Министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края
Кубанский государственный университет
Кубанский государственный технологический университет
Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ
Краснодарский центр научно-технической информации
Торговая промышленная палата

ВОПРОСЫ СОВРЕМЕННОЙ НАУКИ

20 сентября 2019 г.

материалы II национальной
междисциплинарной конференции

Текстовое электронное издание

Краснодар
2019

Министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края
Кубанский государственный университет
Кубанский государственный технологический университет
Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ
Краснодарский центр научно-технической информации
Торговая промышленная палата

ВОПРОСЫ СОВРЕМЕННОЙ НАУКИ

20 сентября 2019 г.

материалы II национальной
междисциплинарной конференции

Текстовое электронное издание

Краснодар
2019

УДК 001
ББК 72
В 748

Организационный комитет

Агабекян Р.Л. – д-р экон. наук, профессор, ректор Академии маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ;
Богатов Н.М. –д-р физ.-мат. наук, профессор, заведующий кафедрой физики и информационных систем Кубанского государственного университета, действительный член АИН РФ им. А.М. Прохорова;
Захарова Е.Н. – д-р экон. наук, профессор кафедры экономики и управления Адыгейского государственного университета;
Кизим А.А. – д-р экон. наук, профессор кафедры мировой экономики и менеджмента Кубанского государственного университета;
Климовец О.В. – д-р экон. наук, профессор, первый проректор Академии маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ;
Ксенофонтов В.И. – д-р экон. наук, директор Краснодарского центра научно-технической информации;
Лымарева О.А. – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики предприятия, кадрового и регионального менеджмента Кубанского государственного университета;
Петров В.Н. – д-р соц. наук, профессор Кубанского государственного университета;
Прохорова В.В. – д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой отраслевого и проектного менеджмента Академии маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ;
Сеидова Н.М. - канд. физ.-мат. наук, доцент КПМ ФКТиПМ Кубанского государственного университета;
Сидоров В.А. – д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой теоретической экономики Кубанского государственного университета;
Сычев Е.А. – канд. юр. наук, доцент Краснодарского университета МВД;
Хисамов Ф.Г. – д-р техн. наук, профессор Кубанского института информзащиты.

В 748 **Вопросы современной науки:** материалы II национальной междисциплинарной конференции – [Электронный ресурс]. – Электрон, текстовые дан. (1,08 Мб). – Краснодар, Издательство: Краснодарский ЦНТИ – филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго РФ, 2019. – 1 электрон, опт. диск (CD-R). - Систем, требования: процессор x86 с тактовой частотой 500 МГц и выше; 512 Мб ОЗУ; Windows XP/7/8; видеокарта SVGA 1280x1024 High Color (32 bit); привод CD-ROM. - Загл. с экрана.

ISBN 978-5-91221-430-1

В сборник вошли тезисы докладов участников конференции «**Вопросы современной науки**», состоявшейся 20 сентября 2019 г. Предназначен для научных работников, преподавателей, аспирантов, студентов вузов и всех лиц, интересующихся рассматриваемыми проблемами.

Ответственность за содержание материалов возлагается на авторов.

ISBN 978-5-91221-430-1

Текстовое электронное издание

Минимальные системные требования:
Компьютер: процессор x86 с тактовой частотой 500 МГц и выше; ОЗУ 512 Мб; 5 Мб на жестком диске; видеокарта SVGA 1280x1024 High Color (32 bit); привод CD-ROM Операционная система: Windows XP/7/8 Программное обеспечение: Adobe Acrobat Reader версии 6 и старше.

УДК 001
ББК 72
© Краснодарский центр научно-технической информации, 2019
© Коллектив авторов, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

Агабекян Р.Л.
ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ САМОЗАНЯТОСТИ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ.....5

Ачох Ю.Р., Гайдук В.И.
ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА 12

Балкаран С., Зеленская Л.А.
БИОТЕХНОЛОГИЯ В ПРАКТИКЕ ЖИВОТНОВОДСТВА.....18

Бархаянц Н.Р., Сидоренко Е.Н.
МЕРЫ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ И КОЛЛЕДЖЕЙ 22

Белова Л.А., Вертий М.В.
РОЛЬ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕГИОНА 27

Биджиева З.С.-М.
МОТИВ «СЧАСТЬЯ» / «СТРАДАНЬЯ» В СТИХОТВОРЕНИИ А. С. ПУШКИНА «К***» 33

Варфоломеева Н.И., Проворченко А.В.
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИНТЕНСИВНЫХ НАСАЖДЕНИЙ ЧЕРЕШНИ В УСЛОВИЯХ ПРЕДГОРНОЙ ПЛОДОВОЙ ЗОНЫ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ.....37

Гончарова Д.А., Красноплахтова Л.И.
РАЗВИТИЕ ПСИХИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ СПОРТСМЕНОВ КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОЙ КОМАНДНОЙ ИГРЫ.....40

Грабишин А.Г., Чиркова А.С.
ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ БРАЗИЛИИ И КИТАЯ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ 44

Енина Т.А., Лымарева О.А.
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЙ СФЕРЫ УСЛУГ КАК ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ЭЛЕМЕНТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ 49

Заря Д.С., Сайбель Н.Ю.
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ИНСТРУМЕНТОВ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ЦЕННЫЕ БУМАГИ.....53

Звягинцева О.С.
ТРЕНИНГ КАК ФАКТОР УЛУЧШЕНИЯ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ 61

Карартынян А.А., Власова Н.В.
ИНВЕСТИЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ.....66

Качура М.С., Фатеева (Вишневская) О.В.
ПОДХОД К ВЫЯВЛЕНИЮ НАПРАВЛЕНИЙ УЛУЧШЕНИЯ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ.....71

Клепальченко А.В., Лымарева О.А.
СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОТИВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ УСЛУГ И В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ.....76

Ковальчук М.Д., Гайдук В.И.
ТЕОРИИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПРАВ СОБСТВЕННОСТИ 82

Ковальчук А.В., Симонян К.Р., Куприянова А.И.
OPEN BANKING КАК ГЛАВНЫЙ ТРЕНД РАЗВИТИЯ ЦИФРОВЫХ БАНКОВ.....86

Коляденко А.С., Лымарева О.А.
ВЛИЯНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ 91

Кривошеина А.И., Гончарова Н.А.
МНОГООБРАЗИЕ ИДЕЙ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В РФ 96

Мазманян А.А., Шибанихин Е.А.
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ЗЕРНОВОГО ПРОИЗВОДСТВА (БИЗНЕСА) КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ 104

Пономарев Ф.А., Лымарева О.А.
ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В КРЕДИТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ 108

Саакян Р.Р., Шпехт И.А., Бушланов П.Е.
ЭТАПЫ ПОСТРОЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ РЕКОМЕНДАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НА ОСНОВЕ АЛГОРИТМОВ ДИНАМИЧЕСКОЙ ВИЗУАЛИЗАЦИИ И КЛАССИФИКАЦИИ МНОГОМЕРНЫХ ДАННЫХ 112

Сибиркина В.С., Красноплахтова Л.И.
ВЛИЯНИЕ ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ НА РАЗВИТИЕ ПОЗНАВАТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ ЛИЧНОСТИ 116

Комова А.А., Сидоренко Е.Н.
ДОСТУПНОСТЬ ЛЕКАРСТВЕННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В АМБУЛАТОРНЫХ УСЛОВИЯХ – ЗАЛОГ УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ 121

Симакова Е.И., Лымарева О.А.
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ 125

Соколова А.П., Бондарева Д.Е.
ИННОВАЦИИ КАК ИСТОЧНИК ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА РОССИИ 130

Ткачева К.Н., Красноплахтова Л.И.
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ СПОРТСМЕНАМ 138

Тухканен Т.Н.
МОДЕРНИЗАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ 142

Уразова С.А.
БАНКОВСКОЕ КРЕДИТОВАНИЕ МАЛЫХ И СРЕДНИХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ЕГО ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА 147

Ханжиян А.Э.
ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ТОРГОВЛИ ОБЪЕКТАМИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ 152

Хуажева Б.Р., Лымарева О.А.
КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР ВЛИЯНИЯ НА КАДРОВУЮ ПОЛИТИКУ ОРГАНИЗАЦИИ 156

Швыденко Н.В., Капендюхина Д.Д.
ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ИПОТЕЧНОГО ЖИЛЬЯ ДЛЯ СОЦИАЛЬНО НЕЗАЩИЩЕННЫХ ГРАЖДАН 161

Шевцов В.В., Карпенко Г.Г.
СОВРЕМЕННАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АГРАРНАЯ ПОЛИТИКА И КРУПНЫЙ АГРОБИЗНЕС 166

УДК 330:334 (075.8)

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ САМОЗАНЯТОСТИ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ

Агабекян Р.Л., д.э.н., профессор
Академия маркетинга и социально-информационных технологий-ИМСИТ, г. Краснодар

Ключевые слова: рынок труда, занятость, безработица, государственное регулирование рынка труда, миграционные процессы, структура занятости, структура безработицы, неформальная экономика, неформальная занятость, малый и средний бизнес.

Аннотация. В данной статье анализируются причины развития неформальной экономики на рынке труда в России. Исследуется сфера неформальной занятости и самозанятости. Выделяются факторы, влияющие на формирование самозанятости. Подчеркивается позитивная и негативная роль неформальной занятости в российской экономике. В статье подчеркивается, что малый бизнес, уходит в неформальный сектор экономик с целью минимизировать издержки и обеспечить выживаемость на рынке.

Самозанятость в современной экономике становится одним из направлений решения социально-экономических проблем населения. Именно самозанятость является основой формирования среднего класса поскольку, как показывает практика, становится переходной формой от наемного труда к предпринимательству. Практика развития экономики любой страны свидетельствует о том, что ни государство, ни крупный бизнес не в состоянии создать достаточное количество рабочих мест. Поэтому сегодня упор необходимо делать на развитие среднего и малого бизнеса, основанного на самозанятости. Самозанятость – это вид занятости, постоянно присутствующий в системе любой национальной экономики. В тоже время ее масштабы, роль и место в экономике той или иной страны зависит от условий и периода развития. Самозанятость в условиях рыночной экономики позволяет обеспечить

минимально гарантированный жизненный уровень, личную безопасность граждан и неприкосновенность их собственности, самозанятость становится одним из центральных элементов решения не только проблем занятости населения, но и позволяет решать проблемы социально-экономические, использовать потенциал рыночных отношений и выжить наиболее мобильной части населения.

В типологии занятых по степени их экономической активности на рынке мы выделяем: собственников рабочих мест, реализующих активные формы предложения своих профессиональных ресурсов; наемных работников, ориентированных на рабочие места, принадлежащие работодателям. Для людей активных, инициативных работа по найму, предполагающая зависимость от работодателя, обладает очевидным недостатком. Свободолюбивый работник может стать сам себе работодателем. Желая избавиться от такой зависимости, человек может стать сам себе работодателем.

Самозанятость можно разделить на формальную самозанятость (малые предприятия, микропредприятия, индивидуальные предприниматели, крестьянские (фермерские) хозяйства) и неформальную самозанятость (сельское и городское подсобное хозяйство (ЛПХ), собирательство и др.) [1]. Смысл формальной самозанятости состоит втом, что работник берет на себя заботу о налогах и социальных взносах. Самозанятый сам о себе должен позаботиться,ва это позволяет ему улучшить свое социально-экономическое положение. Задачами государства в данной ситуации является создание программ содействия развитию формального сектора самозанятости (предпринимательства), обучения основам предпринимательства и создание условий для развития малого бизнеса. Однако в России в реальной жизни неформальная самозанятость зачастую уходит в сектор теневой экономики.

Причиной появления неформальной экономики и занятости является, с одной стороны, чрезмерное вмешательство со стороны государственных структур разного уровня в деятельность, с другой стороны, отсутствие серьезной нормативно-правовой бвазы развития малого бизнеса, что приводит к

вполне логичным результатам, когда бизнес использует неформальный сектор с целью оптимизировать издержки и обеспечить выживаемость на рынке. Масштабы неформальной экономики существенным образом отличаются в разных странах. По данным Росфинмониторинга, как показывает Таблица 1, на теневую экономику в России приходится 20% ВВП страны [3].

Таблица 1- Объем теневой экономики в России 205-2018гг (трлн. руб.)

2015		2016		2017		2018	
Объем теневой экономики	% от ВВП	Объем теневой экономики	% от ВВП	Объем теневой экономики	% от ВВП	Объем теневой экономики	% от ВВП
23,4	88,1	24,3	28,3	18,9	20,5	103,6	20

Оценка теневой экономики Росфинмониторингом не совпадает с оценками Росстата. Росстат оценивает долю теневой экономики в 2018 году в 15-16%, а международный валютный фонд оценил теневую экономику России в 2018 году в 33,7% ВВП. Вероятно такая разная оценка связана с использованием разной методики подсчета. Мы склоняемся к методике, используемой Росфинмониторингом. Ведомство включает в теневую экономику серый импорт, сокрытие доходов от уплаты налоговых и таможенных платежей, выплату зарплат «в конвертах». По данным ЦБ России за первое полугодие 2018 года спрос на теневые финансовые услуги формируется в строительном секторе- 30%; сектор услуг – 21%; сектор торговли строительными и промышленными товарами -20%.

Правомерно возникает вопрос: с чем связан такой масштаб неформальной экономики в России? Думается, что это зависит от способов и силы государственного регулирования, характера «вмешательства» государства в экономическую жизнь и т.д. Здесь можно выделить два фактора: фактор избыточности рабочей силы и фактор неравновесия уровня жизни. Избыточность рабочей силы и низкий уровень жизни делает неформальную экономику одной из важнейших стратегий выживания. С другой стороны, спрос на малоквалифицированную рабочую силу в России, как и во многих

государствах Европы и США способствовал большому притоку эмигрантов из стран СНГ, где уровень жизни ниже, чем в России и они даже при минимальном уровне заработной платы могут обеспечить себе более высокий жизненный стандарт. Характерно, что эмигранты, как правило, живут в изолированных социокультурных анклавах, которые составляют основу некоторых секторов неформальных экономик. Это закрытые социальные группы, попасть в эти группы можно только по признаку родства, национального происхождения, землячества и т.д.

В этой связи возникает проблема формирования определенной экономической культуры, которая серьезным образом влияет на поведение субъектов рынка, на характер внеконтрактных отношений между работниками и работодателями.

Одной из форм вторичной занятости, которая не контролируется и не регистрируется государственными структурами и полностью зависит от личной инициативы, является «самозанятость» населения.

Самозанятость как форма нерегистрируемой вторичной занятости «пересекается» с неофициальной занятостью в сфере наемного труда, которая не отражается в официальных документах, распространяется благодаря тому, что контроль государства над нестандартными формами занятости затруднен. Данные формы занятости сопровождаются увеличением жизненных рисков, возрастанием личной ответственности каждого за свою судьбу. Риск активизирует жизнь, стимулирует поиски. В нашем случае самозанятость мы будем понимать как форму экономической активности, которая ориентирована не только на рынок труда, но и на рынок товаров и услуг. К видам самозанятости можно отнести мелкую коммерцию, посредничество, занятость в секторе арендных отношений; занятость в сфере услуг; занятость в сфере натурального хозяйства с целью получения денежного дохода на рынке, занятость «гастарбайтеров» из стран СНГ. Все данные виды самозанятости объединяет то, что они не регистрируются органами государственного надзора и контроля и др. В обществе к самозанятые имеют двойственное положение.

Самозанятых можно подразделить на позитивно мотивированных, настроенных на независимость и рост доходов и вынужденных, у которых нет никаких других вариантов получения дохода. В обоих случаях они, как правило, производят товары и услуги, не запрещенные законом, но скрываются от государственных органов.

Естественно, что официально легализировать ту часть населения, которая использует коммерческий и посреднический сектор для получения дополнительного или основного дохода весьма проблематично.

Особенно массовое развитие в России получили две формы неофициальной самозанятости: это деятельность в области мелкой коммерции, посредничества; деятельность в сфере натурального обеспечения и мелкотоварного, в основном, сельскохозяйственного производства. Второй вид деятельности, остался в наследство от периода советской экономики. Естественно, в условиях экономических кризисов, он становится основным средством самообеспечения миллионов людей [3].

Официально легализировать самозанятых в коммерческом и посредническом секторе для получения дополнительного или основного дохода весьма проблематично. Через посреднические «фирмы-однодневки» реализуются миллиардные сделки вне официальной информации. Есть только предположительные оценки масштабов этого бизнеса.

Другой сектор полуформальной и неформальной занятости - это розничные рынки и ярмарки. Практически оценить масштабы неформальной занятости в секторе малой оптовой и розничной торговли также очень сложно. Они намного выше официальных данных о числе занятых в торговле. Если проанализировать мотивы, побуждающие заниматься данным видом деятельности, то, как показывает практика, они очень разные: это и накопление средств для открытия в будущем своего бизнеса, и получение финансовых средств для безбедного существования, и накопление средств с целью получения высшего образования и др. Однако эта мотивация тех, кто непосредственно занят неформальным бизнесом, а не наемных работников,

которые, в основном, относятся к «маргинальным» слоям или нелегальным эмигрантам.

Факторы формирования самозанятости в российской экономике можно разделить на общие, свойственные любому обществу (стремление к самостоятельности, поиск работы, обеспечивающей более полную и эффективную реализацию своей рабочей силы, в том числе и предпринимательских способностей, реализация преимуществ частной собственности), и специфические, связанные с условиями жизни в той или иной стране. Специфическими факторами российской экономики можно считать легализацию частной собственности и индивидуальной трудовой деятельности, уровень жизни населения, задержки выплаты заработной платы, потерей основного источника существования в связи с банкротствами предприятий, безработицей. Специфические факторы формирования самозанятости во взаимодействии с особенностями российского менталитета обусловливают социокультурные особенности самозанятости.

На основе различных критериев отнесения к самозанятости сложилась следующая ситуация: к самозанятым относятся как представители домашних хозяйств с производством продукции для собственного потребления, так и малые предприятия и индивидуальные предприниматели, применяющие наемный труд, то есть понятия самозанятости и бизнеса смешиваются. В связи с вышеизложенным, очень сложно определить четко главный критерий, на основе которого ту или иную форму занятости и хозяйствования можно отнести к самозанятости.

Анализ субъектов самозанятости в системе отношений собственности позволяет сделать вывод о том, что непосредственными формами, в рамках которых осуществляется функционирование этой формы занятости, выступает частная собственность на средства производства, основанная на личном труде, и индивидуальная собственность на рабочую силу, включая и интеллектуальные, и предпринимательские способности. Что же касается

частной собственности с использованием наемного труда, то это форма, создает условия для неформальной самозанятости.

Таким образом, самозанятость представляет собой крайне неоднородное явление, как с точки зрения профессионально квалификационного уровня самозанятых, так и характера труда, позитивные тенденции в развитии самозанятости прослеживаются в сфере деловых услуг, где труд носит творческий, инновационный характер, и главным средством труда выступают интеллект, знания и информация. Самозанятость способствует формированию и развитию рыночных отношений и выступает как инкубатор предпринимательства.

Литература

1. Агабекян Р.Л.Роль и значение неформальной самозанятости в экономике современной России Теория и практика общественного развития. Научный журнал.-2013.-№11/2. -.С 187-194.

2. Агабекян Р.Л.Феномен неформальной занятости в российской экономике// Теория и практика общественного развития. Научный журнал.-2013.-№1.-С.297-301.

3. В России 20% ВВП страны-теневая экономика//Вестник торгово-промышленной палаты Краснодарского края.- 2019.-№1.-С.50-51.

4. Левентов Н.Н. Элементы ненаблюдаемой экономики в российско-китайской торговле// Региональная экономика:теория и практика. Научно-практический и аналитический журнал.- 2014.-№ 7(334).- С.55-59

УДК 631.147

ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА

Ачох Ю.Р., аспирант
Гайдук В.И., д.э.н., профессор
Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, г. Краснодар

Ключевые слова: лесное хозяйство, лесные ресурсы, лесопромышленный комплекс, экспорт, импорт.

Аннотация. Россия является богатой на лесные ресурсы державой, однако, существуют определенные проблемы, мешающие развитию данной отрасли. Государство имеет обширные лесосырьевые ресурсы, несмотря на это на сегодняшний день объёмы заготовки леса в стране далеки от потенциально возможных показателей.

В настоящее время доля РФ по заготовке древесного сырья в мировом рейтинге равна лишь 5,5%, когда в США, например, при меньших ресурсных возможностях, эта цифра достигает отметки в 11%. Многие отечественные регионы имеют все необходимые условия для развития лесной отрасли [1].

Доля лесопромышленного комплекса в общем объеме промышленности Краснодарского края составляет около 10 %. Наиболее крупными центрами ЛПК являются муниципальные образования г. Краснодар, г. Горячий Ключ Апшеронский, Абинский, Северский и Тимашевский районы.

Внутри отечественной лесозаготовительной отрасли в последние годы имели место значительные трансформации, из-за которых лесозаготовка стала малорентабельной, а в ряде случаев и убыточной сферой бизнеса. Ранее российский лесозаготовительный бизнес эволюционировал в форме совершенной конкуренции, то есть лесозаготовительную деятельность могло вести множество компаний, по большей части в формате малого бизнеса. С развитием рынка сырья, лесозаготовительные компании становились крупнее,

что определило растущие операционные затраты на лесозаготовку, с одной стороны, и важность минимизировать управленческие издержки - с другой.

С усилением значимости крупных потребителей сырья на рынке начали постепенно вытесняться с рынка малые и средние независимые заготовители сырья. Соответственно, экономическая модель лесозаготовительного комплекса начала сдвигаться в направлении монополизации, и на сегодняшний день является олигопольной рыночной структурой. Данная структура подразумевает, что цены на сырьё диктуют крупные потребители, активно включающиеся в ход заготовки и минимизирующие затраты на операционную деятельность и логистику. Для крупных лесопромышленных переработчиков сырья, обладающих собственными лесозаготовительными подразделениями, данная сфера бизнеса не подразумевает получения прибыли. Такая ситуация значительно понижает цены сырья, в результате чего независимые лесозаготовители вынуждены уходить с рынка.

Тенденциям монополизации присущ ряд позитивных и негативных последствий. Результат негативного воздействия - выдавливание малого и среднего бизнеса, что является причиной потери работы для большого числа местного населения. Позитивные последствия сводятся к большим возможностям крупного бизнеса в восстановлении лесов и участии в экологических мероприятиях. К тому же, при укрепленииироли крупного бизнеса в лесном секторе уменьшилось число незаконных рубок, и выросла площадь лесных массивов, сертифицированных системами FSC и PEFC [2].

Конечно, малый и средний бизнес фактически неспособен к инвестированию в лесную инфраструктуру. По этой причине каждый крупный инфраструктурный проект осуществляют крупные вертикально или горизонтально интегрированные компании. Финансовый и организационный потенциал крупного бизнеса дает им возможность обеспечивать необходимым современный парк лесозаготовительной и транспортной техники, что малому и среднему бизнесу непосильно на сегодняшний день.

В числе позитивных тенденций лесозаготовительной отрасли РФ можно отметить стабильное увеличение заготовки сырья в последние годы и стабилизацию рынка круглого сырья. Тем не менее, невзирая на существенное ограничение вывоза из страны круглого леса, Россия - по-прежнему крупнейший экспортёр необработанного сырья. В среднем, за период 2015-2017 гг. доля экспорта РФ составила почти 20 млн. $м^3$ круглого сырья в год, на втором месте - Новая Зеландия с показателем в 16 млн. $м^3$ сырья в год, а на третьем – США - 13 млн. $м^3$ в год [5].

Председатель Совета Федерации Валентина Матвиенко 12 февраля 2019 года предложила ввести временное эмбарго на экспорт леса из России. Декларируемая цель – навести порядок в лесной промышленности России, разобраться с механизмом обращения лесозаготавливающих предприятий с арендованными лесными участками, а также проверить законность аренды данных участков.

Еще в мае 2018 года группой депутатов от ЛДПР, во главе с первым заместителем председателя Комитета по природным ресурсам, собственности и земельным отношениям Владимиром Сысоевым, был внесён на рассмотрение законопроект, запрещающий экспорт деловой древесины (не только круглого леса, но и с минимальной обработкой) хвойных пород сроком на 10 лет, начиная с 2020 года. В ноябре 2018 года идея запрета экспорта древесины звучала уже от министра природных ресурсов и экологии Дмитрия Кобылкина. А уже в январе 2019 года глава Федерального агентства лесного хозяйства (Рослесхоз) Иван Валентик предложил запретить гражданам, проживающим в Сибири и на Дальнем Востоке продавать древесину китайским предпринимателям [5].

Однако ограничение экспорта – крайне радикальная мера. Она может поставить под угрозу существование всей лесной промышленности, лишить работы десятки тысяч людей, но при этом не решит полностью проблему уничтожения лесов.

На данный момент Китай является крупнейшим в мире импортёром делового круглого леса: 43% всего мирового импорта, по данным Продовольственной и сельскохозяйственной организации ООН, приходится именно на эту страну. Также КНР – крупнейший в мире потребитель пиломатериалов (26% от всего мирового импорта). По поставкам пиломатериалов в Китай Россия – безоговорочный лидер [4]. В 2018 году, по данным WOODMARKETSGROUP, наша страна обеспечила КНР 15,5 млн. $м^3$ из общего импорта на 37 млн. $м^3$ (42% поставок).

С поставками необработанного круглого леса ситуация иная, здесь доля России значительно ниже. За год Китай импортирует лесоматериалы хвойных пород (сосна, ель, лиственница) в объёме 38 млн. $м^3$, из них Россия поставляет менее 9 млн. $м^3$. Импорт твёрдых пород дерева (дуб, ясень, берёза и т.д.) составляет порядка 17 млн. $м^3$, и 3 млн. $м^3$ приходят из России. Таким образом, из всех поставок круглого леса в Китай на 55 млн. $м^3$, Россия обеспечивает только порядка 12 млн. $м^3$ или 21,8% от всех поставок [5].

В сложившейся ситуации, при которой леса отдаются предприятию в пользование на основе аренды максимум на 49 лет (на территориях, находящихся в постоянном бессрочном пользовании заготавливается только 1,07% древесины), полноценное восстановление качественного леса невозможно в принципе. Правило аренды на 49 лет приводит к невозможности повторно использовать прежние лесные участки. Лесозаготавливающие предприятия вынуждены бросать использованные участки, и переходить к новым. Это ведёт к экологическим проблемам из-за больших площадей вырубки с нарушения экосистемы, а также к росту издержек предприятий и государства [3].

Увеличение расстояния от лесосек до лесоперерабатывающих предприятий ведёт к росту логистических издержек. Просто увеличение расстояния от места вырубки до комбината – не единственный фактор, хотя в Швеции заводы обеспечиваются сырьём на расстоянии вывозки не более 120 – 150 км, а в России нормой считается 300 – 400 км в большинстве лесных

регионов. Постоянная смена места рубки не позволяет обустраивать постоянные лесные дороги. В среднем в России на 1000 га леса приходится 1,5 км лесных дорог, в Сибири – ещё меньше. К примеру, в Финляндии на 1000 га леса приходится порядка 40 км лесных дорог, которые используются и для ухода за лесом, и для вывоза древесины. Использование неподготовленного леса также снижает объёмы заготовки. Если в России, по данным Федерального лесного агентства, ежегодная заготовка на 1 га леса составляет 0,4 $м^3$, то в США – 1,7 $м^3$, в Швеции – 2,8 $м^3$, в Финляндии – 2,9 $м^3$.

Для сохранения лесов и повышения эффективности предприятий лесной промышленности экспертами предложен ряд мероприятий [4]:

1) Увеличить штат сотрудников лесного надзора, которые будут иметь право проверять и вырубки лесов, и транспортировку лесо- и пиломатериалов. После реформы 2007 года штат сотрудников лесного надзора сократился со 100 тыс. человек до 22 тыс. человек. На данный момент просто некому осуществлять оперативный надзор за рубкой леса и выявлять нарушителей. Увеличение штата позволит оперативно выявлять незаконные лесосеки, которые остаются брошенными без должного ухода после работы «чёрных лесорубов», а также идентифицировать самих нарушителей.

2) Усиливать орбитальный мониторинг лесной поверхности для оперативного контроля за изменением лесного покрова. Наземный мониторинг вырубки леса не позволяет на 100% выявлять случаев незаконной вырубки леса. Развитие орбитальной группировки для оперативного мониторинга позволит точно оценивать динамику изменения лесного покрова и выявлять незаконные порубки в труднодоступных местах вдали от органов лесного надзора.

3) Предоставить лесозаготавливающим предприятиям гарантии долгосрочного пользования лесом (передача леса в собственность или увеличение срока аренды минимум на 100 лет). Текущие правило с максимальным сроком аренды в 49 лет делает восстановление лесов и уход за молодняком нецелесообразным. Увеличение срока использования леса

позволит предприятиям планировать работу на выделенном участке в долгосрочной перспективе, и сделает целесообразным и экономически выгодным уход за молодняком.

4) Постепенно ограничивать выдачу разрешений на вырубку новых участков леса, вплоть до полной отмены, на протяжении 70 лет. Сейчас лесозаготавливающим компаниям проще каждый раз после вырубки переходить на новые участки нетронутого леса. Ограничение выдачи разрешений будет стимулировать лесозаготавливающие предприятия восстанавливать леса, повышать их качество и использовать повторно.

Данные меры позволят развивать сеть лесных дорог, поддерживать прежнюю площадь лесного покрова, сохранять экосистему лесов, повышать эффективность работы лесозаготавливающих и лесоперерабатывающих предприятий, что приведёт к увеличению доли России на рынке экологически чистого сырья из восстанавливаемых ресурсов.

Литература

1. Савицкий, А.А. Экономическая оценка инвестиций лесного сектора: учеб. пособие / А.А. Савицкий, Н.Б. Пинягина, Н.С. Горшенина. – М.: МГУЛ, 2013. – 618 с.

2. Кондратюк, В.А. Инвестиционные процессы в лесопромышленном комплексе Российской Федерации / В.А. Кондратюк, Н.П. Кожемяко, А.В. Кондратюк // Вестник МГУЛ - Лесной вестник. – 2014. – № 4. – С. 51-56.

3. Пинягина, Н.Б. Состояние и перспективы развития лесопромышленного комплекса России / Н.Б. Пинягина, В.И. Запруднов, А.А. Савицкий, Н.С. Горшенина // Вестник МГУЛ - Лесной вестник. – 2011. – № 1. – С. 167-174.

4. Запруднов, В.И. Аналитические исследования деятельности лесного сектора России и зарубежных стран / В.И. Запруднов, Н.Б. Пинягина, Н.С. Горшенина // Вестник МГУЛ - Лесной вестник. – 2016. – № 4. – С. 82-96.

5. Информационные портал WOODMARKETSGROUP. Режим доступа: https://www.woodmarkets.com/ (дата обращения 27.08.2019).

УДК 606.636

БИОТЕХНОЛОГИЯ В ПРАКТИКЕ ЖИВОТНОВОДСТВА

Балкаран С., студент
Зеленская Л.А., к. биол. н., доцент
Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, г. Краснодар

Ключевые слова: животноводство, искусственное осеменение, трансплантация эмбрионов.

Аннотация. В течение тысячелетий фермеры стремились сформировать генотип (генетический состав организма с учетом его признаков) и, как следствие, улучшение биологических, химических и физических характеристик пород сельскохозяйственных животных. Процесс генетического наследования позволяет фермерам и селекционерам повышать продовольственную безопасность за счет как плодовитости, так и продуктивного качества пород. Породы сельскохозяйственных животных можно улучшить с помощью ряда проверенных технологий, таких как искусственное осеменение и трансплантации эмбрионов.

Производство мяса и молока для удовлетворения потребностей человека в 2050 году необходимо увеличить на 70-80% на данный момент. Однако невозможно добиться такого генетического прироста с помощью традиционных систем разведения животных. При сегодняшней экономике в биотехнологии возникла возможность развития новых эффективных методов влияния на организм животных и на их наследственность. Современные методы биотехнологии при дальнейшем развитии животноводства позволяют одновременно решать большое количество задач, направленных на улучшение

продуктивности, здоровья и генотипа сельскохозяйственных животных. Для интенсификации молочного животноводства и повышения генетического потенциала животных необходимо ускорить работы по созданию высокопродуктивных стад с использованием имеющегося генофонда. Один из таких методов – трансплантация эмбрионов.

В животноводстве трансплантация эмбрионов стала самым мощным инструментом для ученых-зоотехников и селекционеров с целью улучшения генома для быстрого увеличения животных элитных пород. Это метод, с помощью которого эмбрионы собираются от самки-донора и передаются самкам-реципиентам. Приложения этого метода многочисленны в области животноводства, но его основной экономический интерес заключается в программах отбора крупного рогатого скота [2;3].

Трансплантация эмбрионов открывает возможность для увеличения и распространения, как генотипа быка–производителя, так и высокопродуктивных коров–рекордисток. Этот метод в сочетании с суперовуляцией у доноров позволяет получить большое потомство от высокопродуктивных животных, сокращая интервал между поколениями. Применение этого метода также упрощает обмен генофондом сельскохозяйственных животных между странами и континентами.

Трансплантации эмбрионов - нетрадиционный метод воспроизводства стада, включающий ряд биотехнологических приемов: суперовуляцию у доноров, извлечение эмбрионов на ранних стадиях развития, их культивирование или криопрезервацию, пересадку в матку реципиентам. Он может быть дополнен методами генной инженерии: бисекцией эмбрионов для увеличения их числа, инъекцией генов в оплодотворенную яйцеклетку для модификации генетически обусловленных признаков и др. Этот метод существенно ускоряет генетический прогресс в животноводстве за счет получения от самок с рекордной продуктивностью максимального количества потомков, в относительно короткие сроки [1; 3].

В России многие отечественные и зарубежные ученые проводили работы по пересадке эмбрионов животных в 1940-1950-х годах. В 1949 году советский биолог А.И. Лопырин провел эксперимент по трансплантации зигот у овец. Соколовская - на кроликах. В 1950 году А.В. Квасницкий впервые в мировой практике успешно получил потомство у свиней после пересадок яйцеклеток и зигот [1].

Предопределение пола потомства обеспечило бы большее количество самцов или самок, что поможет в отборе особей с высшим генетическим составом для улучшения в следующем поколении (Plummer and Beckett, 2006). Известный пол эмбрионов, полученных для использования в программах трансплантации эмбрионов, может более эффективно помочь управлять ресурсами производителя, поскольку при трансплантации эмбрионов может быть произведено больше телят.

Во всем мире ежегодно производится более 750 000 эмбрионов от суперовулированных доноров и более 450 000 эмбрионов с использованием методов in vitro. Криоконсервация и прямой перенос замороженных-оттаявших эмбрионов приводит к тому, что частота наступления беременности приближается к таковой у свежих эмбрионов.

По данным AETE (Ассоциация эмбриональных технологий в Европе 2017 г.) в европейских странах получено 51971 вымываемых эмбрионов от крупного рогатого скота in vitro, а in vivo 143458. Так, во Франции 1756 эмбрионов in vitro , 35277 in vivo, Германии 1794 in vitro и 22882 in vivo. В России соответственно 26762 и 12832. Из них в молочном скотоводстве использовали 2391, а в мясном скотоводстве 11379 эмбрионов. Это свидетельствует о недостаточном использовании метода трансплантации эмбрионов в России, особенно для расширения высокопродуктивного молочного стада [4].

Трансплантация эмбрионов у крупного рогатого скота стала хорошо зарекомендовавшей себя отраслью. Трансплантация эмбрионов в настоящее время используется для реальной генетической выгоды, особенно в молочной промышленности, и большая часть спермы, используемой сегодня, поступает

от быков, которые были произведены путем переноса эмбрионов. Еще большим преимуществом переноса эмбрионов крупного рогатого скота может быть то, что полученные in vivo эмбрионы могут быть очищены от определенных патогенов с помощью процедур промывки, что делает этот процесс идеальным для программ борьбы с болезнями или в международном движении генетики животных. За последние 40 лет методы улучшились, так что замороженные - размороженные эмбрионы могут быть переданы подходящим реципиентам так же легко и просто, как обычно делается искусственное осеменение. Производство эмбрионов in vitro и сексирование эмбрионов и спермы также являются успешными. Комбинация переноса эмбрионов с использованием проверенных коров, осемененных спермой от проверенных быков, по-видимому, является наиболее распространенным использованием переноса эмбрионов крупного рогатого скота [5].

