

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ ГЕОПОЛИТИЧЕСКОЙ НАПРЯЖЕННОСТИ

Материалы II всероссийской
научно-практической конференции

(10 декабря 2019)

УДК 004.02:004.5:004.9
ББК 73+65.9+60.5
А43

Редакционная коллегия:

Доктор экономических наук, профессор Ю.В. Федорова
Доктор филологических наук, профессор А.А. Зарайский
Доктор социологических наук, доцент Т.В. Смирнова

А43 АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ ГЕОПОЛИТИЧЕСКОЙ НАПРЯЖЕННОСТИ: материалы II всероссийской научно-практической конференции (10 декабря 2019г., Москва) Отв. ред. Зарайский А.А. – Издательство ЦПМ «Академия Бизнеса», Саратов 2019. - 68с.

978-5-907199-51-4

Сборник содержит научные статьи и тезисы ученых Российской Федерации и других стран. Излагается теория, методология и практика научных исследований в области информационных технологий, экономики, образования, социологии.

Для специалистов в сфере управления, научных работников, преподавателей, аспирантов, студентов вузов и всех лиц, интересующихся рассматриваемыми проблемами.

Материалы сборника размещаются в научной электронной библиотеке с постатейной разметкой на основании договора № 1412-11/2013К от 14.11.2013.

ISBN 978-5-907199-51-4

УДК 004.02:004.5:004.9
ББК 73+65.9+60.5

© *Институт управления и социально-экономического развития, 2019*
© *Саратовский государственный технический университет, 2019*

УДК: 005.95/.96

*Дегтярева И.Н., к.э.н.
доцент, завкафедрой информационных технологий
и правового регулирования управления
РЭУ им Г.В. Плеханова
филиал в г. Пятигорске Ставропольского края
Россия, г. Пятигорск*

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Аннотация: в статье описываются сценарии стратегического управления персоналом, анализируются их сущность и предпосылки. А также рассматривается влияние стратегического управления персоналом на объективные и субъективные факторы.

Ключевые слова: персонал, стратегическое управление, менеджеры по персоналу, кадровая политика.

*Degtyareva I.N.
Dr., Associate Professor of Information Technology and Legal Regulation
of Management
REU Im G.V. Plekhanova branch in Pyatigorsk Stavropol region
Russia, Piatigorsk*

STRATEGIC MANAGEMENT PERSONALOM: PERSPECTIVE

Abstract: The article describes the scenarios of strategic management of personnel, analyzes their essence and backgrounds. The impact of strategic hr management on objective and subjective factors is also considered.

Keywords: personnel, strategic management, HR managers, personnel policy.

Зарубежные и отечественные ученые в области управления персоналом рассматривают 3 сценария развития стратегического управления персоналом, основываясь на современные концепции управления персоналом с учетом влияния внешних и внутренних факторов.

1. Пессимистичный сценарий. Суть этого сценария в том, что, часть функций управления персоналом, таких как обучение и повышение результативности работы персонала, будут переданы консалтинговым фирмам на контрактной основе, и ответственность за управление персоналом клиента также будет передана консалтинговым фирмам. Кадровая политика будет определяться линейными руководителями, что приведет к разногласиям между различными отделами компании из-за отсутствия координации между ними. Характер кадровой политики будет определяться материальными и личными потребностями каждого менеджера.

2. Следующий сценарий (двойственный) обеспечивает баланс между

оптимистическим и пессимистическим сценариями на будущее.

В этом сценарии, как и в первом, некоторые функции менеджеров по персоналу будут переданы сторонним компаниям, однако эта же компания будет заниматься оперативными вопросами управления персоналом. Кроме того, деятельность менеджеров по персоналу будет углублена, так как помимо выполнения своих традиционных функций, они будут обязаны предоставлять своевременные консультации в различных ситуациях, поощряя сотрудников проявлять творческий подход к своим задачам. Согласно исследованиям американских ученых В. Ротвелла и Д. Ульриха - это является необходимым условием для повышения эффективности работы в ближайшем будущем.

3. Оптимистичный сценарий. По этому сценарию прогнозируется привлечение внешних компаний в процесс управления персоналом компании, тем не менее, менеджеры по персоналу, помимо консультационной работы, также будут выполнять основную работу по управлению персоналом и нести ответственность за результаты своей деятельности¹.

Основой управления персоналом является обучение и образование, поскольку именно знания в области управления персоналом и бизнесом становятся ключевым фактором его конкурентоспособности.

Основываясь на профессиональных знаниях о природе человеческого поведения, менеджеры по персоналу смогут адекватно реагировать на действия конкурентов. Основная идея этого подхода состоит в том, что менеджер должен быть лидером, чтобы эффективно управлять персоналом.

Менеджер по персоналу должен уметь привлекать своих сотрудников новыми идеями, а для этого необходимо приобретать специальные знания, основанные на достижениях науки, а также, уметь консультировать работников, помогать в решении их проблем, быть лидером.

Конечно, от сотрудников также требуется творческий, а не исполнительский подход к работе; умение и желание обсуждать вопросы, выходящие за рамки их работы.

Россия, как сейчас, так и в ближайшем будущем, характеризуется повышенным вниманием в следующих областях управления персоналом:

- вознаграждение высшего руководства, в том числе долгосрочный мотивационный элемент, объединяющий интересы акционеров и менеджеров;

- кадровая стратегия;

- внедрение системного подхода к вознаграждениям для повышения эффективности оплаты труда;

- разработка пенсионных программ.

Реинжиниринг бизнеса в России предполагает не только волю

¹ Сафоев Ф.Г. Перспективы развития управления персоналом в России// Челябинский гуманитарий №1 (26), 2014. С.17-19.

руководства, но и желание сотрудников активно участвовать в реформах, в рамках компании. В современных российских условиях эти реформы сталкиваются с тремя основными препятствиями, такими как:

- нехватка финансовых ресурсов для компании, чтобы инвестировать в запланированные структурные и кадровые преобразования;

- нежелание работников участвовать в осуществлении качественных преобразований из-за неверия в благие намерения руководства и отчасти из-за недостаточной квалификации работников, которые остаются на производстве;

- отсутствие воли руководства компании проводить кардинальные преобразования в условиях непредсказуемых экономических и правовых условий ведения бизнеса².

Говоря о перспективах развития стратегического управления персоналом в России, следует отметить влияние этого процесса на объективные и субъективные факторы.

К объективным факторам относятся преобразования на макроуровне.

