

Научно-исследовательский центр «Иннова»



НАУКА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ: РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ И ОТКРЫТИЙ

Сборник научных трудов по материалам
I Международной научно-практической конференции,
08 марта 2022 года, г.-к. Анапа

A large, abstract graphic at the bottom of the page features several overlapping, 3D-style arrows pointing upwards and to the right. The arrows are in various colors including blue, green, yellow, orange, and purple, creating a sense of movement and progress.

Анапа
2022

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 НАУКА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ: РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ И ОТКРЫТИЙ. Сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 08 марта 2022 г.). – Анапа: Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО, 2022. – 32 с.

ISBN 978-5-95283-812-3

В настоящем издании представлены материалы I Международной научно-практической конференции «Наука в современном мире: результаты исследований и открытий», состоявшейся 08 марта 2022 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.

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 978-5-95283-812-3

© Коллектив авторов, 2022.
© Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО
(подразделение НИЦ «Иннова»), 2022.

СОДЕРЖАНИЕ

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

РОЛЬ КАЛЬЦИЯ В ОРГАНИЗМЕ ЧЕЛОВЕКА

Бахолдина Оксана Сергеевна 4

ФОРМИРОВАНИЕ И ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЯ ДОУ ПОСРЕДСТВОМ КУРСОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Гумарова Сусана Рамазановна 10

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ERP-СИСТЕМ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Крамаренко Наталия Игоревна

Солодухина Арина Михайловна 17

ВНУТРЕННИЙ АУДИТ КАК ВАЖНЕЙШИЙ ЭЛЕМЕНТ К ЭФФЕКТИВНОМУ МЕТОДУ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Крамаренко Наталия Игоревна

Солодухина Арина Михайловна 22

К ВОПРОСУ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ОСУЖДЕННЫХ на ТРУД В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

Степаненко Николай Михайлович 27

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 371

РОЛЬ КАЛЬЦИЯ В ОРГАНИЗМЕ ЧЕЛОВЕКА

Бахолдина Оксана Сергеевна

бакалавр

Научный руководитель: Молчатский С. Л.

к.ф.-м.н., доцент

СГСПУ «Самарский государственный социально-педагогический университет»

***Аннотация.** В настоящее время, у многих детей и подростков, которые страдают от дефицита кальция, были выявлены нарушения опорно-двигательной системы, искривление позвоночника, неправильная осанка, сколиоз. У взрослых, при недостатке кальция, наблюдаются частые переломы костей верхних и нижних конечностей. От количества кальция, полученного человеком в ранние годы, зависит, насколько здоровыми и прочными будут его кости в течение всей жизни, ведь при нехватке кальция во всех других органах и системах человека, организм берет его из костей. Кости — это своеобразное «депо» нахождения кальция в организме.*

***Ключевые слова:** кальций, продукты питания, эксперимент, вещество, опыт*

***Keywords:** calcium, food, experiment, substance, experience*

Крепкое здоровье – это основополагающее хорошей и счастливой жизни. Самое ценное, что у нас есть, это наше здоровье, которое нужно ценить и обязательно беречь.

Чтобы человек постоянно чувствовал себя хорошо и не имел никаких проблем со здоровьем, ему необходимо получать полезные вещества каждый день.

Основными, а также полезными веществами для нашего организма являются витамины, они благоприятно влияют на работу органов и укрепляют

защитные свойства иммунитета, и делают организм человека менее восприимчивым к различным инфекциям и бактериям.

Для обеспечения оптимальной деятельности организма в нем обязательно должны присутствовать различные минералы. Они разделены на две категории. Макроэлементы присутствуют в объеме большем - 0,01%, а микроэлементов содержится меньше 0,001% [2].

Наверное, не найдётся человека, который не знает о пользе кальция, который является макроэлементом. Он нужен нашему организму для поддержания здоровья зубов и для укрепления костей. Но только ли в этом заключаются функции кальция? Какую еще роль он играет в организме человека? Может ли он быть вреден, и если да, то, в каких случаях.

Давайте немного вспомним об истории открытия кальция. Название кальций произошло от латинского «calx» (известь). В начале нашей эры были широко распространены слова, имеющие различное значение, но происходящие от приблизительно одинаковых латинских корней: «cal», «calk» и «calx». Кальксом (Calx) называли известковый камень, мел, но чаще же всего строительный раствор на основе извести. Древние авторы – Плиний, Диоскорид, Витрувий и др. – употребляли это слово, описывая процессы обжигания известкового камня, гашения извести и получения строительных растворов. У алхимиков «calx» обозначало, кроме этого, вообще продукты обжига различных веществ, в частности металлов; окислы металлов назывались металлическими известями, а операция обжига – кальцинацией (Calcinatio). Кальций является элементом главной подгруппы II группы IV периода периодической системы химических элементов Д. И. Менделеева, имеет атомный номер 20 и атомную массу 40,08. Принятое обозначение – Ca.

Кальций это один из самых распространенных элементов на Земле. В природе его очень много: из солей кальция образованы горные массивы и глинистые породы, которые состоят из останков древнейших животных и растений. Кальций – это легкий металл, прирожденный строитель. Из его соединений природа создала готовые стройматериалы – мрамор, известняк, гипс, которые с

древнейших времен применяли при постройке зданий [10].

Среди элементов, входящих в состав нашего организма, кальций занимает важное место после четырех основных: углерода, кислорода, водорода и азота. Для животных и людей этот элемент является одним из самых важных. У людей и других позвоночных большая его часть содержится в скелете и зубах. Если бы у человека не было костей, его тело было бы мягким, как желе. Кости, из которых состоит скелет, поддерживают тело и обеспечивают защиту от ран и ушибов. А прочность костей — это именно то, что обеспечивает кальций. В литературе описан опыт («Роль кальция для жизнедеятельности костей»), подтверждающий это.

Выполним опыт [1, 3]: необходимо взять куриные косточки, поместить в банку и залить небольшим количеством уксуса. Закрывать банку плотно крышкой и оставить на 7 дней. За это время соли кальция переходят из костей в раствор. Через семь дней нужно достать косточки.