Литература

1. Ильинский Е.В. Руководство по акушерству, гинекологии и биотехнике размножения животных / Е.В. Ильинский [и др.].– Краснодар : Изд-во КубГАУ, 2002. 604 с.

2. Поспелова И.Н. Тенденции и перспективы развития молочного скотоводства // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – № 3-2. [Электронный ресурс].URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-i-perspektivy-razvitiya-molochnogo-skotovodstva (дата обращения: 22.07.2019).

3. Сергеевна Ю.М. Проблемы и перспективы современного развития молочного скотоводства / Ю.М. Сергеевна, Е.А. Лиховцова, Д.Н. Геляжева // Аграрный научный журнал. – 2016. – № 8. – С. 95-100.

4. Commercial embryo transfer activity in Europe 2017 / Электронный ресурс / https://www.aete.eu/app/.../AETE+Statistics+2016.pdf?t... (дата обращения 22.07.2019).

5. Havlicek V. In vivo culture of bovine embryos and quality assessment of in vivo vs. in vitro produced embryos / V. Havlicek, et al. // Vet Med. – Czech. 2005. Vol. 50. № 4. – P. 149–157.

МЕРЫ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ И КОЛЛЕДЖЕЙ

Бархаянц Н.Р., магистрант
Сидоренко Е.Н., к.э.н., доцент
Донской государственный технический университет, г. Ростов-на-Дону

Ключевые слова: социальное партнёрство, профессиональная адаптация, занятость, центры занятости, молодёжная безработица.

Аннотация. Статья посвящена возможностям институтов социального партнёрства содействовать занятости населения. Предложены меры по включению центров занятости в региональные программы профессиональной адаптации выпускников в рамках социального партнёрства.

Социальное партнёрство выступает формой взаимоотношений работодателей и работников, позволяющей достигать сбалансированности интересов в решении различных социально-трудовых проблем, в том числе, в содействии занятости населения.

Сформировалась система специальных институтов, призванных обеспечить эффективную занятость: государственные центры занятости, негосударственные структуры содействия занятости (рекрутинговые агентства, агентства по подбору персонала, фирмы, которые оказывает консалтинговые услуги по вопросам рынка труда и занятости). Именно они находятся на первом рубеже борьбы с безработицей.

Однако возможности Центров занятости обеспечивать профессиональную адаптацию выпускников вузов и колледжей, исходя из конкретных запросов работодателей, пока почти не изучены. В связи с этим в данной статье

предлагается оценить новую модель взаимодействия работодателя, центра занятости (представителя государства) и выпускника.

В 2011-2012 гг. Социологический центр мониторинга, диагностики и прогнозирования социального развития ЮФУ исследовал эффективность некоторых направлений социального партнерства в сфере трудоустройства выпускников.

Несмотря на то, что социологическое исследование проводилось довольно давно, полученные результаты интересны до сих пор. Прежде всего, почти не изменились требования работодателей. Наиболее значимыми качествами молодого специалиста по-прежнему являются уровень профессиональных знаний (61%), готовность учиться и переучиваться (56,5%), дисциплинированность, соблюдение трудовой дисциплины (51,1%), навыки работы в коллективе (47,2%) и ответственность (43,2%). [3].

Роль социального партнёрства в решении проблем молодёжной безработицы может обеспечить положительные результаты именно на этапе трудоустройства и профессиональной адаптации. Это отмечала в своём исследовании Михалкина Е. В., оценивая значение практико-ориентированного подхода в трудоустройстве выпускников. [2, с.51]. Главное обеспечить приобретение выпускниками достаточного опыта профессиональной деятельности до выхода на рынок труда и возможность роста производительности труда без предварительной адаптации.

Практико-ориентированный подход в подготовке выпускников профессионального образования целесообразно индивидуализировать под требования конкретных работодателей. Для этого центры занятости должны формировать банк данных предприятий, ориентированных на приём молодых специалистов.

Молодой специалист будет представлять потенциальный интерес для работодателя, если претендент лично знаком, и его программа профессиональной адаптации привязана к деятельности конкретного предприятия. Речь идёт о заключении трёхстороннего соглашения (выпускник,

центр занятости, работодатель) по поводу трудоустройства на срок не менее года. На последнем курсе учебного заведения объявляется конкурс на занятие будущей вакансии на определённом предприятии. Для студентов - это шанс гарантированной работы по профессии в знакомой организации. Работодатель получает известного молодого специалиста на определённый период.

Центр занятости предлагает специальные программы по овладению данными навыками и расширению имеющихся профессиональных знаний. В программах обязательны практики на данном предприятии, завершающий экзамен сдаётся комиссии, куда входит работодатель. Такая программа должна быть растянута во времени, поскольку реализуется в течение процесса обучения на последнем курсе, также нужно время для приобретения необходимых навыков.

Финансирование таких программ должно осуществляться из фондов центров занятости. Сейчас объёмы такого финансирования не предусмотрены, поэтому целесообразно такую модель трудоустройства включить в региональную программу «Содействие занятости населения» и в региональное соглашение по социальному партнёрству. Для работодателей стимулом участия в таких программах может стать введение обязательного пункта о трудоустройстве молодого специалиста при получении субсидий, государственных кредитов или сокращения социальных выплат при приёме выпускников.

В трехстороннем (региональном) соглашении между правительством Ростовской области, Союзом организаций профсоюзов области и Союзом работодателей на 2017 - 2019 гг. в разделе «Содействие занятости населения» записано, что стороны предпринимают комплексные меры по содействию трудоустройству выпускников вузов и колледжей. При этом правительство «…учитывает участие организаций в системе социального партнерства и соблюдение ими обязательств Соглашения при рассмотрении заявок на привлечение иностранных работников». Можно сюда же внести пункт о

молодых специалистах при получении любых льгот в рамках всех региональных программ и инвестиционных проектах. [4].

Следовательно, государственные службы занятости, как институты посредничества в системе трудоустройства молодежи, могут способствовать устойчивости и согласованности отношений между субъектами рынка труда.

Специальных программ по содействию занятости молодежи в России нет. Во всех регионах в рамках программы содействия занятости населения существуют специальные разделы, посвящённые профессиональному дообучению, переобучению и повышению квалификации. Рассчитаны не только на молодежь, но и на всех, кто состоит на учете в центре занятости.

В Ростовской области в данную программу включены специальные мероприятия по содействию в поиске первой работы для молодёжи. В 2019 г. в центры занятости обратился 241 выпускник профессионального образования. Было зарегистрировано в качестве безработных 187 человек, трудоустроено 222 выпускника или 92,1 %.

С 2010 г. действует институт наставничества. В 2019 г. при содействии службы занятости населения Ростовской области уже трудоустроено под руководством наставников 32 молодых специалиста. Есть и другие мероприятия, связанные с профориентационной деятельностью, организацией ярмарок вакансий и т.д. [1].

Но это не решает главной проблемы трудоустройства молодёжи – отсутствие опыта и недостатка конкретных навыков и умений. Заключение соглашений в рамках социального партнёрства (регионального, отраслевого или коллективного) об обязательном трудоустройстве молодых специалистов в какой-то мере позволит решить эту задачу. Государственные службы занятости должны выступить в качестве заинтересованного партнёра, который берёт на себя бремя расходов по трудоустройству и профессиональной адаптации, и в то же время выступает гарантом исполнения обязательств между сторонами. Практика индивидуальных договоров между работодателями и образовательными учреждениями по поводу подготовки специалистов по

заказу конкретных компаний распространена в Германии. В наших условиях пока нет институциональных условий для подобной индивидуализации подготовки кадров. Поэтому можно попробовать индивидуализировать профессиональную адаптацию молодых специалистов, используя государственные службы.

Литература

1. Государственная служба занятости населения Ростовской области. [Электронный ресурс]. — Режим доступа — http://zan.donland.ru /Default. aspx? pageid= 132552 (Дата обращения 21.07.2019).

2. Михалкина Е. В., Скачкова Л. С. Выпускники вузов: современные тренды рынка труда и проблемы качества. // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2012. - Т. 1, № 1.- С. 38-42.

3. Мосиенко О. С. Стратегии и особенности профессионального поведения студенческой молодежи (на примере Южного федерального университета. // Современные исследования социальных проблем. - 2012. - №1(09). [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: www.sisp.nkras.ru. (Дата обращения 13.08.2018)

4. Ростовское областное трехстороннее (региональное) соглашение между Правительством Ростовской области, Союзом организаций профсоюзов "Федерация профсоюзов Ростовской области" и Союзом работодателей Ростовской области на 2017 - 2019 годы (от 16 ноября 2016 года). - [Электронный ресурс]. — Режим доступа —URL:http://docs.cntd.ru /document/ 450365420 (Дата обращения 11.07.2019).

РОЛЬ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕГИОНА

Белова Л.А., к.э.н., профессор
Вертий М.В., к.э.н., доцент
Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, г. Краснодар

Ключевые слова: малое и среднее предпринимательство, экономическая безопасность региона, государственная поддержка.

Аннотация. В статье исследуется роль и значение малого и среднего предпринимательства в обеспечении экономической безопасности региона, рассматриваются факторы, ограничивающие развитие малого бизнеса в Краснодарском крае, а так же представлены меры государственной поддержки в развитии малого и среднего предпринимательства.

Важной составляющей национальной экономической безопасности является экономическая безопасность региона. Совокупность условий и факторов, характеризующих настоящее состояние экономики региона, а так же ее стабильность, устойчивость и поступательность развития является экономической безопасностью региона.

Развитие малого и среднего бизнеса является одним из главных приоритетов, который в настоящее время определяет стратегию экономической безопасности. Малый бизнес на сегодняшний день является ключевым сектором экономики, который определяет динамику экономического роста региона, качество и структуру валового регионального продукта [2].

Малое и среднее предпринимательство участвует в социально-экономическом развитии региона, обеспечивает конкурентоспособность и устойчивость, что в итоге является составным элементом обеспечения экономической безопасности региона (рисунок 1). Малое и среднее предпринимательство – это «мощный потенциал», опираясь на который, можно вовремя и полностью удовлетворить все потребности общества.

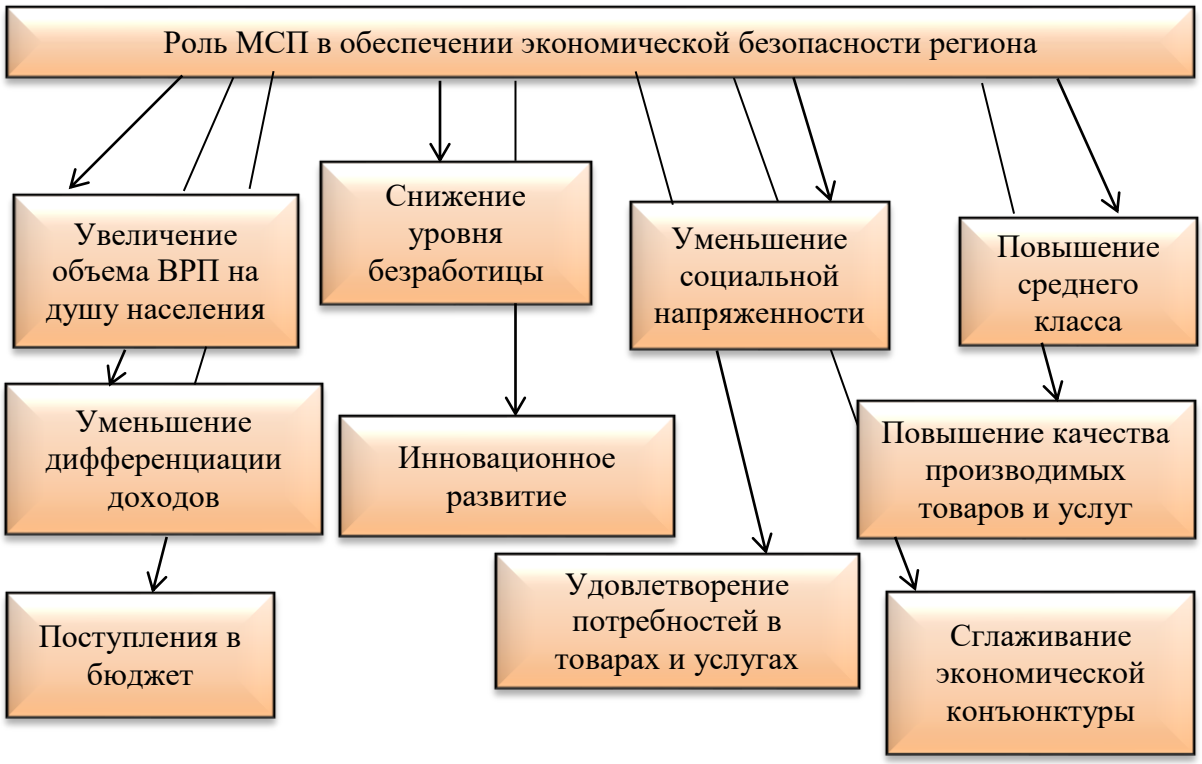


Рисунок 1 – Роль малого и среднего предпринимательства в обеспечении экономической безопасности региона

К числу основных направлений, сдерживающих развитие малого предпринимательства следует отнести сравнительно низкую доходность; высокую интенсивность труда; сложности с внедрением новых технологий; ограниченность собственных ресурсов и сложность привлечения финансирования для обеспечения текущей деятельности, создания малых предприятий; повышенный риск в конкурентной борьбе (рисунок 2), что приводит к постоянному обновлению в секторе малого предпринимательства вследствие массовых банкротств.

Как и во многих развитых странах, где доля малого бизнеса в ВВП страны достигает 70%, в России (данный показатель составляет около 30%) главными факторами роста количества малых и средних предприятий являются активная государственная поддержка, формирование действенной инфраструктуры и сокращение административных барьеров, мешающих развитию малого и среднего предпринимательства.

Рисунок 2 –Направления, ограничивающие развития малого бизнеса в крае

Перед государством, в первую очередь, стоит задача создания стратегической государственной политики для того, чтобы обеспечить благоприятные условия для предприятий малого и среднего бизнеса. Государственный аспект очень важен в данных мероприятиях, поскольку всесторонняя помощь развитию малого бизнеса и участие в его становлении формирует перечень мер, необходимых для нормального функционирования МСП.

В Федеральном законе от 24.07.2007 № 209-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» в 3 статье представлена формулировка поддержки малого и среднего предпринимательства, из которого следует, что принцип помощи МСП – это

своевременные действия и реакция государственных органов на всех уровнях с целью реализации проектов, предусмотренных уже существующими программами развития малого и среднего бизнеса. Также в 14 статье настоящего закона устанавливаются принципы поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства (рисунок 3) [1].

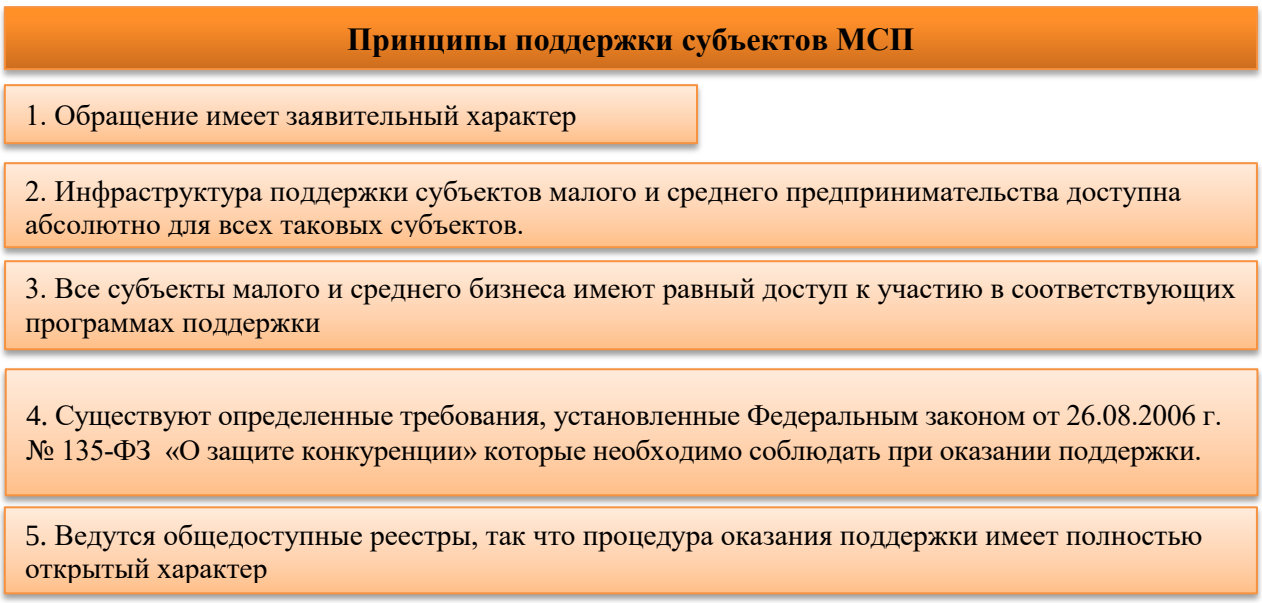


Рисунок 3 – Принципы поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства [1]

Существенную роль в развитии предпринимательства играет региональная система регулирования и поддержки малого и среднего предпринимательства. Формы и методы реализации региональной политики в отношении малого предпринимательства исходят, с одной стороны, из мер, принимаемых на государственном уровне, с другой – определяются задачами развития и спецификой каждого конкретного региона.

В настоящее время совместное развитие инфраструктуры поддержки малого и среднего бизнеса является основой региональных инициатив, которые включают создание региональной, специфической инфраструктуры. К ним относят министерство финансов и инвестиций, фонды микрофинансирования, центры поддержки бизнеса, коворкинг-центры, технопарки, бизнес-школы, бизнес-инкубаторы, консультационные центры [3].

Влияние помощи государства в развитии малого и среднего предпринимательства оказывает на создание новых рабочих мест, тем самым поддерживая индивидуальных предпринимателей. Пенсионеры, инвалиды, домохозяйки, которые не имеют возможности работать в крупном масштабе, также могут быть вовлечены в функционирование малого и среднего бизнеса. Как следствие, безработица уменьшается, а социальная напряженность снижается (рисунок 4).

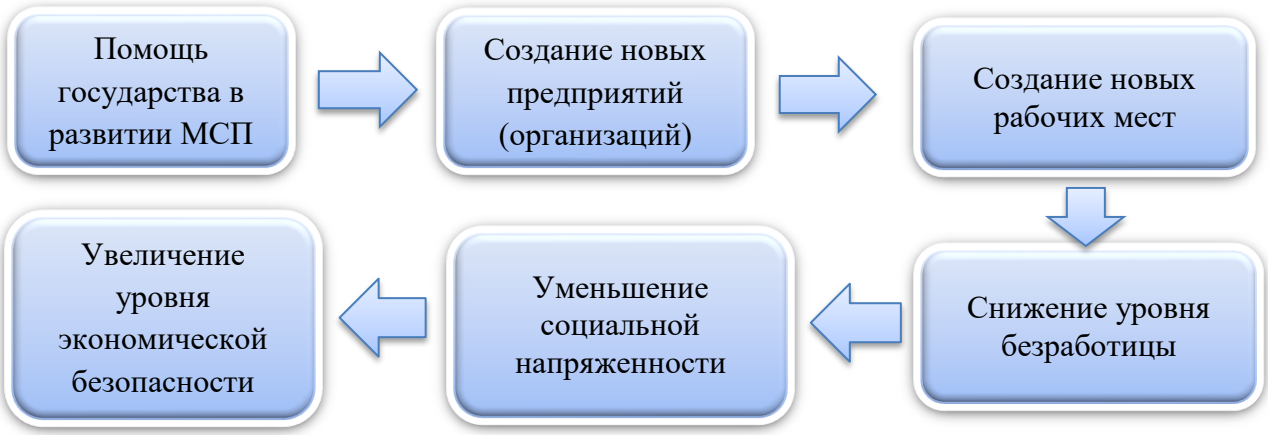


Рисунок 4 – Влияние помощи государства в развитии малого и среднего предпринимательства

Кроме того развитие малого и среднего предпринимательства решает вопросы не только экономического и социального характера, но и научно-технического, стоящие перед органами власти. Именно МСП свойственна быстрая реакция на изменения и требования рынка (рисунок 5).

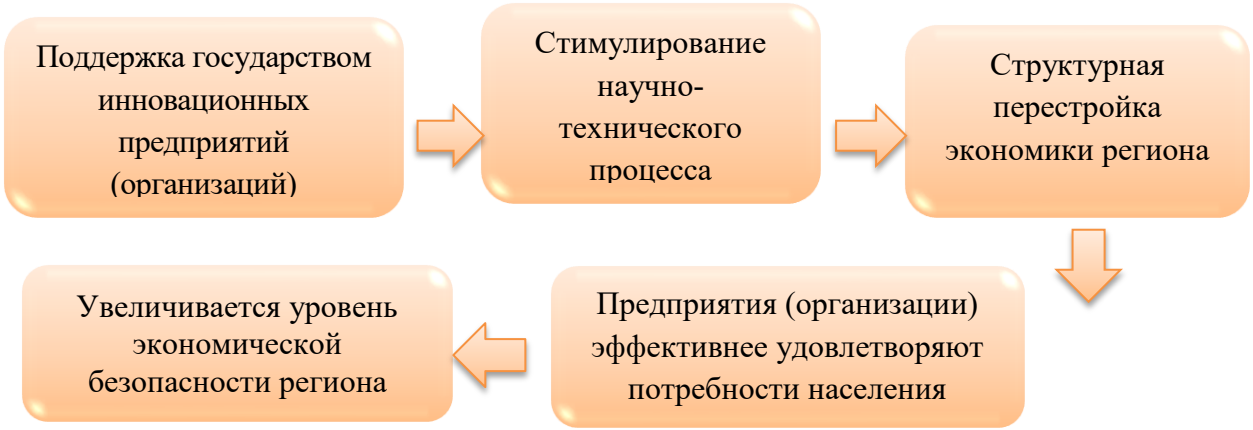


Рисунок 5 – Влияние государственной поддержки инновационных предприятий (организаций)

Поддерживая малые инновационные предприятия, государство, в том числе стимулирует научно-технический прогресс, что в конечном итоге поспособствует структурной реорганизации экономики регионов [4] и обеспечение их экономической безопасности.

Процесс дальнейшего развития малого и среднего предпринимательства региона должен базироваться на формировании механизмов взаимодействия с органами государственной власти и местного самоуправления.

Литература

1. Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/

2. Белова Л. А., Каценко К. И. Малое предпринимательство региона как объект государственного регулирования / Л. А. Белова, К. И. Каценко // Материалы Международной научно-практической конференции молодых ученых, посвященная памяти чл.-корр. РАСХН А. А. Семенова – «Факторы экономического роста: мировые тренды и российские реалии». 23 марта 2017 г., Краснодар КубГАУ. – 2017. – с.46-523.

3. Белова Л. А., Вертий М. В., Северин Н. В. Стратегические цели инвестиционной политики Краснодарского края / Л. А. Белова, М. В. Вертий, Н. В. Северин // Экономика и управление: актуальные вопросы теории и практики Материалы IX международной научно-практической конференции. 2017. – С. 47-53.

4. Сарана Д. С., Вертий М. В. Современные тенденции инвестиционного развития Краснодарского края // Экономика и предпринимательство. 2017. – № 11 (88). – С. 274-279

МОТИВ «СЧАСТЬЯ» / «СТРАДАНЬЯ» В СТИХОТВОРЕНИИ А. С. ПУШКИНА «К***»

Биджиева З.С.-М., к. фил. н., доцент
Карачаево-Черкесский государственный университет имени У.Д. Алиева, г. Карачаевск

Ключевые слова: стихотворение, мотив, образ, тема, лирика, лирическое стихотворение, мысль, строфа, метафора.

Аннотация. Анализируется мотив «счастья» / «страданья» в лирике А. С. Пушкина. Мотив основной внутренний элемент произведения, выражает его внутреннее ядро. Лирика пронизывает все творчество поэта. Абсолютное большинство контекстов связывает мотив «счастья» / «страдания» с любовными переживаниями героя.

Лирические стихотворения А. С. Пушкин писал на протяжении всей своей жизни. Лирика, как ведущая стихия творчества Пушкина, прослежена также в эпических и драматических произведениях.

В особый поэтический мир лирики Пушкина проникнуть нелегко, невзирая на то, что многие его стихотворения хорошо нам знакомы. Сложность состоит в том, что мы зачастую подходим к лирическим произведениям как к монументу литературы, да и в самом авторе этих шедевров видим восхитительный памятник. Между тем лирика Пушкина рассчитана на непосредственное, мгновенное сопереживание, а сам автор этих идеальных творений был живым человеком, думающим, влюбляющимся, непрерывным в дружбе и непримиримым во вражде. Лирический герой стихотворений Пушкина личность незаурядная, во многом противоречивая.

Как известно, мотив основная внутренняя, мыслительно-чувствительная линия становления произведения, его повторяющийся элемент, элемент сюжетно-тематического единства. Мотив выражает определенную чувствительно окрашенную мысль, основное психологическое, образное ядро, которое лежит в основе произведения «…в большинстве случаев используют

понятие «мотив» не терминологически, но в качестве общедоступной семантической единицы поэтического языка, на основе которой возможно описать творчество отдельного автора [1, с.5].

В лирике Пушкина тема любви неразрывно гармонирует с философскими раздумьями поэта о жизни, о радости бытия, о приливе творческих сил в дивные мгновения встречи с чарующей красотой. Среди текстов любовной лирики Пушкина, где говорит «язык сердца», стихотворение «К***» («Я помню чудное мгновенье…») одно из самых проницательных и гармоничных. Тут чувства без остатка растворены в словах. Стихотворение начинается с воспоминания о дорогом и очаровательном образе, на всю жизнь вошедшем в сознание лирического героя. У Пушкина это образ земной женщины, явившейся перед ним во всем блеске своей красоты. Яркое, заветное, затаенное воспоминание согрето робким и жгучим чувством:

Я помню чудное мгновенье,
Передо мной явилась ты,
Как мимолетное виденье,
Как гений чистой красоты.

(А. Пушкин «К***»)

Дальнейшие строки стихотворения автобиографичны, при этом в них чувствительная тональность глубоко насыщена. Автор припоминает годы петербургской жизни, прошедшие «В томленьях грусти безнадежной, / В тревогах шумной суеты»; воссоздает иной настрой чувств в период южной ссылки «Бурь порыв мятежный рассеял прежние мечты»; говорит о «мраке заточенья» Михайловской ссылки, о тяжелых днях, проведенных «в глуши»: «Без божества, без вдохновенья, / Без слез, без жизни, без любви». В душе поэта вновь возрождается чувство, ощущается прилив жизненных сил и приход творческого вдохновения:

Душе настало пробужденье:
И вот опять явилась ты,
Как мимолетное виденье.

(А. Пушкин «К***»)

Упоение всепоглощающей любовью, красотой возлюбленной приносит ни с чем несравнимое счастье. Без любви нет жизни, нет «божества», нет «вдохновенья». Вместе с тем все составляющие жизни – любовь, дружба, слава – недолговечны.

В стихотворении «К***» мотив «счастья» / «страдания» представлен как семантическое единство. Тут предчувствие неотвратимой разлуки с возлюбленной и будущее героя в воспоминаньях о потерянной любви даны на фоне любовного счастья, которое лишь подразумевается в реальном:

И так уж близок день страданья!

Один, в тиши пустых полей,

Ты будешь звать воспоминанья

Потерянных тобою дней!

(А. С. Пушкин. «К***»)

Исходя из лингвистической терминологии, можно сказать, что представлен пример нулевой оппозиции мотива. Глубина счастья как личностной психологической категории субъекта, ее чувственная основа обозначается через противопоставление: в разлуке, в «день страданья», «один, в тиши пустых полей», герой несчастен, но счастлив в присутствии возлюбленной:

Несчастный! Будешь ты готов

Купить хоть слово девы милой,

Хоть легкий шум ее шагов.

(А. Пушкин «К***»)

Образ влюбленного, страдающего в предчувствии скорой разлуки, подчеркивается метафорой в заглавных строках многих стихотворений, где героиня изображена «увядающим цветком», тот, что услаждает душу, и все же обречен на гибель. Как известно состояние счастья для лирического героя непостоянно: романтическая скорбь и упоение присутствуют одновременно, и

наслаждение быстро обращается в печаль. Еще не потеряв возлюбленную, герой предвосхищает страдания, связанные с ее утратой:

Увянет! Жизнью молодою
Не долго наслаждаться ей;
Не долго радовать собою...

(А. Пушкин «Увы! Зачем она блистает...»)

«Страдание» находится внутри «счастья» как ипостась одной и той же метаморфозы, которая соответственно обратима.

Лирический герой в стихах двадцатых годов не способен верить в обретение счастья через любовь, несмотря на устойчивую акцентуацию любовного счастья. Здесь можно предположить то, что представленная изменчивость счастья является одним из проявлений романтического чувства и происходит наложение мотива «счастья» на состоявшийся образ? разочарованного в жизни героя:

Оставя счастья призрак ложный,
Без упоительных страстей
Я стал наперсник осторожный
Моих неопытных друзей.

(А. С. Пушкин. «Алексееву»)

В сомнении героя реализуются такие направления как «ревнивые мечты», где очевидна связь с мотивом измены, а также любовное счастье может колебаться не только в силу этих трагических причин: тут и ревнивый супруг, и докучливая мать («Алексееву»). С другой стороны, сомневающемуся герою свойственен фатализм («К***», «Гречанке»), в котором вновь чувствуется влияние романтического мотива. «Счастье в риторическом контексте легко превращается в субъект олицетворения, носителя активного действия» [2, с.7].

Таким образом, для пушкинской лирики безусловное множество контекстов объединяет мотив «счастья» / «страдания» с любовными переживаниями героя. «Мотив – «нервный узел» повествования, в том числе и лирического» [3, с.76].

Литература

1. Арутюнова Н. Д. Номинация и текст // Языковая номинация. – Том 2. – М.: Искусство, 1998.

2. Касаткина В. Н. «Здесь сердцу будет приятно...» – М.: РИК «Культура», 1997.

3. Щемелева Л. М. Мотивы // Лермонтовская энциклопедия – М.: Наука, 1988.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИНТЕНСИВНЫХ НАСАЖДЕНИЙ ЧЕРЕШНИ В УСЛОВИЯХ ПРЕДГОРНОЙ ПЛОДОВОЙ ЗОНЫ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

Варфоломеева Н.И., ст. преподаватель
Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, г. Краснодар
Проворченко А.В., д. с.-х. н., научный консультант
СЦ «Гавриш», г. Крымск

Ключевые слова: экономическая эффективность, интенсивные насаждения, рентабельность производства.

Аннотация. В статье рассматриваются возможности выращивания черешни на клоновом подвое ВСЛ-2 в интенсивных насаждениях с различной плотностью посадки деревьев. Проведена оценка продуктивности и определена экономическая эффективность исследуемых насаждений за восьмилетний период плодоношения.

В условиях современной интенсификации отрасли и рыночной экономики возникают новые требования к сортовому составу и внедрение в производство эффективных типов плодовых насаждений [1, 2].

Для оценки экономической эффективности интенсивных типов насаждений перспективного сорта черешни Василиса на клоновом подвое ВСЛ-2 осенью 2007 года в КСЦ «Гавриш» г. Крымска был заложен экспериментальный сад.

Варианты опыта:

1). Схема размещения 5,0 × 3,0 м (контроль) – 667 дер./га

2). Схема размещения 5,0 × 2,5 – 800 дер./га

3). Схема размещения 5,0 × 2,0 – 1000 дер./га

Нашими исследованиями установлено, что изучаемые насаждения вступили в плодоношение на четвертый год после закладки сада, но, в этот год урожай плодов не превышал 0,2 кг с дерева. В последующие два года урожай плодов возрос значительно и на пятый год он составил 4,3-6,0 т/га, а на шестой год от 12,7 до 17,1 т/га в зависимости от схемы посадки деревьев (табл. 1).

Таблица 1 - Экономическая эффективность выращивания черешни сорта Василиса на клоновом подвое ВСЛ-2 в зависимости от схемы размещения и возраста деревьев, 2011-2013 гг., посадка сада – осень 2007 г.

Показатели	5,0 × 3,0 м			5,0 × 2,5 м			5,0 × 2,0 м		
	4 год 2011г	5 год 2012г	6 год 2013г	4 год 2011г	5 год 2012г	6 год 2013г	4 год 2011г	5 год 2012г	6 год 2013г
Урожайность, т/га	0,2	4,3	12,7	0,2	4,8	14,6	0,2	6,0	17,1
Прямые затраты, тыс. руб.	142,2	295,1	388,3	145,0	305,6	414,4	145,0	318,9	442,1
Цена реализации, руб./тонна	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Выручка от реализации, тыс. руб./га	20,0	430,0	1270,0	20,0	480,0	1460,0	20,0	600,0	1710,0
Чистая прибыль, тыс. руб./га	-122,2	134,0	881,7	-105,0	174,4	1045,6	-125,0	281,1	1267,9
Уровень рентабельности, %	-	45,7	227,1	-	57,1	252,3	-	88,1	286,8

Окупаемость текущих производственных затрат наступила на пятый год при всех изучаемых схемах посадки. Безубыточная урожайность составляет примерно 4 тонны с гектара. При этом рентабельность больше при схеме посадки 5,0 × 2,0 м и составляет 88,1 %, а самая низкая при схеме 5,0 × 3,0 м – 45,7 %. На шестой год уровень рентабельности возрастает до 286,8 % при схеме посадки 5,0 × 2,5 м, 252,3 % при схеме 5,0 × 2,5 м и 227,1% при схеме посадки 5,0 × 3,0 м %.

Полученные нами данные за восемь лет плодоношения позволили разделить этот период на два срока: первые три года плодоношения и последующие пять лет. Было установлено, что в первые три года плодоношения 2011-2013 гг. урожайность изучаемых насаждений находится в прямой зависимости от схемы посадки деревьев. Так при схеме размещения 5,0 × 2,0 м урожайность составила 7,8 т/га, а при схеме 5,0 × 3,0 м – 5,7 т/га. Отсюда и рентабельность производства при схеме размещения 5,0 × 3,0 м – 99,3 % (табл.2).

Таблица 2 - Экономическая эффективность выращивания черешни сорта Василиса на клоновом подвое ВСЛ-2 в зависимости от схемы размещения и возраста насаждений

Показатели	2011-2013 гг. (4-6 лет)			2014-2018 гг. (7-11 лет)			2011-2018 гг. (4-11 лет)		
Урожайность, т/га	5,7	6,5	7,8	12,9	13,6	13,3	10,2	11,0	11,2
Прямые затраты, тыс. руб.	284,0	295,4	311,8	468,4	478,2	477,8	438,4	449,3	454,3
Цена реализации, руб./тонна	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Выручка от реализации, тыс. руб./га	570,0	650,0	780,0	1290,0	1360,0	1330,0	1020,0	1100,0	1120,0
Чистая прибыль, тыс. руб./га	286,0	354,6	468,2	821,6	881,8	852,2	581,6	550,7	665,7
Уровень рентабельности, %	99,3	120,0	150,2	175,4	184,4	178,4	132,7	144,8	146,5

В последующие пять лет (2014-2018) урожайность изучаемых насаждений выравнивается и равна от 12,9 т/га при схеме размещения 5,0 × 2,0 и 5,0 × 2,5 м. При этом рентабельность производства составила 175,4 – 184,4 %. В среднем за все годы плодоношения 2011-2018 гг. урожайность изучаемых насаждений отличается незначительно – от 10,2 т/га при схеме размещения 5,0

× 3,0 м до 11,2 т/га при схеме 5,0 × 2,0 м с рентабельностью производства от 132,7 % до 148,5 %.

На основе анализа многолетних экспериментальных данных можно сделать следующие выводы:

1). Выращивание черешни сорта Василиса на клоновом подвое ВСЛ-2 при схемах посадки 5,0 × 3,0 м, 5,0 × 2,5 м, 5,0 × 2,0 м экономически выгодно.

2). Окупаемость текущих производственных затрат наступает на пятый год после закладки сада. Безубыточная урожайность изучаемых насаждений составляет 4,0 т/га.

Литература

1. Егоров Е.А. Способы интенсификации плодоводства, повышающие устойчивость и эффективность агроэкосистем / Е.А. Егоров, Ж.А. Шадрина, К.А. Кочьян // Плодоводство и виноградарство Юга России. – 2013. №22 (4). – С. 136-146.

