предприятий (включая микропредприятия) в сфере здравоохранения Российской Федерации за 2017-2018 гг., тыс. руб.

Количество малых предприятий (включая микропредприятия) в сфере здравоохранения Российской Федерации выросло В 2018 г., по сравнению с 2017 г. на 3,7 %, или на 1575 ед.; количество средней численности работников данной сферы в 2018 г., по сравнению с 2017 г. выросло на 3,6 , или на 11495 чел. (рис. 2).



Рисунок 2 – Динамика среднего числа персонала и количества малых предприятий (включая микропредприятия) в сфере здравоохранения Российской Федерации за 2017-2018 гг.

В рамках рассмотренной положительной динамики исследуемой области стоит говорить о развитии коммерческого сектора в сфере здравоохранения¹. Это говорит о возрастании роли конкуренции, о необходимости новых поисков развития кадрового потенциала медицинского персонала малого предприятия. Связано это с тем, что на сегодняшний день в большинстве своем организации технически оснащены примерно одинаково, поэтому в конкурентной борьбе основное различие между компаниями заключается в персонале и в системе управления им. Роль человеческих ресурсов в обеспечении успешной деятельности, конкурентоспособности организации и продукции чрезвычайно высока [11, с.219].

Управление работниками сферы здравоохранения выступает в качестве неотъемлемой составляющей общей системы управления учреждением. Считается, что при управлении работниками сферы здравоохранения необходимо знать то, какие цели управления должны быть достигнуты (с использованием тех либо иных методов влияния), а также то, с помощью чего и как данное влияние

¹Газизова Л.Р., Галимулина Ф.Ф. Система массового обслуживания в частной медицине // Управление устойчивым развитием. 2018. № 6 (19). С. 5-10.

осуществляется [12, с.727].

Под медицинскими работниками понимают группу профессий, которые связанных с профилактикой, диагностикой и лечением заболеваний, т. е. работников, занимающихся психологическим, физическим, а также социальным здоровьем граждан. Медицинские работники традиционно подразделяются на работников младшего (санитарки, младшие медсестры и сестры-хозяйки), среднего (медицинские сестры) и высшего звена (врачи)

В общем под управлением кадрами понимают целенаправленную деятельность руководства организации здравоохранения, менеджеров и специалистов подразделений системы кадрового менеджмента, включающую подготовку концепции и стратегии так называемой «кадровой политики», а также принципов и методов для управления кадрами организации.

Непосредственно управление медицинскими работниками малого предприятия - это часть кадрового менеджмента (или HR-менеджмента) как области знаний, а также практическая деятельность, которая направлена на обеспечение в организации наличия качественного кадрового состава (который способен выполнять закрепленные в трудовом договоре профессиональные функции) и на оптимальное использование указанных кадров.

В целом можно выделить ряд сферы деятельности управления персоналом на рисунке 3.

Вместе с тем специфика организации сферы здравоохранения накладывает на систему управления персоналом ряд специфических особенностей. К ним можно отнести следующие [12, с. 727]:

- особую технологию управления;
- особый системный подход к подбору кадров (в первую очередь, к подбору старшего звена и руководителей);
- систему управления сестринскими кадрами как специфический вид HR-менеджмента;
- инновации в кадровой работе медицинской организации.



Рисунок 3 - Сфера управления персоналом

Т. Б. Минина и М. А. Калупаева указывают на то, что обеспечение эффективности системы управления персоналом организации в сфере здравоохранения может быть достигнуто при:

- четком и грамотном выполнении обязанностей ее сотрудников,
- соблюдении субординации,
- гармоничном коллективе,
- равномерном распределении обязанностей между всеми подчиненными.

В рамках этого актуально рассмотреть основные проблемы в рамках функционирования малого предприятия в сфере здравоохранения.