В будущем развитие научного менеджмента в России предполагает ответ на следующие вопросы:

- Будет ли Россия сформирована как социально ориентированное государство?

- Существуют ли протекционистские меры для защиты отечественных производителей?

- Принимает ли во внимание национальную идею развития общества?

В России система мотивации труда должна создаваться как набор стимулов, соответствующих социально-экономическим задачам страны, воспринимаемых и поддерживаемых общественностью.

В настоящее время оптимистическому прогнозированию способствуют факторы, связанные с повышением престижа менеджмента как профессии, развитием его научной базы, созданием локальных моделей управления персоналом, использованием международного опыта. Все это может привести к созданию эффективной системы управления, но без решения проблем социально-экономического уровня эта система не будет устойчивой.

Субъективные факторы будут играть важную роль в формировании предпосылок развития управления персоналом в России в правильном направлении в будущем.

К таким факторам относится готовность руководителей и работников работать по-новому в контексте непрерывных инновационных процессов, интенсивность развития которых зависит от национальной научно-технической, инновационной и образовательной политики.

² Луховская О.К., Степанова С.М., Челнокова Н.Ю. Кадровые ресурсы: актуальные вопросы управления: учебное пособие-Иваново, 2017 -144 с

В России необходимо создать благоприятные условия для научных исследований и научно-технического прогресса. Это может привести к организации новых подходов менеджеров и сотрудников, необходимых для стратегического управления персоналом.

Экспертные прогнозы о перспективах развития управления персоналом в России основаны на особенностях управления персоналом, происходящих в стране, а также на тенденциях развития управления персоналом в мире в ближайшем будущем.

Использованные источники:

1. Сафоев Ф.Г. Перспективы развития управления персоналом в России// Челябинский гуманитарий №1 (26), 2014. С.17-19.
2. Луховская О.К, Степанова С.М., Челнокова Н.Ю. Кадровые ресурсы: актуальные вопросы управления: учебное пособие- Иваново, 2017.-144 с

*Доценко Д.И.
студент магистратуры
Ивельская Н.Г., к.э.н.
доцент*

*Владивостокский государственный
университет экономики и сервиса
Россия, г. Владивосток*

ФИНАНСОВЫЙ КОНТРОЛЬ В СФЕРЕ БЮДЖЕТНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация: в статье рассматриваются виды финансового контроля, охарактеризованы участники финансового контроля

Ключевые слова: финансовый контроль, внутренний финансовый контроль, внешний финансовый контроль, бюджетные отношения

*Dotsenko D.I.
graduate student*

*Vladivostok state University of Economics and service Russia, Vladivostok
Ivelskaya N.G.*

*candidate of economics sciences, associate professor
Vladivostok state University of Economics and service*

FINANCIAL CONTROL IN THE SPHERE OF BUDGETARY RELATIONS

Abstract: the article discusses the types of financial control, characterized by the participants of financial control

Keywords: financial control, internal financial control, external financial control, budget relations

Значение финансового контроля видится в его способности обеспечивать реализацию социально-экономических задач, которые определяются государством, эффективно используя различные ресурсы, включая финансовые. Цель финансового контроля состоит во вскрытии отклонений от принятых стандартов и иных нарушений законности, в сфере расходования денежных и материальных ресурсов.

Финансовый контроль изначально подразделяется на внешний и внутренний. Внешний муниципальный финансовый контроль в сфере бюджетных правоотношений является контрольной деятельностью соответственно Счетной палаты Российской Федерации, контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований.

Государственный (муниципальный) финансовый контроль, это деятельность уполномоченных органов государственной власти (государственных органов) и органов местного самоуправления (муниципальных органов), направленная на контроль:

- соблюдения бюджетного законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные

правоотношения;

- достоверности, полноты и соответствия нормативным требованиям бюджетной отчетности;

- экономности, результативности и эффективности использования средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации.

В зависимости от времени проведения финансовый контроль подразделяется на: предварительный, текущий, последующий.

1 Предварительный финансовый контроль производится до совершения фин. операций, непосредственно обеспечивающих образование, распределение и использование фондов денежных средств. Целью его является предупреждение нарушений законности, нецелесообразного, неэффективного использования средств и принятия необоснованных решений.

Этот вид контроля предотвращает нарушения финансовой дисциплины. Он осуществляется также и представительными органами местного самоуправления при рассмотрении и утверждении бюджетов, а также самой администрацией при рассмотрении проектов бюджетных смет казенных учреждений, составлении плана финансовой деятельности бюджетных и автономных учреждений.

Таким образом, предварительный контроль является профилактическим. Посредством его должностные лица проводят взаимную сверку целесообразности предстоящих расходов и предотвращают возможности осуществления таких хозяйственных операций, которые потенциально способны нанести ущерб бюджетной системе.

2 Текущий (или оперативный) фин. контроль производится в момент совершения финансовых операций, а именно: в процессе расходования учреждениями бюджетных средств; в ходе рассмотрения отдельных вопросов исполнения бюджетов.

Его цель – оперативное выявление и своевременное пресечение нарушений и отклонений при выполнении финансово-хозяйственных операций, поиск и освоение внутрихозяйственных резервов роста эффективности расходов. Те ошибки в суммах, реквизитах, датах, кодах бюджетной классификации, которые бывают обнаружены проверяющим лицом в ходе текущего контроля, немедленно исправляются и устраняются. При нашей структуре внутреннего контроля объектами текущего контроля являются все денежные операции.

Предварительный и текущий финансовый контроль осуществляется исключительно путем визуальных проверок. Актами и справками такой контроль не оформляется. Но там заполняется сложная карта внутреннего финансового контроля и журнал ВФК.

3 Последующий финансовый контроль осуществляется после совершения фин. операций и направлен на выявление тех нарушений, которые не были установлены во время предварительного и текущего контроля. В ходе этого последующего контроля проверяются: законность

использования субъектами контроля выделенных им из бюджета денежных средств.

Последующий контроль осуществляется после совершения хозяйственных операций по истечении определенного отчетного периода. Цель данного вида контроля – установить правильность, законность и экономическую целесообразность произведенных хозяйственных операций, выявить факты бесхозяйственности и хищений. Эта форма контроля является самой распространенной и применяется в работе всех контролирующих органов.

В силу норм п. 1 ст. 269.2 БК РФ [1] к полномочиям органов внутреннего муниципального финансового контроля относится контроль:

- за соблюдением бюджетного законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения,
- за полнотой и достоверностью отчетности о реализации муниципальных программ, в том числе отчетности об исполнении муниципальных заданий [2].