2. Методика економічної та енергетичної оцінки типів плодових насаджень, сортів і результатів технологічних досліджень у садівництві / ред.: О. М. Шестопаль; Наук. центр УААН "Плодівництво", Ін-т садівництва УААН. - К., 2002. - 132 с/

РАЗВИТИЕ ПСИХИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ СПОРТСМЕНОВ КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОЙ КОМАНДНОЙ ИГРЫ

Гончарова Д.А., студент
Красноплахтова Л.И., к. психол. н., профессор
Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, г. Краснодар

Ключевые слова: развитие психических особенностей, подготовка к занятиям спортом, командная игра.

Аннотация. В статье рассматривается психолого-педагогический аспект подготовки к занятиям спортом. В процессе подготовки к занятиям спортом тренеру необходимо вызвать интерес у занимающегося, стать для него психологом-наставником. Учитывая психические особенности занимающегося, можно найти оптимальный подход для эффективного профессионального развития (или роста) спортсмена.

В процессе подготовки спортсменов тренеру необходимо решать множество проблем, которые, на первый взгляд, не имеют непосредственного отношения к становлению и развитию спортивного мастерства. Трудна и многогранна деятельность тренера при подготовке спортсменов к будущей спортивной карьере. Тренеру необходимо обладать информацией о потенциальных соперниках, проверить знания, умения и навыки, имеющиеся у обучаемых и тренируемых им спортсменов, создать рабочую модель соревнований, а также учитывать важность психологической подготовки к соревнованиям.

Начало спортивной специализации и карьеры чаще всего приходится на дошкольный, младший школьный, ранний или средний подростковый возраст. Чем младше юные спортсмены, тем менее самостоятельно и осознанно их решение заниматься спортом вообще и избранным его видом, в частности. Обычно решение принимается взрослыми – родителями, преподавателями по физкультуре или физической подготовке, либо тренером, который планирует, организует и проводит занятия, а юный спортсмен лишь следует принятым решениям. Соответственно, по мере взросления доля самостоятельной мотивации (собственного интереса к избранному виду спорта) повышается.

Однако следует помнить, что юные спортсмены приходят в спорт либо вообще не имея никаких исходных представлений о нем, либо обладая весьма односторонними и искаженными представлениями. В связи с этим, юные спортсмены не в состоянии оценить правильность выбора вида спорта и переживают в разных вариантах «обман ожиданий». Для того, чтобы по мере

взросления спортсмену не приходилось переживать «обман ожиданий», у него необходимо сформировать следующие психические качества:

– уточнить правильность выбора вида спорта [1];

– подготовиться и адаптироваться к спортивному режиму жизни;

– поддерживать хорошие отношения с тренером и участниками спортивной группы [2];

– стремиться к преодолению порога виктимности (т.е. порога между инстинктами жертвы-неудачника и воина-победителя)[3];

– придерживаться установку на участие в соревнованиях и соревновательную цель;

– вырабатывать адекватное отношение к своим возможностям, соревнованиям, успехам и неудачам.

Начальный этап спортивной карьеры связан с овладением основами тренировочной и соревновательной деятельности в избранном виде спорта. Спортсмены знакомятся с азами технической и физической, а затем и тактической подготовки, участвуют в первых соревнованиях.

Важное значение при подготовке к соревнованиям имеет преодоление порога виктимности (т.е. порога между инстинктами жертвы-неудачника и воина-победителя). Преодоление порога виктимности лучше всего начинать с анализа и коррекции собственного поведения, приводящего к неудачам. Немаловажное значение в преодолении порога виктимности имеет преодоление собственного страха. Дело в том, что страх имеет две фазы – активизирующую (перерастающую в здоровую агрессию) и парализующую. Механизм страха таков: при страхе в организме выделяется адреналин. Пока концентрация адреналина в крови низкая, он оказывает активизирующее действие, но по мере повышения концентрации активизирующее действие адреналина заменяется парализующим. Для того, чтобы перевести страх из парализующей фазы в активизирующую, можно использовать следующие приемы:

– как только почувствовали страх – действуем: проявляем агрессию или убегаем;

– мысленно представить себя оскалившимся и зарычавшим зверем;

– представить себе выполнение какого-либо приема ведения борьбы.

В каждом виде спорта много уникальных характеристик, не имеющих в себе равных в других видах спорта и тренер должен проникнуть в их природу так, чтобы он смог лучше адаптировать индивидуальные особенности обучаемых и тренируемых спортсменов, стратегию и тактику для заинтересованности спортсмена и успешной командной игры. Важной составляющей высокого профессионального мастерства тренера является его умение выделить из множества признаков и факторов избранного вида спорта системообразующие составляющие, наиболее важные для достижения требуемого спортивного результата. На основе анализа этих факторов должна выстраиваться точная система психолого-педагогических воздействий и приемов в построении многофакторного тренировочного процесса, характерного именно для данного вида спорта и наибольшей степени отвечающая индивидуальной типологии каждого спортсмена. Особую сложность данная задача приобретает в групповых, коллективных и командных видах спорта, когда в рамках единого тренировочного процесса тренер должен выстроить для каждого члена спортивной команды свою, индивидуально адаптированную систему тренировки.

Анализ научной литературы и проведенных исследований позволяет сделать вывод, что для успешной командной игры необходимо быть психически готовым к соревнованиям, иметь соревновательную цель, а также зная психические особенности спортсмена, можно найти оптимальный подход, который будет положительно сказываться на профессиональном росте спортсмена, а также на успешности командной игры.

Литература

1. Гречишников Л.В., Краснoплахтова Л.И. Роль и значение киберспорта в обучении/Л.В. Гречишников, Л.И. Краснoплахтова//Сборник материалов VII

международной научно-практической конференции «Экономика и управление: ключевые проблемы и перспективы развититя»,Краснодар,ЦНТИ,2018,с.51-54

2. Луговский В.А., Красноплахтова Л.И. Психическая саморегуляция как условие успешности личностного и профессионального развития субъектов образовательного пространства/В.А. Луговский, Л.И. Красноплахтова//Труды Кубанского государственного аграрного университета № 52 за 2015 г.,с.278-281

3. Маматов А.С. Курс аудио-лекций по преодолению страха в формате MP3 [Электронный ресурс].Режим доступа: http://www.rubulat.ru

ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ БРАЗИЛИИ И КИТАЯ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ

Грабишин А.Г., магистрант
Чиркова А.С., магистрант
Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, г. Краснодар

Ключевые слова: Китай, Бразилия, инвестиционное сотрудничество, приток ПИИ, товарная структура, экспорт, мясная продукция.

Аннотация. Поддержание стабильного экономического роста стран обеспечивает активизация их торгово-экономических отношений. В статье рассматриваются основные этапы инвестиционных отношений Китая и Бразилии, которые носят эволюционный характер. Анализируется структура и объем ПИИ Китая в Бразилию за период с 2014 по 2018 годы. Кроме того, структурный анализ внешнеторгового взаимодействия показал, что сырьевые ресурсы составляют основную долю экспорта Бразилии в Китай. Динамика объема экспорта из Бразилии в Китай продемонстрировала устойчивую тенденцию к росту. Стоит также отметить, что Бразилия является одним из крупнейших поставщиков мясной продукции в Китай. Существует значительный потенциал для развития сотрудничества, а также конкурентных преимуществ стран в данном направлении.

Торговая война, затронувшая отношения Китая и США, привела к тому, что большая часть инвестиций начала переходить в район Латинской Америки, а именно в ее крупный центр - Бразилию. Имея достаточно большой срок совместных экономических отношений, который начались еще до создания «БРИКС», а именно еще с 2003 году. В связи, с чем можно выделить четыре главных этапа инвестиционной политики Китая в экономику Бразилии.

Первая волна была характерна для начала отношений, когда большой поток инвестиций был направлен Китаем на разработку и исследование ресурсной базы для своих производств. Вторая волна затронула период между 2011 и 2013 годами. В этот период произошла диверсификация инвестиционных потоков, и главный упор был сделан уже на промышленный сектор страны, который был наиболее перспективным в Бразилии. Третья волна произошла в период с 2013 по 2015 г. Она в свою очередь характерна развитием банковских институтов в Бразилии, так как Китай продолжал инвестировать не на прямую, в связи с чем были заново открыты китайские банки или выкуплена часть бразильских банков. Четвертая волна началась с 2015 года и характеризуется значительными суммами, вложенными китайскими компаниями в энергетический сектор Бразилии. Агробизнес оставался важным направлением в этой волне. Энергетический сектор захватил 71% акций, накопленных китайскими ПИИ в Бразилии до 2018 года. Хотя именно этот сектор концентрирует наибольшую долю китайских инвестиций за рубежом, его актуальность в случае с Бразилией поразительна. Металлы, транспорт и сельское хозяйство занимают второе, третье и четвертое места в качестве отраслевых направлений китайских ПИИ в Бразилии. В первую волну преобладали инвестиции в металлургические заводы, в то время как транспорт и сельское хозяйство присутствовали в течение всего периода [1].

Как видно на рисунке 1 на первом месте по объему инвестиций стоит энергетический сектор в частности электроэнергия. Вследствие чего мы можем заметить, что интерес к Бразилии за прошедшие годы только начинал расти и Китай старается поддерживать и развивать эти отношения.

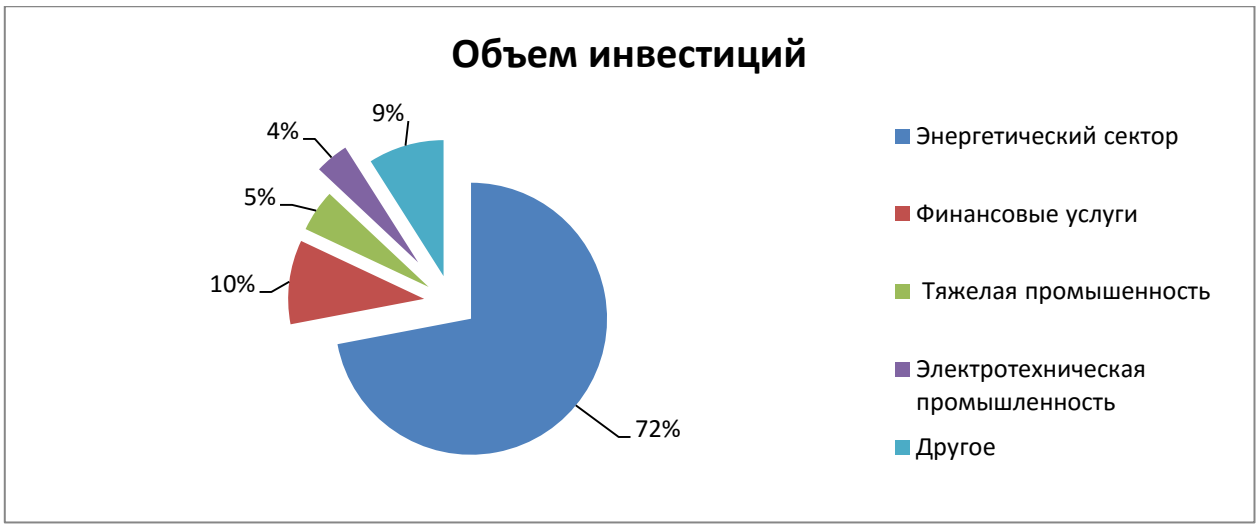


Рисунок 1- Чистый приток инвестиций из Китая в Бразилию за 2014-2018 гг.

Ведь еще в 2016 году Китай занимал 25 место в списки инвесторов. Однако в 2018 году Центральный банк Бразилии опубликовал список стран инвесторов, в котором Китай переместился уже на 13 строчку.

В свою очередь Бразилия также увеличила объемы экспорта своей продукции в Китай. Что можно наглядно увидеть на графике.

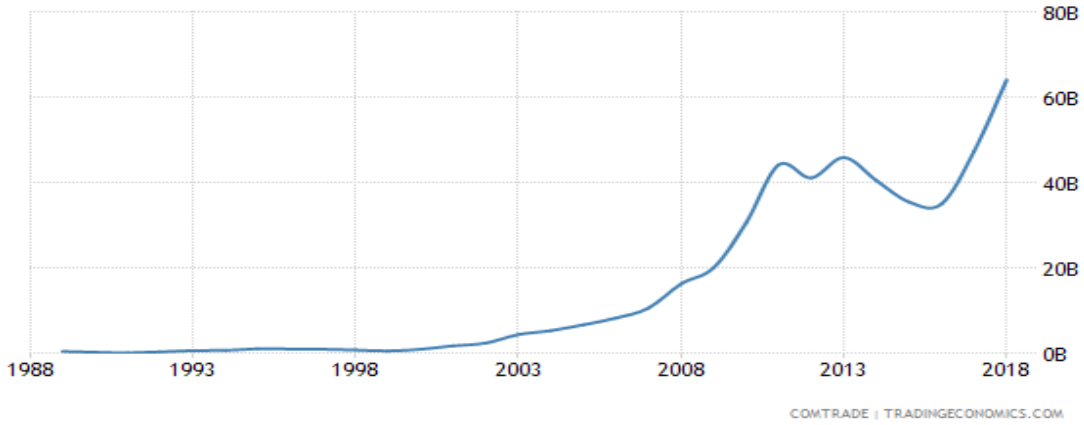


Рисунок 2 - Объем Бразильского экспорта в Китай за период с 1998 по 2018 г.

Так же можно посмотреть, что именно входило в структуру экспорта в Китай из Бразилии за 2018 год.

На основе данных из таблицы 1 можно предположить, что Китай импортирует только сырьевые ресурсы, а также товары с наименьшей производственной обработкой используя Бразилию как ресурсную базу для развития своей экономики. Но с другой стороны, для Бразилии ситуация

кардинально выглядит лучше, так как по объему экспорта Китай, находящийся достаточно далеко обгоняет даже ближайших соседей, а именно Аргентину и Предпосылками для роста производственного потенциала страны способствует ее нынешний президент - Жаир Болсонару, который после своего назначения начал принимать активные меры для развития производственного потенциала страны. Одним из таких факторов можно считать заключение новых контрактов на поставку мясной продукции в Китай.

Таблица 1 – Объем экспорта Бразилии в Китай за 2018 год.

Товары	милр. долл.
Масличные, масличные плоды, зерно, семена, плоды $	27,34
Минеральное топливо, масла, продукты дистилляции	11,54
Рудный шлак и зола	11,54
Мясо и съедобные мясные субпродукты	2,59
Железо и сталь	934,45
хлопок	491,15
медь	333,79
Животные, растительные жиры и масла, продукты расщепления	307,32
Машины, ядерные реакторы, котлы	273,59
Сахар и кондитерские изделия из сахара	217,60

Источник: China’s FDI in Brazil: recent trends and policy debate

Эта новость подорвала акции владельцев лицензированных заводов BRF SA, Minerva SA и Marfrig Global Foods SA.

Министерство сельского хозяйства Бразилии заявило, что заводы - включая 17 для экспорта говядины, шесть для курицы и по одному для свинины и осла - «уже могут экспортировать немедленно».

Китай является крупнейшим экспортным рынком Бразилии для говядины, курицы и свинины, причем спрос с прошлого года резко вырос, поскольку вспышка африканской чумы свиней уничтожила стада свиней в Китае [2].

Как видно на рисунке 3 наиболее популярной на азиатском рынке является свинина, которая доступна по цене для всего населения Китая. В свою очередь Бразилия готова также к увеличению экспорта, если это будет необходимо.

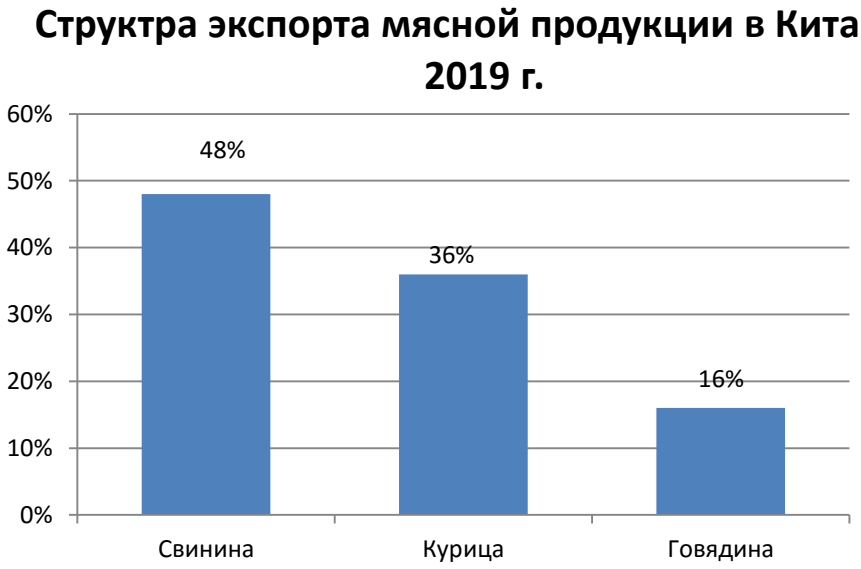


Рисунок 3 – Структура экспорта мясной продукции в Китай из Бразилии

Данная ситуация привела к тому что компании получили не только хороший импульс для развития производственного потенциала и получения новых инвестиций за счет роста котировок своих акций, но также это повлияло и на экономику самой страны. Вследствие чего можно сделать вывод, что сотрудничество на основе торгово-экономических союзов может привести не только к сохранению хороших отношений между странами, но также и послужить активным вектором совместного развития стран за счет притока инвестиций.

Литература

1. China’s FDI in Brazil: recent trends and policy debate //Policy center for the New South// Электронный ресурс// https://www.policycenter.ma/publications/china%E2%80%99s-fdi-brazil-recent-trends-and-policy-debate/ (дата обращения 01.09.2019).

2. China clears 25 Brazil meat plants for export, lifting shares // Reuters // Электронный ресурс // https://www.reuters.com/article/us-brazil-meat-china/china-clears-25-brazil-meat-plants-for-export-lifting-shares-idUSKCN1VU1IN/(дата обращения 09.09.2019).

3. Banco Central do Brasil // Электронный ресурс// https://www.bcb.gov.br//(дата обращения 28.08.2019).

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЙ СФЕРЫ УСЛУГ КАК ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ЭЛЕМЕНТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Енина Т.А., студент
Лымарева О.А., к.э.н., доцент
Кубанский государственный университет, г. Краснодар

Ключевые слова: кадровая политика, служба управления персоналом, формирование кадровой политики, цели предприятия, эффективность деятельности предприятия.

Аннотация. В данной статье раскрывается сущность кадровой политики организаций, ее типы и основные особенности. Рассматривается назначение и факторы, оказывающие воздействие на нее. Обозначается место и роль службы управления персоналом в организации, а также функции, которые она выполняет.

Одной из ведущих задач каждого предприятия является достижение максимального эффекта от использования кадрового потенциала. Реализация данной задачи происходит путем создания и разработки кадровой политики организации.

На современном этапе развития экономики успех программы по созданию и развитию системы кадрового обеспечения зависит от формирования рабочей силы, которая обладает максимально высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению стоящих перед организацией задач. Именно это обуславливает необходимость изучения кадровой политики предприятий сферы услуг как функционального элемента деятельности службы управления персоналом.

Под кадровой политикой организации понимается совокупность принципов, методов, а также форм и средств воздействия на поведение и деятельность работников, направленных на достижение целей предприятия. Качественно разработанная кадровая политика позволяет структурировать работу с персоналом в единую согласованную систему, которая будет направлена на увеличение производительности труда и повышение эффективности самой организации.

Назначение кадровой политики – своевременно сформулировать цели в соответствии со стратегией развития организации, ставить проблемы и задачи, а также находить способы и организовывать достижение целей [2]. Для этого необходимо обеспечить детальное ознакомление каждого сотрудника с кадровой политикой организации.

Кадровая политика является составной частью всей производственной и управленческой политики предприятия. Она должна не только создавать благоприятные условия труда, обеспечивающие удовлетворенность сотрудников трудом, его продвижение по службе, но и давать уверенность в завтрашнем дне.

На формирование кадровой политики предприятия влияет ряд факторов, которые можно разделить на внешние и внутренние, более подробно они указаны в таблице 1.

Таблица 1 – Факторы, влияющие на кадровую политику предприятия

Внешние факторы	Трудовое законодательство
	Состояние экономики
	Состояние и перспективы развития рынка труда
	Отношения с профсоюзными организациями
Внутренние факторы	Структура и цели организации
	Применяемые в организации технологии
	Организационная структура
	Морально-психологический климат в коллективе

Наличие четко выраженной кадровой политики является характерным признаком развития организации в целом.

В зависимости от степени осознанности целей и задач предприятия выделяются следующие типы кадровой политики: активная, пассивная, реактивная, превентивная. Их основные особенности описаны в таблице 2.

Таблица 2 – Типы кадровой политики

Тип кадровой политики	Основные особенности
Активная	Руководство организации постоянно осуществляет контроль состояния кадрового потенциала, своевременно планирует программы развития, заботится о стимулировании активности персонала
Пассивная	Отсутствуют функции прогнозирования, а также стратегия развития персонала. Пренебрежение механизмами мотивации и стимулирования
Реактивная	Характерна для организаций, находящихся в кризисной ситуации. Все средства направлены на локализацию и ликвидацию конфликтов в коллективе. Обычно возникают проблемы со среднесписочным кадровым планированием
Превентивная	Занимает промежуточное положение между активной и реактивной кадровыми политиками. Руководство имеет обоснованные прогнозы развития организации, решает проблемы с возникающим кадровым дефицитом, но не имеет достаточно средств для управления процессами

Кадровая политика организации формируется ее руководством и реализуется кадровой службой в процессе выполнения сотрудниками компании своих функций. Принципы работы с персоналом, правила поведения и нормы должны быть четко сформулированы, а кадровая политика закреплена в локальных актах организации. Такими актами являются: коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка и иные нормативно-правовые акты компании.

В целях снижения затрат на персонал кадровой службе необходимо проанализировать функционирование каждого подразделения предприятия и выявить недостатки их рабочего процесса, а затем организовать деятельность с максимальной эффективностью. Именно за счет рационализации труда можно

повысить его интенсивность и качество. Средством реализации кадровой политики является процесс управления персоналом.

Хорошей и качественной кадровой политикой считается общая кадровая стратегия предприятия, которая объединяет в себе различные аспекты организационной политики по отношению к персоналу и планам по дальнейшему его развитию. Она должна повышать способность организации адаптироваться к изменениям технологий и требованиям рынка, которые можно спрогнозировать на ближайшее время.

Место кадровой службы определяется размерами предприятия, а ее структура зависит от выполняемых функций. Она выполняет функции кадрового маркетинга, кадрового консалтинга и контролинга персонала. Кадровый маркетинг обеспечивает компанию работниками. С помощью кадрового консалтинга определяется эффективность работы с кадрами, влияние квалификации персонала на результативность работы персонала. Применяя метод контролинга персонала, можно изучить влияние распределения сотрудников по рабочим местам на результаты работы каждого сотрудника и предприятия в целом [1].

Мероприятия по реализации кадровой политики называют кадровой работой. Ее можно описать как единый взаимосвязанный комплекс действий, осуществляемых кадровой службой и включающий разработки по достижению соответствия персонала стратегическим и оперативным задачам предприятия.

Система и методы работы с кадрами должны периодически обновляться. Это может быть связано с изменениями внутренней и внешней среды предприятия. Это необходимо для того, чтобы в итоге обеспечить необходимые условия формирования и дальнейшего функционирования дееспособного трудового коллектива.

Удачно разработанная и подобранная кадровая политика предприятия способствует реализации намеченных целей. Достижение высоких результатов становится возможным только при правильной оценке осуществимости кадровой политики службой управления персоналом в определенных

организационно-технических и социальных условиях. Такая оценка должна производиться уже на стадии выбора кадровой политики.

Литература

1. Дедкова И.Ф., Лымарева О. А. Коучинг в системе управления персоналом: учеб. пособие – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2017. – 128с.

2. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала (пособие по кадровой работе). - М.: «Юрист», 2014. - 230 с.

3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник – 4-е изд., и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2018 – 650с.

4. Кучурина П.А., Дедкова И.Ф., Лымарева О.А. Социально-психологические основы принятия управленческих решений/ В сборнике: Экономическая безопасность России: современное состояние и перспективы обеспечения Материалы национальной научно-практической конференции . 2019. С. 271-275.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ИНСТРУМЕНТОВ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ЦЕННЫЕ БУМАГИ

Заря Д.С., студент
Сайбель Н.Ю., к.э.н., доцент
Кубанский государственный университет, г. Краснодар

Ключевые слова: ключевая ставка, доверительное управление, ПИФ, акции, облигации.

Аннотация. В статье поднимается проблема защиты капитала с помощью вложения инвестиций в ценные бумаги. Обсуждаются аспекты данного способа вложения. Также предлагаются методы заработка для новичков. Рассматриваются организационные формы инвестирования, их достоинства и недостатки.

На данный момент в России наблюдается период стагнации в рыночной экономике, поэтому люди заинтересованы в защите своего капитала. Существует достаточно много способов вложения своих сбережений и получения дохода. Покупка недвижимости, открытие бизнеса, банковский вклад, покупка драгоценных металлов и валюты, инвестирование в ценные бумаги. Курс рубля падает, поэтому люди начинают планировать свои дальнейшие действия. Среди многих предложенных вариантов, последний – инвестирование в акции, самый рискованный и непрактичный, но существует множество вариантов заработка и на нем.

Чтобы играть на бирже, необязательно иметь экономическое образование или сидеть у монитора целый день. Банк предлагает услуги брокера, который отслеживает ваши акции и играет на бирже за вас.

Существуют организационные формы инвестирования:

1) индивидуальное инвестирование;

2) коллективное инвестирование;

3) доверительное управление.

Индивидуальное инвестирование подразделяется на два подвида: самостоятельное принятие решений в соответствии с выработанной стратегией инвестирования и передача средств в доверительное управление (рис. 1).

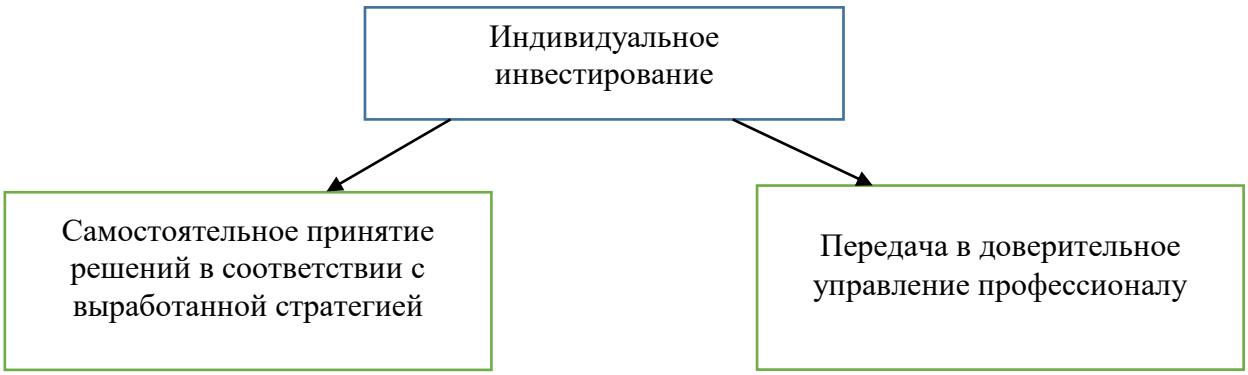


Рисунок 1 - Индивидуальное инвестирование

В первом случае, человек сам отслеживает и решает, какие ценные бумаги покупать и продавать, он единственный отвечает за свои действия.

Во втором случае, человек передает свои средства доверительному управляющему и задает ему структуру своего инвестиционного портфеля, и инвестор с управляющим подписывают инвестиционную декларацию. Управляющий от этой инвестиционной декларации не имеет права отклоняться.

В индивидуальном инвестировании человек должен обладать некоторыми знаниями, навыками и умениями в этой сфере, чтобы разработать инвестиционную стратегию.

Чтобы не попасться на удочку мошенников, нужно проверять лицензию у брокерской компании, которая выдается Центральным Банком.

Рассмотрим достоинства и недостатки самостоятельного инвестирования.

Достоинства:

– реализация индивидуальной инвестиционной стратегии;

– свобода в принятии решений;

– минимальные издержки, связанные с покупкой /продажей ценных бумаг.

К недостаткам можно отнести дополнительные затраты времени.

Коллективное инвестирование подразделяется также на два подвида: инвестиционные фонды (акционерные и паевые) и негосударственные пенсионные фонды (рис. 2).

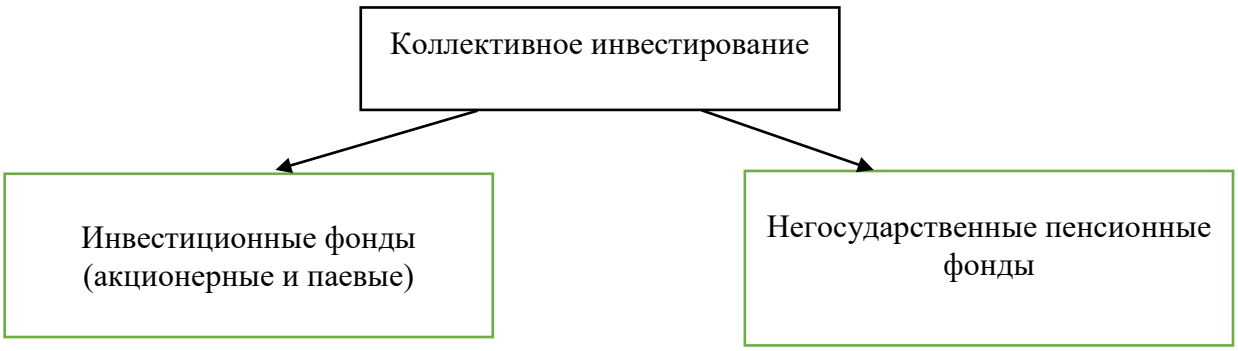


Рисунок 2 - Коллективное инвестирование

В России популярны паевые инвестиционные фонды, человек покупает пай какой-либо организации, которая ему понравилась. Но управляющий управляет этим паевым инвестиционным фондом.

Во втором случае, человек вкладывает свои средства в пенсионные фонды, грубо говоря, в их управление для обеспеченной старости.

К достоинствам коллективного инвестирования можно отнести:

– низкий порог входа;

– решение об инвестировании принимает профессионал.

Недостатки коллективного инвестирования:

– невозможность реализации индивидуальной стратегии;

– дополнительные затраты га оплату услуг, связанных с деятельностью фонда.

Рассмотрим передачу средств в доверительное управление.

Инвестор заключает с брокерской компанией договор доверительного управления. К инвестору прикрепляется менеджер, который управляет активами клиента. Человек один раз встретился с управляющим, рассказал ему структуру своего портфеля и больше не вмешивается в процесс покупки и продажи ценных бумаг, ему запрещено это делать, иначе это уже индивидуальное инвестирование.

Достоинства доверительного управления:

– экономия времени;

– решения об инвестировании принимает управляющий.

Недостатки доверительного управления:

– высокий порог входа;

– расходы на оплату услуг управляющего;

– недобросовестность управляющих.

Перед тем, как приобрести какие-либо акции и облигации, желательно проконсультироваться с менеджером. Менеджер поможет разобраться с программами, а также вместе с клиентом подберет программу, которая тому подходит.

Чтобы поконкретнее разобраться в фондовой бирже, следует дать определения следующим понятиям: акции, облигации, ключевая ставка, пай.

Акция – эмиссионная ценная бумага, доля владения компанией, закрепляющая права её владельца (акционера) на получение части прибыли акционерного общества в виде дивидендов, на участие в управлении акционерным обществом и на часть имущества, остающегося после его ликвидации, пропорционально количеству акций, находящихся в собственности у владельца.

Облигация – эмиссионная долговая ценная бумага, владелец которой имеет право получить от лица, её выпустившего (эмитента облигации), в оговорённый срок её номинальную стоимость деньгами или в виде иного имущественного эквивалента. Также облигация может предусматривать право владельца (держателя) на получение процента (купона) от её номинальной стоимости либо иные имущественные права.

Инвестиционный пай – именная ценная бумага, удостоверяющая долю её владельца в праве собственности на имущество, составляющее паевой инвестиционный фонд, право требовать от управляющей компании надлежащего доверительного управления паевым инвестиционным фондом, право на получение денежной компенсации при прекращении договора доверительного управления паевым инвестиционным фондом со всеми владельцами инвестиционных паев этого паевого инвестиционного фонда (прекращении паевого инвестиционного фонда).

Пайщик – физическое или юридическое лицо, имеющее право стать участником совместного проекта, обычно паевого инвестиционного фонда (ПИФ), после внесения определённой суммы финансовых или материальных средств (пая).

Паевой инвестиционный фонд является имущественным комплексом, без образования юридического лица, основанным на доверительном управлении имуществом фонда специализированной управляющей компанией с целью увеличения стоимости имущества фонда. Паевой инвестиционный

фонд является имущественным комплексом, без образования юридического лица, основанным на доверительном управлении имуществом фонда специализированной управляющей компанией с целью увеличения стоимости имущества фонда.

Ключевая ставка – это одновременно и тот процент, под который коммерческие банки могут оформить у Центробанка кредит сроком на одну неделю, и та верхняя граница, под которую сам регулятор готов принимать от кредитных организаций депозиты. Другими словами, Банк России не кредитует ниже значения ключевой ставки и не принимает деньги под процент, превышающий его [1].

Капитал человека представляется в виде портфеля, который разделен на три уровня: верхний – это вклад под проценты, второй-инвестиции в ценные бумаги, третий – страхование жизни (рис. 3). В случае непредвиденных жизненных обстоятельств человек может воспользоваться средствами из первого уровня, потом из второго, третий-страховка в том случае, если с человеком произойдет какое-нибудь несчастье, тогда близкие получат компенсацию.

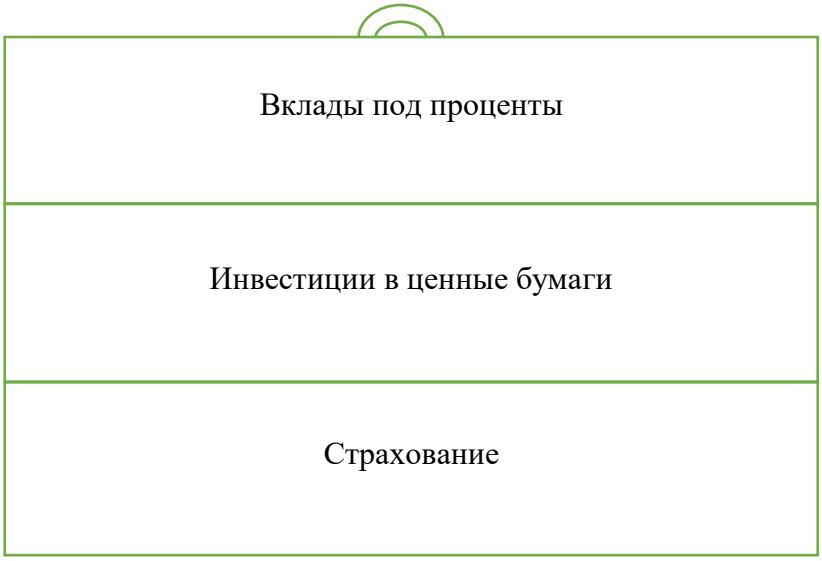


Рисунок 3 - Инвестиционный портфель

Сравним два банка: коммерческий и коммерческий с поддержкой государства. В качестве коммерческого банка выступит Райффайзен БАНК, а в качестве коммерческого банка с государственной поддержкой – Сбербанк.

В каждом из банков клиенту предлагались программы в соответствии с предпочтениями, желаниями и целями человека. В Сбербанке было сразу предложено условие капитализации, что очень важно, потому что от ответа клиента зависит выбор программы и доход. В Райффайзен БАНКЕ это условие выяснилось лишь во время выбора программы. Что такое капитализация? Капитализация процентов – это прибавление начисленных за период процентов к основной сумме вклада и последующее начисление дохода на сумму вклада и сумму прибавленных к нему процентов. Иными словами, это начисление процентов на проценты. Главным условием капитализации является неприкасаемость к деньгам в течении определенного срока.

Также в каждом банке сразу уточнили, на какой срок запланировано инвестировать деньги. В соответствии с ответом был предложен ряд определенных программ.

Следующий вопрос был о пополняемости средств в течении срока. Когда клиент ежемесячно вносит определенную сумму денег, которая прибавляется к предыдущей и прибавляется процент. Для людей с высоким заработком такая программа очень подходит.