Основной управленческой проблемой, связанной с системой управления персоналом малых предприятий в сфере здравоохранения, если речь идёт, например, о небольшой больнице, можно считать большую нагрузку главврача, который полностью несет ответственность за деятельность всей больницы. Решением

данной проблемы может стать введение дополнительной штатной единицы – секретаря (помощника главврача), который должен обязательно иметь медицинское образование и регулировать медицинские процессы в учреждении, освобождая главврача от рутинной работы. В рамках деятельности малых предприятий часто встречается проблема недостаточности штата.

Также, ещё одной из проблем можно назвать уровень удовлетворенности работников, как оплатой труда, так и системой мотивации. Например, на медицинской сестре лежит большая ответственность, на нее возложен широкий спектр задач и обязанностей. Существующий на сегодняшний день дисбаланс в системе оказания услуг в сфере здравоохранения значительно ограничивает возможности медицинской сестры в патронаже, долечивании реабилитации пациентов. Серьезно возрастает физическая и психологическая нагрузка на представителей данной профессии, при этом остаются низкими заработные платы, а также снижается престиж профессии «медицинская сестра», даже в рамках частного бизнеса. Подавляющее число и пациентов, и врачей недооценивают вклад медсестры в лечебно-диагностический процесс; врачи не умеют и не ориентированы на выстраивание равноправных партнерских отношений с медсестрами, не признают высшее сестринское образование и тем более, повышенный уровень среднего профессионального образования медицинских сестер [10, с.1715]. Система мотивации в малых коммерческих предприятиях, как правило, развивается слабо, оплата труда, также, не совершенна.

Ещё одной проблемой в области управления персоналом в малом бизнесе в сфере здравоохранения можно считать систему развития персонала. Владелец малого бизнеса, как правило, не считает нужным тратить на повышение квалификации, тренинги и пр.

В рамках рассмотренного актуально говорить о некоторых направлениях их решения.

1. Работа с рабочим временем сотрудников. Здесь интересен зарубежный опыт. Американская система управления персоналом в сфере здравоохранения

направлена на совершенствование труда своих работников через мотивационные факторы, непрерывное разнообразие и обогащение труда, использование в полной мере потенциала своих работников (творческого, нравственного и интеллектуального). В здравоохранении США оплата труда является почасовой, с 8-ми часовым рабочим днем. Иными словами, мотивационная деятельность данной системы работает через сотрудников, которым предлагается максимальная реализация собственного потенциала, благодаря которому работник может в короткие сроки добиться профессиональных успехов. Однако данная модель также имеет и обратную сторону. Так, при недостаточной заинтересованности, халатности в выполнении своей работы сотрудник также может лишиться своего статуса и поощрений на своем рабочем месте [3, с.57].

Так, Д. Н. Баранов утверждает, что для регулирования рабочего времени персонала малого предприятия в сфере здравоохранения возможно применение традиционных методов управления рабочим временем медицинского персонала, которые предполагают использование рабочей смены и гибридных методов, основанных на гибких формах управления рабочим временем медицинского персонала. Внедрение традиционных методов создает высокие издержки, которые связаны с редкостью оказания дистанционной медицинской услуги и ведет к неэффективному использованию рабочего времени. Внедрение гибридных схем управления рабочим временем, например, оплаты единицы медицинской услуги по факту ее оказания, способствует упорядочиванию процесса оказания услуг [1, с.21].

2. Развитие системы мотивации и адаптации. Для успешной деятельности организации большое значение имеет усиление мотивации труда его работников, организация процесса обучения сотрудников, разработка системы адаптации новых кадров в организации.

В качестве мероприятий в области материальной мотивации можно предложить: введение квартальных (годовых) премий по результатам работы за квартал (год); введение выплат стимулирующего характера; перевод части

работников на смешанную форму оплаты труда, т. е. комбинирование должностного оклада и комиссионного вознаграждения за количество заключенных договоров.

Кроме материальных мотивов, возможны моральные мотивы текучести. Их можно решить с помощью введения морального поощрения: личной благодарности руководителя и признания им заслуг работника; использования грамот, благодарственных писем; обучения перспективных сотрудников за счет организации и т. п.