Перечень объектов государственного (муниципального) финансового контроля установлен ст. 266.1 БК РФ, в которой сказано, что объектами внутреннего финансового контроля являются в том числе муниципальные бюджетные и автономные учреждения, которые могут быть включены в план осуществления финансового контроля.

При осуществлении полномочий по внутреннему муниципальному контролю органами финансового контроля:

- проводятся проверки, ревизии и обследования;
- объектам контроля направляются акты, заключения, представления и (или) предписания;
- органам и должностным лицам, уполномоченным в соответствии с БК РФ, иными актами бюджетного законодательства РФ принимать решения о применении предусмотренных БК РФ мер принуждения, направляются уведомления о применении бюджетных мер принуждения;
- осуществляется производство по делам об административных правонарушениях в порядке, установленном законодательством об административных правонарушениях [2].

Из статьи 267.1 БК РФ следует, что методами осуществления государственного (муниципального) финансового контроля являются проверка, ревизия, обследование, санкционирование операций

Использованные источники:

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 145-ФЗ (ред. от 02.08.2019) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
2. Разъяснения органов исполнительной власти по ведению финансово-хозяйственной деятельности в бюджетной сфере, №1, 2019 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.audapress.ru/municipalny-finansovy-kontrol>

УДК 614.2

*Задорожная М.А.
студент магистратуры
Султанова Е.В., к.социол.н.
доцент*

*Владивостокский государственный
университет экономики и сервиса
Россия, г. Владивосток*

**АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
СФЕРОЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В ПРИМОРСКОМ КРАЕ**

Аннотация: авторами рассмотрена существующая система государственного управления сферой здравоохранения Приморского края, описаны государственные программы Приморского края, направленные на развитие отрасли здравоохранения. Проведен анализ основных показателей характеризующие динамику развития медицины в Приморском крае.

Ключевые слова: здравоохранение, медицинские учреждения Приморского края, система здравоохранения

*Zadorozhnaya M.A.
graduate student*

*Vladivostok state University of Economics and service Russia, Vladivostok
Sultanova E.V.*

candidate of social sciences, associate professor

Vladivostok state University of Economics and service

**ANALYSIS OF THE SYSTEM OF PUBLIC ADMINISTRATION IN
THE HEALTH SECTOR IN PRIMORSKY KRAI**

Abstract: the authors consider the existing system of public administration in the health sector of Primorsky Krai, describe the state programs of Primorsky Krai aimed at the development of the health sector. The analysis of the main indicators characterizing the dynamics of the development of medicine in the Primorsky territory.

Keywords: health care, medical institutions of Primorsky Krai, health care system

В Приморье действует трехуровневая система оказания медицинской помощи. К первому уровню относятся 26 больниц и диспансеров, действующих на территории одного муниципального района или городского округа. К учреждениям второго уровня в крае относится 36 медицинских организаций. В них оказывают в основном специализированную медицинскую помощь. Это больницы, диспансеры, имеющие в своей структуре специализированные межрайонные отделения или центры, и многопрофильные учреждения, действующие в пределах нескольких муниципальных районов и в городских округах [1].

К медучреждениям третьего уровня относятся 16 больниц,

диспансеров и медцентров, специализирующихся на оказании высокотехнологичной медицинской помощи. В их числе – Государственное бюджетное учреждение здравоохранения (ГБУЗ) «Приморская краевая клиническая больница №1», ГБУЗ «Краевая клиническая больница № 2», ГБУЗ «Приморский краевой онкологический диспансер», ФГАОУВПО «Дальневосточный федеральный университет» (Медцентр ДВФУ), ГБУЗ «Приморский краевой перинатальный центр», ГБУЗ «Краевая детская клиническая больница № 1», КГБУЗ «Владивостокский клинический родильный дом № 3», ГАУЗ «Краевой клинический центр специализированных видов медицинской помощи» и другие [1].

С 2019 года на территории края реализуется восемь федеральных проектов: «Борьба с онкологическими заболеваниями», «Борьба с сердечно-сосудистыми заболеваниями», «Развитие первичной медико-санитарной помощи», «Обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения квалифицированными кадрами», «Развитие детского здравоохранения Приморского края, включая создание современной инфраструктуры оказания медицинской помощи детям», «Развитие информационных технологий», а также «Старшее поколение» и «Укрепление общественного здоровья» в рамках нацпроекта «Демография» [1].

Одно из ключевых направлений развития системы здравоохранения сегодня – внедрение современных информационных технологий и, в первую очередь развитие телемедицины. В Приморье уже более 90% медицинских учреждений используют информационные технологии, а также находятся в процессе их внедрения. Это - электронная запись к врачу, электронная карта пациента, электронная система мониторинга лекарственных препаратов для льготной категории населения.

На сегодняшний день успешно применяется практика телемедицины – консультирования в онлайн режиме с возможностью отправки снимков и установки диагноза. Мосты у нас связали детскую и взрослую туберкулезные больницы с районными больницами и федеральными клиниками. Эти же направления ведут онкологический диспансер и краевая клиническая больница №1.

Последовательно решается в приморском здравоохранении кадровый вопрос. Реализуется программа «Земский доктор», в рамках которой врачи, переехавшие в сельскую местность, получают один миллион рублей «подъёмных». Благодаря действию программы за семь лет сельское здравоохранение Приморья пополнили 344 врача. В 2016 году в программу включены посёлки городского типа, увеличен возраст участников до 50 лет. В Приморском крае в 14 муниципальных районах расположены 18 поселков городского типа, где есть центральные районные больницы или их крупные структурные подразделения, обслуживающие сельское население[2].

Для повышения квалификации специалистов практического краевого здравоохранения в Тихоокеанском Государственном Медицинском

Университете реализуется более 300 программ дополнительного профессионального образования врачей, в том числе, в дистанционной форме. Действует система целевого набора абитуриентов в ТГМУ.

В Приморье особое внимание уделяется повышению квалификации и совершенствованию навыков медицинского персонала. Сотни специалистов разного уровня ежегодно участвуют в конференциях, мастер-классах, повышают свою квалификацию в учреждениях центральной России и за рубежом [4].

Но в тоже время, существует проблема с информатизацией в сфере здравоохранения. В настоящее время в государственных учреждениях действует 12 различных информационных систем, которые никаким образом не корреспондируются друг с другом. Это замедляет процесс маршрутизации и принятия решений. В ближайшее время на информатизацию из средств краевого бюджета предусмотрено 111,5 миллионов рублей [1].