В каждом из банков уточняется цель накопления. Если цель накопить на недвижимость, то предлагается очень интересная программа, которая осуществляется в течении 3-х лет, с высокими процентами и с минимальными потерями.

Существует еще такая функция – проценты с эффектом памяти. Эффект памяти – при отсутствии в одном году роста доходов, если следующий год оказался прибыльным, проценты платятся за оба года. К сожалению, предлагают ее только в Сбербанке.

Также есть защищенная программа, то есть клиент вкладывает свои деньги, но в случае неудачи и невыгодности программы, ему возвращается 100% его сумма взноса. По сути он ничего не теряет, кроме времени.

Существуют долгосрочные программы, связанные с облигациями. Любой банк их будет рекомендовать, потому что процент риска достаточно мал, и даже новичок сможет попробовать поиграть на бирже.

В таблице 1 приведена сравнительная характеристика банков [2].

Таблица 1 - Сравнительная характеристика банков

Показатели	Сбербанк	Райффайзен БАНК
Наличие капитализации	Присутствует, изначально уточняется	Присутствует, выясняется во время подбора программы
Эффект памяти	Присутствует, но не во всех программах	Не выяснено
Защищенные программы	Присутствуют	Не выяснено
ПИФ	Практикуется	Практикуется, активно используется
Доверительное управление	Присутствует, но клиенты не рекомендуют	Присутствует, но отзывы неоднозначные
Надежность	Гарантирована	Гарантирована

Проанализировав два банка, можно прийти к выводу, что есть выгодные условия и интересные программы, все зависит лишь от клиента и его целей. Гарантией Сбербанка является поддержка государства. Гарантией Райффайзена является то, что он международный, дочерний банк австрийской банковской группы Raiffeisen Bank International.

Не стоит бояться рисковать в мире финансов, вам выделят менеджера, который подберет для вас достаточно выгодную программу, подберет ее по всем вашим параметрам. Не стоит прикрепляться к одному банку, можно раскидать деньги, таким образом, риск будет меньше.

Также следует проанализировать организационные формы инвестирования и выбрать ту, которая для вас удобна и выгодна.

Доверительное управление достаточно доступная и удобная форма, которая поможет сэкономить время.

Следовательно, у каждого есть доступ к ценным бумагам независимо от знаний и умений. Банки введут в курс дело любого. Это интересный способ заработка, хоть и рискованный.

Литература

1. Берзон Н.И. Курс лекций «Фондовый рынок» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://fmc.hse.ru/stockmarketvideo.

2. Гурова Т. На краю единицы. Слабый внутренний спрос // Эксперт. – 2019. № 30-33. – С.11.

ТРЕНИНГ КАК ФАКТОР УЛУЧШЕНИЯ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ

Звягинцева О.С., к.э.н., доцент
Ставропольский государственный аграрный университет, г. Ставрополь

Ключевые слова: морально-психологический климат, командный менеджмент, тренинг, командообразование, коллектив.

Аннотация. В статье предложены методические рекомендации по организации и проведению командообразующего тренинга в коллективе с целью улучшения морально-психологического климата. Рассмотрены основные правила командной работы, этапы проектирования тренинга, цели проведения, а также этапы реализации целей тренинга по командообразованию.

Сплоченность в коллективе выступает основой для благоприятного климата и хороших взаимоотношений между сотрудниками. Это в свою очередь, положительно сказывается на финансово-экономических результатах деятельности организации в целом.

Для повышения степени сплоченности сотрудников в организации мы предлагаем использовать инструменты «командного менеджмента», которые кроме всего прочего повышают командный дух коллектива. На рисунке 1 представлены основные правила командной работы, которые необходимо усвоить в первую очередь руководству организации, и в дальнейшем довести до сотрудников.

Рисунок 1 – Правила командной работы

1. Коллективное решение. Каждый работник в праве высказывать свое мнение, которое будет услышано. Оно будет принято при поддержке большинства людей.

2. Все равны. Если у вас больше опыта или вы являетесь руководителем, это не значит, что все должны соглашаться с вашим мнением. Каждый

сотрудник имеет одинаковые права. Критикуйте только по делу и относитесь к другим уважительно.

3. Передача опыта. В таком рабочем процессе происходит передача своего опыта другим. Не только вы можете кого-то научить, но и вас.

4. Фиксируйте все идеи. Некоторые предложения вначале могут выглядеть неуместно. Но практика показывает, что зачастую они становятся главным решением. Чтобы не забыть ничего из предложенного, все стоит записывать.

5. Контроль над эмоциями. В работе имеют значение лишь деловые отношения, поэтому рекомендуется не переходить на личности в процессе общения. В данном случае важное значение имеет объективность суждения о работниках: не самый лучший товарищ по жизни может быть отличным профессионалом в своем деле.

6. Принятие критики. В процессе трудовой деятельности важно понимать, что если коллеги критикуют вас объективно, то лучше прислушаться и попытаться изменить свои действия. Критика в деловой обстановке опять же не направлена на вас как на личность, а только как на работника.

7. Делегирование обязанностей и полномочий. Процесс передачи части своих обязанностей другому человеку очень сложен, и далеко не любой руководитель умеет это делать эффективно. При этом важно определить сотрудника, который сможет хорошо выполнить поручение без чрезмерного контроля.

8. Действуйте по плану. Чтобы все выполнялось четко и в поставленный срок, необходимо руководствоваться планом.

9. Не давайте сотрудникам интриговать. Нельзя допускать одному человеку ухудшать морально-психологический климат в коллективе путем интриг, слухов и некорректного поведения. Такой работник солидарен с группой в общей цели, но при этом ему хочется выделиться из нее. Практика показывает, что несмотря на высокий уровень профессионализма такого

работника лучше уволить, чем в дальнейшем устранять непоправимый вред, причиненный им команде.

10. Разделить успех на всех. Работая в команде, руководитель и сотрудники не должны использовать местоимение «я». Употребление местоимения «мы» показывает каждому члену команды, что общий результат принадлежит каждому.

11. Совместный отдых после решения задания. Очень важно не только разделить успех на всех, но и отпраздновать его совместно.

Для организации командной работы мы предлагаем проведение тренинга на сплочение коллектива. На рисунке 2 представлены этапы проектирования командного тренинга.

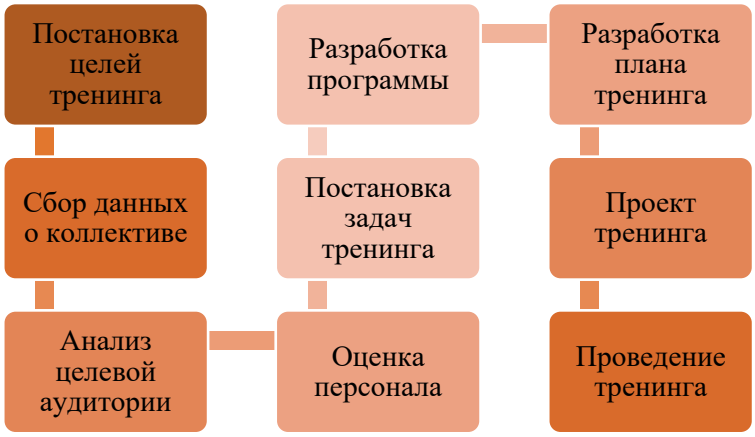


Рисунок 2 – Этапы проектирования командного тренинга

Основными задачами данного тренинга будет выступать:

— создание неформальных связей и межличностных симпатий;

— помощь участникам в выборе комфортного положения в коллективе;

— формирование умения действовать и решать текущие проблемы вместе;

— налаживание оптимального уровня психологической и эмоциональной совместимости в команде.

Для достижения поставленных задач мы предлагаем использовать пошаговый алгоритм реализации цели тренинга, каждому этапу которого

соответствуют определенные упражнения, реализующие цель каждого этапа (рисунок 3).

Рисунок 3 - Этапы реализации цели тренинга

На первых этапах предлагается использовать упражнения для разряжения обстановки, снятия напряжения в группе и установления контакта. Далее упражнения должны быть направлены на построение системы коммуникаций между сотрудниками и повышение уровня доверия друг другу. В завершении мы предлагаем упражнения, направленные на формирование навыков командной работы путем участия в общем деле и развитии творческого подхода.

Зачастую причиной неблагоприятного морально-психологического климата выступает низкая степень сработанности коллег, что приводит к негативным последствиям для организации в целом.

Использование методических рекомендаций по организации и проведению тренинга по командообразованию, представленных выше, поможет руководству коллектива создать необходимые благоприятные условия для эффективной работы, а также повысит степень удовлетворенности сотрудниками своей работой. Предполагается, что после прохождения сотрудниками командного тренинга улучшится их взаимодействие друг с другом как в формальной, так и в неформальной сфере отношений за счет приобретения навыков командной работы и построения правильной коммуникации друг с другом.

Литература

1. Байдаков А.Н., Звягинцева О.С., Черникова Л.И., Назаренко А.В., Запорожец Д.В. Модель командообразования как инструмент развития кадрового потенциала организации // Вестник АПК Ставрополья. 2016. № S3. С. 21-27.

2. Nikitenko G.V., Zvyagintseva O.S., Sergienko E.G., Babkina O.N., Chernikova L.I. Development of human resources of the organization with the help of team-building model // Quality - Access to Success. 2017. Т. 18. № 157. С. 132-136.

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Карартынян А.А., студент
Власова Н.В., к.э.н., доцент
Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, г. Краснодар

Ключевые слова: инвестиции, инвестиционная деятельность, государственные инвестиции, сельское хозяйство, государственная поддержка.

Аннотация. В данной статье рассмотрено общее состояние аграрного сектора РФ, его перспективы развития и инвестиционная привлекательность.

Автор анализирует состояние сельскохозяйственного рынка и предлагает способы выхода из сложившейся ситуации.

Одной из наиболее парадоксальных отраслей Российской Федерации является сельское хозяйство. Имея огромный потенциал для развития и постоянный поток спроса на конечную продукцию, аграрный сектор является малоприбыльным и малопривлекательным для капиталовложений. Если государство заинтересовано в стабильной и сильной экономике, то оно должно на законодательном и исполнительном уровнях власти способствовать созданию благоприятного инвестиционного климата. Поэтому вопрос привлечения инвестиций в сельское хозяйство остается одним из ключевых в развитии экономики.

Ускорение темпов развития сельского хозяйства и агропромышленного комплекса страны во многом зависит от результативного использования всех факторов производства, укрепления материально-технической базы предприятий, внедрения достижений научно-технического прогресса, инвестиционной и инновационной деятельности в отрасли. Эффективность инвестиционной деятельности в сельском хозяйстве во многом зависит от формирования инвестиционной политики.

Инвестиционная политика государства – комплекс взаимосвязанных целей и мероприятий по обеспечению необходимого уровня и структуры капиталовложений в экономику страны и отдельные ее сферы и отрасли, повышению инвестиционной активности всех основных агентов воспроизводственной деятельности.

Главной задачей государственной инвестиционной политики является формирование благоприятной среды, способствующей привлечению и повышению эффективности использования инвестиционных ресурсов для развития экономики и социальной среды.

Общая динамика инвестиций в российский сельскохозяйственный сектор является положительной. Причинами инвестиционной привлекательности

отрасли являются дешевый рубль, увеличение потребления российской продукции из-за продовольственного эмбарго, меры господдержки, импортозамещение. При этом в первом квартале 2016 в инвестициях по всему АПК произошел спад на 0,5% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, но объем вложений в сельское хозяйство за этот же период вырос на 4%.

В сфере овощеводства в течение 2014-2016 годов наблюдается высокая инвестиционная активность в первую очередь в сегменте тепличного овощеводства. Это связано с предоставляемыми субсидиями и перспективой импортозамещения на рынке овощей [1]. Что касается производства зерна, то тут основным фактором роста может стать увеличение экспорта. По данным Минсельхоза Россия в 2015-2016 году экспортировала почти 34 миллиона тонн зерна. Также наблюдается увеличение производства свинины в первом полугодии 2016 года на 15,5% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Этот рост произошел благодаря инвестициям в расширение сельскохозяйственного производства в 2015 году.

Согласно докладу Банка России о денежно-кредитной политике государства, цены на основные группы продовольственных товаров, в период с 2016-2019, остаются достаточно стабильными, а это еще раз подтверждает тот факт, что сельское хозяйство имеет надежный инвестиционный фон. Макроэкономические всплески в меньшей мере влияют на состояние рынка продовольственной продукции, чем биологические особенности культур и их природно-климатическая зависимость.

В России огромное количество не освоенных и заброшенных земель, которые в перспективе могли обеспечить массовый товарооборот агропромышленной продукции. На сегодняшний момент сельскохозяйственный сектор составляет 4% от общего объема ВВП, для сравнения в начале XX века этот показатель приближался к 50%.

Одним из наиболее привлекательных инвестиционных регионов является Краснодарский край. Динамичное развитие агропромышленного комплекса

Краснодарского края обеспечивает продовольственную безопасность страны. Краснодарский край обладает богатейшими ресурсами сельскохозяйственных земель, в том числе чернозёмами, площадь которых превышает 4,8 тыс. га (это более 4% российских и около 2% мировых запасов). Край занимает первое место среди субъектов РФ по объёму производства зерна, сахарной свёклы, плодов и ягод, второе – по производству семян подсолнечника и мёда. Краснодарский край находится на втором месте среди субъектов РФ по производству яиц, мяса скота и птицы (в живом весе), на третьем – по производству молока, овощей.

Принятые на федеральном и региональном уровнях программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельхозпродукции, сырья и продовольствия открывают новые инвестиционные возможности для агропромышленного комплекса, сформирован и постоянно обновляется каталог стратегических инвестиционных проектов и площадок, который презентуется на международных экономических форумах, выставках-ярмарках, конференциях.

Законодательное инвестиционное поле Краснодарского края - одно из самых прогрессивных в стране. В качестве основных форм государственной поддержки инвесторов краевым законодательством предусмотрено льготное налогообложение, предоставление государственных гарантий, субсидирование из краевого бюджета части затрат на уплату процентов по кредитам, предоставляемым на инвестиционные цели.

Для эффективного регулирования инвестиционной деятельности в сельском хозяйстве необходимо осуществить следующие мероприятия:

− предоставлять за счет средств федерального бюджета субсидии в возмещение части затрат на уплату процентов по ипотечным кредитам, полученным сельскохозяйственными товаропроизводителями на приобретение в собственность земельных участков для развития сельскохозяйственного производства, проведение землеустроительных и других работ по формированию земельных участков;

− упорядочить процесс регистрации прав собственности на земельные участки из состава земель сельскохозяйственного назначения;

− инициировать прекращение прав собственности лиц, не занимающихся производством сельхозпродукции и не обрабатывающих земельные участки в течение 2 лет от даты возникновения прав собственности;

− разработать порядок и создать инфраструктуру управления земельными ресурсами, в том числе обеспечивать выкуп земельных участков сельскохозяйственного назначения, на которые обращено взыскание по ипотечным кредитам и которые не были реализованы на публичных торгах;

− создать здоровую конкурентную среду и развитую инфраструктуру рынка ипотечного кредитования, включающую обслуживающих и вспомогательных участников инвестиционно-ипотечных процессов с учетом разграничения прав собственности РФ, субъектов РФ и муниципальных образований;

− усилить контроль за расходованием банками бюджетных средств, а при выявлении нарушений лишать их возможности их получать;

− принять Правительством РФ порядок предоставления государственных гарантий Российской Федерации по заимствованиям эмитентов долговых ценных бумаг, осуществляющих ипотечное кредитование сельскохозяйственных товаропроизводителей.

Таким образом, сельское хозяйство России нуждается в постоянной поддержке со стороны государства. На сегодняшний день страна уделяет внимание этой отрасли, разрабатывает различные программы развития. Отрасль становится прибыльной и привлекает новых инвесторов. К тому же, Россия имеет достаточный исторический опыт, необходимо мобилизовать все ресурсы и знания прошлого, чтобы вновь выйти на мировой уровень.

Литература

1. Склярова А.В., Власова Н.В. Государственное регулирование инвестиционной деятельности / В сборнике: Экономика и управление:

актуальные вопросы теории и практики. Материалы X международной научно-практической конференции. 2018. С. 211-215.

2. Доклад о денежно-кредитной политике сентябрь 2019. // Банк России. / Электронный ресурс / http://www.cbr.ru/publ/ddcp/longread_3_27/ (дата обращения 28.09.2019)

3. Ефимов, В.А. Экономическая азбука / В.А.Ефимов. - СПб. :Общественная инициатива, 2003. - 116 с.

ПОДХОД К ВЫЯВЛЕНИЮ НАПРАВЛЕНИЙ УЛУЧШЕНИЯ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Качура М.С., магистрант
Фатеева (Вишневская) О.В., к.э.н., доцент
Донской государственный технический университет, г. Ростов-на-Дону

Ключевые слова: финансовое состояние предприятия, вероятность банкротства, значимость показателей, входящих в рейтинговое число «R» модели Иркутской ГЭА прогноза риска банкротства.

Аннотация. В данной статье предложен подход к выявлению направлений улучшения финансового состояния конкретного предприятия на основе проведенного анализа значимости показателей, которые входят в рейтинговое число модели прогноза риска банкротства Иркутской государственной экономической академии.

Поиск направлений улучшения финансового состояния является важнейшей целью, расширяющей спектр управленческих приемов предприятия. Достижение этой цели, как известно, определяется методами финансового анализа, среди которых финансовое состояние предприятия может выражаться такими характеристиками, как «уровень финансового состояния» и «вероятность банкротства».

При этом прогноз вероятности банкротства предприятия определяется через расчет рейтингового числа (интегрального показателя), выражающее в цифровой форме отчетное финансового состояния предприятия и отражающее состояние его различных параметров: финансовой устойчивости, ликвидности, рентабельности и деловой активности.

В соответствии с этим предлагается рассмотреть подход к выявлению направления улучшения финансового состояния предприятия, основанный на анализе факторов, оценивающих прогноз риска банкротства по наиболее распространённой отечественной модели Иркутской ГЭА.

Четырехфакторная модель прогноза риска банкротства Иркутской ГЭА (модель R), имеет следующий вид:

$$R = 8{,}38К1 + К2 + 0{,}054К3 + 0{,}63К4,$$

Где, R – интегральный показатель уровня угрозы банкротства;

К1 - отношение оборотного капитала ОА к активам фирмы Б, К1 = ОА\Б;

К2 - отношение чистой прибыли ЧПр к собственному капиталу предприятия СК, К2= ЧПр \ СК;

К3 - отношение выручки В от реализации продукции к активам предприятия Б, К3= В \ Б;

К4 - отношение чистой прибыли ЧПр к общим затратам фирмы (В-ВПр), К4=ЧПр \ (В-ВПр).

Уровень угрозы банкротства предприятия оценивается по шкале, приведенной в таблице 1.

Таблица 1 - Шкала вероятности банкротства предприятия по модели Иркутской ГЭА

Значение показателя «R»	< 0	0 – 0,18	0,18 – 0,32	0,32 – 0,42	> 0,42
Вероятность банкротства, %	Максимальная (90-100)	Высокая (60-80)	Средняя (35-50)	Низкая (15-20)	Минимальная (до 10)

Рассмотрение составляющих и их весовых коэффициентов интегрального показателя «R» показывает, что их значимость складывается из значимости весовых коэффициентов и значимости числового значения составляющих.

Определение значимости весовых коэффициентов модели Иркутской ГЭА сведено в таблицу 2.

Таблица 2 - Определение значимости весовых коэффициентов модели Иркутской ГЭА

Составляющие показателя «R – счета», формула	Фактор	Весовое значение фактора	Удельный вес факторов, %
1	2	3	4
$К1 = \frac{ОА}{Б}$	Удельный вес оборотных активов в валюте баланса	8,38	83,27
$К2 = \frac{ЧПр}{СК}$	Удельный вес чистой прибыли в объеме собственного капитала	1,0	9,94
$К3 = \frac{В}{Б}$	Удельный вес выручки в валюте баланса	0,054	0,53
$К4=\frac{ЧПр}{(В-ВПр)}$	Удельный вес чистой прибыли в объеме суммы себестоимости с коммерческими и управленческими расходами	0,63	6,26
Итого:		10,064	100%

Рассмотрение данных таблицы 2 позволяет ранжировать весовые коэффициенты факторов:

1. Удельный вес оборотных активов в валюте баланса: К1 – 83,27%;

2. Удельный вес чистой прибыли в объеме собственного капитала: К2 – 9,94%;

3. Удельный вес чистой прибыли в объеме суммы себестоимости с коммерческими и управленческими расходами: К4 – 6,26%;

4. Удельный вес выручки в валюте баланса: К3 – 0,53%.

Определение фактической значимости факторов – составляющих показателя «R» счета осуществляется по случайной выборке отчетных балансов трех случайных предприятий.

Результаты определения фактического ранга значимости факторов составляющих показателя «R» приведены в таблице 3.

Таблица 3 - Определение фактического ранга значимости факторов составляющих показателя «R»

Составляющие показателя «R» без весового коэффициента, формула	Числовое значения составляющего показателя/ранг значимости				
	ООО «Загородный дом»	ООО «СК «Новация»	ООО «СК «Строй-Дом»	Среднее значение фактора	Удельный вес, %
$К1 = \frac{ОА}{Б}$	0,58	1	0,63	0,74	12,56
$К2 = \frac{ЧПр}{СК}$	0,33	0,75	1,28	0,79	13,41
$К3 = \frac{В}{Б}$	2,58	9,48	0,89	4,32	73,35
$К4=\frac{ЧПр}{(В-ВПр)}$	0,02	0,07	0,04	0,04	0,68
Итого:	-	-	-	5,89	100%

По данным таблицы 3 можно произвести фактическое ранжирование факторов:

1. Удельный вес выручки в валюте баланса: К3 – 73,35%.

2. Удельный вес чистой прибыли в объеме собственного капитала: К2 – 13,41%;

3. Удельный вес оборотных активов в валюте баланса: К1 – 12,56%;

4. Удельный вес чистой прибыли в объеме суммы себестоимости с коммерческими и управленческими расходами: К4 – 0,68%;

Расчет значимости составляющих показателя «R» приведен в таблице 4

Таблица 4. - Расчет фактической значимости составляющих показателя «R»

Составляющие показателя «R» без весового коэффициента, формула	Среднее значение фактора	Весовое значение фактора	Числовое значение фактора	Удельный вес, %
$К1 = \frac{ОА}{Б}$	0,74	8,38	6,20	85,63
$К2 = \frac{ЧПр}{СК}$	0,79	1,0	0,79	10,91
$К3 = \frac{В}{Б}$	4,32	0,054	0,23	3,18
$К4=\frac{ЧПр}{(В-ВПр)}$	0,04	0,63	0,02	0,28
Итого:	5,89	10,064	7,24	100%

Анализ таблицы 4 показывает, что значимыми финансовыми показателями для улучшения финансового состояния выступают (рисунок 1):

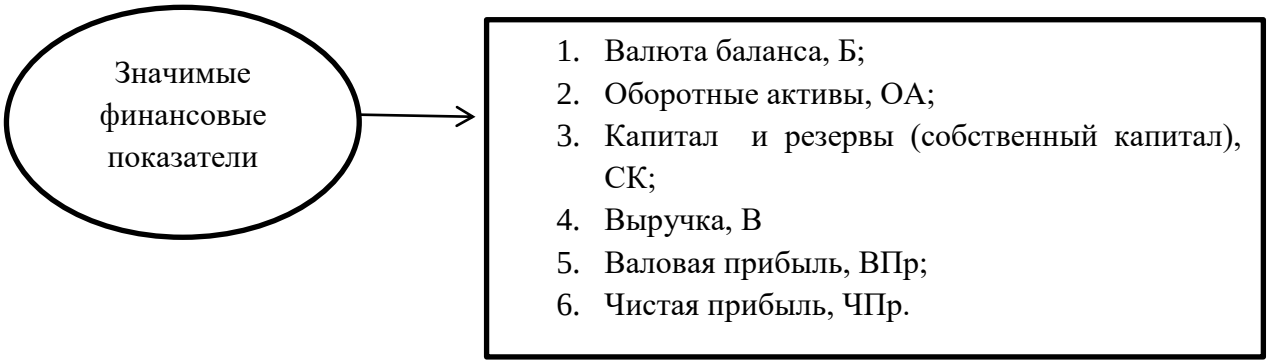


Рисунок 1 – Значимые финансовые показатели

В то же время наиболее значимыми факторами, составляющими увеличение численного значения интегрального показателя «R» являются направления роста, указанные на рисунке 2.

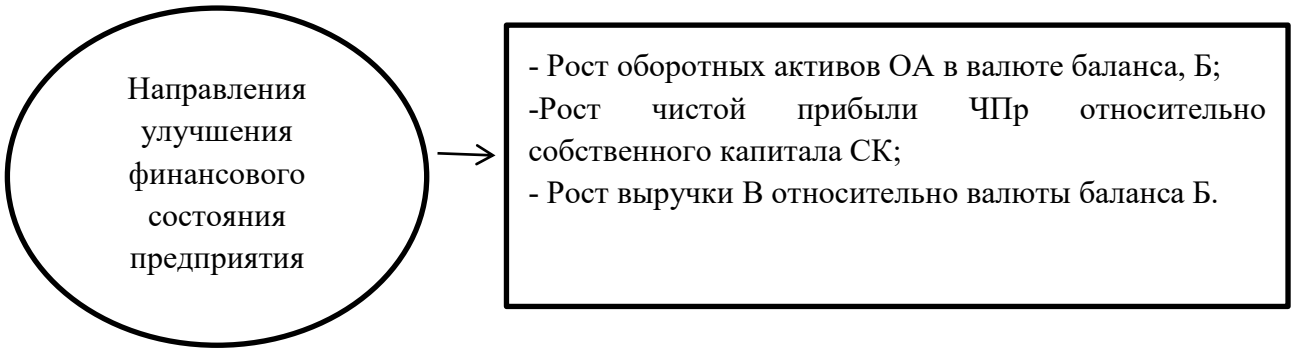


Рисунок 2 – Направления улучшения финансового состояния предприятия, выявленные анализом значимости показателей, входящих в рейтинговое число модели Иркутской ГЭА

Таким образом, предложенный подход позволяет выявить направления улучшения финансового состояния предприятия, за счет обеспечения роста:

- оборотных активов ОА относительно валюта баланса Б;
- чистой прибыли ЧПр относительно собственного капитала СК;
- выручки В относительно валюты баланса Б.

В целом, полученные результаты позволяют расширить спектр подходов для выявления направлений улучшения финансового состояния предприятия.

Литература

1. Вишневская О.В. Антикризисное управление предприятием / О.В. Вишневская – г. Ростов-на-Дону: Феникс, 2008. – 313 с.

2. Зуб А.Т., Панина Е.М. Антикризисное управление организацией: учебное пособие / Зуб А.Т., Панина Е.М. – М.: ИНФРА М, 2007. – 256 с.

3. Рейхерт Н.В. Практика применения оценки вероятности банкротства / Рейхерт Н.В. - LAMBERT Academic Publishing, 2015. - 85 с.

4. Фатеева (Вишневская) О.В. Дополнение процедур финансового анализа определением характеристик финансового состояния предприятия / Экономика и предпринимательство, №10 (ч.2), 2017. – с.1153-1159.

5. Финансовый интернет-журнал RichPro / Электронный ресурс / http://richpro.ru/ (дата обращения: 09.06.2019).

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОТИВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ УСЛУГ И В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Клепальченко А.В., студент
Лымарева О.А., к.э.н., доцент
Кубанский государственный университет, г. Краснодар

Ключевые слова: кадровая политика, мотивационная политика, мотивация и стимулирование персонала, мотивация труда государственных служащих, мотивация труда работников сферы услуг, мотивы трудовой деятельности.

Аннотация. В статье раскрывается сущность и взаимосвязь кадровой и мотивационной политики, рассматриваются их основные цели и задачи. Выделяются особенности и основные отличия мотивации государственных

служащих и работников сферы услуг, рассматриваются основные мотивы трудовой деятельности работников.

На современном этапе экономического развития страны особое внимание необходимо уделять формированию кадровой политики организации. Одним из важнейших направлений данной политики является мотивационная политика, поскольку мотивация выступает основным средством обеспечения эффективного использования кадровых ресурсов. Улучшение общего положения организации во многом зависит от её мотивационной среды. От того, как быстро организация и её персонал реагируют на изменения во внешней среде, зависит конкурентоспособность и эффективность функционирования конкретной организации. Именно это обуславливает необходимость изучения особенностей мотивационной политики в различных сферах трудовой деятельности. Основная цель кадровой политики – создание системы управления персоналом, базирующейся не только на административных методах, но и на экономических стимулах и социальных гарантиях, направленных на сближение интересов работника с интересами организации в достижении высокой производительности и труда и получении организацией наилучших экономических результатов. Кадровая политика организации выступает отправной точкой формирования общей стратегии управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности работников. Целью мотивационной политики является определение основных принципов, методов, средств и форм воздействия на мотивы, потребности и трудовую деятельность работников для достижения целей, стоящих перед организацией.

Перед мотивационной политикой организации стоят следующие задачи:

— содействие поддержанию качества и стабильности кадрового состава организации за счёт обеспечения оптимальных условий, содействующих привлечению и удержанию высококвалифицированных сотрудников;

— создание мотивационной среды для обучения и развития персонала в соответствии с целями организации;

— создание объективной системы стимулирования.

Проблемы мотивации персонала, а также принципы и основы формирования мотивационной политики в организациях различного типа и видов деятельности, в частности, в сфере услуг и в системе государственной службы, имеют существенные отличия. Рассмотрим особенности мотивации трудовой деятельности государственных служащих.

В отличие от предприятий частного сектора, организация труда в системе государственной службы ввиду жёсткой системы иерархичности является более стабильной и менее подверженной социокультурным изменениям. Инновационные методы мотивации чаще всего зарождаются в коммерческом секторе, поскольку динамичная бизнес-среда выступает источником широкого разнообразия управленческих подходов, далеко не все из которых могут найти применение в системе государственной службы. Мотивация государственных служащих в России и за рубежом остаётся достаточно стабильной и традиционной [2].

Одним из основных методов стимулирования профессиональной деятельности работников является монетарное (или денежное) стимулирование. Выделяют три самых распространённых вида систем оплаты труда государственных служащих (рисунок 1).

Однако, как показывают исследования, проводимые отечественными авторами, денежное стимулирование не всегда является наиболее результативным методом для государственных служащих. Доминирующими мотивами занятости в данной сфере могут выступать следующие: гарантия постоянной работы, стремление реализовать себя в профессиональной деятельности, перспективы должностного роста.

Рисунок 1 – Системы оплаты труда госслужащих

[составлено автором на основе 1]

Одним из главных мотивов трудовой деятельности государственных служащих исследователи называют профессиональный рост. Предполагается, что он связан с более интересной деятельностью, властью и положением в обществе. Однако карьерный рост имеет свои границы, обусловленные объективными и субъективными причинами, а, следовательно, и предельный размер заработной платы. Поэтому данный мотив чаще всего важен для молодых работников, только начинающих карьеру. Также среди методов неденежного стимулирования труда госслужащих важное место занимают государственные гарантии и компенсации.

Особенности мотивации труда госслужащих тесно связаны со спецификой их деятельности и императивностью института государственной службы. Механизм мотивации в структурах государственной службы по-

прежнему основан на административно-командных стимулах, которые связаны с четкой регламентацией труда.

Приоритетность мотивирующих факторов для работников сферы услуг отличается от предпочтений государственных служащих, и это необходимо учитывать при реализации мотивационной политики. Различные исследования, проводимые на предприятиях, осуществляющих деятельность в сфере услуг, позволяют говорить о том, что большая часть работников организаций данной сферы относится к «инструментально мотивированному» типу. Это означает, что такие работники в основном ориентированы только на заработок и практически безразличны к другим поощрениям. Поэтому в настоящее время наиболее распространённым методом мотивации работников сферы услуг является денежный метод стимулирования. Данный метод наиболее универсальный, поскольку многие работники вне зависимости от занимаемого положения больше ценят материальное поощрение. Однако, нельзя недооценивать и нематериальные методы стимулирования, которые позволяют эффективно воздействовать на трудовую деятельность сотрудников, учитывая их индивидуальные потребности и мотивы.

Сравнивая мотивацию в государственном и частном секторе экономики, можно отметить, что такой мотив, как признание на работе, движет госслужащими сильнее, чем работниками сферы услуг. Для многих государственных служащих источником мотивации может служить чувство причастности к достойной социальной цели, а также возможность заниматься интересной и ответственной работой. Также исследования, проводимые зарубежными авторами, позволяют прийти к выводу о том, что большинство государственных служащих в первую очередь мотивированы гарантией занятости и стабильностью, тогда как работники частного сектора чаще всего на первое место ставят возможность получения высокой заработной платы.

Подводя итог вышеизложенному, необходимо отметить, что мотивационная политика, применяемая на предприятиях сферы услуг, и мотивационная политика в государственных структурах значительно

отличаются, что обусловлено спецификой персонала данных сфер, а также различными мотивами работников к трудовой деятельности. Данная политика тесно связана со стратегией организации и требует регулярного пересмотра и совершенствования в соответствии с изменениями внешней и внутренней среды, а также максимального учета личных мотивов и потребностей работников для обеспечения наиболее эффективной трудовой деятельности.

Литература

1. Васильева Е.И. Сравнительный анализ стимулирования государственных служащих: актуальный зарубежный опыт для российской практики // Вопросы управления. 2008. Июнь. Вып. 2 (3).

2. Максимов Арсений Андреевич Мотивация государственных служащих как управленческая проблема // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2017. №2.

3. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе».

4. Социально-психологические основы принятия управленческих решений. Кучурина П.А., Дедкова И.Ф., Лымарева О.А. В сборнике: Экономическая безопасность России: современное состояние и перспективы обеспечения Материалы национальной научно-практической конференции. 2019. С. 271-275.

5. Система мотивации и стимулирования труда государственных служащих. Шхагапсоев А.Э., Лымарева О.А., Хачатурян Э.Г. Экономика устойчивого развития. 2019. № 2 (38). С. 193-195.

УДК 330.111.62

ТЕОРИИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПРАВ СОБСТВЕННОСТИ[1]

Ковальчук М.Д., аспирант
Гайдук В.И., д.э.н., профессор
Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, г. Краснодар

Ключевые слова: право собственности, теория прав собственности, частная собственность, государство, монополия, ресурс, институциональная экономика.

Аннотация. В статье исследуются проблемы теорий возникновения прав собственности. В рамках данной научной статьи исследованы три наиболее популярные теории, выявлены их недостатки. Проведен сравнительный анализ среди указанных теорий, сделан общий вывод с рекомендациями по устранению выявленных недостатков.

В научной литературе, термин «право собственности» имеет множество трактовок, несмотря на это, базой этого понятия являются отношения между людьми по поводу ограниченных ресурсов.

Существуют следующие «теории возникновения прав собственности:

− наивная теория прав собственности;

− теория групп давления;

− теория рентоориентированного поведения» [2, 1].

С целью более глубокого понимания возникновения прав собственности каждую из упомянутых выше теорий необходимо исследовать наиболее детальным образом.

Наивная теория прав собственности. Данная теория берет свое начало в опубликованной в 1967 году научной статье Г. Демсеца «К теории прав собственности», автор которой является одним из выдающихся экономистов в

[1] *Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований» в рамках научно-исследовательского проекта 19-310-90077 «Аспиранты»*

области теории прав собственности. Основная мысль данной статьи состоит в утверждении о том, что в случае если цена за ресурс, который является собственностью государства, имеет возрастающую динамику, то в целом для населения будут созданы положения об исключительной собственности [3].

Рыночные силы устраняют неэффективные права собственности, без учета других общественных и политических институтов, при пассивной роли государства, которое реагирует лишь на потребность экономических агентов в установлении прав собственности

Автор считает, что права собственности следует рассматривать в виде экономического актива. Г. Демсецом не в полной мере обоснована модель возникновения прав собственности из-за отсутствия анализа затрат на установление этих прав и механизма выбора прав собственности. Идеи ученого нашли свое продолжение в трудах другими американских экономистов Дж. Амбека и Д. Аллена.

Ввиду того, что рассматриваемая теория не принимает во внимание политические процессы, ее применение на практике становится невозможным. Положения наивной теории успешно были использованы при объяснении Нортом и Томасом в доисторические времена трансформаций в природе собственности.