Важным направлением совершенствования системы управления персоналом как средства повышения эффективности ее деятельности является разработка системы адаптации новых сотрудников в организации. Здесь важно разрабатывать этапы адаптации, и четко проводить их контроль [11, с.219].

Заключение

Современный малый бизнес в сфере здравоохранения имеет ряд весомых проблем. Вместе с тем статистические показатели данной сферы за последние два года имеют четкую положительную динамику. Большое значение приобретают проблемы управления персоналом в связи со становлением и развитием рыночной среды. Экономическая реформа ставит человека на первое место среди других факторов и видов ресурсов, поэтому большое значение приобретают новые подходы к организации управления труда, к его оплате, к стимулированию повышения квалификации, творчества, предпринимательской инициативе. В российском здравоохранении идет активный процесс смены поколений, когда в медицинские учреждения приходят люди, имеющие иные ценностные установки относительно своей профессиональной деятельности, и процесс управления ими требует переосмысления идейных основ и практических моделей реализации кадровой политики [4, с.3].

Достижение стратегических целей и качественных показателей, определенных Концепцией развития здравоохранения Российской Федерации, региональными программами, возможно только при наличии единого подхода к

построению эффективной системы управления в каждой организации сферы здравоохранения [5, с. 16].

Список литературы

1. Баранов Д. Н. Внедрение гибридных методов управления рабочим временем медицинского персонала в условиях диффузии дистанционных медицинских технологий / В сборнике: Экономика, управление, финансы: теория и практика Сборник материалов I международной очно-заочной научно-практической конференции. 2018. С. 21-23.

2. Газизова Л. Р., Галимулина Ф. Ф. Система массового обслуживания в частной медицине / Управление устойчивым развитием. 2018. № 6 (19). С. 5-10.

3. Канева Д. А., Бреусов А.В., Харченко В. В. Развитие мотивационных механизмов в управлении персоналом медицинских организаций различных форм собственности (обзор литературы) / Вестник новых медицинских технологий. Электронное издание. 2018. № 5. С. 57-66.

4. Киселёва И. Н., Иванов Н. П., Алексеева Н. В., Филимонова Е. В. Механизмы эффективности использования кадровых ресурсов в системе здравоохранения / Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2019. № 2 (120). С. 3.

5. Леванов В. М., Перевезенцев Е. А., Гарин Л. Ю. Управление медицинской организацией на основе системы ключевых показателей эффективности (KPI) (обзор) / Медицинский альманах. 2018. № 5 (56). С. 12-16.

6. Минина Т. Б., Калупаева М. А. Внутриорганизационный маркетинг в управлении персоналом медицинской организации / В сборнике: Менеджмент и предпринимательство в парадигме устойчивого развития Материалы I Международной научно-практической конференции. В 2-х томах. Ответственные за выпуск Е. Б. Дворядкина, А.Е. Плахин. 2018. С. 14-18.

7. Осипова Е. З. Менеджмент и маркетинг знаний как ключевые факторы конкурентоспособности медицинских учреждений / Экономика: вчера, сегодня,

завтра. 2019. Т. 9. № 5-1. С. 319-325.

8. Основные показатели деятельности малых предприятий (включая микропредприятий) / https://gks.ru/free_doc/new_site/business/inst-preob/tab-mal_pr_m.htm

9. Отрешко Е. А. Анализ кадровых ресурсов организации здравоохранения / В сборнике: Молодежь и XXI век - 2019 материалы IX Международной молодежной научной конференции. Курск, 2019. С. 319-321.

10. Петрова М. В. Мотивация медсестры для качественной работы / Синергия Наук. 2018. № 30. С. 1715-1718.

11. Столярова И. Ю., Маскенская М. В. Особенности управления персоналом в медицинской организации / Синергия Наук. 2018. № 29. С. 219-223.

12. Филатов А. В. Особенности управления персоналом в медицинском учреждении / Форум молодых ученых. 2019. № 1-3 (29). С. 727-735.