Для привлечения специалистов в краевые медицинские учреждения был принят Закон (от 23.11.2018 г.) о предоставлении мер социальной поддержки медицинским работникам. Им предусмотрены:

1 Ежемесячные денежные выплаты молодым врачам-специалистам в размере 10 тысяч рублей до достижения пятилетнего стажа;

2 Ежемесячные денежные выплаты в размере 10 тысяч рублей врачам-специалистам в медицинских организациях, расположенных на территориях, приравненных к районам Крайнего Севера;

3. Единовременные денежные выплаты:

– врачам-специалистам, трудоустроившимся в амбулаторно-поликлиническое звено и службу скорой медицинской помощи краевых медицинских организаций (от 500 до 700 тысяч рублей) [3];

– фельдшерам, трудоустроившимся на фельдшерско-акушерские пункты и станции (отделения) скорой медицинской помощи, в размере 300 тысяч рублей;

– медицинским сестрам, трудоустроившимся в первичное звено в размере 200 тысяч рублей.

Это краевые средства поддержки, которые идут совместно с федеральными программами. При направлении в сельскую местность врач сможет получить сразу две выплаты. Это неплохие деньги.

4 Денежная компенсация за наем (поднаем) жилых помещений в размере до 20 тысяч рублей в месяц.

5 Денежные выплаты в размере 3 тысяч рублей медицинским работникам амбулаторно-поликлинического звена за каждый впервые выявленный случай злокачественного новообразования на ранних стадиях (I и II стадии).

В настоящее время внедрена система рейтинга главных врачей медицинских организаций и глав муниципальных образований по показателям смертности, охвата диспансеризацией, привлечению

медицинских кадров в отрасль здравоохранения.

Использованные источники:

1. Официальный сайт Департамента здравоохранения приморского края Государственный доклад за 2018 год от 20.03.2019 // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.primorsky.ru/authorities/executiveagencies/departments/>
2. Тищенко Т.А., Сабирова З.Э. Особенности государственного управления сферой здравоохранения на современном этапе в России // Наука, образование, экономика. Серия: экономик. – 2015. - № 4 (14). С. 45-49.
3. Губернатор Приморья Олега Кожемяко отчитался перед Законодательным собранием за 2018 год (стенограмма) // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://gorodv.com/2019/04/otchet-gubernatora-primorya-olega-kozhemyako-pered-zaksobranie-za-2018-god-stenogramma/>
4. Садковская А.А., Петрова Н.П. Сущность и особенности государственного управления в сфере здравоохранения. - 2017. С. 140-142.

*Кайданович А.В.
студент магистратуры
Султанова Е.В., к.социол.н.
доцент*

*Владивостокский государственный
университет экономики и сервиса
Россия, г. Владивосток*

**ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
СРЕДСТВ КРАЕВОГО БЮДЖЕТА В СФЕРЕ МОЛОДЕЖНОЙ
ПОЛИТИКИ НА ПЛАНИРУЕМЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ЭФФЕКТЫ**

Аннотация: В статье рассматриваются приоритетные направления реализации молодежной политики в муниципальных образованиях Приморского края. А также порядок формирования и использования финансовых ресурсов, предназначенных для реализации данных направлений. Дается определение понятию социального эффекта. Раскрывается проблема оценки влияния эффективности использования средств краевого бюджета, в сфере молодежной политики, на планируемые социальные эффекты.

Ключевые слова: молодежная политика, оценка эффективности, социальные эффекты, бюджет, эффективность

*Kaidanovich A.V.
Master's degree Student
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia, Vladivostok
Sultanova E.V.*

Candidate of Sociological sciences, Associate Professor

**IMPACT EVALUATION OF THE EFFICIENT USE OF THE
REGIONAL BUDGET IN THE YOUTH POLICY AREA ON THE
PLANNED SOCIAL BENEFITS**

Annotation: What this article deals with is priorities for youth policy realization in the municipalities of Primorsky region. In addition it also deals with the procedure for the formation and use of the financial resources which are devoted to the implementation of the policies. The article defines the concept of social benefit. There is also a focus on the problem of the assessment of the effective use of the regional budget in the youth policy area on the planned social benefits.

Keywords: youth policy, impact evaluation, social benefits, budget, efficiency

В настоящее время инновационный потенциал молодого поколения является одним из основных ресурсов социально-экономического и культурного развития страны. Выделение молодежной политики как

отдельного направления государственной деятельности предусматривает «формирование необходимых социальных условий инновационного развития страны, реализуемое на основе активного взаимодействия органов всех уровней власти с институтами гражданского общества, общественными объединениями и молодежными организациями».

К приоритетным направлениям реализации молодежной политики в муниципальных образованиях Приморского края относятся: решение жилищных проблем молодых семей, организация досуга молодых людей, поддержка талантливой молодежи, патриотическое воспитание, а также профилактика правонарушений, преступности и социально-вредных явлений в молодежной среде. Тенденция приоритизации вышеуказанных направлений сохраняется на территории большинства муниципальных образований.

Так, решение жилищной проблемы молодых семей осуществляется на базе целевых программ, которые включают в себя, в первую очередь, организационные мероприятия по созданию системы учета молодых семей, нуждающихся в улучшении жилищных условий, разработке схемы консолидации бюджетных средств, созданию комиссии по формированию списков участников и прочее.

Работа в направлении поддержки талантливой молодежи включает в себя широкий спектр мероприятий. Наиболее распространенными являются организация конкурсов, фестивалей, форумов, а также обеспечение участия молодых талантов в семинарах, конкурсах, фестивалях и других интеллектуально-творческих мероприятиях межмуниципального, краевого и федерального уровней.

Социально-правовая поддержка и защита молодежи, профилактика безнадзорности и правонарушений включает в себя комплекс мероприятий по созданию условий для занятий молодежи физической культурой и спортом, по организации акций, мероприятий, направленных на профилактику асоциального и девиантного поведения в молодежной среде.

К мероприятиям гражданского и патриотического воспитания молодежи, как правило, относят проведение межведомственных акций патриотической направленности.

Существует недостаточно обоснованный механизм расстановки приоритетов в молодежной политике, как с точки зрения содержательного наполнения, так и с точки зрения финансового обеспечения приоритетных направлений реализации молодежной политики.