На основании изложенного выше, можно утверждать об ограниченности данной модели исследуемой ситуацией, где формальные политические процессы не играют серьезной роли, что является главным недостатком рассмотренной теории.

Далее более рассмотрим суть и основные положения теории групп давления.

Основная идея представленной выше теории состоит в объяснении структуры прав собственности относительно различных секторов экономики, как итог взаимодействия групп, преследующими свои интересы в политической среде.

Долгое время экономисты и другие исследователи в области общественных наук придерживались той точки зрения, при которой «группы людей с общими интересами будут совершать действия для защиты своих интересов и достижения их реализации, так же, как человек делает это для достижения своих личных интересов» [4].

Американским экономистом Мансуром Олсоном было проведено исследование посвященное анализу коллективных действий относительно методологического индивидуализма. В результате исследования ученый пришел к выводу, что существование общего интереса не является стимулом к индивидуальным действиям в интересах общества.

Тем не менее, стоит обратить внимание, что существует возможность организовать некоторые группы при условиях наличия в этой общности лидера или преодоления членами группы проблемы коллективных действий.

Чаще всего коллективные действия возможны при наличии небольшого количества физических или юридических лиц в группе с общим интересом и при использовании избирательных стимулов [1].

Далее более подробно рассмотрим суть и основные положения теории рентоориентированного поведения.

Рентоориентированное поведение представляет собой попытку отдельных лиц увеличить свое собственное богатство, одновременно оказывая негативное влияние на чистое благосостояние общества (рисунок 1).

При рентоориентированном поведении с целью получения излишков в виде ренты группой лоббирования, часть ресурсов будет израсходована на трансформацию структуры прав собственности.

На рисунке линия PP – это издержки и цена, DD – это линия спроса. В условиях монополии при цене P' количество проданного товара будет Q'. Заштрихованный треугольник – это перераспределение от потребителя к монополисту монопольной прибыли [5].

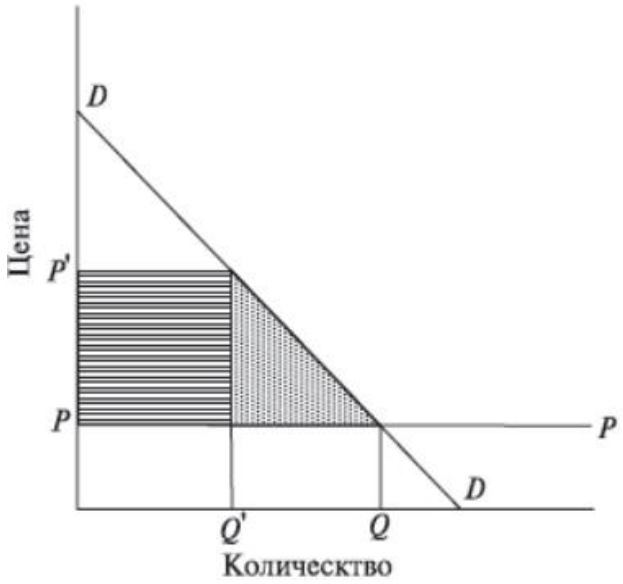


Рисунок 1 - Рентоориентированное поведение

При осуществлении непроизводительных трат ресурсов на лоббирование происходит перераспределение ресурсов от менее успешных к более удачливым лоббистам.

Общество несет убытки из-за введения неэффективных прав собственности и минимизации объемов производства.

Вышеуказанные теории входят в противоречие с реальностью, существует необходимость в их трансформации в современных условиях.

Литература

1. Антошкина В.В. Теории возникновения и развития прав собственности /Фоменко Е.В., Антошкина В.В./ Экономика. Право. Печать. Вестник КСЭИ. – 2015. – № 4 (68). – С. 142-154.

2. Эггертссон Т. Экономическое поведение и институты. М.: Дело, 2001. – С. 268-281.

3. Demsetz H. Toward the Theory of Property Rights // American Economic Review. – 1967. – Vol. 57. – P. 349-359.

4. North D., Thomas R. The First Economic Revolution // Economic History Review. – 1977. – Vol. 30. – P. 229-241.

5. Экономика фирмы (продвинутый уровень): учебник / В. Д. Секерин, В. И. Гайдук, А. Е. Горохова. – Краснодар : КубГАУ, 2018. – 299 с.

OPEN BANKING КАК ГЛАВНЫЙ ТРЕНД РАЗВИТИЯ ЦИФРОВЫХ БАНКОВ

Ковальчук А.В., студент
Симонян К.Р., студент
Куприянова А.И., студент
Кубанский государственный университет, г. Краснодар

Ключевые слова: банковская деятельность, Open Banking, открытые программные интерфейсы, цифровизация, преимущества Open Banking, недостатки Open Banking.

Аннотация. В статье рассматривается концепция Open Banking, её составляющие, а также принцип работы. Приводятся примеры применения данной технологии, проводится сравнительный анализ преимуществ и недостатков. Рассматривается влияние концепции Open Banking на банковскую индустрию, дальнейшие перспективы развития.

Сегодня новые технологии оказывают существенное влияние на развитие бизнеса: способствуют уменьшению издержек производств, экономии времени, упрощению процесса финансовых транзакций в целом. Цифровизация финансового рынка меняет бизнес-процессы банков и их подходы к облуживанию клиентов. Привычные банковские продукты превращаются в гибкие сервисы, доступные круглые сутки, которыми можно воспользоваться из любой точки мира. Это стало возможным благодаря использованию концепции Open Banking и открытых программных интерфейсов (Open API).

Open Banking – это комплекс решений и процессов, позволяющий банкам надежно обмениваться финансовой информацией и услугами в электронном виде и с разрешения клиентов. Открывая доступ к своим данным и продуктам

через прикладной программный интерфейс (API), банк позволяет сторонним разработчикам эффективно интегрировать банковские услуги с финансовыми и нефинансовыми приложениями и сервисами. Использование API подразумевает открытый доступ к данным различных банков, с полной и качественной информацией обо всех финансовых и иных услугах, а также клиентах. Концепция Open Banking зиждется на директиве Европарламента и Еврокомиссии PSD2, которая обязывает банки предоставлять API к данным и операциям клиентов.

Сегодня концепция Open Banking подразумевает наличие следующих составляющих: open data, open process и open products. Под Open data имеется в виду использование API, с помощью которого третья сторона получает доступ к данным клиента. Благодаря такой возможности, клиент сам решает, кому открывать доступ к своим данным. Open process позволяет клиенту предоставлять третьей стороне доступ к своим персональным данным, что по своей сущности делает её похожей на предыдущую составляющую. Отличием является то, что благодаря этой возможности посредник может оплачивать счета от лица клиента, без согласования с финансовым учреждением. Open products предоставляет возможность клиенту менять банковский счет или поставщика услуг без личного присутствия [2].

Open Banking значительно расширяет возможности для поиска более выгодных сделок и стандартизации процессов с целью экономии времени. Платформы для ведения личных финансов позволяют объединить в одном месте банковские счета и кредитные карты. Физические лица, а также малые и средние предприятия получают возможность использовать более удобные и продуманные интерфейсы, дающие наглядное представление о состоянии их финансов.

Применение системы Open Banking способно популяризировать роботов-консультантов, алгоритмы которых готовы опознавать требования клиентов и предлагать типовые решения. Они смогут рекомендовать пользователю меры устранения негативных финансовых результатов от его операций и обращать

его внимание на данные о продуктах, предположительно нужных для клиента в определенный период.

Open Banking также упрощает подачу заявок на кредит и лизинг. Так, при подаче заявки на жилищный кредит или лизинг автомобиля больше не придется заполнять заявку на сайте или в интернет-банке каждого банка. В системе Open Banking можно будет запросить предложение от каждого поставщика услуг, самостоятельно отправлять свои данные каждому из них не нужно будет – кредитор сможет сразу изучить все счета.

В будущем станет проще подавать заявку на кредит для бизнеса. Благодаря Open Banking больше не придется представлять финансовую отчетность в банк, поскольку сам банк сможет загрузить всю необходимую ему информацию (например, выписки по счету и учетные данные компании) из всех банков [3].

Open Banking станет новым каналом дистрибуции финансовых продуктов/сервисов через «чужие» информационные системы, что позволит расширить клиентскую базу. Благодаря концепции Open Banking они смогут обмениваться данными с другими банками для создания лучшего клиентского опыта с помощью новых продуктов и сервисов. В свою очередь, для клиентов важно быть уверенными в том, что и они, и банки получат одинаковую выгоду от внедрения системы открытого банкинга.

По данным исследования консалтинговой компании Accenture, большинство банков ожидают, что использование концепции Open Banking увеличит их прибыль на 10–20%. Прогнозы представителей банковской индустрии строятся на том, что значительная часть потребителей (35-42%) уже используют или планируют в ближайшее время использовать продукты на основе Open Banking. По их мнению, таким образом они могут рассчитывать на более качественное обслуживание, особенно в сфере платежей и управления денежными средствами [1].

Банкам и клиентам открытые API дают ряд преимуществ, однако увеличивают для них и риски. Так, в случае предоставления банками открытых

API для осуществления переводов может существенно измениться схема проведения платежей. Оплата может быть инициирована торговой точкой или финансовым посредником непосредственно с банковского счета клиента через API банка. При этом продавцы товаров и услуг могут получить выгоду за счет снижения издержек на прием платежей, а банки и платежные системы потеряют доходы от комиссий (например, комиссии за эквайринг).

Open Banking пока еще с некоторым опасением воспринимается и потребителями. Во многом это обусловлено рисками, связанными с конфиденциальностью и защитой данных, а также рисками проведения мошеннических трансакций. Обеспечение безопасности данных является наиболее серьезным препятствием для популяризации Open Banking у потребителей. Об этом говорится в исследовании Forrester Consulting, проведенном по заказу бюро кредитной истории TransUnion среди пользователей и провайдеров финуслуг в Великобритании. Так, 86% респондентов опасаются, что их данные могут продать. А 82% отметили, что их беспокоят сообщения о нарушениях конфиденциальности информации в рамках использования стандарта Open Banking. Поэтому успешное развитие решений на основе Open Banking зависит и от повышения доверия пользователей. Для этого банкам следует работать в следующих направлениях: киберзащита (использование более продвинутых инструментов и техник для защиты клиентских данных), а также регулирование и контроль (создание полноценной нормативной базы с должными гарантиями для потребителей, включая право на обращение в суд и штрафы для компаний-нарушителей).

Для обеспечения динамичного развития финансовых сервисов, повышения конкуренции, а также защиты прав и интересов всех участников финансового рынка, Банк России реализовывает ряд мероприятий по развитию и внедрению принципов открытых API на российском финансовом рынке. По инициативе Банка России в Ассоциации развития финансовых технологий было открыто отдельное направление деятельности – развитие открытых API. В рамках данного направления обеспечивается проработка возможностей

применения принципов открытых API на финансовом рынке, в том числе в части обеспечения доступа к открытой информации кредитных организаций, включая информацию о местоположении и времени работы банкоматов, отделений, POS-терминалов, а также обеспечения возможности получения третьими лицами доступа к закрытой информации о клиенте и осуществления так называемых активных операций. Реализуются такие проекты, как «Цифровой профиль» и «Мастерчейн», которые позволят дать толчок для создания единых стандартов. Сейчас ассоциация прорабатывает сценарий отношений банка с финтех-стартапами и планирует разработать собственный портал открытых API. В дальнейшем после первых результатов будут подниматься вопросы о внедрении единых подходов к Open и Beyond Banking, как это было сделано в Европе.

Таким образом, Open Banking поможет банкам построить вокруг себя экосистему, создавая мультиплатформенные продукты в партнерстве с небанковскими технологическими компаниями. Этот инструмент позволит значительно сократить процесс разработки и ускорить выход новых технологических решений на рынок. В целом по развитию данного направления идет работа в сфере разработки подходов, проведения пилотных проектов, установления стандартов и методических документов по применению открытых API участниками финансового рынка, а также разработка предложений по регулированию в данной сфере в России с учетом накопленного российского и международного опыта. Существующие кейсы Open Banking говорят о перспективах этого инструмента, и в будущем ожидаются новые прорывные финтех-проекты с применением Open API.

Литература

1. Банки рассчитывают увеличить прибыль с помощью Open Banking / Электронный ресурс / http://bulletins.bfconsulting.com/ru/banki-rasschityvayut-uvelichit-pribyl-s-pomoshhyu-open-banking/ (дата обращения 07.09.2019).

2. Что такое open banking? / Электронный ресурс / https://www.cfo-russia.ru/issledovaniya/index.php?article=52182 (дата обращения 03.09.2019).

3. What Is Open Banking (and How Will It Affect You)? / Электронный ресурс / https://www.thebalance.com/what-is-open-banking-and-how-will-it-affect-you-4173727 (дата обращения 05.09.2019).

ВЛИЯНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

Коляденко А.С., студент
Лымарева О.А., к.э.н., доцент
Кубанский государственный университет, г. Краснодар

Ключевые слова: кадровая политика, направления кадровой политики, система оплаты труда, механизмы стимулирования персонала, материальное и нематериальное поощрение, японская модель стимулирования персонала.

Аннотация. В статье раскрывается сущность и даётся характеристика кадровой политике предприятия. Выделяются направления кадровой политики. Рассматриваются основные формы стимулирования труда. Исследуется зарубежный опыт применения систем оплаты труда и стимулирования. Рассматривается эффективность применение японской модели стимулирования персонала.

По мере развития рыночных отношений и трансформации российской экономики трудовые отношения и относящиеся к ним категории претерпели сильные изменения. Не являются исключением и вопросы, связанные с кадровой политикой и механизмами управления персоналом на предприятии, где немаловажную роль играет проблема грамотного формирования системы оплаты труда и стимулирования. При этом у предприятий появилась возможность разрабатывать и устанавливать свои специфические механизмы стимулирования без государственного вмешательства. В связи с этим возникла

закономерная необходимость изучения различных систем стимулирования работников на российских предприятиях. Всё выше перечисленное и обуславливает актуальность исследований в данной области.

Важнейшим компонентом эффективного функционирования любой организации является её кадровый потенциал. Проблема успешного взаимодействия между руководством и персоналом приводит к необходимости детального анализа кадровой политики предприятия.

Понятийно-категориальному аппарату кадровой политики посвящено множество научной литературы. Проведя анализ основных трактовок, можно определить данный термин как совокупность некоторых норм, правил, а также мер и направлений в области управление человеческими ресурсами предприятия, при которых достигалось бы совмещение стратегических целей и приоритетов предприятия с интересами его работников.

Исходя из представленного выше определения, кадровая политика является комплексным понятием, реализующим в свою очередь несколько направлений в области управления человеческими ресурсами (рисунок 1).

Рисунок 1 – Направления кадровой политики

Итак, очевидно, что кадровая политика задаёт основные ориентиры управленческой деятельности на предприятии. Рассмотрим одно из направлений кадровой политики, а именно систему оплаты и стимулирования

персонала, подробнее.

Система оплаты труда и стимулирования должна основываться на трёх принципах: Соответствие оплаты труда объёму и сложности работы; Принцип равномерного сочетания стимулов и санкций; Принцип мотивации.

Для реализации этих принципов необходимо сформировать такую систему организации труда, которая сочетала бы в себе действенную систему оплаты, конкретность задач, обязанностей и показателей эффективности труда, а также наглядную модель побудительных факторов трудовой деятельности [2].

На данный момент наиболее распространённой системой формирования заработной платы на российских предприятиях является сочетание постоянной части оплаты или оклад с разнообразными поощрениями стимулирующего характера. Стимулирование в свою очередь может включать материальное и нематериальное поощрение (таблица 1).

Таблица 1 – Формы стимулирования персонала организации

Формы стимулирования	Характеристика
Материальное стимулирование:	
– денежное вознаграждение;	Заработная плата, отчисления от прибыли, надбавки, доплаты, компенсации
– неденежное вознаграждение.	Вознаграждение основой которого является денежное выражение. Но, в отличие от прямого денежного стимулирования, оно выдаётся работнику в неденежной форме: – медицинское обслуживание, – питание, – страхование, – улучшение условий труда.
Нематериальное стимулирование	Вознаграждения, не имеющие денежного выражения: – дополнительный отпуск, – гибкий график работы, – общественное признание, – возможность обучения и повышения квалификации.

Как видно из таблицы 1, материальное стимулирование имеет больше способ влияние на трудовую деятельность работников, чем нематериальное вознаграждение. Но, несмотря на это, стоит учесть не меньшую значимость стимулов, выраженных в нематериальной форме. И хотя многие работодатели

ошибочно отдают главенствующую роль в системе стимулирование персонала заработной плате и премиям, именно нематериальное вознаграждение приводит к повышению удовлетворённости трудом отдельного сотрудника, и, как следствие этого, способствует росту эффективности дальнейшей профессиональной деятельности.

На сегодняшний день для России характерны стандартизированные и однотипные модели стимулирования, не отвечающие современным реалиям сложной экономической ситуации. Проблема разработки эффективных систем стимулирования труда, учитывающих особенности российского менталитета, является весьма актуальной, что приводит к необходимости анализа зарубежного опыта организации системы оплаты труда и стимулирования [2].

Довольно интересны методы, используемые в области управления стимулированием труда, японскими компаниями. Японская модель стимулирования персонала основывается на пяти основных принципах работы с трудовыми ресурсами (таблица 2).

Как видно из представленных в таблице 2 данных, японская модель стимулирования труда успешно сочетает в себе как материальные, так и не материальные трудовые побудители. Это в свою очередь способствует максимально эффективному использованию человеческого потенциала, а, следовательно, приводит и к росту производительности труда [4].

Таблица 2 – Принципы японской системы стимулирования персонала

Наименование	Характеристика	Механизм реализации принципа
Пожизненный найм	Создаются такие условия, при которых работники заинтересованы работать на предприятии вплоть до выхода на пенсию.	– прогрессирующая оплата труда, – дополнительное вознаграждение за выслугу лет, – социальный пакет, – неформальная забота о сотрудниках.
Подготовка на рабочем месте	Традиционное образование является лишь основой для достижения высоких профессиональных успехов. Более углублённую подготовку своих сотрудников каждое предприятие осуществляет самостоятельно.	– ученичество и наставничество, – направленное приобретение опыта, – обучение персонала, – повышение квалификации, – работа с кадровым резервом.

Продолжение таблицы 2

Кадровая ротация	Смена профессиональных обязанностей как с повышением в должности, так и на горизонтальном уровне.	– своевременная сменяемость кадров, – ознакомление сотрудников со всеми областями внутрифирменной деятельности.
Принцип репутаций	Обеспечение такой системы ротации кадров, при котором по вертикали продвигаются только инициативные сотрудники.	– справедливое карьерное продвижение
Система оплаты труда	Ориентация на высокие трудовые достижения.	– дифференциация оплаты по фактическим результатам деятельности; – градация оплаты труда внутри одного разряда, – зависимость зарплаты руководителей от показателей предприятия, за которые отвечает отдельный менеджер.

Таким образом, можно сделать вывод, что грамотная организация системы оплаты и стимулирования труда является важным условием повышения творческой активности и работоспособности персонала. Для успешного создания такой системы российским компаниям стоит задуматься о формировании рычагов нематериального стимулирования. По нашему мнению, японская модель может стать рациональной основой для проектирования системы таких стимулов. Однако стоит учесть, что все элементы, заимствованные у зарубежных систем стимулирования, следует адаптировать к российским экономическим реалиям, а также учесть специфику национального менталитета трудового коллектива.

Литература

1. Кибанов А.Я., Баткаева И. А., Митрофанова Е. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности − М.: ИНФРА-М, 2018. 524 с.

2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации − М.: ИНФРА-М, 2018. 695 с.

3. Кучурина П.А., Дедкова И.Ф., Лымарева О.А. Социально-психологические основы принятия управленческих решений // В сборнике: Экономическая безопасность России: современное состояние и перспективы

обеспечения Материалы национальной научно-практической конференции. 2019. С. 271-275.

4. Мусагитова Я.Я. Особенности японской системы мотивации труда и возможности её применения в условиях России // Скиф. 2017. №16.

5. Шхагапсоев А.Э., Лымарева О.А., Хачатурян Э.Г. Система мотивации и стимулирования труда государственных служащих // Экономика устойчивого развития. 2019. № 2 (38). С. 193-195.

МНОГООБРАЗИЕ ИДЕЙ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В РФ

Кривошеина А.И., студент,
Гончарова Н.А., к.э.н., доцент
Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина,
г. Краснодар

Ключевые слова: стартапы, идеи, развитие, затраты, доходность.

Аннотация. В статье рассматривается огромный спектр новомодных идей развития малого бизнеса. Проведён мониторинг новаторских идей, представлен укрупненный расчёт затрат и доходности от предполагаемых бизнес-проектов.

На современном этапе развития экономики каждый предприниматель сталкивается ежедневно с проблемами дальнейшего развития своего бизнеса. Это определяется тем, что основной целью предпринимательства является получение постоянного дохода от результатов своей деятельности. Поэтому каждый бизнесмен постоянно находится в поиске направлений и путей своего дальнейшего развития. Это является предпосылкой предложения большого «ассортимент» новомодных стартапов, которые для нашей страны новы и оригинальны [1].

Рассмотрим некоторые из них:

1.Скоро никто не купит гамбургеры и пирожные, если они не изготовлены на 3D принтере. Новинка будоражит умы и обещает стать в 2020 году главным бизнес-трендом. На подобной технике изготавливают не только сладости - оригинальные фигурки из пластика, игрушки, сувениры, аксессуары. Но особый интерес вызывают у представителей малых форм бизнеса в России пищевые 3D принтеры.

С их помощью можно «напечатать»:

- эксклюзивные конфеты;
- сахарные фигурки;
- оригинальную выпечку;
- причудливые макароны и спагетти;
- необыкновенное печенье;
- украшения для тортов.

Список не ограничен.

Главными потребителями пищевых 3D сладостей станут кафе, рестораны, кондитерские, службы по организации праздничных мероприятий. Фантазия кулинаров, имеющих 3D принтер, поистине ничем не ограничена и позволит создавать сладости в виде точной копии цветка орхидеи, паровоза, молекулы ДНК или автопортрета.

К сильным сторонам данной бизнес-идеи можно отнести новизну, оригинальность, недорогой расходный материал. Да и стоимость 3D принтера сладостей по карману рядовым представителям малого бизнеса. Бюджетный аппарат, так называемых домашних 3D принтеров стоит от 1 000 $, качественный – 3 000 $. Для серийного производства понадобится промышленный агрегат 3D принтер – его стоимость от 15 000 $.

Пока пищевые 3D принтеры не печатают габаритные модели изделий и размер фигурок ограничен, но в них можно добавлять традиционные для пищевой индустрии ароматизаторы и красители [2].

2.Растет количество людей, которые ищут удобный формат для общения за пределами дома. Кафе, рестораны, развлекательные центры, библиотеки по

разным причинам не устраивают новое поколение. Приходится брать в расчет увеличившуюся армию фрилансеров, которым далеко не всегда комфортно работать дома. В 2016-2018 годах за рубежом получила развитие идея организации коворкинг-центров – своеобразных офисов, в которые посетители приходят в свободном режиме на час, на два или на целый день. Люди платят не за еду, а за определенное время пребывания в уютном помещении, где они могут интересно провести время с друзьями, поработать над своим проектом или просто побыть в одиночестве.

Что понадобится для воплощения новой идеи малого бизнеса в России? Деньги, подходящее помещение и желание быть первым. Ниже приводится примерный расчет затрат на создание такого бизнеса.

Стартовый капитал (в рублях):

- создание уютного интерьера, косметический ремонт – от 500 000;
- оборудование (столы, стулья, офисные перегородки, диваны, шкафы) – от 300 000;
- техническое обеспечение (ноутбуки, проекторы, Интернет, телевизоры, камеры видеонаблюдения) – от 300 000;
- организация зоны для приготовления чая, кофе, соков – от 100 000.

ИТОГО (одноразовые затраты) - 1 200 000 р.

Ежемесячные затраты:

- аренда (150-200 кв. м.) – 70 000;
- зарплата персоналу (2 администратора + управляющий + уборщица) – 100 000;
- маркетинг – 20 000;
- продукты – 10 000.

ИТОГО (ежемесячные затраты) - 200 000 руб.

Если брать за 1 час пребывания в таком заведении 100 руб., то 50 клиентов со средним чеком 300 руб. принесут в день 15 000 руб. (450 000 руб. в месяц). Разница между доходами и расходами составит 250 000 руб. Выгода налицо. Бизнес простой и эффективный. Первые предприниматели

организовавшие подобные заведения в своих городах явно будут в большом плюсе и с приличным гандикапом [3].

3.Новые технологии регулярно порождают необычные бизнес-идеи. Одна из таких идей должна стать трендовой в 2020 году. Это пошив одежды, меняющей цветовую гамму в зависимости от интенсивности солнечного излучения. Суть идеи: простая белая блузка или рубашка меняет цвет и рисунок под воздействием солнечных лучей.

Технология создания такой интерактивной одежды заключается в следующем:

1. закупается специальная термотрансферная пленка;

2. на пленку наносится рисунок;

3. вырезается фрагмент любой конфигурации;

4. фрагмент прикладывается к обычной одежде (платью, юбке, блузке), закрепляется под прессом или горячим утюгом.

Путей развития собственного бизнеса на основе данной технологии, множество. Можно ограничиться только закупками и перепродажей термопленки, можно заниматься реализацией художественных заготовок, можно организовать пошив и продажу готовых изделий. Выгоды бизнеса в том, что он не требует дорогостоящего оборудования, опытных мастеров, аренды производственного помещения. Расходы слагаются из стоимости термопленки (1 лист обойдется в 150 руб.), термопресса (от 30 000 руб.) и «заготовки» (платья, блузки, рубашки) ценой от 300 до 500 руб. Доходы зависят от умения продвигать новый товар, заинтересовать потенциальных модников и модниц креативной новинкой. При правильной организации бизнеса, рентабельность на каждом изделии может составить 300-500 руб.

4.Многообещающим проектом для малого бизнеса может стать в 2020 году использование окон жилых квартир под рекламу. Идея родилась в Голландии – стране, где большое внимание уделяется аккуратному, нарядному виду городских улиц. Чтобы не портить центр города уродливыми билбордами,

предприниматели решили использовать под рекламные площади окна квартир и домов.

Содержание бизнеса заключается в том, что такая компания договаривается с владельцами квартир на аренду окон, заключает договор и выплачивает хозяину жилья ежемесячное вознаграждение в виде арендной платы. Также бизнесмен изучает рынок и находит клиентов, готовых заказать такой вид рекламы.

Информация рекламного характера печатается на специальной пленке, пропускающей солнечный свет, поэтому жители квартир не испытывают дискомфорта. Стикеры крепятся с внутренней стороны – таким образом, не требуется разрешение на размещение рекламы от городских властей, поскольку хозяин квартиры имеет право размещать на своих окнах практически любую информацию. В голландском стартапе заложена стоимость арендной платы на уровне 150 евро в месяц. В России этот показатель можно снизить и предлагать от 3 000 руб., что ниже в 3,5 раза.

Следует учесть тонкости юридического характера – не всегда городским властям нравится реклама на окнах. Однако подобный бизнес – законный. Собственник жилья имеет право использовать окна по своему усмотрению.

Возникает вопрос, почему это перспективно ?

1. В городах России сотни и тысячи центральных улиц, застроенных многоквартирными жилыми домами. Обитатели таких домов недовольны уровнем загрязнения и шума, а ведь могли бы сделать свои окна источником дохода.

2. Маркетологи утверждают: рекламу, размещенную постоянно на одном и том же месте, перестают воспринимать. Маркетинговым фирмам приходится находить новые способы для привлечения внимания.

В крупных городах плата за билборд стартует от 20 тыс.руб. Чтобы реклама отложилась в памяти, одного билборда недостаточно, приходится выкладывать сотни тысяч рублей для размещения коммерческих объявлений на

улицах города. Реклама на окнах способна стать альтернативой непомерным суммам и принести рекламному агентству дополнительный доход.

5.Еще одна бизнес-идея, не реализованная пока в России, - гостиница для живых цветов. При правильной организации и профессиональном подходе сохранение чужих комнатных растений может стать доходным бизнесом [4]. Можно не только продавать растения, но и помочь сохранить их тем, кто отправляется в длительную поездку.

Идея создания гостиницы для домашних цветов обещает стать актуальной в России. Этот бизнес подойдет тем, кто любит растения, умеет за ними ухаживать, готов обеспечить комфортные условия цветам разных сортов. Фактически это стартап с нулевыми вложениями – под него можно выделить даже часть жилой комнаты в своей собственной квартире. Затраты включают оплату воды для полива + личное время.

Доходность бизнеса зависит от умения привлекать клиентов. Если брать за хранение 1-го маленького растения 20 руб., а крупного – 30 руб. в день, то доход с 1-го горшка составит соответственно 600 руб. или 900 руб. в месяц. Сумма небольшая, но для 20-ти маленьких цветков прибыль составит 12 тыс.руб. в месяц, для 40 – 24 тыс.руб. При том, что 40 маленьких горшков займут площадь всего 1 кв. метр. Услуги по хранению цветов выгодно сочетать с другими родственными направлениями бизнеса:

- размножение растений;
- составление букетов;
- услуги по лечению, оздоровлению, пересадке растений;
- консультации;
- продажа оригинальных горшков, пакетиков с землей, удобрением;
- создание художественных фото.

6.Альтернативные источники энергии представляют громадный бизнес-потенциал для малого и среднего бизнеса в России. Существуют десятки доходных проектов, реализованные в странах Северной Америки и Европы, но не представленные в РФ. Отчасти причина – в скромном интересе к подобным

проектам со стороны государства. Кризис вынуждает предпринимателей обращать внимание на экономные бизнес-идеи, связанные с альтернативной энергетикой. Одна из таких идей – укладка на улицах мегаполисов, в офисных коридорах, торговых центрах и других местах массового скопления людей специального покрытия, аккумулирующего кинетическую энергию шагов и преобразующего ее в электрическую.

Тротуарная плитка, генерирующая энергию, уже перестала быть экзотикой для Англии, США, Японии. Идея использовать энергию шагов в местах большого скопления людей появилась одновременно в нескольких странах. Работа над ее практическим воплощением началась в 2012 году и продолжается до сих пор. Успехом увенчались старания компании Pavegen. Первые образцы плитки были установлены в торговом центре Westfield Stratford City и на лондонском стадионе Wembley.

Плитка эстетично выглядит и легко монтируется. Плиты Pavegen умеют не только преобразовывать, но и накапливать энергию, что обещает сделать инновационные пешеходные дорожки перспективной идеей для малого бизнеса в России. Можно только догадываться, какой доход способно принести подобное покрытие в больших городах: Москве, Санкт-Петербурге, Саратове, Ростове-на-Дону, Новосибирске, Краснодаре.

Поскольку данный бизнес имеет социальную окраску, его доходность зависит от интереса чиновников к подобному проекту. В плюсе будет тот, кто сумеет организовать укладку такого покрытия с одобрения и вместе с городскими властями.

Каждый день в мире появляются сотни новых стартапов. Не все удачные проекты, получившие признание за пределами России, будут востребованы здесь. Но мониторинг новаторских идей, реализованных в чужой стране, обязательно натолкнет изобретательный малый бизнес на продуктивную идею. Адаптировав ценный опыт под российские реалии, можно «поймать волну» и стать основоположником новой доходной индустрии. Перечисленные бизнес идеи из сферы новейших технологий XXI века пока не представлены малым

бизнесом в России или представлены единичными экспериментальными проектами. Но пройдет буквально несколько месяцев, и эти ниши будут заняты первыми добровольцами предпринимателями, которые вполне возможно окажутся теми счастливчиками, вовремя нашедшими, быстро сориентировавшимися и в числе первых организовавшими свой собственный бизнес в абсолютно новых отраслях. Как говорится, прогресс не любит робких и неуверенных.

Литература

1. Перспективы развития малого и среднего предпринимательства РФ Гончарова Н.А., Руденко Г.В., Тахумов А.А. В книге: Экономический потенциал и перспективы России Бахтырева Д.В., Гайдук В.И., Гончарова Н.А., Егорова Е.Н., Жминько А.Е., Жминько Н.С., Забелина О.В., Кондрашова А.В., Ксенофонтов В.И., Кузнецова В.С., Мирзабалаева Ф.И., Руденко Г.В., Соколова А.П., Тахумов А.А., Шевцов В.В. Коллективная монография. Ответственность за содержание материалов возлагается на авторов. г.Краснодар, 2018. С. 20-33.

2.Digital agriculture: current state, problems and development prospects Batishcheva E.A., Bezgina Yu.A., Zinisha O.S., Goncharova N.A., Ryndina I.V. Research Journal of Pharmaceutical, Biological and Chemical Sciences. 2018. Т. 9. № 6. С. 1556-1561.

3.Программа и методические указания Франциско О.Ю., Молчан А.С., Гончарова Н.А. прохождения практик для студентов очной формы обучения специальности 080105 Финансы и кредит специализации «Страхование» / Краснодар, 2011.

4.Программа преддипломной практики для студентов специальности 080105.65 Финансы и кредит Молчан А.С., Гончарова Н.А., Старчак Ю.Н., Тернавщенко К.О. Методические указания / Краснодар:, 2009.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ЗЕРНОВОГО ПРОИЗВОДСТВА (БИЗНЕСА) КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

Мазманян А.А., студент
Шибанихин Е.А., к.э.н., доцент
Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, г. Краснодар

Ключевые слова: сельское хозяйство, Краснодарский край, зерновое производство, урожай зерна, агропромышленный комплекс.

Аннотация. В статье рассматриваются основные тенденции развития зернового производства Краснодарского края, даётся оценка статистики прошлых лет, а также освещается программа поддержки малого и среднего бизнеса.

Сельское хозяйство играет основополагающую роль в жизни нашей страны. Исторически обусловлено, что обеспечение населения продовольствием за счет собственного производства, является обязательным и стратегически значимым направлением в государственной политике, во многом влияющем на национальную безопасность.

Как известно, Краснодарский край на протяжении длительного времени является неотъемлемой и ведущей областью, что объясняется огромными объемами земельных площадей (более 7,5 млн. га, из которых 3,8 млн га пашни), природно-климатическими условиями, особенно границей двух поясов: умеренного и субтропического. Смело можно утверждать, что на сегодняшний день Краснодарский край производит до 80% продовольственных товаров, которые потребляются на территории всей нашей страны [4].

На сегодняшний день одним из важнейших направлений в сельхоз производстве является зерновое, поскольку зерно традиционно является основой продовольственного комплекса, что определяется тесной взаимосвязью с множеством отраслей, включая животноводство и промышленность. Именно по этой причине сельское хозяйство, а именно зерновое производство, требует

серьезной государственной поддержки для дальнейшего наращивания производства зерна и укрепления данного направления.

Так, на территории одного лишь Краснодарского края в 2018 г. существовало 513 крестьянских фермерских хозяйств (КФХ) и индивидуальных предпринимателей (ИП) и свыше 15 тысяч личных подсобных хозяйств, т.е. малых форм хозяйствования (МФХ). Благодаря такому внушительному количеству людей, задействованных в сфере зернового производства, в 2018 г. в общей сумме было собрано 112,9 млн. т. урожая, что несколько меньше результатов 2017 г. (см. рис.). Стоит также отметить, что на встрече с В.В. Путиным министр сельского хозяйства Д. Н. Патрушев сообщил, что по различным оценкам в 2019 г. будет собрано 108-110 млн. т. зерновых [1].

Рисунок 1 – собранный урожай зерна в чистом весе в 2016-2019 гг.

Такие результаты, безусловно, возможны лишь при полной подготовке аграриев к посевной и значительной поддержке государства. Касательно первого, уже к середине января запас семян для последующего посева составлял 5,5 млн. т. при необходимом их количестве в 5,63 млн. т., что делает возможной 100%-ную подготовленность к началу посевных мероприятий.

Кроме того, закуплено свыше 101 тыс. т. минеральных удобрений, что на 13,5 тыс. т. больше, чем в предыдущем году [3].

Необходимо отметить, что на территории Краснодарского края с 2015 г. действует государственная программа «Содействие развитию малого и среднего предпринимательства в муниципальном образовании город Краснодар», которая направлена на:

− Развитие финансовой и организационной поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства;

− обеспечение их информационными и консультационными услугами;

− содействие в продвижении товаров;

− поддержке в области инноваций и промышленного производства;

− субсидировании производства с целью возврата части затрат за счет бюджета муниципального образования города Краснодар;

− отдельные возмещения части процентной ставки по долгосрочным, среднесрочным и краткосрочным кредитам [1].