УДК 338.43

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА ДОНА В УСЛОВИЯХ НОВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ РЕАЛЬНОСТИ

Шолух Александр Сергеевич

магистрант

научный руководитель Шейхова М. С. канд. экон. наук, доцент кафедры
экономики и менеджмента

ФГБОУ ВО Донской государственной аграрный университет
Ростовская область, пос. Персиановский

***Аннотация:** развитие сельского хозяйства Дона в условиях новых возможностей блокируется целым рядом инфраструктурных, финансовых, экологических проблем. В этой связи, автор обосновывается необходимость использования уже имеющихся условий для оптимального развития и критерии выявления способов адаптации сельхозтоваропроизводителей к формальным и неформальным ограничениям новой экономической реальности.*

***Annotation:** The development of Don agriculture in the context of new opportunities is blocked by a number of infrastructural, financial, and environmental problems. In this regard, the author substantiates the need to use existing conditions for optimal development and the criteria for identifying ways of adapting agricultural producers to the formal and informal constraints of the new economic reality.*

***Ключевые слова:** сельское хозяйство, плодородие, урожайность, экспорт, продовольственная безопасность, перерабатывающая промышленность.*

***Keywords:** agriculture, fertility, productivity, export, food security, processing industry.*

Ростовская область – один из крупнейших сельскохозяйственных регионов РФ. На территории в 100 тысяч квадратных километров проживает 4,2 млн человек, из них третья часть в сельской местности - 1,3 млн человек. Главное

богатство Дона – ее почвенные ресурсы. Ростовская область расположена на обыкновенных, южных черноземах и каштановых почвах. В общей структуре земли черноземы занимают более 64% при средней толщине плодородного слоя 40 – 80 см. Сельскохозяйственные угодья занимают 8,2 млн га, пашня – 5,9 млн га, в том числе орошаемая 232 тыс. га. Доля Ростовской области в общей площади сельхозугодий России составляет 3,9%. По площади сельхозугодий и площади посевов зерновых культур область занимает 2-е место в Российской Федерации, по плодородию пашни - 10 место среди других субъектов Российской Федерации. В сельхозпроизводстве - 1,2 тысячи сельхозорганизаций всех видов собственности, более 7,7 тысячи крестьянских (фермерских) хозяйств и индивидуальных предпринимателей, 546 тысяч личных подсобных хозяйств граждан [3].

Среднегодовая численность занятых в агропромышленном комплексе составляет 263 тыс. человек. В Ростовской области выделяют шесть основных природно-сельскохозяйственных зон. Северо-Западная – скотоводческо-свиноводческая с развитым зернопроизводством объединяет 9 районов: Верхнедонской, Шолоховский, Боковский, Чертковский, Миллеровский, Кашарский, Тарасовский, Каменский, Красносулинский. Северо-Восточная – скотоводческо-зерновая с развитым свиноводством и птицеводством. В нее входят 9 районов: Морозовский, Милютинский, Обливский, Тацинский, Константиновский, Белокалитвинский, Цимлянский, Советский, Усть-Донецкий. Центральная орошаемая – скотоводческо-овощеводческая с развитым виноградарством и рисосеянием. Включает 6 районов: Волгодонской, Мартыновский, Пролетарский, Семикаракорский, Багаевский, Веселовский. Приазовская – скотоводческо-зерновая с развитым пригородным хозяйством. Объединяет 8 районов: Матвеево-Курганский, Куйбышевский, Мясниковский, Октябрьский, Азовский, Аксайский, Родионово – Несветайский, Неклиновский. Южная – зерно-скотоводческая с развитым свиноводством. В ней насчитывается 6 районов: Кагальницкий, Зерноградский, Егорлыкский, Целинский, Сальский, Песчанокопский. Восточная –

овцеводческо-зерновая с развитым мясным скотоводством. В нее входят 5 районов: Орловский, Зимовниковский, Ремонтненский, Дубовский, Заветинский.