Наблюдение: косточки стали как «резиновые» - пружинят и разгибаются, если их согнуть пальцем. Тонкую косточку можно свернуть в колечко - у нее соли кальция растворились по всему объему. У толстой кости середина осталась твердой. В общем виде химическая реакция в данном опыте записывается так [3]:



То есть соли кальция из костей переходят в раствор. Соответственно, через определенное время в костях останутся только органические соединения, и можно ожидать, что кости станут гибкими и мягкими.

Вывод: кости без кальция станут гибкими и мягкими, они не смогут удерживать тело. Кальций, содержащийся в костях, делает их прочными и долговечными.

Что мы можем сказать о кальции в организме человека? Мы знаем, что кальций составляет 2% от общего веса человека. В организме человека весом 70 кг содержится примерно 1,4 кг кальция. Большая часть кальция содержится в человеческих костях и зубах - около 99%. Оставшийся 1% кальция содержится в

крови, мускулатуре и межклеточной жидкости. Кальций — это материал для построения костной ткани. Но не только это. Значение этого элемента для жизнедеятельности организма изучено достаточно полно. Установлено, что [4, 6]:

– кальций – необходимая составляющая здоровой сердечнососудистой системы. Он помогает поддерживать правильный ритм сердцебиения, обеспечивает хорошую свертываемость крови, способствует снижению артериального давления и уровня вредного холестерина.

– кальций поддерживает все обменные процессы в организме и нормальное функционирование ряда эндокринных желез.

– заслуга кальция в организме человека заключается также в правильном функционировании нервной системы – он питает нервные клетки и помогает импульсам проходить по ним, защищает от стресса.

– кальций способствует укреплению мембран клеток. Это снижает выраженность аллергических реакций при бронхиальной астме, поллинозе, дерматите, аллергических сыпях.

– кальций обеспечивает клеточный и гуморальный иммунитет, усиливает сопротивляемость инфекциям.

Для поддержания здоровья организма следует ежедневно обеспечивать употребление определённого количества кальция. Норма зависит от половой и возрастной категории:

- младенцы до 6 месяцев – 400 мг;
- дети 6—12 месяцев – 500 мг;
- младшие дошкольники (1–5 лет) – 600 мг;
- учащиеся начальных классов (до 10 лет) – 800 мг;
- подростки 10—13 лет – 1000 мг;
- девушки и юноши в возрасте 14—24 года – 1200—1500 мг;
- женщины 25—55 лет – 1000 мг;
- мужчины 25—65 лет – 1000 мг.

Кальций необходим людям любого возраста и особенно – детям. Для растущего детского организма кальций – все равно, что кирпич для строящегося

дома. Если кирпичики будут некачественными, недостаточно прочными, то и дом, построенный из них, не выдержит нагрузок и вряд ли простоит века. Так же и тело человека. Важно не просто обеспечить его в детстве необходимым материалом для роста, но и заложить качественный фундамент на долгие годы. От количества кальция, полученного человеком в ранние годы, зависит, насколько здоровыми и прочными будут его кости в течение всей жизни [5].

Роль кальция для зубной эмали.

Выполнение опыта: берем скорлупу яйца, предварительно удалив желток и белок, и заливаем её уксусом (зубы покрыты сверху защитной оболочкой - эмалью, так же как яйца скорлупой, состоящей из соединений кальция).

Наблюдаем, что через несколько минут скорлупа в банке с уксусом начинает пузыриться. Это уксус растворяет кальций, из которого состоит скорлупа. Через несколько часов скорлупа полностью растворится.

Вывод: Эмаль зубов, как яичная скорлупа без кальция становится мягкой. А под действием кислых продуктов и бактерий, вырабатывающих кислоту, разрушается.

Человеческий организм имеет очень сложную структуру. В нем содержится вся таблица химических элементов Д. И. Менделеева! Недостаток или избыток одного минерала или элемента может привести к большим неприятностям! Человек — это химическая фабрика, где постоянно происходят сложнейшие процессы. Задача человека - следить за работой этой фабрики, заботиться о своем здоровье с детства.

Сегодня минералом №1 для человека называют кальций. Кальций – это основа человеческого организма: костей, ногтей, всех тканей, волос и зубов. Пользу, которую приносит кальций организму человека, невозможно переоценить. Он выступает в роли главного строительного материала для формирования скелета. Детям он необходим для роста и развития здоровых костей и зубов, а взрослых спасает от ломкости и хрупкости твердых тканей организма (костей, зубов, ногтей). К тому же он регулирует сердцебиение, участвует в сокращении мышц, понижает артериальное давление и уровень холестерина в крови,

способствует нормальной свертываемости крови.

Физиологические функции кальция просто необходимы для нормального функционирования и выживания организма. Кальций – один из важнейших макроэлементов, необходимых для поддержания здорового баланса в организме человека. Его нехватка или избыток проявляются в разных формах. Первые признаки нехватки кальция проявляются в виде ломкости ногтей, выпадения волос и ухудшения состояния зубов. При его избытке могут образоваться камни в почках, мочевом пузыре, ослабляется иммунитет, а значит, организм становится подверженным различным заболеваниям. Чтобы избежать дисбаланса кальция, важно обеспечить правильное питание. Основными источниками кальция следует считать естественные продукты, которые необходимо включать в свой рацион питания. Кальций в нашем организме действует как макроэлемент Ca^{2+} . Для нормальной жизнедеятельности организма уровень концентрации кальция в крови и внеклеточных жидкостях должен быть постоянным. Так как кальций — это необходимое вещество для роста и развития живого организма, его содержание обязательно должно быть в норме. Так можно на долгие годы сохранить крепкое здоровье и бодрость.

Список литературы

1. Болушевский С. В. Самая полная энциклопедия научных опытов. М.: Эксмо, 2014. 288 с.
2. Буслаева, Г. Н. Значение кальция для организма / Педиатрия: Medicum. 2009. № 3. С. 4–7.
3. Кальций в костях. Режим доступа: <https://livescience.ru/Статьи:Кальций-в-костях>
4. Кальций в организме человека: роль и оптимальный уровень. Режим доступа: <http://legkopolezno.ru/zozh/pitanie/kalcij-v-organizme-cheloveka/>
5. Лифляндский В. Г. Витамины и минералы Серия: Семейный медицинский справочник. Издательство: М.: Олма-Пресс, 2010. 640 с.