Порядок формирования и использования финансовых ресурсов, предназначенных для реализации приоритетных направлений молодежной политики, а также деятельности структур, осуществляющих эти функции, определяется в соответствии со сложившимся на территории муниципальных образований Приморского края финансовым механизмом.

На всей территории Приморского края процесс финансового обеспечения молодежной политики регламентирован Бюджетным Кодексом

Российской Федерации [1]. В 2013 году согласно Федеральному Закону от 7 мая 2013 г. №104-ФЗ «О внесении изменений в Бюджетный Кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием бюджетного процесса» был осуществлен переход к формированию бюджетов на базе программно-целевого подхода [2]. В настоящее время согласно пункту 4 статьи 21 Бюджетного Кодекса Российской Федерации формирование целевых статей расходов бюджетов осуществляется в соответствии с государственными и муниципальными программами, а также в соответствии с направлениями деятельности органов власти различных уровней, подлежащих исполнению за счет средств соответствующего бюджета, но не включенных в государственные и муниципальные программы. Базовым источником финансирования реализации молодежной политики в муниципальных образованиях Приморского края является местный бюджет. Исключение составляют лишь программы, предусматривающие привлечение средств из федерального и краевого бюджетов в силу их большой финансовой нагрузки. Существенная трудность финансового механизма реализации молодежной политики заключается в распределении бюджетных средств между разными направлениями молодежной политики, программами и мероприятиями.

Изучив довольно большой объем материала можно сделать вывод, что на сегодняшний день невозможно оценить эффективность использования средств краевого бюджета на планируемые социальные эффекты.

Социальный эффект – это существенные изменения в экономической, социальной, культурной, экологической и политической сферах, происходящие в результате конкретных действий и изменений моделей поведения отдельных лиц, сообществ и (или) общества в целом.

Эффективность работы в сфере молодежной политики, как и в других областях социальной политики, должна быть измеряемой, выражаться в достижении ряда социально значимых индикаторов социально-экономического развития территории. Поэтому при реализации мероприятий молодежной политики всегда необходимо пытаться оценивать их итоги и результативность. Другое дело, что на практике сделать это пока не представляется возможным, так как в нашем регионе отсутствуют конкретные индикаторы для оценки.

А какие индикаторы могли бы быть использованы для подобных целей в принципе? Например, увеличение числа молодых людей проживающих постоянно на территории Приморского края с 400 000 до 600 000 и тогда бы все мероприятия работали именно на это [3]. Или снижение безработицы среди молодежи; снижение численности молодежи, вовлеченной в неформальные социально опасные организации; увеличение доли молодежи в органах власти разного уровня; рост числа молодежи и детей – членов общественных объединений и другие.

Но все они, хотя и выглядят, казалось бы, достаточно убедительно, на самом деле, не имеют прямой корреляции с результатами деятельности в

сфере молодежной политики. В том числе и потому, что эта сфера по своим ресурсам и, соответственно, спектру действия гораздо скромнее уровня возможного влияния на приведенные показатели.

Исходя из вышеперечисленного можно сделать вывод, что на сегодняшний день из-за отсутствия целого ряда объективных факторов мы не можем дать оценку влияния эффективности использования средств краевого бюджета на планируемые социальные эффекты.

Использованные источники:

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 №145-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
2. О внесении изменений в Бюджетный кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием бюджетного процесса» Федеральный закон №104-ФЗ от 07.05.2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
3. Приморье в цифрах: Краткий статистический сборник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://primstat.gks.ru/>

*Комзолов А.А., д.э.н.
профессор*

*Кириченко Т.В., д.э.н.
профессор*

*кафедра безопасности цифровой экономики
факультет комплексной безопасности ТЭК
РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина
Россия, г. Москва*

ЭВОЛЮЦИЯ ПРИОРИТЕТОВ ЦЕЛЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫХ В МЕХАНИЗМЕ ИСЧИСЛЕНИЯ И УПЛАТЫ АКЦИЗОВ НА НЕФТЕПРОДУКТЫ

Аннотация: Предметом исследования являются цели экономической безопасности, которые государство реализует посредством изменения механизма уплаты и порядка исчисления акцизов на нефтепродукты. Подробно рассматривается эволюция приоритетов целей обеспечения экономической безопасности, достижение которых ставит государство при изменении акцизного налогообложения.

Ключевые слова: налоги, акцизы, экономическая безопасность, национальная безопасность, налоговая безопасность, налоговый маневр.

Komzolov A.A.

Doctor of Economic Sciences, Professor

Krichenko T.V.

Doctor of Economic Sciences, Professor

Chair of Digital Economy Security

Department of Comprehensive Security of the Fuel and Energy Complex

National University of Oil and Gas «Gubkin University»

Moscow, Russia

EVOLUTION OF PRIORITIES OF THE STATES ECONOMIC SECURITY GOALS IMPLEMENTED IN THE MECHANISM OF CALCULATION AND PAYMENT OF DEPOSITS ON OIL PRODUCTS

Abstract: The subject of the research is the goals of economic security, which the state realizes by changing the payment mechanism and the procedure for calculating excise taxes on petroleum products. The evolution of priorities of the goals of ensuring economic security, the achievement of which sets the state when changing excise taxation, is examined in detail.

Keywords: taxes, excise taxes, economic security, national security, tax security, tax maneuver.

Экономическая безопасность государства как составная часть национальной безопасности отражена в Стратегии национальной безопасности, утвержденной Указом Президента России от 31.12.2015 [1]. Элементы экономической безопасности нефтегазовой отрасли отражены

также в Энергетической стратегии до 2030 года, утвержденной Распоряжением Правительства России от 13.11.2009. В статье 1 Стратегии национальной безопасности постулируется, что Стратегия национальной безопасности является базовым документом стратегического планирования, определяющим национальные интересы и стратегические национальные приоритеты России, цели, задачи и меры в области внутренней и внешней политики, направленные на укрепление национальной безопасности Российской Федерации и обеспечение устойчивого развития страны на долгосрочную перспективу [1].

Таким образом, такие документы как стратегии являются декларативными документами, отражающими видение органов власти на долгосрочную перспективу. Однако имеет право на существование научный и практический вопрос, насколько это декларируемое видение будущего совпадает с реальными действиями органов власти по формированию этого будущего. Для верификации этого совпадения необходимо, на наш взгляд, проследить, насколько наиболее обсуждаемые проблемы экономического развития нашли свое отражение в стратегиях.