Данная программа в сфере зернового производства нацелена на увеличение площади теплиц и увеличение объемов систем капельного орошения [3].

Кроме того, с 2014 г. в Краснодарском крае действительна программа «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия», с 2016 г. ежегодно оказывается гос. поддержка в виде субсидирования, где задействованным в выращивании зерновых и зернобобовых культур возвращается от 20 до 30% (на 1 га) стоимости фактически высеянных семян на субсидированные площади. И все это осуществляется за счет средств федерального, краевого и местного бюджетов [1].

Также важное значение для сельского хозяйства имеет подпрограмма «Развитие малых форм хозяйствования в агропромышленном комплексе муниципального образования город Краснодар», который в 2017 г. выделил

почти 4 млн. руб. в рамках программы по поддержке малых форм хозяйствования [2].

В целом по России, в 2019 г. на развитие АПК предусмотрена гос. программа общей суммой на 303,6 млрд. руб., что почти на 50 млрд. руб. больше, чем в предыдущем году. Данное увеличение произошла, главным образом, благодаря увеличению финансирования в федеральном проекте «Экспорт продукции АПК». Стоит отметить, что из выделенной суммы около 72 млрд. руб. будет выделено на льготное кредитование, 38 млрд. руб. – на поддержку экспорта продукции агропромышленного комплекса, 11 млрд. руб. – на несвязанную поддержку в области растениеводства [4].

Подобные программы и цифры еще раз подчеркивают значимость АПК и, в частности, зернового производства, которое, несмотря на внушительные показатели, все еще обладает огромным потенциалом и способно к дальнейшему наращиванию объемов. И в этом случае государственная поддержка является обязательным условием для стабильного развития растениеводства не только Краснодарского края, но и всей России.

Литература

1. Актуальная редакция муниципальной программы муниципального образования город Краснодар «Содействие развитию малого и среднего предпринимательства в муниципальном образовании город Краснодар» от 25.07.2016 г. №3203

2. Администрация и городская Дума Краснодара – [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://krd.ru/upravlenie-promyshlennosti-i-selskogo-khozyaystva/mfkh/

3. Значение и особенности зернопроизводства – [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://geolike.ru/page/gl_350.htm

4. Россия планирует в 2019 году собрать 108-110 млн тонн зерновых – [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.vestifinance.ru/articles/113795 28.01.2019

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В КРЕДИТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Пономарев Ф.А., студент
Лымарева О.А., к.э.н., доцент
Кубанский государственный университет, г. Краснодар

Ключевые слова: обучение персонала, повышение квалификации, банки, кредитные организации, финансовая сфера.

Аннотация. В данной статье рассматриваются вопросы обучения сотрудников коммерческих банков и уровня их квалификации, а также факторы, влияющие на готовность банка инвестировать в обучение персонала и проблема определения необходимости и конкретных направлений повышения квалификации.

В развитии персонала компании необходимо четко понимать тенденции, проблемы и потенциальные изменения определенного сектора рынка, в котором предприятие осуществляет свою деятельность, объективно оценивать уровень подготовки своих сотрудников и их потенциальные возможности к обучению и из этого определять цели для их развития.

В финансовой сфере страны большинство работников имеют высшее образование, и лишь некоторая доля занятых в этом сегменте имеет среднее специальное образование или ниже, при этом уровень образования сотрудников здесь выше, чем в среднем по отраслям. Скорее всего, это связано с высокой сложностью и изменчивостью работы в банковской сфере (например, необходимость владения современными информационными и финансовыми технологиями). Согласно гипотезе отсеивания, диплом о высшем образовании является чем-то вроде «пропуска» к высокооплачиваемой работе, на которой есть возможности для дальнейшего обучения и роста [1]. Поэтому обучение, в особенности в финансовой сфере, должно носить непрерывный характер. Сама потребность в развитии персонала обусловлена следующими факторами:

– усиливающаяся конкуренция на различных рынках;

– бурное развитие информационных технологий и их проникновение во все сферы реального и финансового секторов экономики;

– комплексное решение вопросов управления персоналом и стратегических целей на основе единой программы деятельности организации;

– необходимость разработки стратегии и организационной культуры организации [2].

Немецкие специалисты в области развития персонала, В. Барц и Х. Шейбл полагают, что с позиции работодателя целями профессионального развития являются:

– организация и формирование управленческого состава организации;

– освоение способности идентифицировать, понимать и решать возникающие проблемы;

– интеграция персонала;

– гибкое укомплектование персоналом;

– адаптация новых внешних сотрудников и старых внутренних на новых местах при повышении или горизонтальном переводе;

– внедрение инноваций во все стадии управления [3].

Что касается учебных программ, то их содержание зависит от целей обучения, от категории работников, которые проходят обучение, от уровня подготовки и опыта преподавателя. Успех в освоении учебного материала в значительной степени зависит от того, в какой степени содержание учебного материала соотносится с образовательным уровнем, профессиональным опытом и интересам и слушателей. Если мы ошибаемся при определении содержания учебной программы, то нас не спасут ни высочайшая квалификация преподавателя, ни самые изощренные методы преподавания, ни блестящие условия обучения.

Также следует отметить различие между понятиями «развитие персонала» и «обучение персонала», последнее из которых является более узким, но составляет основу первого. Так, обучение сотрудников проводится в

рамках программы развития персонала, которое в свою очередь включает в себя следующие компоненты: профессиональное обучение, повышение квалификации и переподготовка, ротация, делегирование полномочий, планирование карьеры и некоторые другие. Обучение персонала должно четко соответствовать выявленным раннее потребностям в его развитии, а сам процесс приобретения знаний и навыков, даже если это дистанционные курсы, должен осуществляться под руководством опытных наставников, специалистов и менеджеров [4].

В общем виде среди задач обучения персонала можно выделить следующие:

– обновление знаний, устранение разрыва между ранее приобретенным профессиональным обучением и новыми требованиями к процессу производства продукта (услуги) и его качеству;

– перестроить устаревшие установки, профессиональные менталитеты, стереотипы и штампы, приобретенные при давнем обучении и в процессе работы;

– мотивировать сотрудников для дальнейшего профессионального саморазвития, так как отсутствие желания в обучении практически нивелирует внешние попытки привить новые знания сотрудникам;

– помочь преодолеть ошибки накопленного практического опыта и существующих профессиональных деформаций личности, например, эмоциональное истощение;

– помочь провести профессиональную диагностику и самодиагностику уровня своего профессионализма [5].

Потребности в обучении, связанные с исполнением производственных обязанностей, определяются на основе заявок от руководителей департаментов, отделов и самих сотрудников, посредством опросов, анализа результатов работы организации, тестирования сотрудников. На основе результатов тестирования и полученных заявок, а также принимая во внимание стратегию развития организации, формируется план обучения,

которое основано на принципе непрерывного повышения профессиональных навыков каждого сотрудника в течение всей его работы в компании. Система непрерывного корпоративного профессионального образования для менеджеров и специалистов включает в себя следующие виды обучения:

– первичная подготовка для занятых;

– ежегодное обучение по актуальным вопросам профессиональной деятельности менеджеров и специалистов;

– периодическое обучение (в соответствии с потребностями, но не реже, чем периодичности, установленной для определенной категории сотрудников) в специальных профессиональных образовательных программах для поддержания уровня квалификации всего состава сотрудников на должном уровне;

– обучение лиц, готовившихся к назначению на более высокую должность или должность другого профиля.

Таким образом, система обучения сотрудников кредитной организации в условиях конкуренции должна быстро реагировать на изменения на рынке и соответственно возникающее внутреннее несоответствие внешним условиям, и в то же время, предоставлять сотрудникам возможность обучаться в соответствии с их интересами, быстро изменять содержание, методы и организационные формы в соответствии с потребностями производства и ситуацией на рынке труда.

Литература

1. Берндт, Э.Р. Практика эконометрики: классика и современность. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005.

2. Бахвалова М. Новые знания от собственных сотрудников / Секрет фирмы. - 2005. - №10.

3. Дуракова И.Б., Родин О.А., Талтынов С.М. Теория управления персоналом: традиционные и новые подходы к планированию, обучению

персонала и формированию кадровых служб: Учебное пособие. - Воронеж: ВГУ.

4. Дедкова И.Ф., Лымарева О.А. Коучинг в системе управления персоналом / И.Ф. Дедкова, О.А. Лымарева – Краснодар; Кубанский гос. Ун-т, 2017.

5. Булгак, В. Н. Повышение компетентности и осведомленности персонала. /Электронный ресурс/ http://www.elitarium.ru (дата обращения 15.09.2019).

ЭТАПЫ ПОСТРОЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ РЕКОМЕНДАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НА ОСНОВЕ АЛГОРИТМОВ ДИНАМИЧЕСКОЙ ВИЗУАЛИЗАЦИИ И КЛАССИФИКАЦИИ МНОГОМЕРНЫХ ДАННЫХ

Саакян Р.Р., д. техн. н., профессор
Шпехт И.А., к. техн. н, доцент
Бушланов П.Е., студент
Академия маркетинга и социально-информационных технологий, г. Краснодар

Ключевые слова: рекомендательная система, визуализация и классификация многомерных данные, поведение потребителя.

Аннотация. В статье предлагается методология построения рекомендательной системы информационного сопровождения поведения человека (потребителя) на основе интеллектуализации этапов анализа и процедур принятия решений для формирования предложений некоторой внешней системой.

Введение. Рекомендательными системами называют определенные классы систем принятия решений, которые, основываясь на использовании разнотипной информации о предпочтениях человека в различных сферах его деятельности, производят прогнозирование его предпочтений, реакцию на предложение определенной внешней системы, рекомендующей ему некоторый

контент, товар или некоторую услугу [1]. Как правило, такие внешние системы представляют с собой трудноформализуемые экономические или социальные системы, отличающиеся практической невозможностью получить для процессов исследования на основе традиционных классических методов точное описание всех их внутренних и внешних количественных взаимосвязей, определяющих в итоге свойства и характеристики рассматриваемых систем.

С другой стороны, современные информационные системы в сфере электронной коммерции и услуг интернет маркетинга в качестве центральной задачи ставят повышение эффективности управления продажами на основе системного подхода к информационному сопровождению поведения человека (потребителя) на основе формирования единого информационного пространства.

Высокая степень неопределенности характера течения событий в таких системах и приводит к задаче построения современных интеллектуальных рекомендательных систем (ИРС) для выработки рекомендаций человеку (потребителю), адекватных истории его поведения через моделирование альтернативных вариантов решений в условиях ограниченности ресурсов и нахождения единственно верного решения в каждой уникальной ситуации [2].

Этапы построения интеллектуальной рекомендательной системы (ИРС). Для преодоления трудностей формализации в ИРС требуется применение методов интеллектуального анализа данных и создание на их основе моделей анализа и принятия решений с учетом их современных приложений. Построение ИРС предполагает выполнение определенных этапов разработки.

На первом этапе формулируется проблема (определение совокупности взаимосвязанных проблем). Спектр проблем может быть очень широким: от допускающих формализацию до проблем слабоструктурированных, выражаемых на естественном языке.

На втором этапе, после выявления и уточнения проблемы, формулируется цель – заранее мыслимый результат сознательной деятельности человека или

группы людей. Цель определяется как субъективный образ (абстрактная модель) несуществующего, но желаемого состояния среды, решающего возникающую проблему.

На третьем этапе производится анализ ИРС – исследование подсистем и элементов, объединенных функциональной целостностью, для выработки основных принципов организации системы.

Четвертый этап посвящен синтезу ИРС, как средству достижения цели, отвечающей определенным критериям эффективности.

На пятом этапе производится реализация системы с целью генерации альтернативных вариантов решений проблемы на основе алгоритмов динамической визуализации и классификации многомерных данных [3]. Указанные альтернативы разрабатываются либо с помощью формализованных подходов, либо с помощью экспертных систем, либо гибридным способом (совместное использование формализованных и неформализованных подходов) для передачи лицам, принимающим решения.

В результате отражения системы критериев эффективности на систему альтернатив выбирается наиболее оптимальная альтернатива и разрабатывается решающее правило. С учетом решающего правила вырабатывается набор управляющих воздействий, т.е. определенный вариант решения сформулированной проблемы.

Заключение. Развитие современных информационных технологий открывает новые перспективы интеллектуализации этапов анализа и процедур принятия решений при формировании рекомендательной системы. Учитывая разобщенность информации и аналитических приложений в существующей практике, необходимо создание современной системы поддержки принятия решений, с поддержкой процессов сбора исходной информации, ее синтаксического и семантического согласования и помещения в интегрированное хранилище данных, организации обработки и представления накопленной информации методами визуализации и классификации на основе современных подходов интеллектуального анализа данных.

В этой ситуации современная ИСР нуждается не только в традиционных системах сбора и обработки информации, но и в адаптированных аналитических моделях, позволяющих системно анализировать и оперативно оценить реальное состояние системы, предусмотреть тенденции развития и проанализировать возможные последствия принятых решений.

Все вышеперечисленные факторы позволяют сделать вывод, что для эффективного управления социально-экономическими процессами необходимо использовать современные интеллектуальные системы мониторинга, анализа, прогноза и поддержки принятия решений (системы МАПиПР), разработанные на основе неформальных подходов [4]. Такие системы МАПиПР способны учитывать огромный объем социально-демографической, финансово-экономической, геолокационной и другой информации, производить определение и прогнозирование агрегированных показателей в выбранной сфере, генерировать возможные в перспективе сценарии развития события и на основе их оценки определять оптимальную, т.е. экономически эффективную политику персонализированных предложений.

Литература

1. Ricci F., Rokach L., Shapira B. Introduction to Recommender Systems Handbook. In Ricci F., Rokach L, Shapira B,·Kantor P (Eds.). Recommender Systems Handbook. Springer, 2011. – pp. 1 – 35.

2. Саакян Р.Р., Шпехт И.А. К вопросу методологического обеспечения систем распознавания, прогнозирования и классификации (РПК) сложных объектов управления в социальной сфере // «Здоровье населения - основа процветания России» - Материалы X Юбилейной Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Филиал РГСУ в г.Анапе. Издательство: Общество с ограниченной ответственностью "Издательский Дом - Юг" (Краснодар), 2016. – С. 264 – 268.

3. Саакян Р.Р., Шпехт И.А. Алгоритмы и программные средства интеллектуального анализа данных для информационной поддержки процедур

принятия решений // Вестник ИМСИТ - Издательство: Академия маркетинга и социально-информационных технологий - ИМСИТ (г. Краснодар), 2017. – № 2. – С.39 – 41.

4. Саакян Р.Р., Шпехт И.А. Исследование трудно формализуемых экономических информационных процессов на основе аналитического представления закономерностей при малом объеме исходных данных // Вестник ИМСИТ - Издательство: Академия маркетинга и социально-информационных технологий - ИМСИТ (г. Краснодар), 2018. – № 3. – С.31 – 33.

ВЛИЯНИЕ ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ НА РАЗВИТИЕ ПОЗНАВАТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ ЛИЧНОСТИ

Сибиркина В.С., студент
Красноплахтова Л.И., к. психол. н., профессор
Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, г. Краснодар

Ключевые слова: физкультурно-спортивная деятельность, познавательные процессы, темперамент, личность.

Аннотация. В статье рассматривается влияние физического воспитания и личностных качеств на развитие познавательных процессов спортсменов. Рассмотрены основные типы темперамента и их влияние на поведение и деятельность спортсменов.

Главный элемент формирования полноценной и гармонично развитой личности - физическая подготовка, реализуемая посредством физического воспитания. По мнению педагогов и психологов [1, 2], главенствующая цель физического воспитания – развитие и совершенствование необходимых и достаточных физических кондиций, психофизиологического уровня функционального состояния организма каждого человека и укрепление физического и психического здоровья. Взаимосвязь между занятием

физической культурой и спортом с развитием умственных способностей и познавательных процессов проявляется непосредственно и опосредованно. Непосредственная связь состоит в том, что в процессе занятий физической культурой осуществляется прямое воздействие на развитие умственных способностей и познавательных процессов спортсменов. На занятиях по физической подготовке постоянно возникают познавательные ситуации, связанные с овладением техникой физических упражнений, ее совершенствованием, овладением приемами практических действий (как выполнить движения экономнее, точнее, выразительнее, как распределить силы на дистанции, в соревнованиях). Опосредованная связь физической культуры и спорта с развитием интеллекта состоит в том, что укрепление здоровья, развитие физических сил в процессе занятий составляют необходимое условие для нормального умственного развития. В результате осуществления оздоровительных задач физического воспитания повышается общая интенсивность жизнедеятельности организма, что приводит к большой продуктивности в умственной деятельности и, как следствие, развитию интеллектуальных возможностей человека. Занятия физической культурой и спортом оказывают влияние на развитие следующих познавательных процессов:

– наблюдательность (вследствие развития анализаторов-подсистем центральной нервной системы, отвечающей за прием и первый этап анализа информации);

– внимание (овладение сложно-координированными физическими упражнениями, требует сосредоточенности на выполняемых движениях, возникающих двигательных ощущениях и ситуациях, сопутствующих движениям);

– мышление (необходимость вести поиски причин удачных и неудачных движений, осмысливать их цель, структуру и результат).

В ряде индивидуально-психических различий между людьми ведущее место захватывает темперамент. Темперамент отражает динамические

характеристики деятельности и поведения человека, это проявляется не столько в их конечном результате, сколько в их течении. Динамические особенности наиболее устойчивы и постоянны по сравнению с другими психологическими характеристиками спортсменов. Они характеризуются степенью интенсивности психических процессов и состояний, скоростью их протеканий, а также импульсивностью. Реакция спортсменов на происходящее разнообразна: одни – могут с быстротой и легкостью откликаться на факты и события окружающей жизни; другие – медленно, с затруднением (они вялы и склонны к апатии); третьи – порывисты; а четвертые – размерены и рассудительны.

Как известно, темперамент накладывает отпечаток на все действия и поступки человека. Каждый тип темперамента имеет свои особенности (свои достоинства и недостатки) и не может быть ни хорошим, ни плохим. Научное объяснение природы темперамента дал выдающийся русский физиолог И.П. Павлов [3].

Свойства темперамента, как и любые другие психические свойства, представляют собой предопределенные потенции, которые могут проявляться или не проявляться в зависимости от различных условий и влияют на особенности физической подготовки и предпочтения человека. Спортсмены-сангвиники отличаются сильным уравновешенным, подвижным типом нервной системы, обусловленный повышенной реактивностью, проявляющейся в той активности, с какой откликается на всё их эмоциональная натура. Такие спортсмены предпочитают такие виды спорта, где необходимы большая маневренность, активность, смелость. Они легко меняют одно упражнение на другое, но недостаточно усидчивы и сосредоточены, особенно в условиях однообразной деятельности. При изучении нового двигательного действия быстро схватывают его сущность, могут достаточно легко выполнить его с первой попытки, но с ошибками. Они не любят кропотливой и длительной работы по усвоению сложных деталей техники или развитию физических качеств. Они достаточно работоспособны и уверены в себе. Спортивно-

технические результаты стабильны и в соревнованиях, как правило, бывают значительнее, чем на тренировках.

Спортсмены-холерики обладают сильным, неуравновешенным (с преобладанием возбуждения) типом нервной системы. Для них типичны высокая реактивность и активность, а также быстрый темп реакций. Но реактивность у них превалирует над активностью, в связи с чем в трудной ситуации они становятся очень вспыльчивыми, резкими и быстро выходит из себя. Спортсмены-холерики, как и спортсмены-сангвиники, предпочитают виды спорта с высоким уровнем эмоциональности (баскетбол, спринт, прыжки и др.), интенсивные темповые движения. Они с удовольствием и с увлечением начинают заниматься избранным видом спорта, но быстро теряют интерес. Не любят длительную тренировку с силовыми упражнениями на выносливость, но способны неоднократно повторять опасное и трудное упражнение, если оно интересно.

Спортсмены-флегматики характеризуются устойчивым, уравновешенным, инертным типом нервной системы. В противоположности от спортсменов-сангвиников и спортсменов-холериков, обладает низкой реактивностью, поэтому их трудно вывести из состояния спокойствия. Незначительная эмоциональная возбудимость дает возможность им сохранять невозмутимость перед стартом. Превалирование высокой активности над низкой реактивностью определяет терпеливость, выдержку, самообладание. Такие спортсмены предпочитают спокойные, однообразные, небыстрые упражнения. Они склонны к длительной и скрупулезной отработке техники, кропотливой работе по улучшению физических качеств. Следует подчеркнуть, что они внешне всегда спокойны и даже невозмутимы, не отличаются особой коммуникативностью. Как правило, они очень упорны и настойчивы, поэтому их спортивные результаты стабильны.

Спортсмены-меланхолики обладают слабым типом нервной системы. Наиболее характерна для них болезненная чувствительность и ранимость. Малая реактивность и пониженная активность способствует тому, что они

легко теряются, быстро утомляются и не уверены в себе, мнительны. В спорте, как и в другой деятельности, спортсмены-меланхолики выделяются ответственностью, высокоразвитой мышечно-двигательной чувствительностью и тонким тактическим чутьём. Они недостаточно работоспособны и мало устойчивы к внешним раздражителям. Их повышенная тревожность в большинстве случаев порождает неуверенность в своих силах и низкую самооценку. Они предпочитают виды спорта, не имеющие сходство с единоборством и командной борьбой (гимнастика спортивная, художественная, плавание, фигурное катание на коньках). Спортивно-технические показатели нестабильны и, как правило, в соревнованиях бывают более низкими, чем на тренировках, ибо характерная им тревожность часто приводит их в состояние «стартовой апатии», которое не дает возможности им мобилизоваться и препятствует достижению высоких результатов.

Учет влияния физического воспитания на развитие познавательных процессов и личностных качеств спортсменов позволит повысить как эффективность различных приёмов обучения и тренировок, так и уровень достижений спортсменов в условиях соревнований.

Литература

1. Гречишников Л.В., Красноплахтова Л.И. Роль и значение киберспорта в обучении/Л.В. Гречишников, Л.И. Красноплахтова//Сборник материалов VII международной научно-практической конференции «Экономика и управление: ключевые проблемы и перспективы развititя», Краснодар,ЦНТИ,2018,с.51-54

2. Луговский В.А., Красноплахтова Л.И. Психическая саморегуляция как условие успешности личностного и профессионального развития субъектов образовательного пространства/В.А. Луговский, Л.И. Красноплахтова//Труды Кубанского государственного аграрного университета № 52 за 2015 г., с.278-281

3. Павлов И.П. 20-летний опыт объективного изучения высшей деятельности и поведения животных/И.П. Павлов М.; «Наука»,1973 – 661 с.

ДОСТУПНОСТЬ ЛЕКАРСТВЕННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В АМБУЛАТОРНЫХ УСЛОВИЯХ – ЗАЛОГ УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ

Комова А.А., магистрант
Сидоренко Е.Н., к.э.н., доцент
Донской государственный технический университет, г. Ростов-на-Дону

Ключевые слова: лекарственное обеспечение, государственные гарантии, обязательное медицинское страхование, ценовое регулирование, амбулаторные расходы, референтная цена.

Аннотация. Статья посвящена выявлению причин, ограничивающих доступ населения к льготному лекарственному обеспечению в амбулаторных условиях, что сокращает возможности получения эффективной медицинской помощи. Статья предлагает новые механизмы компенсации амбулаторных лекарственных расходов на основе клинических и социальных показаний пациентов.

Продление жизни населения может быть достигнуто в том числе и за счет внедрения системы всеобщего лекарственного обеспечения, которая позволит расширить доступность современных лекарств для всех граждан в амбулаторных условиях. [2].

Лекарственное обеспечение населения реализуется прежде всего через ценовое регулирование, которое осуществляется только в отношении лекарственных препаратов, включенных в перечень жизненно-необходимых и важнейших лекарственных препаратов (ЖНВЛП), а государственное финансирование лекарственного обеспечения затрагивает в полном объеме только расходы лечения в стационарах.

Ценовое регулирование осуществляется через обновление и дополнение перечня ЖНВЛП, являющегося основным инструментом расширения ассортимента и ценовой доступности лекарственных препаратов. Сегодня

в него входит 734 наименования, которые составляют уже сейчас более 28 % от всего российского рынка лекарств [1].

Минздрав России при участии Федеральной службы по тарифам устанавливает предельные отпускные цены производителей. Предельные размеры оптовых и розничных надбавок к фактическим отпускным ценам производителей устанавливают органы региональной власти.

Предельные размеры оптовых и розничных надбавок к ценам на ЖНВЛП устанавливаются в процентах, дифференцированных в зависимости от стоимости препарата — до 50 руб., от 50 руб. до 500 руб. включительно, свыше 500 руб. Причём надбавка регрессивная: чем дороже препарат, тем меньше надбавка. А вот географическая удалённость территории, наоборот, обеспечивает прогрессивную надбавку [3].

Ценовое регулирование охватывает программу государственных гарантий обеспечения лекарственными средствами в стационарных условиях. Речь идёт о бесплатном обеспечении из перечня жизненно важных препаратов и, по решению медицинской комиссии, вне этого перечня.

В 2017 г. общие расходы на лекарства составили: для населения – 67% (1021,4 млрд руб.), государственные – 33% (492,6 млрд руб.).

Участие государства в финансировании амбулаторного лекарственного обеспечения до сих пор является минимальным и охватывает лишь небольшую часть населения — льготные категории граждан.

Здесь государство полностью или частично компенсирует затраты на препараты. Значимость амбулаторного лекарственного обеспечения очевидна, она позволяет усилить всю медицинскую помощь по первичной и вторичной профилактике. Благодаря амбулаторному лекарственному обеспечению возникает преемственность стационарной медицинской помощи и амбулаторного звена. Расширение обеспеченности лекарствами в амбулаториях снижает нагрузку на стационары, улучшает здоровье населения, увеличивает продолжительность жизни.

В России сформировалось две группы льготных получателей лекарств-федерального и регионального подчинения. Общий объём гарантированного лекарственного обеспечения в 2017 г. составил более 380 млрд. руб. и включил более 1,2 млрд. упаковок лекарств, это 28 % рынка лекарств. При этом закупки лекарственных препаратов для медицинских организаций за счёт средств ОМС увеличились на 17 %, а для федеральных льготных категорий граждан – на 7 %. [4, 5].

В современных условиях политика компенсации нуждается в совершенствовании. Необходимо изменить сложившуюся систему амбулаторного лекарственного обеспечения, перейти от централизованного льготного обеспечения к более индивидуальной системе обеспечения необходимыми лекарственными препаратами. Для этого следует создать единый регистр льготополучателей, который объединит информацию по льготным категориям всех уровней. На этой базе станет возможным внедрение референтных цен на взаимозаменяемые препараты и электронных рецептов. Появляется понятие «референтная цена», которое прочно вошло в механизм ценового регулирования лекарств. Речь идёт о сравнимой цене на конкретный препарат с ценами в других государствах.

Система референтных цен предусматривает соплатежи в приобретении лекарств, если розничная цена оказывается выше референтной. В этом случае пациент доплачивает разницу, размер доплаты может зависеть от трудоспособности, принадлежности к категории льготников, характера заболевания, потребности в дорогостоящей терапии и т.д.

Можно включить лекарственное страхование в ОМС, и тогда лекарственное обеспечение в амбулаторных условиях лекарств из перечня ЖНВЛП станет бесплатным для потребителей. Лекарственное возмещение в форме лекарственного страхования окажет значительное влияние на цены препаратов, а также на ценовую и физическую доступность лекарств для населения. С одной стороны, производители получают стимулирование в виде

относительно высокой цены, с другой стороны, потребители приобретают более широкий ассортимент препаратов по низким ценам или бесплатно.

Возможна доплата в виде процента от стоимости лекарства. Этот процент меняется в зависимости от группы населения, причем наиболее социально уязвимые слои населения могут быть вообще освобождены от доплат.

В целом Россия нуждается в специальной программе всеобщего лекарственного обеспечения населения в амбулаторных условиях с комбинированными источниками финансирования (государственными, частными средствами пациентов), чтобы обеспечить доступность лекарственных препаратов. Возможность получать необходимые лекарственные средства должна стать всеобщей, если ставится задача обеспечить решение социальных и демографических проблем.

Литература

1. Вероника Скворцова доложила Президенту о мерах по повышению эффективности системы лекарственного обеспечения россиян. Материал опубликован 17 ноября 2018. URL: https://www.rosminzdrav.ru/news/ 2018/ 11/17/9681-veronika-skvortsova-dolozhila-prezidentu-o-merah-po-povysheniyu - effektivnosti-sistemy-lekarstvennogo-obespecheniya-rossiyan (Дата обращения 13.01.2019).

2. Заседание рабочей группы президиума Госсовета по вопросу повышения эффективности системы лекарственного обеспечения от 23 июля 2018 года. URL: http://kremlin.ru/events/administration/58090 (Дата обращения 07.03.2019).

3. Приказ Федеральной службы по тарифам от 11 декабря 2009 г. № 442-а «Об утверждении Методики определения органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации предельных оптовых и предельных розничных надбавок к фактическим отпускным ценам производителей на жизненно необходимые и важнейшие лекарственные средства» (в ред. Приказа Федеральной службы по тарифам от 26 июня 2014 г. № 1063-а. «О внесении

изменений в приказ ФСТ России от 11 декабря 2009 г. № 442-а»). URL: http:// www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_165575/ (Дата обращения: 12.10.2014)

4. Управление и экономика фармации. Учебник. Под редакцией профессора И.А. Наркевича. – Издательская группа «ГЭОТАР-Медиа». - 2018.- 915 с.

5. Фармацевтический рынок России 2018, - Национальный фармацевтический рейтинг. – 118 с.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ

Симакова Е.И., студент
Лымарева О.А., к.э.н., доцент
Кубанский государственный университет, г. Краснодар

Ключевые слова: проблемы трудоустройства молодежи, уровень безработицы региона, программы обеспечения занятости молодежи.

Аннотация. В статье исследуются проблемы трудоустройства молодежи в Краснодарском крае и рассматриваются пути решения этих проблем. Анализируется ситуация на рынке труда в регионе, изучаются программы содействия занятости населения Краснодарского края по обеспечению занятости молодежи.

Одним из острых и актуальных вопросов современности является вопрос трудоустройства молодежи. В настоящее время рынок труда нестабилен и противоречив: с одной стороны, прослеживается рост как регистрируемого, так и нерегистрируемого уровня безработицы, с другой стороны, наблюдается нехватка квалифицированной рабочей силы.

Молодежь – это социально-демографическая группа, которая выделяется на основе обусловленных возрастом особенностей социального положения

молодых людей, а также функций и места в социальной структуре общества, их ценностей и интересов, обычно молодежью признают лиц в возрасте от 14 до 30 лет.

В Конституции Российской Федерации закреплено: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию».

Однако ситуация, которая складывается при трудоустройстве молодых специалистов, в последние годы является достаточно напряженной. Этому сопутствует ряд факторов, таких как: необходимость совмещать работу и учебу, отсутствие трудового стажа, вытеснение молодых специалистов более конкурентоспособной категорией трудоспособного населения.

Также стоит отметить, что подрывается значимость получения высшего профессионального образования, поскольку люди считают, что даже получив хорошее образование, перспектива трудоустройства по специальности маловероятна. На сегодняшний день примерно 35% выпускников не могут трудоустроиться согласно своей специальности.

Рассмотрим еще один фактор, который играет немаловажную роль в дальнейшей карьере молодежи. Согласно опросам студентов и выпускников учебных заведений, при поступлении большинство из них не задумывались о том, в какой сфере хотели бы работать в будущем. В основном за них решали родители, другая часть утверждала, что поступили туда, куда прошли по результатам ЕГЭ.

Итак, из вышеизложенного можно выделить несколько основных проблем трудоустройства молодежи на современном рынке.

Во-первых, несоответствие уровню квалификации, который требуется работодателю при приеме на работу, недостаточность необходимых знаний и умений.

Во-вторых, при поступлении в вузы не учитывается уровень необходимости специалистов в какой-либо сфере, что приводит к отсутствию свободных вакансий при попытке трудоустройства. В последние годы

большинство студентов поступает на гуманитарные специальности, что приводит к избытку специалистов в одной сфере и недостатку в другой.

В-третьих, переход российских вузов на европейскую систему. Работодатели при приеме на работу осознают, что бакалавриат хоть и считается оконченным высшим образованием, однако освоение профессии за урезанное время, по сравнению со специалитетом, сильно сказывается на профессиональном уровне работника.

В-четвертых, нехватка молодых специалистов в сельских местностях.

По данным службы труда и занятости населения Краснодарского края за январь-сентябрь 2018 года в Центр занятости населения за содействием в поиске работы обратились 20437 граждан, в мероприятиях по профессиональной ориентации приняли участие 33364 граждан, услуги по информированию о положении на рынке труда получили 28882 граждан и 7417 работников [2]. Статус безработного получили 2517 человек, на 2,3% меньше, чем за январь-сентябрь 2017 года.

По состоянию на 1 октября 2018 года на учете состоит 3855 человек, из них незанятых граждан 3433, а безработных 1341 человек. Уровень регистрируемой безработицы составил 0,2%. Коэффициент напряженности на рынке труда 0,3%.

По данным Росстата в период за май-июль 2019 года численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше составила 2822,5 тыс. чел. (61,2%), в том числе безработных – 134,2 тыс. чел. (4,8%) [3].

Молодежь требует от общества быстрого решения своих социальных проблем. Несмотря на все проблемы, которые связаны с молодежной занятостью, Администрация и местные органы власти Краснодарского края активно решают проблемы трудоустройства молодежи, организуя профессиональные консультации, программы подготовки и переподготовки кадров, круглые столы, курсы, издавая постановления и законы.

В целевой программе содействия занятости населения Краснодарского края выделены три основных направления по обеспечению занятости молодежи.

1) Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время;

2) Организация временного трудоустройства молодежи в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые;

3) Оказание консультативной помощи молодежи в их самоопределении.

В законе Краснодарского края «О государственной молодежной политике в Краснодарском крае», цель которого государственное содействие экономической самостоятельности молодых граждан и реализация их права на труд, предусмотрены следующие пути решения проблемы занятости молодежи [5]:

1) Обеспечение занятости молодежи с учетом национальных и культурных традиций;

2) Поддержку трудовой и предпринимательской инициативы молодых граждан, содействие развитию их способностей к производительному и творческому труду;

3) Обеспечение равных возможностей для молодых граждан в реализации права на добровольческий труд и свободный выбор деятельности;

4) Координацию деятельности в области занятости молодежи с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики в крае.

Результатами краевых программ можно считать следующие результаты:

- 77 безработных граждан устроены на специально созданные рабочие места по программе «Временное трудоустройство безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы»;

- 11 человек трудоустроено по программе «Организация занятости граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников», к заработной плате им выплачивается материальная поддержка из краевого бюджета;

- 3699 школьников трудоустроены по программе «Организация временной занятости несовершеннолетних граждан от 14 до 18 лет».

Что касается решения проблемы нехватки молодых кадров в сельских местностях, то осуществляются льготы молодым специалистам, которые устанавливаются государством и региональными властями. Так, например, программа молодых врачей и выплаты молодым учителям в Краснодарском крае, рассчитана на то, что выпускник приедет в сельскую местность для работы. Если мы можем привлечь выпускников государственными программами, значит можно и работодателей, чтобы они принимали на работу не только специалистов с опытом работы, но и выпускников.

Таким образом, проанализировав рынок труда Краснодарского края, можно сделать вывод, что основными проблемами трудоустройства молодежи являются отсутствие опыта работы, умений, навыков, недостаточная квалификация, дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, низкая оплата труда начинающим специалистам. Решением данных проблем занятости молодежи занимаются краевые и муниципальные органы власти. Эффективность программ, предложенных властями, с каждым годом проявляется все больше и больше. Однако она (эффективность) зависит не только от финансирования мероприятий, но и от стремления самой молодежи к работе и участию в реализации программ.

Литература

1. Воробьева Е.Н., Лымарева О.А. Качественные и количественные характеристики трудовых ресурсов туристско-рекреационного комплекса. – В сборнике: Туристско-рекреационный комплекс в системе регионального развития. Материалы VII Международной научно-практической конференции. - 2019. –С.11-14.