УДК 373.24

ФОРМИРОВАНИЕ И ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЯ ДОУ ПОСРЕДСТВОМ КУРСОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Гумарова Сусана Рамазановна

магистрант

Научный руководитель: Бутвина Ольга Юрьевна,

к.б.н., доцент

ГБОУВО РК КИПУ имени Февзи Якубова

Аннотация. В статье рассмотрены особенности процесса формирования и повышения профессиональной мобильности воспитателей ДОУ посредством курсов повышения квалификации. Представлены основные характеристики понятия, составляющие профессиональной мобильности, перечислены внутренние и внешние факторы, способствующие ее развитию. Обосновано использование повышения квалификации в широком смысле как создание условий для профессиональной мобильности, обеспечивающей повышение компетентности воспитателя ДОУ.

The article discusses the features of the process of formation and improvement of professional mobility of kindergarten teachers through advanced training courses. The main characteristics of the concept that make up professional mobility are presented, internal and external factors contributing to its development are listed. The use of advanced training in a broad sense as the creation of conditions for professional mobility, which ensures the increase in the competence of a kindergarten teacher, is substantiated.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, мобильность, профессиональная мобильность, воспитатель

Keywords: *professional competence, mobility, professional mobility, educator*

Интеграционные процессы, происходящие в мировом сообществе во всех сферах человеческой деятельности, затронули также систему образования. Обществу нужны квалифицированные рабочие, которые могут быстро перестроить свою деятельность в соответствии с изменившимися требованиями рынка труда. В сложившейся ситуации ранее приобретенный опыт может даже мешать. Актуализируется необходимость постоянно учиться и переучиваться.

Таким образом, сегодня формируется единое образовательное пространство, которое, очевидно, будет способствовать росту мобильности педагогов и обеспечит им успех в выбранной профессии, желание развиваться и непрерывно профессионально совершенствоваться. Поиск путей формирования, а также повышения профессиональной мобильности педагогов в целом, и воспитателей ДООУ в частности, актуализировал проблему поиска наиболее эффективных средств в данном процессе, а также определил вектор исследования.

К вопросу о формировании и повышении профессиональной мобильности воспитателей ДООУ обращаются многие современные исследователи, предлагая для этого различные средства: личностно-профессиональную позицию (О. Е. Тумакова), развитие профессионально-педагогической культуры (А. П. Самородова); совершенствование методической компетенции (А.В. Притуло); использование неинституционализированных каналов (О. Ю. Посухова); практико-ориентированное обучение (В. В. Ворожецова), курсы повышения квалификации (Л. Б. Соловей; О. Г. Чеховских). В то же время, несмотря на плодотворность многих ученых в теоретических аспектах рассматриваемой проблемы, нужно отметить необходимость ее дальнейшего изучения и осмысления.

Цель статьи – рассмотреть курсы повышения квалификации как одно из средств в формировании и повышении профессиональной мобильности воспитателей ДООУ.

Профессия – это приобретенный в процессе обучения и воспитания, ориентированный на общественное разделение труда комплекс систематических знаний, умений и навыков, способностей и убеждений человека [1].

Соответственно, ее приобретение является предпосылкой к выполнению личностью квалифицированного труда. Профессия воспитателя приобретается путем систематического обучения, совершенствуется через получение профессионального опыта в дошкольном учреждении, повышение квалификации, признается посредством аттестации и закрепляется государственным сертификатом.

В условиях быстрых изменений техники и технологии производства профессиональная мобильность является важным компонентом единой квалификационной структуры специалиста (рамки квалификаций). Это дает возможность сравнивать компетенции рабочего, которые он приобрел в процессе практической деятельности непосредственно на рабочем месте с его конкретным уровнем квалификации и последующим определением объема и направления обучения (подтвердить или повысить уровень квалификации, или приобрести новую квалификацию). Наличие такой системы способствует развитию как вертикальной, так и горизонтальной мобильности воспитателя и позволяет учиться в соответствии с собственными потребностями и способностями в удобное для них время.

Динамизм современных экономических и общественных изменений порождает потребность в квалифицированных воспитателях, умеющих анализировать, принимать и реализовывать нестандартные решения в ситуации рыночной конкуренции, отходить от стереотипов в профессиональной деятельности. Рассматривая профессиональную мобильность как критерий профессиональной компетентности, Л. А. Амирова под этим понятием подразумевает умение находить адекватные способы решения проблем и выполнение нестандартных задач [2]. В диссертационном исследовании Т. Д. Богданова подчеркивает, что подход к определению понятия «профессиональная мобильность» носит интегративный характер [3]. Автор объясняет это тем, что человек как социальное существо является субъектом социальной и профессиональной деятельности и, вступая во взаимодействие с объективной реальностью, он не только воспринимает, но и пытается изменить ее, конструируя социальную реальность и профессиональные обстоятельства, или измениться, переоценивая собственные силы и ценности, прогнозируя пути самореализации в новых условиях. Можно согласиться с

мнением С. Г. Желтовой, что профессиональная мобильность определяет изменение профессиональной принадлежности человека и сопровождается изменением его статуса и возможностями доступа к экономическим ценностям и доходам [4].

Мы склоняемся к мнению, которое высказывают большинство исследователей, что профессиональная мобильность – это сложное, интегративное, многофакторное образование. Нами также были обнаружены составляющие профессиональной мобильности. К ним мы относим: профессиональные компетенции (ключевые и общепрофессиональные), готовность к изменению личности (готовность к профессиональной мобильности), профессиональную и социальную активность личности.

Учитывая это, мы считаем, что профессиональная мобильность воспитателя ДООУ – это свойство личности, обеспечивающее внутренний механизм ее развития; деятельность личности (обусловленная событиями, быстро изменяющими социальную и профессиональную среду), результатом которой является ее самореализация в педагогической профессии; процесс самосовершенствования воспитателя в дошкольном образовательном учреждении.