В нефтегазовой отрасли самой обсуждаемой темой были налоговые маневры, повысившие налоговую нагрузку на нефтегазовые компании и обеспечившие повышенное изъятие нефтегазовой ренты. В стратегиях эта тематика не рассмотрена. Таким образом, среди декларируемых стратегиями приоритетов могут отсутствовать реальные (то есть, реализуемые на практике в действительности) приоритеты в области национальной безопасности и ее составных частей, таких как экономическая безопасность.

С практической точки зрения это имеет огромное значение для инвесторов нефтегазовой отрасли, поскольку они руководствуются видениями будущего не из деклараций, а складывающуюся из реальных действий органов власти в прошлом картину, и это отражается на их инвестиционных решениях, например, в оценке того, будет ли или нет рентабельным проект. Способы моделирования инвестором ожидаемых изменений налогов в будущем на основе реальных изменений налогов в прошлом, а не декларируемой налоговой политики отражены, например, в [2].

Рассмотрим, насколько в таких налогах как акцизы на нефтепродукты, реализовались реальные (а не декларируемые) изменения приоритетов экономической безопасности государства.

Акциз – федеральный налог, уплачиваемый юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями в основном в сфере производства при реализации определенной номенклатуры товаров [3]. Исторически акцизы представляли собой надбавку к цене товара, которую продавец взимал с покупателя и передавал государства. То есть, акциз был налогом, обеспечивающим пополнение казны, то есть, обеспечивал такую составляющую экономической безопасности, как налоговая безопасность государства. Переход места сбора от торговли к производству был связан с

тем фактом, что торговых точек (например, для нефтепродуктов – автозаправок) много и за объемами их реализации было не просто уследить, а нефтезаводов существенно меньше, и там легче организовать контроль. Таким образом, перевод места сбора акцизов в сферу также был вызван заботой о налоговой безопасности государства.

На протяжении последних двух десятилетий система акцизного налогообложения нефтепродуктов в России постоянно трансформировалась, являясь работающим механизмом государственного регулирования. Так происходило расширение перечня подакцизных нефтепродуктов: помимо автомобильного бензина введен акциз на прямогонный бензин [4], что усложнило процесс реализации фальсифицированной продукции и способствовало увеличению поступлений в бюджет. То есть, обеспечивало повышение налоговой безопасности государства.

С 2011 года кардинально меняются принципы дифференциации ставок акцизов на нефтепродукты. Система исчисления акцизов на нефтепродукты построена по принципу убывающей шкалы ставок в увязке с повышением их качественных показателей (классов). Акцизы на более чистое топливо стали ниже средней величины, а акцизы на продукцию экологически худшего качества стали более высокими. Данная мера в отличие от прежней системы создает впервые стимулы для увеличения глубины переработки нефти на российских нефтеперерабатывающих заводов и ускорения их модернизации. Таким образом, в механизме акцизного налогообложения приоритет цели налоговой безопасности начинает уступать приоритету других целей экономической безопасности – а именно: экологической безопасности страны и технологической безопасности нефтегазовой отрасли.

2015 год – налоговый маневр, в рамках которого, осуществлялась поддержка нефтехимической отрасли, был введен отрицательный акциз на ароматические углеводороды [5]. По сути, налоговый маневр, во-первых, удалил цели экологической безопасности из приоритетов экономической безопасности, а также вновь вывел в абсолютный приоритет цели налоговой безопасности, кроме того, налоговым маневром решались цели внешнеэкономической безопасности и цели технологической безопасности.

Таким образом, по мере развития экономики и социально-политической ситуации, приоритет целей обеспечения экономической безопасности в механизме менялся. Первоначально это были цели, прежде всего, пополнения бюджета, то есть цели налоговой безопасности. Затем, в 2011 года на первый план вышли цели экологической безопасности страны и технологической безопасности нефтегазового комплекса. В 2015 году приоритет целей вновь изменился – налоговая безопасность, внешнеэкономическая безопасность и технологическая безопасность.

Использованные источники:

1. Указ Президента РФ от 31.12.2015 N 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации»
2. Комзолов А.А., Кириченко О.С. Гармонизация налогообложения газовой отрасли // Нефть, газ и бизнес. 2016. № 4. С. 7-12.
3. Кириченко О.С., Колядов Л.В., Кириченко Т.В. Налогообложение в нефтегазовом комплексе: Учебник. – Москва, РГУ нефти и газа им. И. М. Губкина, 2016. - 323 с.
4. Терехина Я.А., Щендригина Ю.А., Кириченко Т.В. Реализация основных функций налогов в акцизном налогообложении прямогонного бензина // В сборнике: Актуальные проблемы финансового менеджмента, бухгалтерского учета, анализа, контроля и налогообложения в нефтегазовом комплексе Л.В. Колядов, В.М. Мироненко, И.П. Комиссарова, А.Н. Адукова. – Москва, РГУ нефти и газа им. И. М. Губкина, 2018. С. 141-144.
5. Герштанская А.С., Кириченко Т.В. Специфика расчета и порядка уплаты акциза на нефтепродукты // В сборнике: Актуальные проблемы финансового менеджмента, бухгалтерского учета, анализа, контроля и налогообложения в нефтегазовом комплексе Л.В. Колядов, В.М. Мироненко, И.П. Комиссарова, А.Н. Адукова. – Москва, РГУ нефти и газа им. И. М. Губкина, 2018. С. 112-116

УДК 331.28

*Кузнецов С.М.
студент гр ЭИ-38
научный руководитель: Маркин М.И.
старший преподаватель
ФГБОУ ВО ЯГТУ
Россия, г. Ярославль*

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К СИМУЛИРОВАНИЮ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: В последние годы кадровые управленцы для эффективной работы персонала осваивают все новые способы стимулирования. В ход идут не только классическое экономическое мотивирование в виде денежных бонусов и высоких зарплат, но и неэкономические способы стимулирования.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, нематериальные стимулы, экономическое стимулирование, эффективность персонала

*Kuznetsov S.M.
student gr EI-38
Supervisor: Markin M.I.
senior lecturer
Yaroslavl state technical University
Russia, Yaroslavl*

MODERN APPROACHES TO STAFF INCENTIVES

Abstract: in recent years, personnel managers for the effective work of the staff are learning new ways to stimulate. In the course are not only the classic economic motivation in the form of cash bonuses and high salaries, but also non-economic ways to stimulate.

Keywords: motivation, incentives, intangible incentives, economic incentives, personnel efficiency

Система мотивации персонала – это одна из важнейших составляющих системы управления организацией. Постановка целей и методов мотивации напрямую зависят от миссии и стратегии организации, взаимоотношениями между руководством и сотрудниками.