Ростовская область – в числе лидеров в России по валовым сборам зерна и подсолнечника. Перспективными направлениями АПК области также являются: прудовое рыбоводство, производство животноводческой продукции, овощей, переработка сельхозпродукции с последующим доведением до потребителя. Так, на долю Ростовской области приходится около 20% производимой продукции сельского хозяйства в Южном федеральном округе. Более 72% валовой продукции сельского хозяйства области производится в отрасли растениеводства. Ее развитие базируется на повышении культуры земледелия, внедрении энергосберегающих технологий, новых сортов и гибридов зерновых, масличных культур, повышении эффективности использования сельскохозяйственных земель. Зерновое направление в растениеводстве имеет первостепенное значение. По выращиванию зерновых область занимает 2-е место в России [2].

Под зерновыми культурами занято около 67% посевных площадей. Главная зерновая культура – озимая пшеница. Широко распространены посевы ярового ячменя, кукурузы, проса, риса, гречихи, гороха, сои. Ведущей технической культурой является подсолнечник. Сбор зерновых культур ежегодно составляет в среднем 12 млн тонн, масличных культур – до 1,7 млн тонн.

Ростовская область поставляет зерно и подсолнечное масло в северные регионы и промышленно развитые центры страны. Кроме того, она является крупнейшим экспортером продукции сельского хозяйства и продуктов ее переработки. Экспорт продукции агропромышленного комплекса на внешний рынок составляет более 17 млн тонн в год, в том числе зерновых культур 12,9 млн тонн. Ежегодный экспорт подсолнечного масла – 1,3 млн тонн. Донские предприятия помимо зерна и масла экспортируют крупы, хлебцы, муку, патоку, кондитерские изделия [1].

На Дону традиционно развито животноводство. В этой отрасли хозяйства специализируются по молочному и мясному направлению, свиноводству,

овцеводству, коневодству и птицеводству. Ежегодно в области производится более 340 тыс. тонн мяса (в живом весе), 1094 тыс. тонн молока, 1895 млн шт. яиц.

Пищевая и перерабатывающая промышленность занимает первое место среди обрабатывающих производств, ее вклад в общий промышленный объем составляет 17%. В этой отрасли работает более 150 крупных и средних предприятий, действует около тысячи организаций малого бизнеса. В области производится продукция практически всех отраслей пищевой и перерабатывающей промышленности за исключением сахара. Ассортиментный ряд предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности составляет свыше 2 тысяч наименований продовольственных товаров, более 500 видов, из которых соответствует европейским стандартам.

Однако в процессах сельскохозяйственного производства, переработки и реализации продукции имеются проблемы, разрешение которых приведет к устойчивому экономическому росту аграрного сектора региона. Можно выделить несколько основных проблем в экономической сфере аграриев: недостаточный объем государственной поддержки и инвестиций; практически полное отсутствие иностранного инвестирования в растениеводство на территории Ростовской области, не смотря на высокий национальный долгосрочный рейтинг «А+»; не развитая инфраструктура и отсутствие ресурсов (энергоснабжения и водоснабжения) в сельской местности; отсутствие перерабатывающих предприятий; несоответствие транспортной сети объёму грузопотока; отсутствие сообщества сельскохозяйственных производителей по отраслям (растениеводство, животноводство и других); отсутствие тенденций к взаимодействию с метеорологическими и экологическими организациями; низкий уровень внедрения инноваций.

Экологическая ситуация в области ухудшается, что оказывает отрицательное влияние на сельское хозяйство: проблема связана с вывозом мусора, его возгоранием и гниением, результатом чего становится загрязнение воздуха, воды и почвы, в частности. Внимание региона не привлекает уровень шумового,

теплового и химического загрязнений, что связано с высоким грузопотоком по расположенным вдоль посевных площадей дорогам и ведёт к деформации почв, изменению их структуры, исчезновению некоторых представителей флоры и фауны, последующему загрязнению подземных вод. В результате использование почв под посевные площади становится невозможным [4].