По мнению О. Г. Чеховских: «специфика профессиональной деятельности в сфере дошкольного образования обнаруживает внутренние и внешние факторы, способствующие развитию профессиональной мобильности воспитателей: переход от учебно-дисциплинарной модели образования дошкольников к календарно-тематической приводит к устареванию одних и порождению других видов деятельности; появление разнообразных видов образовательных учреждений где воспитатели выполняют функции в соответствии с целями работы этих учреждений: присмотр и уход, коррекция развития, подготовка к школе и т.д.; должностные перемещения в организации, когда высококвалифицированный воспитатель осваивает профессию администратора: старшего воспитателя, заведующего ДООУ, а при наличии сокращения должностей, низкоквалифицированный воспитатель осваивает должности технического персонала: помощника воспитателя или др.» [5, с. 234]. Автор подчеркивает наличие в профессии воспитателя

восходящего и нисходящего вектора профессиональной мобильности.

Как известно, перемещение педагогов с одной должности на другую может происходить только при получении определенного образования или повышении квалификации. В то же время интересы работодателей связаны с желанием быстро получить квалифицированные кадры, готовые адаптироваться к изменениям социальной и профессиональной действительности. К таким выводам приходят исследователи Л. В. Горюнова, Б. М. Игошев, В. В. Четинина и др. Получение среднего специального или высшего профессионального образования, переобучение – это длительные процессы. Наиболее быстрым средством, обеспечивающим расширение практического опыта специалиста, творческое освоение новой информации и само осмысление, являются курсы повышения квалификации.

Согласно определению И. А. Кутузовой: «повышение квалификации – это получение дополнительных знаний по базовой специальности и совершенствование профессиональных умений на основе осмысления собственной деятельности в свете полученных знаний» [6, с. 11].

В исследовании О. Г. Чеховских выделены важнейшие ориентиры для совершенствования системы повышения квалификации в современных условиях:

- переориентация всей системы дополнительного образования на качественное изменение существующей системы образования, в котором базовым процессом системы повышения квалификации будет являться управление развитием системы образования;
- переориентация системы на создание программ и проектов нового поколения, способных обеспечить социальную эффективность системы образования и повышения квалификации;
- организация системы подготовки и повышения квалификации по принципу современного кадрового агентства, позволяющего педагогам выстраивать собственную траекторию профессионального развития;
- переориентация системы на поддержание социальной мобильности, при которой педагоги могут самореализоваться в различных областях науки или

практики, меняя образовательные учреждения или свой статус в одном образовательном учреждении;

– ориентация на потребности педагогического сообщества и образовательную инициативу как единицу организации образовательного пространства системы подготовки и повышения квалификации [5, с. 237].

Таким образом, повышение квалификации педагогов в современных условиях необходимо рассматривать не в узком смысле – как обновление знаний для совершенствования в профессиональной сфере, но и в более широком – как создание условий для профессиональной мобильности, обеспечивающей повышение компетентности педагога. Рассматривая курсы повышения квалификации в контексте проблемы формирования и повышения профессиональной мобильности современных воспитателей ДООУ, можно сделать вывод, что предпочтение данной форме отдается ввиду того что педагоги должны пересмотреть свою деятельность, отказаться от опыта, приобретенного ими на протяжении длительного периода времени; переориентироваться на новые требования без ущерба для себя; реализовать свою деятельность в различных учреждениях, где воспитываются дети дошкольного возраста, обеспечивая разностороннее их развитие путем организации соответствующей возрасту и уровню развития ребенка образовательной среды, что возможно только при условии организации повышения квалификации, направленной на формирование профессиональной мобильности воспитателей. А значит, воспитателям дошкольных образовательных учреждений необходимо предоставлять знания об изменениях, происходящих в дошкольном образовании, обучать техникам работы с информационными источниками для того, чтобы они могли самостоятельно обучаться и планировали траекторию своего профессионального развития, использовать технологии, обеспечивающие формирование адаптации педагога к новым условиям профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Герасимова Е. Н. Профессиональная мобильность педагога: Монография / Е. Н. Герасимова, М. А. Захарова, И. А. Карпачева. – Елец: Издательство:

Елецкий государственный университет им. И. А. Бунина, 2017. – 183 с.

2. Амирова Л. А. Развитие профессиональной мобильности педагога в пространстве его личностной самореализации / Л. А. Амирова. – Уфа: Восточный университет, 2006. – 460 с.

3. Богданова Т. Д. Изменение профессиональной позиции воспитателей дошкольных образовательных учреждений в условиях повышения квалификации: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Т. Д. Богданова. – Барнаул, 2002. – 20 с.

4. Желтова С. Г. Развитие профессиональной мобильности педагога в современных социально-экономических условиях / С. Г. Желтова. - Екатеринбург, 2005. – 347 с.

5. Чеховских О. Г. Курсы повышения квалификации как средство формирования профессиональной мобильности воспитателей дошкольных образовательных учреждений / О. Г. Чеховских / Вестник СамГУ, 2011. – №4 (85). – С. 233–239.

6. Кутузова И. А. Повышение квалификации педагогов ДООУ в современном педагогическом пространстве / И. А. Кутузова / Дошкольное воспитание. – 2005. – № 9. – С. 10–18.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 658.5

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ERP-СИСТЕМ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Крамаренко Наталия Игоревна

студент

Солодухина Арина Михайловна

студент

ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет»,
город Курск

***Аннотация.** В данной статье рассмотрены требования к управленческому учету и его основные этапы разработки, внедрения и автоматизации, а также функциональные возможности современных ERP-систем, позволяющих автоматизировать процедуры выработки управленческих решений. Изучен рынок программного обеспечения информационных систем управления предприятием.*

***Annotation.** This article discusses the requirements for management accounting and its main stages of development, implementation and automation, as well as the functional capabilities of modern ERP systems that allow automating the procedures for making management decisions. The market of software for enterprise management information systems has been studied.*

***Ключевые слова:** ERP-система, автоматизация, управленческий учет, управление, «1С: Управление производственным предприятием 8»*

***Keywords:** ERP system, automation, management accounting, management, "1С: Production enterprise Management 8"*

В настоящее время большинству российским предприятиям необходимо вести бухгалтерский, налоговый, управленческий и международный учет. Но управление несколькими видами учета это процесс, требующий большой

затраты труда. А осуществление регламентного учета в одной программе, а управленческого - в другой считается нецелесообразным. Поэтому для ведения нескольких видов учета одновременно компании используют бухгалтерские программы. Так как в России нет достойного аналога программного обеспечения фирмы «1С», то практически все предприятия используют именно его.