Неэффективная система мотивации может вызвать у работников неудовлетворённость, что напрямую может сказаться на производительности труда. С другой стороны, эффективная система стимулирует производительность персонала, повышает эффективность человеческих ресурсов, а также обеспечивает достижение всего комплекса целей системы.

В настоящее время выделяют несколько эффективных разработок, которые в сумме дают наиболее полную систему стимулирования персонала: система грейдов; ключевые показатели эффективности; системы льгот по принципу «Кафетерия» и «Шведского стола»; методика разработки нематериального стимулирования на основе определения наиболее

значимых для работников потребностей (Мотивационный профиль Ш.Ричи и П.Мартина).

Грейдирование – популярный метод начисления постоянной части заработной платы, в основе которого лежит распределении должностей на грейды. Распределение на грейды основывается на оценке сложности труда на конкретной должности.

С помощью внедрения системы формирования переменной части заработной платы на базе КРІ, работники будут стимулированы к достижению поставленных им целей. Таким образом повысится вклад каждого работника в результат компании. Благодаря КРІ сотрудники смогут повысить прежний размер премии.

На предприятиях часто применяется система льгот, однако чаще всего сотрудники не нуждаются в предоставляемых льготах, а желают других, обновленных льгот.

Однако в организации не стоит ограничивать внимание лишь на материальных стимулах. Работники очень быстро привыкают к материальным стимулам, но не всегда предприятие может иметь достаточно финансовых возможностей для поддержания высокого уровня трудовой мотивации. Именно поэтому необходимо также не забывать про нематериальные стимулы. Они достаточно разнообразны и просты в использовании.

Исследование теоретико-методических и практических подходов к проблеме стимулирования персонала позволит сделать следующие выводы:

- эффективная система стимулирования персонала должна следовать таким принципам, как: комплексность, системность, специализация, стабильность, целенаправленность.

- внедрение грейдирования на предприятии повышает прозрачность карьерных перспектив для сотрудников, сокращается разброс зарплат внутри компании, работники начинают понимать, что их доход напрямую зависит от оценки его должности и для получения большей заработной платы ему необходимо добиться более высокой оценки его работы. Также грейдирование позволяет увеличить эффективность использования фонда оплаты труда от 10 до 50% за счёт прописывания четких правил расчета и повышения окладов. Кроме того грейдирование позволяет снижаться текучесть кадров, сокращаются затраты на подбор персонала и обучение новых сотрудников.

- разработка и внедрение КРІ – достаточно сложный и трудоёмкий процесс, однако в результате получается отличная система для начисления премий руководителям и специалистам. КРІ – это прозрачная система, благодаря которой сотрудники знают как начисляется премия и от каких именно показателей она зависит. Бонусы сотрудников рассчитываются на основе объективных критериев, таким образом премия не зависит от начальства, а определяется исключительно на основе достигнутых результатов.

- создания пакетов льгот по принципу «Шведского стола» мотивирует работников в работе на данном предприятии, так как не все организации в настоящее время учитывают интересы сотрудников. Благодаря специально подобранным пакетам льгот сотрудники могут удовлетворить как свои потребности, так и потребности членов семьи, а также сэкономить свои деньги на бытовых вещах (например, питания и проезда).

Но важно не забывать и про нематериальное стимулирование, так как именно его руководитель может использовать в любой момент, не затратив при этом денежные средства. К нематериальному стимулированию можно отнести похвалу, поздравление, организацию праздника, семейный выходной, доску почёта и другие.

Проведя анализ предприятий, было выявлено, что:

- руководители часто не изменяют систему стимулирования с самого основания организации;
- интересы сотрудников не учитываются, и они не удовлетворены своей работой;
- оплата рабочих на большинстве предприятий осуществляется по сдельной системе оплаты труда, остальные категории сотрудников – по системе окладов;
- нематериальное стимулирование в компаниях проявляется в малых количествах (устная и письменная благодарность, поздравление с днём рождения и др.).
- Наиболее часто в качестве льгот предприятие предоставляет свободное посещение тренажерного зала, детские путёвки в лагеря и оплату транспорта.

Таким образом комплексный редизайн системы стимулирования персонала значительно улучшит ситуацию на предприятии, а именно величина премий работников будет зависеть от выполнения их личного КРІ, сформированный пакет льгот будет по максимуму удовлетворять потребности каждого сотрудника, путём применения соответствующих нематериальных стимулов руководитель сможет найти подход к каждому сотруднику, увеличится производительность труда на 10-20%, а также увеличится эффективность использования ФОТ на 10-50% .

Использованные источники:

1. Концептуальные основы проблемы стимулирования персонала [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://hr-portal.ru/blog/konceptualnye-osnovy-problemy-stimulirovaniya-personala>
2. Стимулирование труда различных категорий персонала как элемент системы управления предприятием [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.legalmanager.ru/lems-814-2.html>
3. Мотивация и оплата труда [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.open-forum.ru/motivatsiya-i-oplata-truda-str2.html>
4. Мансуров Р. Ведение грейдинга в промышленной

компании.//Управление Персоналом. – № 14. – 2009.

5. Грейдинг должностей – каждому сотруднику воздастся по делам его [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/greydirovanie-dolzhnostey-kazhdomu-sotrudniku-vozdstsya-po-delam-ego>

6. Что такое КРІ и как с ними работать [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/что-такое-кпi-i-kak-s-nimi-rabotat>

7. Management by Objectives (Управление по целям) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/management-objectives-upravlenie-po-celyam>

*Ларионова Н.С., к.социол.н.
доцент*

*кафедра философии и социологии
Северный Арктический Федеральный университет
Россия, г. Архангельск*

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ФЕНОМЕН

Аннотация:

В статье рассматривается понятие корпоративной культуры. Описаны ключевые измерения корпоративной культуры. Охарактеризованы причины столкновения подразделений в сложных организациях. Дан ряд вопросов сотрудникам организации для определения понимания ими корпоративной культуры, которые используются в западноевропейской практике. Проанализированы функции корпоративной культуры в организациях.

Ключевые слова: культура, культура организации, корпоративная культура

*Larionova N.S., candidate of Science
assistant professor of department of philosophy and sociology
Northern Arctic Federal University
Russia, Arkhangelsk*

CORPORATE CULTURE AS A SOCIAL PHENOMENON

Annotation:

The article discusses the concept of corporate culture. The key dimensions of corporate culture are described. The reasons for the collision of units in complex organizations are described. A number of questions were given to employees of the organization to determine their understanding of corporate culture, which are used in Western European practice. The functions of corporate culture in organizations are analyzed.