Важно создание сообщества сельхозпроизводителей, участие в котором позволит таковым обмениваться опытом и знаниями, обсуждать имеющиеся проблемы, сообща аргументированно (на личных примерах) обращаться к государственной власти с предложениями о необходимости разрешения назревших неразрешим на уровне самих сельхозпроизводителей ситуаций. В такого рода коалиции важно вовлекать семейные формы сельхозпроизводителей, для которых информационный, инфраструктурный и ресурсный поток ограничен [5].

Все перечисленные пути решения актуальных проблем в сельском хозяйстве Дона, способны заложить основу для дальнейшего экономического развития сельского хозяйства ввиду минимизации расходов, формирования условий для предотвращения различного рода рисков.

Список литературы

1. Бунчиков, О. Н. Анализ производственно-экономической деятельности и приоритеты развития агропромышленного комплекса Ростовской области на перспективу / О. Н. Бунчиков, С. Г. Сафонова, М. С. Шейхова / Московский экономический журнал. 2019. № 8. С. 58.
2. Бунчиков, О. Н. Основные тенденции развития и роль продовольственного сектора Ростовской области в обеспечении продовольственной безопасности / О. Н. Бунчиков, С. Г. Сафонова, М. С. Шейхова, Ю. З. Насиров / Московский экономический журнал. 2018. № 4. С. 51.
3. Бунчиков, О. Н. Эффективность инвестиционной поддержки аграрного предпринимательства в Ростовской области / О. Н. Бунчиков, С. Г. Сафонова, Шейхова М. С., Бородин О. Б. / Московский экономический журнал. 2019. №

11. С. 28.

4. Сафонова, С. Г. Развитие агробизнеса Ростовской области в условиях новых возможностей и ограничений / С. Г. Сафонова, М. С. Шейхова / Московский экономический журнал. 2019. № 12. С. 91.

5. Холодова, М. А. Об обновленных формах государственной поддержки сельского хозяйства региона / М. А. Холодова, С. Г. Сафонова, М. С. Шейхова / Региональные проблемы преобразования экономики. 2019. № 11 (109). С. 42-50.

УДК 336.027

ВЛИЯНИЕ УРОВНЯ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НА ДИНАМИКУ ЕГО БЛАГОСОСТОЯНИЯ В УСЛОВИЯХ НОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Шолух Александр Сергеевич

магистрант

научный руководитель Шейхова М. С. канд. экон. наук, доцент кафедры
экономики и менеджмента

ФГБОУ ВО Донской государственной аграрный университет

Ростовская область, пос. Персиановский

***Аннотация:** данная статья направлена на оценку финансовой грамотности у малоимущих слоев населения и методы увеличения ее уровня с помощью разработки специальных государственных программ. На сегодняшний день в России актуальна такая проблема, как низкий уровень финансовой грамотности у населения. На основе проведенного исследования авторами предлагается разработать специальные программы, проводить семинары, открыть центры по повышению уровня финансовой грамотности.*

***Ключевые слова:** финансовая грамотность, экономические продукты, финансовое поведение, финансовые услуги.*

This article is aimed at assessing financial literacy among the poor and methods of increasing its level through the development of special government programs. Today in Russia there is such a problem as a low level of financial literacy among the population. Based on the study, the authors propose to develop special programs, conduct seminars, open centers to improve the level of financial literacy.

Keywords: *financial literacy, economic products, financial behavior, financial services.*

В абсолютно всех демографических и возрастных группах существует недостаточный уровень финансовой грамотности. Охват жителей экономическими услугами достаточно низкий – практически пятьдесят процентов жителей России никак не пользуются финансовыми услугами, что представляется опасностью не только лишь стабильной жизни домохозяйств, однако и сбалансированному макроэкономическому развитию [1].