В целях организации управленческих задач необходимо провести глубокий анализ для выбора подходящей конфигурации 1С. Выделим два главных требования к управленческому учету:

1) Быстрое и точное формирование запрашиваемых данных. Данное требование необходимо для отражения ситуации в компании в режиме «здесь и сейчас»;

2) Гибкая аналитика состояния бизнеса компании с наиболее детальным разбором причин и следствий. Это требование нужно для принятия верного стратегического решения [1].

Рассмотрим основные этапы разработки, внедрения и автоматизации управленческого учета: начальное обследование деятельности компании, моделирование учетной системы, внедрение управленческого учета на базе 1С, обслуживание внедренной системы.

Качество, скорость сбора, анализ и предоставление информации руководству и другим лицам по их запросу напрямую влияет на результативность управлением компанией. Бухгалтерский и налоговый учет основываются на одной и той же информации. Поэтому данные, необходимые для решения стратегически важных вопросов, создаются в конфигурации программных продуктов 1С в блоке управленческого учета в ERP-системе. Автоматизация управленческого учета в данном программном обеспечении отвечает широкому спектру потребностей компании.

В наши дни на рынке программного обеспечения существуют специализированные программы, которые позволяют вести несколько видов учета одновременно. К данной категории программных обеспечений относятся ERP-системы. На основании данных аналитической компании IDC была сформирована

диаграмма с долей отечественного рынка программных обеспечений для автоматизации бизнеса.

Из рисунка 1 можно наблюдать, что по результатам исследования IDC рынка комплексной автоматизации рынка России за 2020 год, Российская компания «1С» отстает на 3,2 процентных пункта от немецкой компании SAP по доле отечественного рынка ПО для автоматизации бизнеса в денежном выражении. В целом доли распределились следующим образом: 42,4% SAP; 39,2% «1С»; 7,4% Microsoft; 4,8% Oracle; 3,6% «Галактика» [2].

Отечественный рынок ПО для автоматизации бизнеса - доли производителей за 2020 год

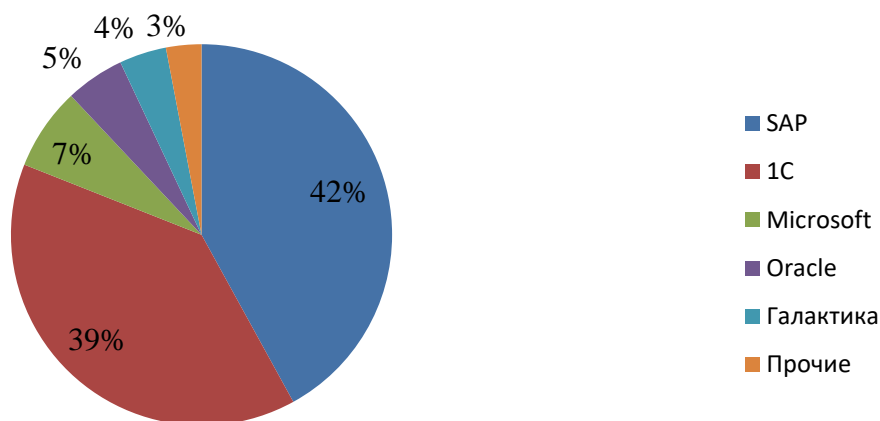


Рисунок 1 - Доля отечественного рынка программных обеспечений для автоматизации бизнеса

В сравнении с итогом 2019 года, доля «1С» увеличилась на 2,5 процентных пункта (36,7% в 2019 году). Положительная динамика продаж программного продукта фирмы «1С» показывает рост числа потребителей данного программного продукта. На данный момент фирма «1С» и компания SAP являются лидерами продаж ERP-систем. И так как цена лицензии у российской компании ниже, чем у SAP, то в количестве ежегодно автоматизированных рабочих мест сейчас доля «1С» более 80%. Исходя из этого, все более заметно сокращение разрыва между данными поставщиками программного обеспечения.

Основными потребителями ERP-систем являются предприятия производственного подразделения и компании розничной торговли. Производственные

предприятия для повышения эффективности и безопасности производства продолжают внедрение новых технологий, а компании розничной торговли настраивают свои бизнес-модели под растущий объем онлайн-продаж [3].

С помощью таких ERP-систем, как «TERP10» и «1С: Управление производственным предприятием 8» возможно осуществлять управление всеми ресурсами компании. В данные программные обеспечения заложены технология эффективного планирования, а также управления материальными и нематериальными ресурсами предприятия с целью функционирования производства, закупок, продаж, учета заказов и прочее. Можно сказать, что по функциональным возможностям на данный момент лидирует немецкая ERP-система «TERP10». Но за последние 10 лет российская фирма «1С» непрерывно развивается и, в связи с этим их функционал значительно расширяется. С каждым годом спрос на российское программное обеспечение только растет. Поэтому рассмотрим более подробно функциональные возможности ERP-системы «1С: Управление производственным предприятием 8».

Важно отметить, что данная программа отвечает всем основным требованиям, которые предъявляются к ведению управленческого учета. С помощью «1С: Управление производственным предприятием 8» можно проводить управление деятельностью компании согласно российским, корпоративным и международным стандартам. Также ERP-система дает возможность руководству организации построить эффективно работающую информационно-аналитическую систему, с помощью которой они смогут добиться заметного финансового результата [4].

ERP-система «1С: Управление производственным предприятием 8» позволяет:

- 1) Осуществлять управление финансами, производством, запасами, складами, закупками, персоналом, продажами и другое;
- 2) Осуществлять планирование процессов производства, затрат, продаж и так далее;
- 3) Отслеживать эффективность деятельности предприятия;

4) Выполнять анализ показателей деятельности предприятия, а также каждого его подразделения отдельно.

Таким образом, внедрение ERP-системы способствует созданию базы для управленческих решений. В связи с этим повышается достоверность и результативность отчетности, так как любые данные прослеживаются в точке их возникновения. Все операции отражаются в единой информационной системе, за счет чего сокращаются трудозатраты в различных подразделениях и повышается прозрачность ведения бизнеса.

Список литературы

1. Выбор информационной системы на предприятии: проблемы и способы их преодоления / Издательство «Креативная экономика». [Электронный ресурс], 2018. – Режим доступа: <https://creativeconomy.ru/lib/4248>.