2. Интерактивный портал службы труда и занятости населения министерства труда и социального развития Краснодарского края. / Электронный ресурс / http://www.kubzan.ru

3. Федеральная служба государственной статистики / Электронный ресурс/ https://www.gks.ru

4. Калашникова А.В., Дедкова И.Ф., Слепцова Е.В., Дедков В.Н. Ключевая роль инновационных HR-технологий в развитии системы управления персоналом. – Экономика устойчивого развития. 2019 №1 (37). С. 292-295.

5. Закон Краснодарского края № 123-КЗ от 04 марта 1998 «О государственной молодежной политике в Краснодарском крае» (в ред. Законов Краснодарского края 01.06.2018 №3806-КЗ).

ИННОВАЦИИ КАК ИСТОЧНИК ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА РОССИИ

Соколова А.П., к.э.н., доцент
Бондарева Д.Е., магистрант
Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, г. Краснодар

Ключевые слова: инновации, инвестиционный портфель, производительность труда, бюджетная поддержка.

Аннотация: В статье анализируется процесс инновационного развития экономики Российской Федерации, рассматриваются основные тенденции, выделяются факторы, формирующие инновационный процесс. Определяются наиболее перспективные отрасли для ускоренного роста производительности труда.

Сегодня в различных отраслях и сферах деятельности, как и в мировой экономике в целом, наблюдаются глобальные изменения, связанные с инновационными процессами. Меняется цепочка создания потребительной

стоимости, в нее включаются новые игроки, в пользу которых смещаются зоны рентабельности, укорачивается жизненный цикл продукта. У компаний чаще возникают новые возможности для развития деятельности, связанные с появление новых технологий, в то же время количество и частота возникновения угроз также увеличивается. Необходимость своевременно реагировать на изменение внешней экономической среды, включать инновации в стратегический план развития становится важнейшей задачей каждого хозяйствующего субъекта, неотъемлемым условием его устойчивого развития.

Стремительно растет количество высокотехнологичных компаний: за последние 20 лет их доля в совокупной прибыли топ-500 американских компаний увеличилась с 9 до 17 %. Аналогичные изменения происходят практически во всех странах, поскольку важнейшим условием лидерства на современном рынке становится комплексное использование инновационных рычагов. От использования отдельных типов инноваций, связанных с ростом качества продукции, снижением ее себестоимости и соответственно цены, совершенствованием сервиса и продвижения на рынок, компании переходят на другой уровень инновационного развития, включающий технологические инновации, продуктовые, инновации в создание иных бизнес-моделей [4].

Следует учитывать, что различные отрасли имеют разные перспективы с точки зрения внедрения инноваций. Для развития экономики страны необходимо выделить прорывные отрасли, определить наиболее перспективное направление использования инноваций и оказывать государственную поддержку этим направлениям в первую очередь, в частности используя методы бюджетного протекционизма. Предприятия, деятельность которых связана с масштабным производством, такие как энергетика, нефтегазовая промышленность, металлургия, могут стать национальными центрами инновационных технологий. Однако это требует принципиально иного подхода к формированию процесса создания продукта, выделения значительного объема ресурсов для перехода к инновационным технологиям. Компании, функционирующие в менее масштабных отраслях, таких как фармацевтика,

машиностроение, сельское хозяйство, определяют наиболее перспективные ниши для создания конкурентного преимущества, поскольку формирование полноценного лидерства во всей цепочке создания инновационного продукта ограничено масштабами российского рынка. Безусловно, уровень экспорта российской продукции данных отраслей с каждым годом растет, но говорить о глобальном выходе на мировой рынок и полноценном конкурентном преимуществе пока рано [5]. Поэтому на данном этапе экономического развития определяющую роль в развитии инновационного процесса играет крупный бизнес, в рамках которого осуществляются фундаментальные исследования и реализуются глобальные инновации.

Исследования, проведенные компанией McKinsey по основным факторам успеха инноваций, показывают высокую зависимость эффективности инновационной деятельности от структуры инвестиционного портфеля. Так, высокоэффективные новаторские компании значительную долю затрат, предназначенных для проведения исследований и разработок, использовали для разработки и внедрения прорывных технологий для получения более выгодной конкурентной позиции и существенно меньшую – для постепенных инновационных преобразований в целях сохранения конкурентной позиции (таблица 1).

Таблица 1 – Структура инвестиционного портфеля по направлениям инновационной деятельности, % в затратах на проведение научных исследований

Направление инновационной деятельности	Высокоэффективные новаторские компании	Низкоэффективные новаторские компании
Разработка и использование прорывных технологий для получения более выгодной конкурентной позиции	28	10
Разработка и использование революционных технологий для роста доли рынка	38	23
Постепенные инновационные преобразования для сохранения конкурентной позиции на рынке	34	67

Инновационный подход к ведению бизнеса отличается двумя важнейшими особенностями: повышенный уровень риска и высокая степень неопределенности. Это требует принципиально нового формирования инвестиционной среды, значительно более высокого уровня компетентности персонала, непрерывного сотрудничества с другими участниками инновационного процесса, создания иной корпоративной культуры, направленной на поддержку новаторских решений, готовности к риску и внедрения нестандартных подходов к ведению бизнеса [2].

Инновационное развитие требует наряду с более высоким уровнем свободы в принятии решений хозяйствующими субъектами более активной роли государства, которая не должна ограничиваться бюджетной поддержкой новаторских компаний и спонсированием фундаментальных исследований и разработок. Именно государство, обладая неограниченной информацией об экономических процессах и тенденциях развития рынка, должно формировать векторы развития экономики, определять наиболее перспективные направления развития бизнеса, устранять барьеры для развития высокотехнологичных компаний, создавать условия для продуктивного взаимодействия науки, образовательных учреждений, крупного бизнеса и стартапов.

При определении наиболее актуальных направлений инновационного развития целесообразно ориентироваться на опыт экономически развитых стран и сопоставлять достигнутые макроэкономические параметры. Это позволит определить критические точки развития и наиболее уязвимые процессы, провоцирующие технологическое отставание.

В Российской Федерации существует значительный потенциал роста производительности труда, что может стать драйвером развития экономики, роста ВВП и фокусом внедрения инноваций. Исследования, проведенные рядом компаний, показывают, что в области исследований и разработок потенциал роста производительности труда наиболее значимый, поскольку уровень отрыва от лидера в этой области, США, наиболее значимый. Размер ВВП с учетом уровня покупательской способности в расчете на одного занятого в этой

области составляет в РФ 21 % от данного показателя в США. Вторую позицию по уровню отрыва от лидера, Австралии, занимает сельское хозяйство – 25 %. Наименее значимый отрыв наблюдается в сфере добычи полезных ископаемых – 75 % от уровня лидера, Великобритании. Очевидно рост производительности труда в наиболее «отсталых» по этому показателю отраслях экономики является наименее затратным и требует меньших усилий для достижения общемировых стандартов. Здесь инновации могут принести ощутимый эффект в максимально короткий период, наименее рискованны и достаточно предсказуемы [5].

Инновации, определяющие в значительной степени рост производительности труда, должны сыграть решающую роль в достижении поставленной Правительством РФ цели увеличить к 2025 г. ВВП на душу населения в 1,5 раза. С 2010 по 2014 г. рост производительности труда обеспечивал ежегодный прирост ВВП на 1,1 %. Для полуторакратного роста ВВП производительность труда должна ежегодно приносить 4,2 % прироста ВВП, что составляет около 5 трлн руб. в ближайший период времени и существенно более высокий темп прироста ВВП, до 5,6 %, в период с 2021 по 2025 год. Это существенно выше среднемировых темпов роста ВВП – 2,6 % в год и возможно только при разработке и принятии эффективной и последовательной программы инновационного развития экономики страны.

О наличии положительной динамики в области инновационного развития свидетельствует инновационный компонент рейтинга глобальной конкурентоспособности Всемирного экономического форума (таблица 2) [1]. За четыре года РФ переместилась с 78 на 49 позицию, то есть преодолела 29 пунктов. Однако отставание от лидеров рейтинга достаточно существенное.

Успех инноваций зависит от наличия спроса на инновации и предложения инноваций. Спрос на инновации определяется прежде всего наличием неудовлетворенного рыночного спроса в объеме, достаточном для получения компанией дохода, покрывающего затраты и позволяющего осуществлять развитие производства. Спрос на инновации может быть также сформирован

государством, что характерно для России, где около 70 % производственных ресурсов принадлежит государственным структурам. Спрос на инновации может быть также внутренним, когда возникает необходимость совершенствовать производственный процесс для повышения конкурентоспособности продукции.

Таблица 2 – Инновационный компонент рейтинга глобальной конкурентоспособности

Страна	2013 г.	2017 г.	Изменение (+, -)
Швейцария	2	1	+ 1
США	7	2	+ 5
Израиль	3	3	0
Финляндия	1	4	- 3
Германия	4	5	- 1
Корея	17	18	- 1
Китай	32	28	+ 4
Чехия	37	36	+ 1
Испания	34	42	- 8
Россия	78	49	+ 29
Украина	93	61	+ 32
Вьетнам	76	71	+ 5

ИСТОЧНИК: The Global Competitiveness Index, World Economic Forum

Предложение инноваций определяется следующими факторами:

1. Наличием технологий и необходимых компетенций внутри компании и вне ее. Уровень развития НИОКР, современных производственных технологий, технологий в области коммерциализации, проведения маркетинговых исследований, логистики определяют возможность компаний в области инновационного развития. Уровень предложения инноваций определяется и доступностью факторов внешней среды, наличием внешних ресурсов, состоянием рынка труда. Развитие образовательной среды, соответствие деятельности НИИ современным требованиям проведения исследований, возможность привлечения и использования достижений в соответствующей сфере позволяют ускорить процесс инновационного развития, сделать его более предсказуемым и менее рискованным [3].

2. Наличием необходимого уровня финансирования, достаточного для осуществления непрерывного процесса инновационных разработок. Крупные компании государственного масштаба формируют собственные бюджеты для проведения научных исследований. Компании меньших масштабов используют внешнее финансирование, прежде всего заемный банковский капитал, венчурные фонды, грантовые фонды, государственный заказ.

3. Наличием соответствующей инфраструктуры. В первую очередь речь идет о внешней инфраструктуре, включающей качество правовой системы, наличие государственных институтов, поддерживающих развитие отечественного бизнеса, наличие площадок для взаимодействия различных участников бизнес-системы, уровень бюрократии, налоговый режим и прочее. Состояние этих факторов в целом определяет экосистему инноваций, готовность внешней среды всячески способствовать развитию инновационных процессов. Большое значение для формирования инновационной инфраструктуры имеет и внутренняя инфраструктура компании, определяющая ее готовность к реализации инновационных стратегий.

4. Наличием культуры. Этот фактор многими расценивается как менее значимый по сравнению с предыдущими, однако степень готовности к изменениям и активному развитию, принятию амбициозных рискованных решений, формированию долгосрочных планов с их детальной последовательной проработкой может сыграть решающую роль для перехода компании на новый уровень развития, предполагающий всестороннее использование новаторских решений.

Таким образом, инновационный подход к ведению бизнеса – это не только результат целенаправленного изменения его структуры, систематическое финансирования инновационной деятельности, создание необходимой внутренней и внешней инфраструктуры, но и формирование отношения к новаторству как необходимому элементу развития каждой компании и экономики государства в целом.

Литература

1. Global Economic Prospects: Broad-Based Upturn, But for How Long? – World Bank Group, январь 2018 г. – http://documents.worldbank.org/curated/en/965861515772893243/Global-economic-prospects-broad-based-upturn-but-for-how-long.

2. Соколова А. П. Инновации как фактор повышения эффективности АПК. Итоги научно-исследовательской работы за 2017 год / А. П. Соколова // сб. ст. по материалам 73-й науч.-практ. конф. преподавателей. – Краснодар : КубГАУ, 2018. С. 573-574

3. Соколова А. П. Инновации в системе институциональных преобразований в АПК России / А. П. Соколова, К. Р. Джанунц // Институциональные преобразования в экономике России. Материалы международной научной конференции – [Электронный ресурс]. – Электрон, текстовые дан. – Краснодар, Издательство: Краснодарский ЦНТИ – филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго РФ, 2018. – С. 244-252

4. Соколова А. П. Инновационная деятельность в сельском хозяйстве: проблемы и пути их решения / А. П. Соколова, В. Е. Гориславская // Научное обеспечение агропромышленного комплекса: Материалы IX Всерос. конф. молодых ученых. – Краснодар : КубГАУ, 2016. – С. 756-757.

5. Сухарева О. А. Перспективные направления инновационного развития агропромышленного комплекса / О. А. Сухарева, А. В. Найденова // Colloquium-journal. – 2019. – № 4-4 (28). – С. 71–73.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ СПОРТСМЕНАМ

Ткачева К.Н., студент
Красноплахтова Л.И., к. психол. н., профессор
Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, г. Краснодар

Ключевые слова: мотивация, страх, психология спорта, самооценка, работа над собой.

Аннотация. В статье рассматриваются и анализируются основные направления психологической помощи спортсменам. Для достижения спортивных результатов необходима психологическая помощь как тренерам, так и спортсменам.

Спортивные достижения человека обуславливаются не только биологическими (сбалансированностью питания, оптимальностью сочетания упорных тренировок с отдыхом и т.д.), но и психологическими (уровнем мотивации к достижению успеха, психоэмоциональным состоянием, наличием страхов и т.д.) факторами. Поэтому профессиональная помощь психологов, специализирующихся на проблемах спортсменов, становится все более востребованной [1, 2, 3].

Спортсмен в своей деятельности сталкивается с множеством проблем, которые могут быть связаны с самооценкой, болезненным переживанием поражений и излишней эмоциональностью, мешающей концентрации в ответственные моменты и мешающей в полной мере реализовать свои навыки, как результат долгой упорной работы над собой.

Для достижения достойных результатов в любом виде спорта необходима психодиагностика, т.е. использование методов психологии для оценки тех психических процессов, состояний и личностных качеств спортсменов, от которых зависит успех спортивной деятельности. Спортивная

психодиагностика исследует следующие основные проблемы деятельности спортсмена:

– особенности проявления и развития психических процессов у спортсмена

– психические состояния спортсмена (актуальные и доминирующие)

– психологические особенности личности спортсмена

– социально-психологические особенности спортивной деятельности.

Спортивный психолог помогает спортсменам преодолеть все психологические препятствия, раскрыть свой потенциал, научиться преодолевать свой страх и добиваться поставленной цели. В то время, как внимание спортивного тренера сфокусировано на достижениях в физической подготовке, спортивный психолог занимается ментальной стороной вопроса. Однако психологам и тренерам необходимо объединять усилия в работе, как с начинающими, так и с опытными спортсменами. Начинающим спортсменам нужно научиться преодолевать страх, адекватно оценивать свои физические возможности и получать удовлетворение от тренировок.

Психологи [1, 2, 3] различают психологическую подготовку тренера и спортсмена. Существуют следующие основные виды психологической подготовки спортсмена:

– психологическая подготовка к продолжительно-нагрузочному тренировочному процессу

– общая психологическая подготовка к соревнованиям

– специальная психологическая подготовка к конкретному соревнованию

– коррекция психических состояний на заключительном этапе подготовки к ответственным соревнованиям.

Каждый спортсмен должен уметь мотивировать себя на результат на тренировках, работать над своими личностными особенностями, находить общий язык со своей командой, понимать и принимать замечания и корректировки тренера, адекватно воспринимать критику в свой адрес, справляться с волнением, мешающим концентрации в самый ответственный

момент и т.д. Область деятельности спортивного психолога очень широка и от правильности работы с психическим состоянием спортсмена зависит конечный результат тренировок.

Первоочерёдным показателем эффективности психологической помощи является психическое состояние спортсмена, удовлетворяющее как самого спортсмена, так и его тренера.

Наиболее частая причина обращения к спортивному психологу – это страх, чрезмерные волнения и переживания. Проблема, как правило, кроется в недостаточном уровне развития навыков саморегуляции и самоконтроля. Однако волнение может быть признаком более глубоких страхов (боязнь совершить ошибку, проиграть, упасть и т.д.).Задача психолога в данном случае – научить спортсмена преодолевать своей страх [3].Ещё одна эмоция, с которой приходится работать – это раздражение, часто кажущиеся беспричинными. Это говорит о неудовлетворенных потребностях спортсмена. Задача психолога – выявить эту потребность и помочь найти путь ее удовлетворения. Также важно помочь спортсмену развить осознанность, стимулировать совершение сознательных жизненных выборов.

Главный критерий деятельности спортивного психолога – быть полезным спортсмену и тренеру, своим непосредственным участием способствовать росту спортивных результатов и совершенствованию личности спортсмена. Эффективность деятельности спортивного психолога определяется его квалификацией, которая включает в себя следующие основные звенья:

– базовые психолого-педагогическое образование

– владение методами психологического исследования, интерпретации получаемых результатов и психолого-педагогического воздействия [2].

Психологи оказывают помощь и тем спортсменам, которые долго переживают ощущение своей неуспешности. Проблема состоит в неадекватной самооценке спортсмена. В таких случаях психолог учит спортсмена сравнивать себя только с самим собой, а не с другими и создает условия для положительной обратной связи.

Еще одна категория переживаний – это переживания победы и поражения на соревнованиях. И то, и другое должно быть пережито правильно, чтобы поражение в дальнейшем не обернулось сильным страхом проигрыша, а победа – застоем и нежеланием развиваться.

Необходимо отметить, что мотивация – это не только движущая сила, позволяющая спортсменам одерживать победы, но и позволяющая находить в себе силы тренироваться на пределе своих возможностей, делать эти победы неокончательными, ставить и достигать цели, находить и трансформировать побуждающие мотивы, регулировать свое состояние, в том числе и предстартовое, контролировать цикличность подготовки и достигать пика формы. Мотивация – это инструмент активизации всех возможностей спортсмена.

Таким образом, деятельность спортивного психолога по психологической поддержке спортсменов трудно переоценить. От эффективности психологической поддержки спортсменов во многом зависит как успех тренировок, так и спортивные результаты, получаемые спортсменами на соревнованиях.

Литература

1. Гречишников Л.В., Краснoплахтова Л.И. Роль и значение киберспорта в обучении/Л.В. Гречишников, Л.И. Краснoплахтова//Сборник материалов VII международной научно-практической конференции «Экономика и управление: ключевые проблемы и перспективы развититя»,Краснодар,ЦНТИ,2018,с.51-54

2. Луговский В.А., Краснoплахтова Л.И. Психическая саморегуляция как условие успешности личностного и профессионального развития субъектов образовательного пространства/В.А. Луговский, Л.И. Краснoплахтова//Труды Кубанского государственного аграрного университета № 52 за 2015 г.,с.278-281

3. Маматов А.С. Курс аудио-лекций по преодолению страха в формате MP3 [Электронный ресурс].Режим доступа: http://www.rubulat.ru

МОДЕРНИЗАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Тухканен Т.Н., к.э.н., доцент
Донской государственный технический университет, г. Ростов-на-Дону

Ключевые слова: организационно-экономический механизм управления персоналом, инновационный персонал, проблемы, тормозящие вовлечению выпускников вузов в инновационную сферу.

Аннотация. Статья посвящена исследованию проблемы, основным содержанием которой является модернизация организационно-экономического механизма управления персоналом организации, инновационных технологий управления персоналом организации.

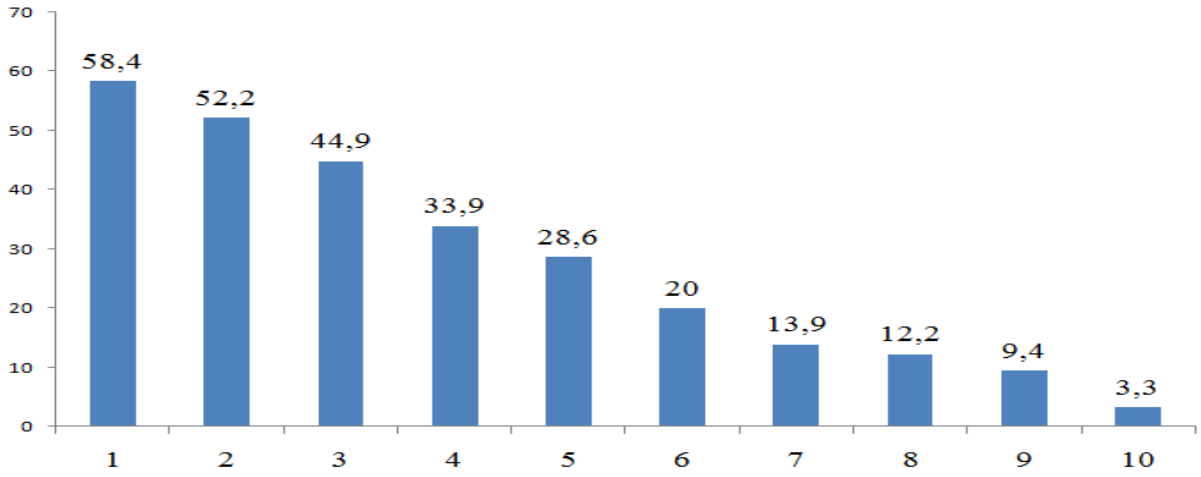
Особенности современной социально-экономической ситуации в большинстве стран состоят в том, что главным вектором развития становится инновационная экономика. Инновационной определяют экономику, основанную на знаниях, инновациях, на позитивном восприятии новых идей, систем, технологий, на готовности к их практической реализации в различных сферах экономики. На стадии инновационной экономики объективированное в продуктах и услугах знание формирует большую часть создаваемой стоимости [1]. Такая постановка вопроса предполагает коренную модернизацию всех элементов организационно-экономического механизма управления персоналом предприятия.

В экономических публикациях неоднократно подчеркивается тот факт, что активизация инновационной деятельности современных предприятий должна затрагивать, в первую очередь, задачу формирования инновационного персонала, инновационных команд во всех секторах национальной экономики. В этой связи представляют интерес результаты исследования, проведенного высшей школой экономики и опубликованного в монографии «Российский работник: образование, профессия, квалификация». Авторский коллектив в

своем исследовании проводит оценку знаний, умений и навыков, характерных для инновационного работника, посредством введения понятия «человеческий капитал». Они выявляют те формы человеческого капитала, которые можно отнести к инновационным. К ним отнесены компьютерная грамотность, умение пользоваться Интернетом, знание иностранных языков. Это некоторый набор универсальных свойств, который может быть использован в любой области человеческой деятельности. Эти знания, умения и навыки можно назвать необходимыми, а, перечисленные выше – достаточными условиями для формирования инновационного человеческого капитала [2]. Кроме этого, по мнению Нестеренко Н.Ю. и Крыловой Ю.В. подбор персонала в инновационную команду должен адекватно отражать специфические задачи инновационного процесса. Инновационная команда должна включать не только узких специалистов, но и работников, обладающих такими характеристиками как способности к дивергентному мышлению, к ассоциациям к аналогиям. Кроме того, широкий кругозор членов инновационной команды положительно влияет на эффективность инновационного процесса в целом. Помимо наличия названных личных качеств, участники инновационного процесса должны обладать определенными навыками ведения исследований и разработок [2].

Недостаток внимания к вопросам инновационного управления персоналом приводит к тому, что инновационный потенциал современных работников востребован в настоящее время всего лишь на 7-10% [3].

Учитывая, что основным участником инновационного процесса станет молодежь, представляют существенный интерес результаты исследования, проведенного ресурсным центром «Центр социологических интернет-исследований» СПбГУ о причинах, тормозящих вовлечение молодежи в инновационную сферу [4]. Ранжированный рейтинг проблем, тормозящих вовлечение выпускников вузов в инновационную сферу, представлен на рисунке 1 [4].



1 – низкий уровень заработной платы;
2 – неясность перспектив и возможностей карьерного роста;
3 – плохие условия для научной, инновационной деятельности (нет современного оборудования и др.);
4 – отсутствие социальных пакетов, сложности с решением жилищной проблемы;
5 – отсутствие интереса к научной, инновационной деятельности;
6 – проблемы с повышением квалификации (обучение, стажировки и пр.);
7 – непрестижность работы в данной сфере;
8 – отсутствие у молодежи социальных компетенций, личной коммуникабельности;
9 – сложные отношения в современных научных коллективах, отсутствие творческой атмосферы;
10 – другой ответ

Рисунок 1 - Ранжированный рейтинг проблем, тормозящих вовлечение выпускников вузов в инновационную сферу

Как видно из представленных данных, на первом месте находится проблема оплаты труда в научно-инновационной сфере. Немногим больше половины опрошенных (52,2%) придерживаются точки зрения, что переход их на работу в научно-инновационную сферу связан с неясностью перспектив и возможностей в сфере карьерного роста.

Указанные причины дополняются еще рядом других, также относящихся к сложившемуся имиджу научно-инновационной сферы.

Особо следует отметить то, что большая доля выпускников вузов в принципе не настроена на работу в научно-инновационной сфере. Около трети

опрошенных заявили, что у них просто отсутствует интерес к научной, инновационной деятельности [4].

В целом, проблема отсутствия интереса к научной, инновационной деятельности является частью общей серьезной проблемы – снижение экономической активности населения, особенно молодежи.

В своих публикациях ученые и практики приводят различные классификации инновационных технологий управления персоналом, которые в систематизированном виде можно представить следующим образом (рисунок 2).

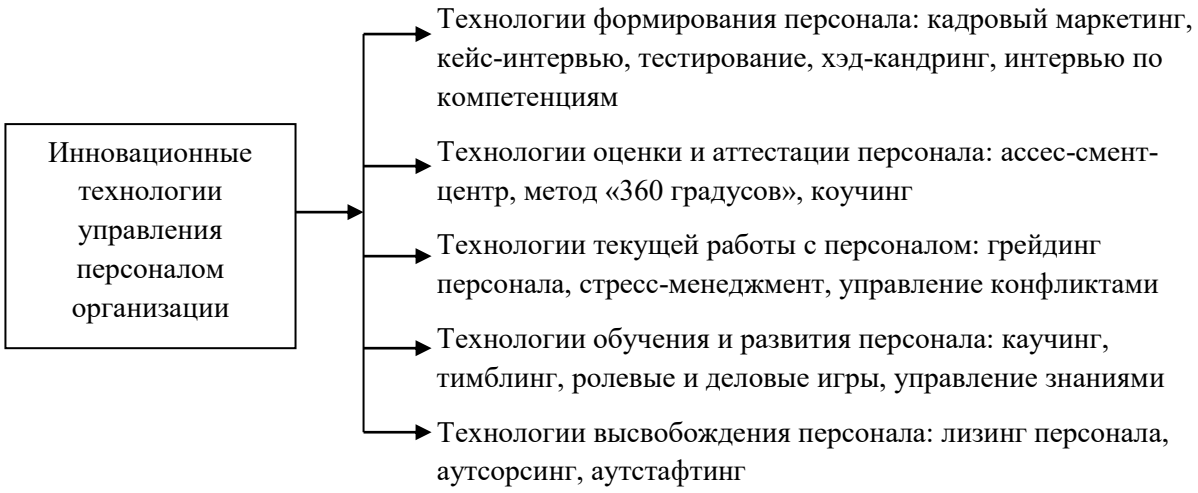


Рисунок 2 – Инновационные технологии управления персоналом организации [5]

Особо следует отметить значение информационных технологий в современном подходе к управлению персоналом, которые позволяют: создавать базы данных учета и контроля кадровой статистики, проводить видео конференции и вебинары, каскадировать информацию на персональную электронную почту сотрудников, осуществлять онлайн-взаимодействия для решения управленческих задач [5].

Модернизация организационно-экономического механизма управления персоналом касается всех категорий работников, в том числе рабочих кадров. В этой связи в системе современных категорий инновационной экономики

появляется такой новый термин как пионерные работники, которые производят инновационный продукт, новым способом и удовлетворяет новые, не ставшие жизненно необходимыми потребности.

Поэтому одна из самых актуальных проблем современной России – восстановление и расширение пионерного сектора при условии соответствующего его обеспечения пионерными кадрами.

Таким образом, можно сделать вывод, что создание в России инновационной экономики, основанной на знаниях, предполагает, в первую очередь, подготовку инновационных кадров, способных в креативном режиме решать актуальные проблемы современного этапа инновационных преобразований в стране. Для решения этой сложной задачи необходимо провести во всех отраслях и секторах национальной экономики модернизацию организационно-экономического механизма управления персоналом предприятий, участвующих в инновационном процессе. Особое место в этом процессе должны занять инновационные технологии подготовки кадров рабочих профессий.

Литература

1. Удальцова М.Л. Организационно-экономический механизм функционирования отрасли национальной экономики // Экономические науки. – 2012. - № 6(91). – С. 94-98

2. Нестеренко Н.Ю., Крылова Ю.В. Ключевые задачи управления персоналом инновационной компании // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. – 2014. - № 1(37)

3. Александров В.В. Управление инновационным потенциалом персонала – система «Виктория» // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2014. - № 14

4. Александров В.В. Управление инновационным потенциалом персонала – система «Виктория» // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2014. - № 14.

5. Верещагина Л.С. К вопросу о развитии инновационных технологий в персонал-менеджменте // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2014. - № 2

БАНКОВСКОЕ КРЕДИТОВАНИЕ МАЛЫХ И СРЕДНИХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ЕГО ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА

Уразова С.А., д.э.н., профессор
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону

Ключевые слова: банк, кредит, малые и средние предприятия, государственная поддержка.

Аннотация. В статье исследуется российский и зарубежный опыт банковского кредитования малых и средних предприятий, инструменты государственной поддержки данного кредитования, сформулированы предложения, направленные на активизацию банковского кредитования российских МСП.

Малые и средние предприятия являются крайне значимой категорией клиентов для банков в различных странах. Эта категория клиентов, выделяется особым образом банками в различных странах мира. При этом наращиванию объемов кредитования МСП во многом содействует реализация государственных программ, ориентированных на поддержку МСП и их кредитования банками, а также поддержка национальных [1] и многосторонних банков развития. Столь значимое внимание государственных органов и банков различных стран к МСП обусловлено большой численностью МСП, их ролью в обеспечении занятости населения, их значимым влиянием на формирование ВВП различных стран. При этом по данным Всемирного банка доступ к финансированию непропорционально затруднен для небольших фирм в наименее развитых странах, причем 41 % МСП в этих странах сообщают, что

доступ к денежным средствам является основным препятствием для их роста и развития по сравнению с 30 % в странах со средним уровнем дохода и только 15 % в странах с высоким уровнем дохода [2].

В различных странах используются инструменты государственной поддержки банковского кредитования МСП. К таким инструментам относятся: государственные программы поддержки, предполагающие предоставление кредитов по пониженным процентным ставкам; субсидирование процентных ставок; создание гарантийных фондов, поддерживающих кредитование МСП; создание банков развития, целью деятельности которых является поддержка МСП; разработка программ поддержки МСП, реализуемых национальными банками развития.

Так, в ЕС действует Программа COSME, направленная на повышение конкурентоспособности малых и средних предприятий, рассчитанная на 2014–2020 годы, с запланированным бюджетом 2,3 млрд. евро [3]. Цель Программы COSME - облегчить МСП доступ к денежным средствам на всех этапах их жизненного цикла. Аналогичные программы действуют и в других странах.

С 2017г. наблюдается восстановление тенденции к росту объемов кредитов, предоставленных МСП российскими банками. При этом согласно подсчетам Эксперт РА за период с 2016г. по 2018г. доля кредитов, предоставленных МСП тридцатью крупнейшими по размеру активов банками в общем объеме кредитов, выданных МСП, увеличилась на 28% и к концу 2018 г. составила 74%. По состоянию на 1.01.2019г. объем кредитов, выданных банками, не входящими в топ-30 по размеру активов, снизился составив лишь 1,8 трлн рублей. Меньший объем кредитов (1,5 трлн руб.) банки, не входящие в топ-30 по активам, выдали МСБ только в 2009 г. [4]

Наблюдаются существенные различия в структуре портфеля кредитов, предоставленных МСП российскими и европейскими банками в зависимости от цели кредита: если в РФ на кредиты, предоставленные на пополнение оборотного капитала, составляют 87,4% от портфеля кредитов МСП, то в Европе доля этих кредитов составляет всего 2,38%; по кредитам на инвестиции

в строительство – 2,33% и 24,84% соответственно; по кредитам на приобретение оборудования / основных средств – 9,79% и 53,58% соответственно [5]. Это свидетельствует о принципиально разной ориентированности в использовании кредитных средств у МСП в РФ и ЕС. В РФ малым и средним предприятиям еще предстоит перейти к долгосрочному использованию кредитных средств на инвестиции в строительство и приобретение оборудования / основных средств. По всей видимости, для этого необходимо принятие соответствующих мер при формировании государственных программ поддержки банковского кредитования МСП.

Среди последних тенденций в изменении спектра банковских кредитных продуктов, предназначенных для малых и средних предприятий в РФ, можно назвать: появление гибридных кредитов; появление кредитных продуктов для женщин предпринимателей и для малых и средних предприятий, руководителями которых являются женщины; кредитов на поддержку внедрения энергосберегающих технологий, экологических проектов.

Еще одной важной тенденцией является расширение разнообразия небанковских организаций, предлагающих кредитные услуги МСП и соответственно конкурирующих с банками в этой области. В данном случае речь идет в первую очередь о финтех-компаниях, предлагающих кредитные услуги, а также о МФО, постепенно наращивающих объемы своих операций. Аналогичные процессы происходят и в других странах. Так, в США банки оценивают кредитные союзы и финтех-компании в качестве своих конкурентов в сфере кредитования малого бизнеса. На фоне процессов консолидации и соответственно сокращения количества банков в США конкуренция с кредитными союзами и финтех-компаниями при кредитовании МСП особенно беспокоит банки, не относящиеся к числу крупных игроков банковского рынка. Небольшие и средние банки считают кредитные союзы и финтех-компании своими основными конкурентами.

Исследование современного состояния банковского кредитования МСП в РФ позволяет сделать выводы о том, что в ближайшие годы для кредитования МСП в РФ будет характерно:

1) расширение спектра кредитных продуктов, предоставляемых банками дистанционно;

2) активизация кредитования МСП необанками и финтех-компаниями. Последние станут основными конкурентами банков при кредитовании МСП. В целом деятельность необанков и финтех-компаний будет оказывать значимое влияние на изменение характеристик кредитования МСП.

3) Сохранение тенденции к наращиванию объемов кредитов, выдаваемых банками МСП, при продолжении реализации государственных программ поддержки банковского кредитования МСП.

4) На выбор малыми и средними предприятиями банка-кредитора будет существенным образом влиять наличие дополнительных услуг, а также специфических условий кредитования, в т.ч.: возможность получения кредита дистанционно, без появления в банке; возможность предоставления мультивалютных кредитов; наличие особенных (специфических) условий установления процентных ставок по кредитным операциям (плавающие, ролловертные и др.); наличие услуг по ведению бухгалтерского учета для МСП; предложение такого нового продукта, как мезонинное финансирование; наличие у банка своей экосистемы, позволяющей предоставлять широкой спектр дополнительных услуг малым и средним предприятиям.

В этих условиях для активизации кредитования МСП в РФ представляется целесообразным:

1) уделить внимание государственной поддержке кредитования молодых и пожилых предпринимателей, поддержке кредитов, ориентированных на инвестиции МСП в строительство и приобретение оборудования / основных средств.

2) разработать меры поддержки кредитования МСП банками с базовыми лицензиями. В условиях наращивания суммарных объемов кредитов,

выдаваемых МСП крупнейшими банками, на фоне сокращения объемов кредитов, предоставляемых остальными банками, указанная мера будет способствовать активизации кредитования МСП небольшими банками.

3) активизировать сотрудничество российских банков с многосторонними банками развития, ориентированными на кредитную поддержку МСП.

Литература

1. Уразова С. А. Зарубежный опыт поддержки малых и средних предприятий национальными банками развития // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). - 2018. - № 4.

2. Micro, Small, and Medium Enterprise (MSME) Finance. / Официальный сайт World Bank. Режим доступа: https://www.worldbank.org/en/results/2013/04/05/msme-finance-expanding-opportunities-and-creating-jobs

3. COSME. Europe's programme for small and medium-sized enterprises. / Официальный сайт European Commission (Европейской комиссии). Режим доступа: https://ec.europa.eu/growth/smes/cosme/

4. Кредитование малого и среднего бизнеса в России: итоги 2018 года. / Официальный сайт Рейтингового агентства «Эксперт РА». Режим доступа: https://raexpert.ru/researches/banks/msb_2018

5. Скрытые сокровища российского сектора МСП. С. 34. / Официальный сайт рейтингового агентства АКРА (АО). Режим доступа: https://www.acra-ratings.ru/storage/content/attachments/6761/The_Hidden_Treasures_of_the_Russian_SME_Sector_for_site.pdf

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ТОРГОВЛИ ОБЪЕКТАМИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

Ханжиян А.Э., студент
Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, г. Краснодар

Ключевые слова: интеллектуальная собственность, тенденции международной торговли ИС, Всемирная организация интеллектуальной собственности.