Обсудим, степень экономической грамотности у населения, имеющего сравнительно низкий доход, а, следовательно, не обладающие возможностью пользоваться большинством новшеств, изобретенных прогрессом. Нынешние затраты жителей России постоянно превышают их нынешние доходы. Для данных слоев населения этот показатель составляет 40%. Малоимущие – сложная общественно-финансовая группа, объединенная равно как с вещественно-материальным потенциалом семьи, лица, так и с определенными критериями его осуществления. К малообеспеченным слоям либо семьям принадлежит часть жителей, душевые доходы которых становятся ниже прожиточного минимального уровня, либо часть общества, никак не обладающую признаваемого в мире стандарта пользования. Кроме того, было зафиксировано, что население с небольшими доходами чаще берет деньги в долг, для того чтобы покрыть разницу [2]. Из-за низкого уровня финансовой грамотности у них возникают проблемы:

1. Появляются препятствия для добровольного медицинского страхования.
2. Наблюдается полая некомпетентность малоимущего населения в денежных проблемах, что дает почву для увеличения мошенничества.

3. Увеличение числа малообеспеченных людей, не доверяющих государству во всех вопросах [3].

Все новые и новые инициативы, планы, проекты и программы по финансовой грамотности динамично развиваются, однако часто они завершаются ничем. Основной задачей по-прежнему представляется невысокая информированность людей о финансовых инструментах, рынках и институтах, что и порождает следующие трудности.

Рассмотрим главные задачи проектов повышения финансовой грамотности:

1. Повысить информированность людей об экономических продуктах.
2. Повысить уровень знаний жителей в сфере личных финансов.
3. Изменить отношение людей к финансовым учреждениям и продуктам, поменять их финансовое поведение.
4. Повысить уверенность людей в принятии экономических решений.
5. Повысить вовлеченность и участие граждан в использовании финансовых товаров [4].

Граждане со средними и низкими доходами, без высшего образования и другие уязвимые категории населения нуждаются в пристальном внимании в организации программы повышения финансовой грамотности. Для того чтобы повысить уровень финансовой грамотности у семей с низкими доходами, необходимо: разработать специальные программы по подготовке специалистов, проводящих обучение, семинары, круглые столы, консультации с целевой аудиторией, тренинги, обучающие правильно распределять семейный бюджет, планировать свои расходы, экономить, откладывать, дополнительно зарабатывать; создать основы осуществления программы финансовой грамотности, т.е. открыть центры финансового просвещения; использовать финансовые продукты, предоставляя объективную, доступную и бесплатную информацию о наиболее распространенных способах сохранения, размещения и привлечения денежных средств [4]. План повышения финансовой грамотности является главным направлением

государственной политики в развитых и развивающихся странах. В Российской Федерации министерство образования и науки обеспечивает доступность качественного образования для всех слоев населения, тем самым создаёт условия для активизации инновационной деятельности. Разработав вышеуказанные программы, министерство добьется повышение уровня финансовой грамотности.

Таким образом, финансовая грамотность является неотъемлемой составляющей жизнедеятельности всех граждан государства, которая помогает ответственности правильно составлять план и пользоваться собственным бюджетом, принимать решения в области кредитования. А также содействует развитию предпринимательской деятельности и малого бизнеса.

Список литературы

1. Россинская, М. В. Инновационные процессы в образовательной системе региона: монография. / М. В. Россинская, Д. В. Валентейчик, И. Б. Складар - Шахты, 2013. - 178 с. - Текст: непосредственный.
2. Шейхова, М. С. Бедность в современной России: истоки насущной проблемы / М. С. Шейхова. - Текст: непосредственный / Академия педагогических идей. Новация. - 2019. - № 12. – С. 106-110.
3. Шейхова, М. С., Бедность населения - социальная проблема страны. / М. С. Шейхова, Н. А. Манжиловская. - Текст: непосредственный / Теория и практика современной науки. - 2017. - № 3 (21). - С. 852-855.
4. Шейхова, М. С. Финансовый рынок: сущность, функции и роль в экономике. / М. С. Шейхова, Н. Б. Курбонбекова. - Текст: непосредственный / Академия педагогических идей. Новация. - 2019. - № 6. - С. 103-106.

«Научные достижения: теория, методология, практика»
XXII 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 29.08.2020 г.
Объем 267 Кбайт. Электрон. текстовые данные