2. Методика сравнения информационных систем / Vuzlit.ru. [Электронный ресурс], 2018. – Режим доступа: https://vuzlit.ru/1180655/metodika_sravneniya_infor_matsionnyh_sistem.

3. Описание программы 1С: ERP / Группа компаний «Новое образование». [Электронный ресурс], 2017. – Режим доступа: <http://vnedriupp.ru/region/>.

4. Галактика ERP / Корпорация «Галактика». [Электронный ресурс], 2018. – Режим доступа: <https://www.galaktika.ru/erp/galaktika-erp.html>.

УДК 657

ВНУТРЕННИЙ АУДИТ КАК ВАЖНЕЙШИЙ ЭЛЕМЕНТ К ЭФФЕКТИВНОМУ МЕТОДУ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Крамаренко Наталия Игоревна

студент

Солодухина Арина Михайловна

студент

ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет»,
город Курск

***Аннотация.** В статье рассмотрены различные точки зрения понятия внутреннего аудита, а также его взаимосвязь с внутренним контролем. Представлены основные причины проведения внутреннего аудита, влияющие на процесс управления.*

***Annotation.** The article discusses various points of view of the concept of internal audit, as well as its relationship with internal control. The main reasons for conducting an internal audit affecting the management process are presented.*

***Ключевые слова:** внутренний аудит, внутренний контроль, система внутреннего контроля, управление, управленческий процесс*

***Keywords:** Internal audit, internal control, internal control system, management, management process*

В последнее время в России наблюдается постоянный рост интереса к внутреннему аудиту. На сегодняшний день во многих крупных и средних компаниях существуют службы внутреннего аудита. А также руководители, тех компаний, у которых таких служб нет, уже задумываются об их создании.

В таблице 1 представлены различные подходы к определению внутреннего контроля как со стороны зарубежной, так и российской литературы.

Таблица 1

Авторы	Определение
Л. В. Сотникова	Система мер, организованных предприятием и осуществляемых на предприятии с целью наиболее эффективного выполнения всеми работниками своих обязанностей при совершении хозяйственных операций [1].
К. К. Арабян	Совокупность организационных мер, методик и мероприятий, направленных на повышение эффективности финансово-хозяйственной деятельности [1].
Н. В. Патрушина Е. А. Кыштымова	Независимая деятельность в организации по проверке и оценке ее работы в интересах руководителей [1].
В. В. Алексеева И. В. Мильгунова	Независимая деятельность в организации по проверке и оценке ее работы в интересах собственников [2].

Деятельность службы внутреннего аудита регламентирована МСА 610 «Использование работы внутренних аудиторов» [3] и регулируется Федеральным законом от 30 декабря 2008 г. № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности» [4].

Рассмотрим направления внутреннего аудита предприятия (рисунок 1).

Определения, перечисленные выше (таблица 1), полностью охватывают характеристики внутреннего аудита. Исходя из этого, можно сделать вывод, что внутренний аудит является одной из функций управления.

Управление – это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации. Каждый руководитель предприятия хочет быть уверенным в том, что поставленные цели будут достигнуты, а плановые показатели выполнены. При этом действия их сотрудников должны соответствовать действующему законодательству, установленным технологиям, принятым принципам и так далее. Следовательно, в организации создается системное управление рисками и повышается эффективность системы внутреннего контроля аудита [2].

Действие персонала внутри организации, которое направлено на то, чтобы повысить вероятность достижения целей, поставленных перед компанией, называется контролем. А его совокупность называется системой внутреннего контроля. События, ставящие под угрозу эти достижения, являются рисками. Аудиторы постоянно работают с контролем и рисками и предлагают способы по

повышению эффективности процессов управления, управления рисками и контроля. При неэффективной работе системы внутреннего контроля и управления работа аудитора в организации сужается, так как оценка эффективности этих систем является основной задачей внутреннего аудита [5].

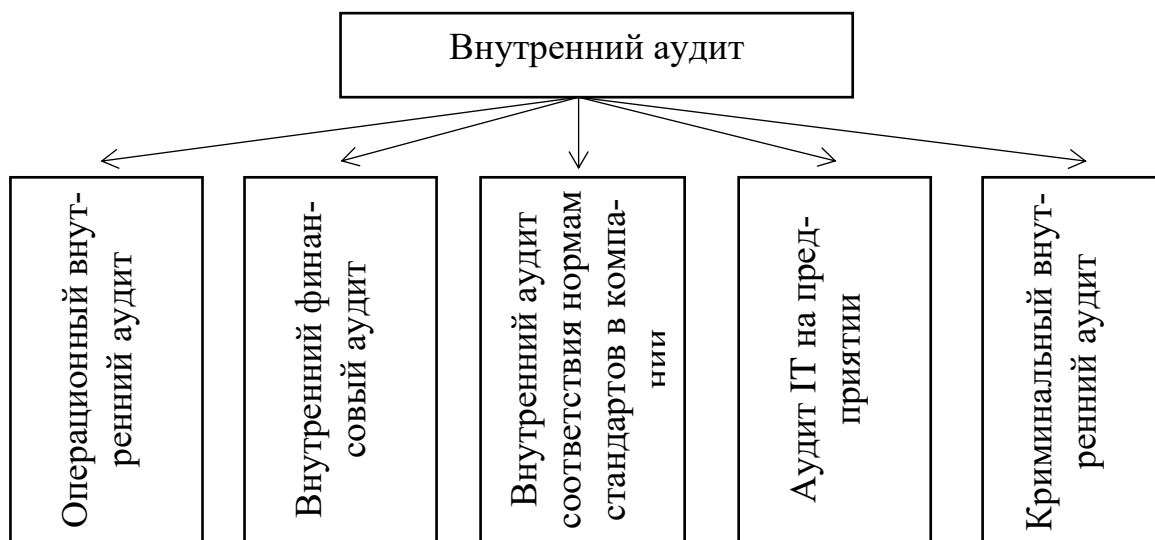


Рисунок 1 – Направления внутреннего аудита предприятия

Соответственно, внутренний аудит – это составная часть системы внутреннего контроля компании, поскольку он рассматривает эффективность деятельности системы внутреннего контроля в процессе проверок финансовой деятельности организации и дает оценку контроля для его дальнейшего совершенствования.