Аннотация. В статье рассматриваются основные тенденции развития международной торговли объектами интеллектуальной собственности, приводится классификация ИС, анализируется структура, направления развития и место объектов интеллектуальной собственности в экономике стран мира, дается оценка основным сложностям развития в рамках современной мировой экономической системы.

В условиях глобализации и интернационализации все большее внимание уделяется инновациям, как двигателям экономического и технического прогресса, а также правам интеллектуальной собственности. В современном мире занимать лидирующие позиции или просто конкурировать могут лишь те компании, что вкладываются в инновации, а потому новые знания и технологии стали важнейшим элементом экономической системы.

На сегодняшний день вопрос развития и обмена интеллектуальной собственностью является волнующим, поскольку именно благодаря этому представляется возможным разрешить такие глобальные проблемы, как изменение климата, борьба с заболеваниями и их предотвращение. Именно по этой причине разработка объектов интеллектуальной собственности является основополагающим не только для международных корпораций, но и для каждой страны.

По данным Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС), интеллектуальная собственность (ИС) может быть представлена как

результат творения человеческого разума, а потому к ней принято относить изобретения, литературные и художественные произведения, символику, названия и изображения, которые используют в коммерческих целях [3].

Объекты интеллектуальной собственности можно определить в три основные группы:

− Объекты авторских и смежных прав;

− объекты промышленной собственности;

− средства индивидуализации.

Рассмотрим классификацию объектов интеллектуальной собственности на рисунке 1.

Рисунок 1 – Классификация объектов интеллектуальной собственности [2]

На сегодняшний день ВОИС принято выделять 4 категории ИС для сравнения стран и составления статистических данных: торговые марки, патенты, полезные модели и промышленные образцы. Так, в 2017 г. всего по миру было подано соответственно 12.4 млн, 3.2 млн, 1.8 млн, 1.2 млн заявок. Из рисунка 2 так же видно, что ведомства ИС в Азии получили наибольшее

количество заявок по всем 4 категориям. Кроме того, им принадлежит 65,1% от всех заявок на патенты в мире.

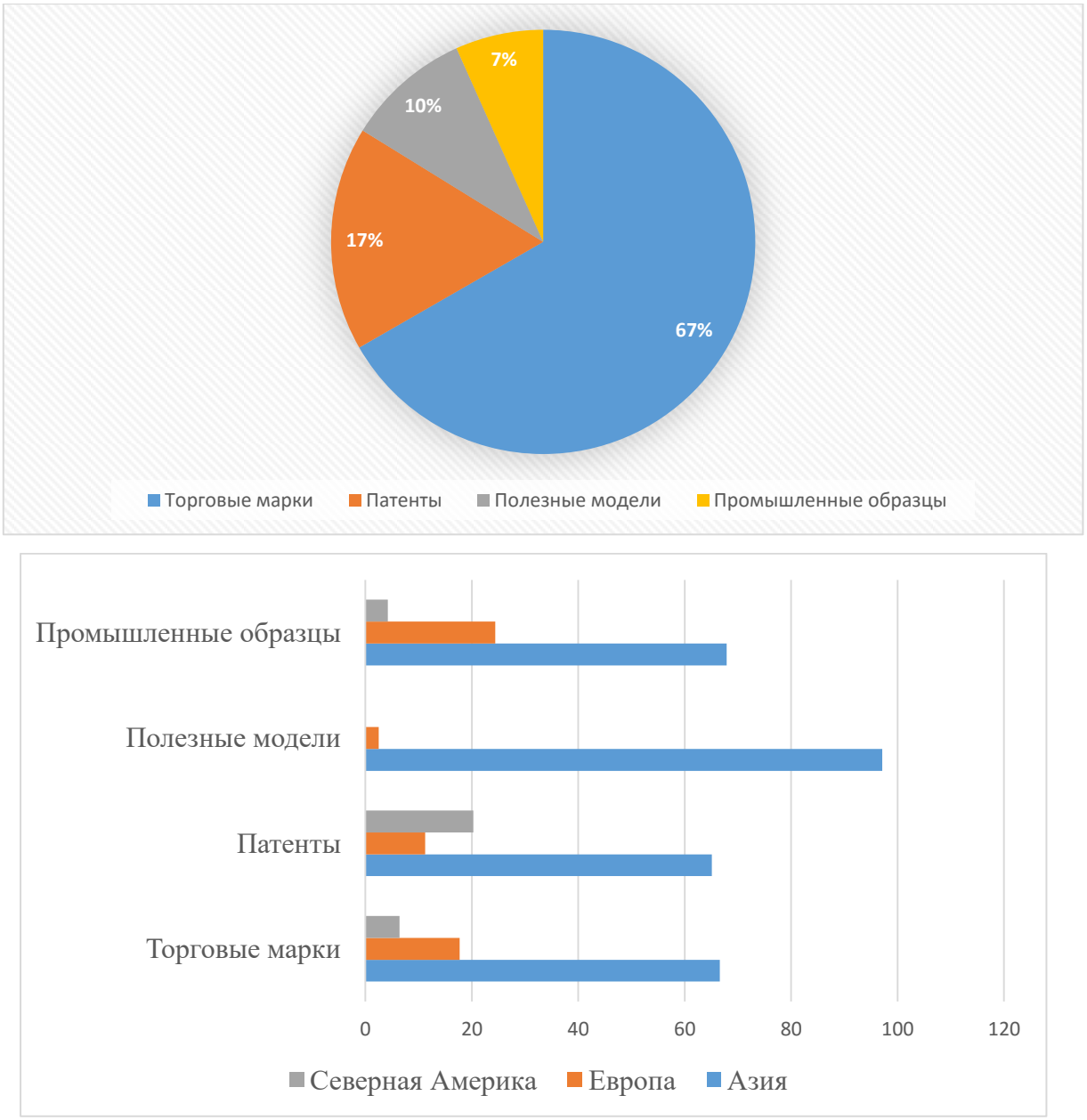


Рисунок 2 – Доли активности подачи заявок по регионам в 2017 г. [3]

Необходимо отметить, что несмотря на лидирующую позицию Азии, с каждым годом все большее количество новых стран подключаются к международной торговле ИС. Поэтому в качестве первой тенденции можно выделить увеличение географического охвата за счет присоединения к международной системе защиты ИС новых государств [1].

Второе – увеличение спроса на регистрацию объектов интеллектуальной собственности, поскольку правовая защищенность ИС приобретает большое значение и огромное количество компаний и стран подключаются к данной системе, чтобы обеспечить защиту своим технологиям и знаниям.

Сложившееся на сегодняшний день распределение патентной активности слишком неравномерно, чтобы сравняться в ближайшем будущем, а потому третья тенденция – неравномерное распределение и разнонаправленность патентной активности по странам и регионам.

Самая главная, четвертая, тенденция связана с усилением защиты интеллектуальной собственности и развитие механизмов, позволяющих восстановить баланс интересов и предотвратить злоупотребления со стороны правообладателей [1].

В заключении всего вышесказанного необходимо отметить, что международная торговля объектами ИС будет лишь наращивать свои объемы, вовлекая все большее количество не только покупателей, но и продавцов в этот сложный и развивающийся процесс.

Литература

1. Ахмедов Г.А., Гурко А.В. Основные тенденции развития права интеллектуальной собственности в современном мире, в том числе новые объекты интеллектуальных прав и глобальная защита. // РВК, 2017. – С. 7-106.

2. Никулина О.В., Кочеткова С.Ю., Возжова А.А. Анализ тенденций развития международной торговли объектами интеллектуальной собственности // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2017. №3 (348).

3. Статистика ВОИС 2017 г. // Всемирная организация интеллектуальной собственности. / Электронный ресурс / https://www.wipo.int/portal/en/ (дата обращения 10.09.2019).

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР ВЛИЯНИЯ НА КАДРОВУЮ ПОЛИТИКУ ОРГАНИЗАЦИИ

Хуажева Б.Р., студент
Лымарева О.А., к.э.н., доцент
Кубанский государственный университет, г. Краснодар

Ключевые слова: корпоративная культура, кадровая политика, управление персоналом, корпоративный кодекс.

Аннотация. В статье раскрывается сущность корпоративной культуры, указываются принципы её формирования и основные компоненты. Рассматриваются механизмы влияния корпоративной культуры на различные аспекты кадровой политики организации. Описываются положительные эффекты от целенаправленного формирования и развития корпоративной культуры в органах государственной власти.

В связи с тем, что управление персоналом в последние годы всё больше ориентируется не просто на использование человеческих ресурсов для достижения целей организации, но и на учёт потребностей и желаний сотрудников компании, всё больше организаций начинают уделять внимание такому инструменту стратегического управления как корпоративная культура.

Под корпоративной культурой организации понимают совокупность взглядов, моделей поведения, норм и ценностей, которые разделяют большинство членов организации [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Корпоративная культура в организации существует с момента её основания и до закрытия. Формирование корпоративной культуры – двойственный процесс – с одной стороны, она складывается стихийно, с другой стороны – создание и управление корпоративной культурой является задачей руководства, если оно хочет, чтобы стратегические цели организации достигались более эффективно. Целенаправленно создаваемая корпоративная культура основывается на следующих принципах:

– комплексность развития организации (представление о назначении организации, ее деятельности и т. д.);

– определение ценностей;

– соблюдение традиций;

– отрицание силового воздействия;

– комплексная оценка воздействия культуры на функционирование организации [2].

К компонентам корпоративной культуры обычно относят:

– миссию организации и её цели;

– нормы и ценности, которые являются наиболее значимыми в организации;

– поведенческие стереотипы;

– корпоративную символику, позволяющую выделить организацию из ряда аналогичных;

– деловой этикет, методы построения горизонтальных и вертикальных связей между сотрудниками;

– корпоративные мероприятия обучающего или развлекательного характера;

– историю компании и т.п. [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Корпоративная культура благодаря имеющимся компонентам и механизмам влияния незримо оказывает воздействие на все процессы управления персоналом – планирование, отбор и набор кадров, адаптацию, развитие, мотивацию, аттестацию и т.д. Таким образом, корпоративная культура выступает фактором кадровой политики, которая представляет собой совокупность норм и правил, определяющих содержание и направление работы с персоналом. Она является ядром управления персонала, так как именно с помощью кадровой политики осуществляется реализация всех целей и задач организации и области управления персоналом [5].

В свою очередь, корпоративная культура является поддерживающим механизмом кадровой политики. Например, при отборе кадров сформированные нормы корпоративной культуры позволяют делать более обоснованный выбор, приглашать в организацию тех сотрудников, которые не просто обладают необходимыми профессиональными знаниями и навыками, но и разделяют нормы и ценности организации, что облегчает взаимодействие коллектива с новым членом.

Корпоративная культура как фактор проведения кадровой политики может облегчить процесс адаптации новых сотрудников, особенно, если нормы корпоративной культуры формализованы и описаны в корпоративном кодексе. Благодаря данному документу новый сотрудник имеет возможность ознакомиться с нормами, ценностями, правилами поведения в компании, что повышает скорость адаптации.

Корпоративная культура даёт возможность сотрудникам организации идентифицировать себя с продуктом, услугами, производимыми на конкретном предприятии и отличать «своих от чужих». Так организация и работник становятся важными составляющими одного целого, люди становятся более ответственными за качество продукции или услуг, которые предлагает компания [2]. Сильная корпоративная культура, принимаемая большинством сотрудников, стимулирует их к саморазвитию, повышению квалификации, чтобы повысить эффективность и конкурентоспособность организации, в которой они работают.

Также корпоративная культура позволяет повышать лояльность сотрудников, усиливает их желание оставаться частью организации, что снижает текучесть кадров, облегчает решение вопросов подбора нового персонала со стороны, его подготовки.

Сильная корпоративная культура может также быть одним из факторов нематериальной мотивации сотрудников, например, если в организации распространены ценности ответственного отношения к труду, к получению качественных результатов, то сотрудники будут стремиться к реализации

данных ценностей вне зависимости от наличия формального контроля со стороны руководства. Таким образом, корпоративная культура также может рассматриваться как контролирующий инструмент, так как она корректирует взаимоотношения и деятельность сотрудников [5].

Это происходит за счет того, благодаря культуре у сотрудников формируются чёткие представления о том, каким образом необходимо вести себя в той или иной ситуации, какие критерии в работе организации являются наиболее важными, какие ценности и цели являются наиболее предпочтительными.

Влияние корпоративной культуры на кадровую политику организации связано с тем, что сильная корпоративная культура, которую принимает большинство персонала, позволяет руководству уделять меньше внимания развитию формальных правил и положений для управления поведением работника.

Исходя из выделенных эффектов влияния корпоративной культуры на кадровую политику предприятия и эффективность управления персоналом, очевидно, что формирование, поддержание и развитие корпоративной культуры является немаловажным процессом в системе менеджмента предприятия. Многие успешные корпорации уделяют корпоративной культуре достаточно много внимания. В последние годы, о формировании корпоративной культуры стало задумываться и руководство государственных органов власти [1].

Если ранее для органов государственного управления было характерно наличие иерархической корпоративной культуры, которая характеризуется формализацией, строгой регламентацией всех процедур, то в настоящее время в России в рамках реформирования государственной службы наблюдается тенденция перехода к новому типу взаимодействия государственных служащих, государственного аппарата и населения, потребителей его услуг. Следовательно, это влечет за собой изменение и типа организационной культуры, который должен отличаться большей гибкостью,

клиентоориентированным подходом, включать в себя инновационную составляющую [3].

Целенаправленное формирование корпоративной культуры нового типа в органах государственного управления позволит усовершенствовать механизмы кадровой политики и повысить эффективность деятельности государственных учреждений за счет:

– более эффективной передачи передового управленческого опыта;

– снижения бюрократизма и консерватизма, присущего сфере государственного управления;

– предотвращения профессиональной стагнации служащих;

– сохранения наилучших традиций при стремлении к инновациям.

Таким образом, безусловным достоинством корпоративной культуры как инструмента кадровой политики является то, что она способствует облегчению управления организацией, в частности, развитию системы контроля, планирования, мотивации и других аспектов деятельности [5]. Развитие корпоративной культуры – актуальная задача в области государственного управления.

Литература

1. Измалкова В.В., Прокофьев С.Е. Корпоративная культура и ее роль в государственном управлении // Современные корпоративные стратегии и технологии в России. Сборник научных статей: В 3 частях. – Москва, 2016. – С. 54-58.

2. Кондранова А.М., Куимова М.В. О роли корпоративной культуры // Молодой ученый, 2015. – №9. – С. 632-633.

3. Логвинова Т.В. Особенности организационной культуры государственной службы // Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. – 2017. – №8. – С. 14-20.

4. Дедкова И.Ф., Лымарева О.А. Коучинг в системе управления персоналом // Учебное пособие / Краснодар, 2017.

5. Таранова В.С., Вангородская С.А. Корпоративная культура как инструмент кадровой политики // Наука и образование: отечественный и зарубежный опыт. Двадцатая международная научно-практическая конференция: сборник статей. – Белгород, 2019. – С. 371-375.

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ИПОТЕЧНОГО ЖИЛЬЯ ДЛЯ СОЦИАЛЬНО НЕЗАЩИЩЕННЫХ ГРАЖДАН

Швыденко Н.В., к.э.н., доцент
Капендюхина Д.Д., магистрант
Донской государственный технический университет, г. Ростов-на-Дону

Ключевые слова: рынок ипотечного жилья, социальная защита, кризис.

Аннотация. В статье исследуется проблема становления рынка ипотечного жилья как фактора социальной защиты граждан. Авторами рассматриваются основные программы по льготному ипотечному кредитованию при покупке жилья, обобщаются принципы их развития и анализируются причины незначительного количества сделок в этом сегменте рынка.

В настоящее время жилищная проблема в стране, указывает на необходимость совершенствования нынешнего жилищного законодательства и стабилизации социально-экономического положения граждан в стране.

Проблема недостаточной обеспеченности недвижимостью остается острейшей социальной проблемой в России. Так, например, по данным Федеральной службы государственной статистики почти 65% россиян хотели бы улучшить свои жилищные условия. Однако только 5-8% населения имеют возможность приобрести жилье за счет собственных средств [1].

Практика показывает, что социальная защита – это, с одной стороны, единственная отрасль исполнительной власти, занимающаяся проблемами граждан, попавшими в трудную жизненную ситуацию, обеспечивающая

реабилитацию граждан с ограниченными возможностями здоровья и активно сотрудничающая с общественными объединениями социальной направленности. С другой стороны – это мощный инструмент перераспределения доходов государства в пользу малоимущих граждан с целью снижения социальной напряженности.

Государственная жилищная политика нацелена на создание механизмов предоставления жилищных услуг, которые позволят гражданам России иметь возможность приобретать доступные квартиры по ценовому и кредитному рейтингу.

В ближайшее время для решения жилищного вопроса путем стимулирования ипотечных программ со стороны государства приоритетом будут пользоваться те проекты, которые осуществляются по социальным программам. Для поддержки спроса на жилье Агентство по ипотечному жилищному кредитованию будет производить рефинансирование ипотечных кредитов по льготной процентной ставке для отдельных категорий граждан.

Главным недостатком действующих жилищных программ является ограниченность бюджетного финансирования, формирующая неопределенный период ожидания для участников программ. Для решения данных вопросов, в первую очередь, необходимо сформировать рыночную систему жилищного финансирования и эффективные механизмы обеспечения населения жильем [2,3].

К основным преимуществам льготной ипотеки для населения можно отнести: возможность получить снижение процентов (дотацию) по ипотечному кредиту; предоставление субсидии на часть стоимости жилья; продажа государственного жилья в кредит по более низкой ставке [4].

В настоящее время существуют следующие виды государственного ипотечного кредитования:

1. Ипотека при государственной поддержке. Этот вид ипотеки можно рассматривать в качестве формы кредитования, главной особенностью которой является то, что часть ресурсов будет покрыта государством. Займом

предполагается минимальная процентная ставка, за счет которой будет уменьшена переплата. С недавнего времени доступность государственной поддержки при оформлении кредитов стала всеобщей.

Предоставление ипотеки осуществляется не только для граждан, которые нуждаются в социальной защите государства, но и для всех остальных россиян в возрасте от 18 до 60 лет, которые официально трудоустроены. Ипотечные кредиты в ПАО «Сбербанк России» в 2019 году предоставляются на таких условиях как: размер процентной ставки составляет 12%, срок кредитования не более тридцати лет, сумма первоначального взноса составляет 20% [5].

2. Программа «Молодая семья». Данная ипотека может быть предоставлена для молодых людей в возрасте до тридцати лет, которые недавно вступили в официальный брак. Основными требованиям к заемщикам помимо возраста являются: отсутствие собственного недвижимого имущества, официальный стаж работы и размер заработной платы, который позволит каждый месяц производить погашение счета по кредиту. Основными условиями кредитования являются: сумма первоначального взноса составляет 10% (в случае наличия детей в семье), 15% (в случае отсутствия детей). Наиболее подробно ипотека может быть рассчитана в отделении кредитной организации по месту жительства.

3. «Военная ипотека». Сущность данной программы состоит в том что после каждого года службы на персональный счет военнослужащих поступает определенное число финансовых ресурсов. Далее ее можно направить для погашения первоначального взноса по ипотеке. Право на использование данной программы имеют военнослужащие, которыми был подписан собственный первый контракт о прохождении службы позже 1 января 2005 года.

4. Молодой специалист. Данная программа кредитования предоставляет возможность для молодых учителей, врачей, ученых приобрести либо построить собственное жилье. Право на использование данной программы имеют специалисты в возрасте до 35 лет, которые работают в федеральных муниципальных организациях и нуждаются в собственном жилье. Банками

реализуется данная программа на следующих условиях: обязательным минимальным стажем работы считается один год, ставки по кредиту составляет 8,5%. В ходе оформления кредитов можно призвать двоих заемщиков.

5. Молодые ученые. Данная программа разработана правительством для того чтобы улучшить жилищные условия перспективных научных сотрудников. Оформление льготной ипотеки возможно для молодых ученых до тридцати пяти лет, действующих сотрудников РАМН и РАН. Минимальным сроком работы заемщиков на последнем месте работы считается 6 месяцев.

6. Работники бюджетной сферы. Сущность данной программы состоит в предоставлении кредита для приобретения жилья на льготных условиях, для лиц которые работают в бюджетной области – учителя, врачи, военные. Основными условиями получения ипотеки являются: возраст до 35 лет, платежеспособность, стаж работы от одного года.

В рамках социальной ипотеки разработан ряд федеральных программ для работников бюджетной сферы. Меры поддержки данным категориям населения иногда предлагают и местные органы власти по областным, городским и краевым программам. Оформить ипотеку на льготных условиях вправе учителя, врачи, молодые ученые, военнослужащие. Данные категории граждан, работающие в бюджетной сфере, могут рассчитывать на частичное возмещение стоимости жилья из бюджетных средств и на пониженные процентные ставки при оформлении социальной ипотеки. При этом одним из требований к заемщику является необходимость отработать определенный срок в бюджетной сфере и до и после оформления кредита. Социальная поддержка бюджетникам реализуется в следующих направлениях: продажа первичного жилья по себестоимости (квартиры, выкупленные государством у застройщика), выдача ипотеки на льготных условиях; предоставление субсидии, которую можно использовать для внесения первоначального взноса, частичного погашения процентов или тела ипотечного кредита.

Каждый второй ипотечный кредит в России выдается Сбербанком. По состоянию на 1 января 2019 года, на долю крупнейшего банка страны

приходится 28,7% всех банковских активов [5]. Так же в Сбербанке существует большое количество программ и акций по ипотечному кредитованию, в том числе и с государственной поддержкой. В Сбербанке некоторые виды льготной ипотеки выделены отдельным предложением, но он работает с любыми формами субсидий и компенсаций.

На уровень спроса оказывает влияние покупательная способность населения, которая с наступлением кризисных явлений в экономике резко снизилась. Цены на сопутствующие товары и услуги ЖКХ растут, а заработная плата остается на прежнем уровне, что не улучшает благосостояния граждан и приобретение жилья специалисты рынка жилья все чаще относят к «отложенному спросу». Поэтому резкого спроса на ипотечном рынке не стоит ожидать, даже если ставки по кредитам будут выглядеть достаточно оптимистично.

При всей социальной направленности льготной ипотеки, ипотечный кредит, в первую очередь, является банковским продуктом, предназначенным для извлечения прибыли, и привязан к ключевой ставке ЦБ, отражающей общее состояние экономики страны. Компенсируя банкам выпадающие доходы из-за снижения процентной ставки, уменьшения суммы первоначального взноса и пр., государство перераспределяет средства в пользу финансового сектора, изымая их из кармана налогоплательщиков, которые не участвуют в льготных программах, в том числе, тех же бюджетников. Поэтому необходимо решать вопрос с повышением оплаты труда в экономике в целом, чтобы сделать жилищные кредиты доступными для всех, кто нуждается в улучшении условий проживания.

Литература

1. https://www.gks.ru/ Федеральная служба государственной статистики

2. Швыденко Н.В., Усаткина О.И., Олатало О.А. Особенности и перспективы инновационно-устойчивого развития жилищного строительства // Актуальные проблемы экономики и менеджмента, 2019. - № 2 (22). – С. 171-

177.

3. Швыденко Н.В., Капендюхина Д.Д. Развитие проектного финансирования жилищного строительства на основе ипотечного кредитования // Н. Новгород: РРГУ, 2018. - С. 200-202.

4. Олатало О.А. Тенденции экономического развития строительной отрасли: мировой опыт и российские инновации / О.А. Олатало, Т.Н. Макарцова, С.В. Цвиренко // KANT. 2017. № 4 (25). С. 231-234

5. https://www.sberbank.ru/ Официальный сайт ПАО «Сбербанк России»

СОВРЕМЕННАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АГРАРНАЯ ПОЛИТИКА И КРУПНЫЙ АГРОБИЗНЕС

Шевцов В.В., профессор
Карпенко Г.Г., профессор
Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, г. Краснодар

Ключевые слова: агрохолдинг, устойчивость, интеграция, аграрная политика, сельское хозяйство, АПК, госпрограмма.

Аннотация. В статье рассматривается проблема взаимодействия современной аграрной политики и агробизнеса. Констатируется, что в настоящее время АПК России, наряду с определенными успехами, не обладает необходимым уровнем устойчивости функционирования и нуждается в серьезных институциональных изменениях. В результате исследований, основываясь на анализе динамики финансовых показателей за ряд лет одного из крупнейших российских агрохолдингов фирмы «Агрокомплекс» Краснодарского края, дана оценка эффективности в целом аграрной политики государства, делающей акцент на приоритетное развитие в России крупных агроформирований и фирмы «Агрокомплекс».

В настоящее время аграрные преобразования в экономике аграрного сектора России стали более заметны. Однако за период проведения аграрных реформ аграрная политика, направленная на эффективное развитие агробизнеса, пока еще не выработала механизмов, обеспечивающих его устойчивое развитие, несмотря на реализованные с 2006 г. ПНП «Развитие АПК» и Государственную программу развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на период 2008-2012 годы (далее – Государственная программа) и Госпрограмма, реализуемая в настоящее время на период с 2013 по 2020 гг. В большей степени это связано с тем, что ни одна из программ не предполагала значимой и эффективной поддержки как для крупного агробизнеса, так и для малых форм хозяйствования (далее – МФХ). В Государственных программах не было предусмотрено конкретных мер по повышению устойчивого функционирования МФХ.

Трудности в сельском хозяйстве объясняются несоответствием современной аграрной политики требованиям времени. Например, на аграрный сектор в 2018 г. по сравнению с 1995 г. более чем в 2 раза наблюдается снижение доли расходов в бюджете России. Если в 1995 г. в структуре расходов бюджета страны на долю сельского хозяйства приходилось 2,5 %, то в 2018 г. – 1,2 % [5].

В 2018 г. фактическое финансирование реализации Государственной программы составило 249,5 млрд руб. или 98,2 % к сводной бюджетной росписи. Причем, основная доля государственной поддержки (95,6 %) остается в крупных хозяйствах, агрохолдингах и 4,4 % – в малых формах хозяйствования (11,1 млрд руб.). Это при том, что в 2018 г. по сравнению с 2017 г. прирост государственной поддержки МФХ увеличился на 23,1 % [4].

Исследование показало, что российский АПК характеризуется наличием сложных форм интеграционных процессов, противоречивым характером и ростом их значимости, не только в рамках агропромышленного комплекса, но и всей национальной экономики [3]. В связи с этим, оценка и анализ

агропромышленной интеграции на примере конкретных крупных агропромышленных формирований в контексте их социально-экономической роли, а также научный прогноз среднесрочных и долгосрочных перспектив развития в АПК России интеграционных процессов, приобретают в последнее время особую актуальность и значимость.

Активное развитие агропромышленной интеграции в России во многом определяют объемы производства сельскохозяйственной продукции (в 2016 г. АПК России произвел продукции на 3604,0 в 2017 г. – на 3647,0 а в 2018 г. – на 3687,0 млрд руб.) и динамика роста объемов производства за эти годы составила от 1,1 до 2,3 %, соответственно.

Получен урожай зерновых 113,3 млн тн, что на 16,4 % меньше уровня 2017 г., подсолнечника на 21,7 % больше, чем в 2017 г. Валовой сбор картофеля в хозяйствах всех категорий составил 103,2 % к уровню 2017 г., овощей – на 100,5 % к 2017 г.; собран рекордный урожай овощей, выращенных в теплицах, установлен рекорд по количеству заложенных новых садов (более 111 % к уровню 2017 г.).

Производство продукции животноводства выросло, но всего на 1,3 %, увеличено производство мяса и мясопродуктов в основном за счет мяса птицы и свинины. В тоже время, по-прежнему наблюдается тенденция снижения поголовья крупного рогатого скота: в 2018 г. по сравнению с 2013 г. почти на 6 % и на 0,5 % по сравнению с 2017 г. [4].

Сложившаяся ситуация во многом определяет решение проблемы обеспечения импортозамещения при соотношении новых (модернизированных) объектов и дополнительного объема производства молочной продукции. Это связано с тем, что в 2018 г. по данному виду продукции, фактический удельный вес молока и молокопродуктов составил 84,2 % при пороговом значении Доктрины продовольственной безопасности – 90 %. Таким образом к настоящему времени пороговое значение производства молока и молочных продуктов еще не достигнуто, однако резервы роста, как показано на рисунке, для его обеспечения имеются.

Незначительный рост объема производства сельскохозяйственной продукции при внутреннем спаде спроса на нее в результате продолжающегося снижения реальных доходов населения, свидетельствует о том, что политика импортозамещения и российское продовольственное эмбарго в отношении ряда стран, как реакция на антироссийские санкции, способствовали не росту российского АПК, а всего лишь сохранению достигнутых ранее позиций на фоне повышения цен на основные продукты питания и исчезновению с российского рынка отдельных видов высококачественного импортного продовольствия.

Рисунок 1 - Соотношение новых (модернизированных) объектов и дополнительного объема производства молочной продукции по федеральным округам России в 2018 г. [1]

Достигнутый уровень доходности в отечественном аграрном секторе пока еще недостаточен для обновления материально-технической базы предприятий АПК, которая в настоящее время находится не в лучшем состоянии.

По итогам 2018 г. количество прибыльных предприятий в сельской местности сократилось почти на 4 % (или на 679 предприятий). При плановой рентабельности 15% фактическая максимальная рентабельность составила 12,5

%. Однако по сравнению с 2017 г. отмечается незначительный рост уровня рентабельности сельскохозяйственных предприятий без учета субсидий на 1,1 % и с учетом субсидий на 0,5 %.

По сравнению с данными Всероссийской сельскохозяйственной переписи 2006 года, количество КФХ и ИП сократилось на 38,7 %, при этом общая площадь земель КФХ увеличилась по сравнению с данными ВСХП 2006 г. на 47,5 % и достигла 43,3 млн га. Средний размер землепользования КФХ вырос с 103 до 247,8 га, или в 2,4 раза. Следует отметить уровень сельской безработицы, вдвое превышающий городской (в городе – 4,42 %, в селе – 10 %) [4].

Таким образом, и показатели качества жизни сельских тружеников, и экономика аграрного сектора, в настоящее время не дают оснований полагать об устойчивом развитии отрасли и адекватности выбранных векторов аграрной политики. Неоднозначный характер оценок состояния развития российского агропромышленного комплекса свидетельствует о необходимости глубокого анализа факторов, оказывающих наиболее существенное влияние на экономику аграрного сектора и постоянной корректировки государственной аграрной политики [2].

Эффективность ставки государства на крупный отечественный бизнес в настоящее время мы видим на прилавках магазинов. Россия полностью прекратила импортировать свекловичный сахар-сырец, резко сократила зависимость от импортного мяса. Но скрывается за этим и оборотная сторона: себестоимость производства в агрохолдингах чрезмерно высока, отечественная свинина, говядина, молоко и даже сахар, при открытии границ перед импортом, вновь окажутся неконкурентоспособными. Все это возможно в связи с тем, что агрохолдинги получают большую часть государственных субсидий. Кроме того, из-за высокой себестоимости, цены на их продукцию значительно выше цен на аналогичную импортную.

Как показало исследование с начала 2019 г. наблюдается не только отсутствие положительной динамики в улучшении инвестиционного климата в

России, но наблюдается даже отток капитала из страны. Отток удвоился и превысил 40 млрд долл. В 2018 г. в России ликвидировано в два раза больше предприятий, чем открыто, все это свидетельствует о имеющих место проблемах в деловом климате, рентабельности бизнеса, регулярном «вмешательстве» силовых структур в вопросы экономики предпринимательства. Все это привело к созданию атмосферы недоверия инвесторов к государственным институтам [3].

В 2018 г. зарубежными инвесторами были инвестированы средства в 211 российских проектов, этому способствовали низкий уровень инфляции, некоторое ускорение экономического роста и привлекательности производственной сферы, тем не менее, количество проектов в этой сфере сокращено почти на 30 %. По оценкам экспертов потенциал роста не только не увеличивается, но в ближайшие годы его снижение ожидается более чем на 2 %. Таким образом имеются основания полагать, что положения Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» о выходе российской экономики на темпы роста выше мировой к 2024 г., даже по АПК, с высокой долей вероятности, реализованы не будут и ставка на опережающее развитие экономики аграрного сектора в России не оправдается.

Для достижения данной цели, прежде всего, необходимо: увеличить экспорт сельскохозяйственной продукции до 45 млрд долл., отечественный агропром должен развиваться значительно быстрее и это при том, что роль сельского хозяйства в экономике страны относительно невелика – по итогам 2018 г. вклад агросектора в ВВП России составил лишь 4,1 %. Не приходится сомневаться, что поддержка АПК государством продолжится, прежде всего, из-за большой социальной значимости агросектора и необходимости обеспечивать продовольственную безопасность страны на фоне угроз, возникших в последние годы. Но от того, насколько верными будут оценки тенденций и

состояния российского АПК, и будут зависеть содержание Государственных программ и, соответственно, их результативность.

Подведя итог исследованию, можно констатировать следующее.

1. Российский АПК характеризуется наличием сложных форм интеграционных процессов, противоречивым характером и ростом их значимости не только в рамках агропромышленного комплекса, но и всей национальной экономики.

2. В настоящее время агрохолдинги способствуют значительному притоку в российский АПК долгосрочных инвестиций, формированию относительно сложной структуры отечественного аграрного сектора, с одной стороны которого агрохолдинги, а с другой, – МФХ.

3. Агрохолдинги России удачно решили проблему производства мяса птицы, свинины, зерна, сахара и растительного масла, что в свою очередь создало условия для значительного роста объемов экспорта продовольствия. Они демонстрируют возможности аккумулировать значительные финансовые ресурсы, устойчивость к ценовым колебаниям на отдельных товарных рынках, благодаря тому, что их бизнес, в значительной степени, диверсифицирован. Однако в последние годы бурный рост многопрофильных холдингов пока оплачивается государством за счет потребителей и налогоплательщиков страны, а это вызывает много вопросов.

4. Деятельность крупных агроформирований создает ряд серьезных проблем: монополизация местных и региональных продовольственных рынков, негативное воздействие на более мелких участников аграрного рынка, заметное снижение уровня занятости в сельских территориях.

5. Значительная концентрация земли, у нескольких десятков владельцев в России, абсолютно не характерна для развитых стран мира, пришедших, за многолетний эволюционный период развития национальных аграрных экономик, к пониманию нецелесообразности этого. В этих странах считают, что чрезмерная концентрация земель агробизнесом подрывает основы устойчивости сельского хозяйства.

6. Современная российская государственная аграрная политика, делающая акцент на приоритетное развитие в России крупных агроформирований, требует смещения акцента в сторону необходимости более существенной и эффективной поддержки не только крупных российских агрохолдингов, но и малых форм хозяйствования.

Таким образом, от оптимальности выбора основных направлений государственной политики в области развития экономики агропромышленного сектора, в условиях импортозамещения и режима санкций, во многом будет зависеть положительная динамика развития основных показателей экономики России и устойчивость функционирования ее агросектора.

Литература

1. Распоряжение Правительства РФ от 22 июня 2019 г. № 1352-р Об утверждении национального доклада о ходе и результатах реализации в 2018 году Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия.

2. Карпенко Г.Г., Ярлыкапов А.Б. Совершенствование механизма государственного воздействия на аграрную экономику и оценка эффективности государственного регулирования АПК // Экономика и управление: проблемы, решения. 2013. № 12. С. 3-13.

3. Лактионова О.Е., Огородникова И.И., Олейникова И.Н., Омельченко Л.С., Рязанцева М.В., Шевцов В.В. Современная финансовая политика России: вопросы теории и практики. – Новосибирск, 2013. № 4. С. 2-4.

4. Министерство сельского хозяйства РФ / Электронный ресурс / http://www.msx.рф.ru /(дата обращения 03.07.2019).

5. Шевцов В.В. Микроэкономическая устойчивость сельхозпредприятий // Аграрная наука. 2005. № 7. С. 10-11.

Материалы II национальной
междисциплинарной конференции

Вопросы современной науки

г. Краснодар, 20 сентября 2019 г.

Текстовое электронное издание

Издательство: Краснодарский ЦНТИ – филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго РФ
350058, г. Краснодар, ул. Старокубанская, 116-а