Внутренний контроль можно подразделить на стратегический и управленческий аудит. Стратегический аудит применяется в организациях, которые проводят оценку эффективности своей деятельности. А управленческий аудит обычно направлен на решение организационных задач и проблем в процессе хозяйственной деятельности предприятия.

Выполняя оценочную функцию, внутренний аудит выявляет слабые места в управленческих системах внутреннего контроля и управления рисками с последующим формированием рекомендаций по повышению эффективности этих систем.

Рассмотрим основные причины проведения внутреннего аудита, как

важнейшего звена в управленческом процессе:

- постоянные изменения в российском законодательстве;
- удаленность структурных подразделений от центрального управления;
- повышение степени доверия к компании со стороны партнеров;
- желание руководителей получать оперативные решения о деятельности

всех подразделений и прочее.

Таким образом, можно сделать вывод, что проведение внутреннего аудита для малых предприятий не является необходимым. Но с ростом размеров компании, а также усложнением процессов управления руководству сложнее контролировать ситуацию в организации во всей полноте. Тогда внутренний аудит становится необходимой мерой. Следовательно, можно сказать, что для наибольшей эффективности управления организации нужно своевременно проводить внутренний аудит.

Список литературы

1. Мамушкина, Н. В. Внутренний аудит как эффективный метод управления организацией [Электронный ресурс] / Н. В. Мамушкина / Научный журнал КубГАУ. – 2020. - №3. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vnutrenniy-audit-kak-effektivnyy-metod-upravleniya-organizatsiy/viewer>.

2. Алексеева, В. В. Аудит (основы организации, планирования и документирования) [Текст] / Учебное пособие / В. В. Алексеева, И. В. Мильгунова.

3. Международный стандарт аудита 610 «Использование работы внутренних аудиторов» (введен в действие на территории Российской Федерации Приказом Минфина России от 09.01.2019 № 2н) (ред. от 27.10.2021).

4. Федеральный закон от 30 декабря 2008 г. № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности» / КонсультантПлюс: справ.-правовая система. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83311/5662200f71fec9b8ab1abe0615896613d3852b5a/.

5. Максимова, Г. В. Оценка системы внутреннего контроля [Электронный ресурс] / Г. В. Максимова, К. А. Каретников / Известия Байкальского

государственного университета.- 2017.- Т. 27.-№3 Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-sistemy-vnutrennego-kontrolya/viewer>.

УДК 331.1

**К ВОПРОСУ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ОСУЖДЕННЫХ НА ТРУД В
УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ****Степаненко Николай Михайлович**

слушатель 6 курса экономического факультета

Научный руководитель: Хрипин Владимир Александрович,

кандидат технических наук

ФКОУ ВО «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний», город Рязань

***Аннотация.** В статье повествуется об особенностях и проблемах привлечения осужденных на труд в уголовно-исполнительной системе. Возможное сотрудничество производителей продукции и исправительных учреждений позволит создать новые рабочие места, увеличить уровень дохода работающих осужденных и также повысить вероятность возмещения ущерба от совершенных ими преступлений. Основное внимание при развитии производственного сектора уголовно-исполнительной системы должно быть сосредоточено на создании современных конкурентоспособных производств, которые позволят привлечь к оплачиваемому труду как можно большее число лиц, осужденных к лишению свободы.*

***Annotation.** The article tells about the features and problems of attracting convicts to work in the penitentiary system. Possible cooperation between product manufacturers and correctional institutions will create new jobs, increase the income level of working convicts and also increase the likelihood of compensation for damages from their crimes. The main attention in the development of the production sector of the penitentiary system should be focused on the creation of modern competitive industries that will attract the largest possible number of persons sentenced to deprivation of*

liberty to paid work.

Ключевые слова: *занятость осужденных, производство, трудовая деятельность, трудовые ресурсы*

Keywords: *employment of convicts, production, labor activity, labor resources*

Труд традиционно считается одним из самых эффективных средств воспитания. В ходе трудовой деятельности, осужденными осваиваются профессии. Приобретенные навыки делают их востребованными на рынке труда после отбытия срока наказания, что в дальнейшем способствует снижению рецидивов [1,2].

Кроме того, трудовая деятельность дает осужденным возможность возместить материальный ущерб, причиненный преступлениями, так как у многих осужденных судом назначены иски на возмещение как материального, так и морального вреда [3].

Согласно положениям ст. 103 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации каждый осужденный к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений.

Администрация учреждений обязана привлекать осужденных на труд с учетом их пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья, специальности. Исключением из данного правила являются осужденные мужчины старше 60 лет, осужденные женщины старше 55 лет, а также осужденные, являющиеся инвалидами первой или второй группы, которые привлекаются к труду по их желанию.

При трудоустройстве осужденных к лишению свободы применяется уголовно-исполнительное и трудовое законодательство.

Признавая за осужденными право на труд, нельзя в силу специфики их правового статуса не упомянуть и об определенных ограничениях их труда, в частности об ограничении возможности осужденных свободно выбирать вид трудовой занятости. Это обусловлено тем, что традиционно основными направлениями деятельности предприятий УИС являются лесозаготовка, деревообработка, швейное производство, обработка металла и др. Следовательно, осужденные, в

большинстве своем, имеют возможность трудиться только в данных сферах.

Как мы можем видеть, в данном производственном предприятии очень низкий вывод осужденных на оплачиваемые работы, это связано с нехваткой рабочих мест в учреждении.

Необходимо отметить, что осужденные, отбывающие наказания в метах лишения свободы, в соответствии со спецификой уголовно-исполнительного законодательства ограничены в своих правах, в том числе трудовых.

Так, осужденным запрещается прекращать работу для разрешения трудовых конфликтов. Отказ от работы или прекращение работы являются злостным нарушением установленного порядка отбывания наказания и могут повлечь применение мер взыскания и материальную ответственность. Предусмотрен перечень работ, на которых запрещается использование труда осужденных [4].

В целом производственная деятельность осужденных не должна препятствовать выполнению основной задачи исправительных учреждений - исправлению осужденных. Независимо от вида работы осужденные обязаны соблюдать порядок отбывания наказания, а администрация должна обеспечить охрану и изоляцию осужденных, постоянный надзор за ними.

Представим показатели вывода на оплачиваемые работы ЦТАО ФКУ ИК-4 УФСИН России по Липецкой области за 2018–2020 гг. в процентах (рис. 1).

Так вывод на оплачиваемые работы составил в 2018 году 29,67 %. В 2019 году данный показатель увеличился и составил 31,86 %, что выше на 7,37 %, чем в 2018 году. В 2020 году привлеченных к труду составило 39,73 %, что выше, чем в 2019 году на 24,69%.

Отметим, что основными проблемами создания новых рабочих мест для осужденных в учреждениях УИС являются:

- 1) Низкая квалификация осужденных.
- 2) Переменный состав трудовых ресурсов УИС.
- 3) Сильная моральная и физическая изношенность оборудования.
- 4) Недостаток финансовых средств для реализации инвестиционного процесса.

5) Отсутствие хорошо налаженной системы управления качеством продукции.

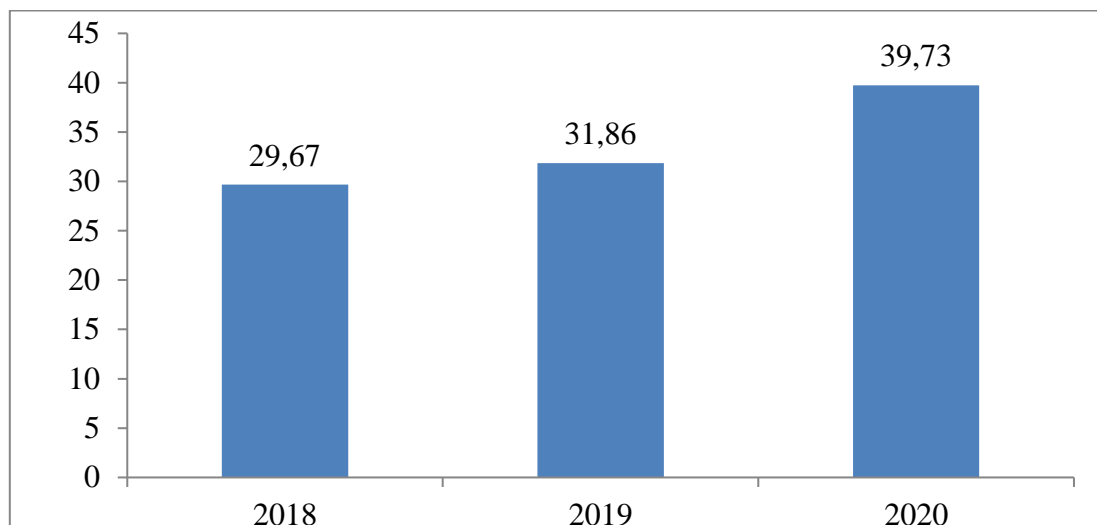


Рисунок 1 – Показатели вывода на оплачиваемые работы ЦТАО ФКУ ИК-4 УФСИН России по Липецкой области за 2018–2020 гг. в %

9 июня 2021 года Дума приняла закон о внесении изменений в Закон о развитии малого и среднего предпринимательства в части дополнения перечня социально уязвимых категорий граждан, занятость которых обеспечивает социальное предприятие (законопроект № 1173094-7). Поправками в данный перечень включаются осужденные, отбывающие наказание в виде лишения свободы или исправительных работ.

Принятие данного закона способствует совершенствованию системы мер, направленных на увеличение занятости осужденных в период отбывания наказания, так как малый и средний бизнес сможет привлекать к труду отбывающих наказание в виде лишения свободы.

По мнению экспертов, стимулирование представителей бизнеса к сотрудничеству с ФСИН создаст новые рабочие места, повысит уровень дохода работающих осужденных, а также вероятность возмещения ущерба от преступлений и, как следствие, шансы на условно-досрочное освобождение и досрочное погашение судимости.

Анализируя вышеизложенное, следует отметить, что основное внимание при развитии производственного сектора УИС должно быть сосредоточено на

создании современных конкурентоспособных производств, позволяющих привлечь максимальное число лиц, осужденным к лишению свободы, к оплачиваемому труду.

Список литературы

1. Буранова Е. А., Игнатъев А. И. Трудовое перевоспитание осужденных в историческом аспекте / Актуальные проблемы организации деятельности органов и учреждений УИС. Материалы межвузовской научно-практической конференции, посвященной памяти заслуженного деятеля науки РСФСР, доктора юридических наук, профессора А. И. Зубкова и Дню российской науки. 2017. С. 27–33.

2. Хрипин В. А., Епифанцев Д. А. Проблема эффективности мотивации труда / Социально-экономическое развитие хозяйствующих субъектов, отраслей, регионов: проблемы и перспективы: сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф. (Рязань, Владивосток, 25 апреля 2019 г.). - Рязань: Академия ФСИН России, 2019. - 203 с., С. 139–141.

3. Хрипин В. А., Гришина О. Ю., Устинов В. В. Организационная подготовка производства новой продукции в производственных подразделениях уголовно-исполнительной системы / Проблемные вопросы экономической безопасности России: сб. статей Междунар. науч.-практ. конф. (г. Москва, 28 январ. 2020 г.) / ред. колл. Е. А. Тришкина [и др.]. М.: ИП Ю. И. Черняева, 2020. 196 с.

4. Федоров А. В., Королев В. А., Терентьев А. С. Влияние мероприятий по охране труда на экономическую деятельность предприятия. Экономика и предпринимательство. 2016. № 10–3 (75). С. 911–913.

**«НАУКА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ: РЕЗУЛЬТАТЫ
ИССЛЕДОВАНИЙ И ОТКРЫТИЙ»**

I Международная научно-практическая конференция

Научное издание

Издательство «НИЦ ЭСП» в ЮФО
(подразделение НИЦ «Иннова»)
353445, Россия, Краснодарский край, г.-к. Анапа,
ул. Весенняя, 8, оф. 1
Тел.: 8-800-201-62-45; 8 (861) 333-44-82

Подписано в печать 10.03.2022 г. Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 1,86
Бумага офсетная. Печать: цифровая. Гарнитура шрифта: Times New Roman
Тираж 50 экз. Заказ 142.