Keywords: culture, organization culture, corporate culture

Корпоративной культурой называют совокупность убеждений, ценностей и способов мышления и понимания окружающего мира, принятую всеми членами организации. Культура организации необходима её членам, прежде всего, для их самоидентификации как членов данной организации, следствием чего становится преданность более высоким ценностям и убеждениям. Корпоративную культуру разделяют на два уровня. Первому уровню характерны видимые черты и доступное для наблюдения поведение членов организации. Таковыми, например, являются внешний вид, определённые символы, традиции. Однако в основе видимых черт корпоративной культуры лежат более глубокие ценности – предположения, формы мышления, убеждения, – являющиеся подлинной культурой организации.

Следует сказать, что понятие корпоративной культуры используется не только в привычном для нас понимании культуры какого-либо предприятия.

Так, Ким Камерон и Роберт Куинн в своём труде «Диагностика и изменение корпоративной культуры»³ отмечают, что феномен корпоративной культуры присущ, в том числе, мировым религиям, странам, нациям. И если культура предприятия подлежит измерению в таких критериях как порядок коммуникации в категориях «рядовой член – рядовой член», «рядовой член – руководитель», в стиле руководства и принятых организацией общих норм и правил совершения деятельности, то ключевые измерения культуры стран, религий производятся в следующих критериях:

- «универсализм» – «самобытность»;
- «индивидуализм» – «коллективизм»;
- «нейтральность» – «эмоциональность»;
- «специфичность» – «размытость»;
- ориентация на достижения в противоположность приписыванию заслуг;
- акцент на прошлом в противовес существующему или будущему;
- акцент на внутренней в противовес внешней фокусировке культуры и др.

Культура же отдельно взятой организации, не имеющей такого глобального масштаба как, например, религия, просматривается через призму более узких специфических характеристик: через собственные ценности, стиль руководства, символику, общие правила и нормы, систему наказаний и поощрений, – то есть, через то, что определяет особенность организации. Кроме того, в одной и той же организации, но на разных её уровнях – в центральном органе и подразделениях, в головном учреждении и его филиалах, на производстве и в цеху – в корпоративной культуре могут наблюдаться некоторые различия или даже практически противоположные нормы и правила. В рамках корпоративной культуры таких сложных организаций существует такое явление как столкновение подразделений. Данный феномен обусловлен рядом причин, среди которых:

- разработка собственных норм поведения;
- наличие иных отличных ценностей;
- существенное различие в возможных перспективах сотрудников;
- разница в возможностях карьерного роста;
- свои собственные традиции;
- обособленность структурного подразделения;
- недооценивание деятельности структурного подразделения и другие.

Столкновение структурных подразделений зачастую несёт настолько агрессивный, деструктивный характер, что оказывает негативное влияние на эффективности деятельности организации, фрагментирует структуру организации. Именно этим обусловлена важность постоянной поддержки

³ Камерон, К. Диагностика и изменение организационной культуры. – СПб.: Питер, 2001. – с.44.

корпоративной культуры в целом, её систематический контроль. Обнаружение общих доминирующих атрибутов подразделений, выявление культурных сходств способствует повышению интеграции в организации, улучшению корпоративных показателей.

Корпоративную культуру также можно называть внутренней культурой компании⁴. В некоторой степени внутренняя культура компании может быть сформулирована в определении ее миссии или концепции. Элементы корпоративной культуры включают физическую среду компании, методы работы с персоналом и сам персонал. Корпоративная культура также отражается в степени акцента на различных определяющих элементах, таких как иерархия, процесс, инновации, сотрудничество, конкуренция, участие сообщества и социальная активность.

Корпоративная культура, которая отражает более широкую культуру, обычно более успешна, чем та, которая противоречит ей. Например, в современной глобальной культуре, которая ценит прозрачность, равенство и общение, скрытная компания со строго иерархической структурой может иметь проблемы с общественностью, общественным мнением.

Отметим, что корпоративная культура присуща любой организации, однако не всегда организация (предприятие) определяют корпоративную культуру как отдельную категорию, заслуживающую внимания для формирования имиджа компании (предприятия, организации).

С точки зрения возможности определения и описания корпоративной культуры организации в зарубежных компаниях принято использовать метод опроса сотрудников, когда им задаётся вопрос о том, на что похожа его организация. Ответ сотрудника представляет собой хорошее резюме корпоративной культуры этой компании: на что похожа рабочая среда, как сотрудники относятся друг к другу, насколько строгие или демократичные правила, как происходит взаимодействие сотрудников разных уровней, каковы приоритеты организации, и насколько напряженной является атмосфера – всё это аспекты корпоративной культуры компании.

Хорошая или позитивная корпоративная культура создает лояльных поклонников компании, как среди сотрудников, так и среди клиентов. Это хорошо как для развития бизнеса, так и для общественных связей. Поэтому неудивительно, что исследования показывают, что позитивная корпоративная культура является источником конкурентного преимущества.

В западноевропейской практике существует пять вопросов сотрудникам организации для определения понимания ими корпоративной культуры:

1. Какие 10 слов вы бы использовали для описания вашей компании?
2. Что в нашей компании действительно важно?
3. Какие сотрудники, и каким образом получают повышение?

⁴Cambridge Business English Dictionary. Словарь. Электронный ресурс URL: <https://dictionary.cambridge.org/ru/словарь/английский/> (дата обращения: 27.10.2019)

4. Какое поведение сотрудников вознаграждается?

5. Кто вписывается в компанию, а кто – нет?

Как показывают ответы эти вопросы, у каждой компании есть культура, но не все культуры (или их аспекты) помогают компании достичь своих целей. Вопросы также предполагают, что у компаний может быть «реальная культура», различимая при ответе на эти вопросы, и другая, декларируемая, которая может звучать лучше, но может и не быть истинной⁵.

Корпоративная культура выполняет в организациях следующие важнейшие функции:

- установление внутреннего объединения членов организации, создающее правила взаимодействия друг с другом;
- определение принципов управления руководителя членами организации;
- содействие организации в адаптации к окружающей среде.

Само формирование корпоративной культуры – это продолжительный и трудный процесс, требующий грамотного подхода руководства организации, специальных навыков и объективных представлений о личных моральных, нравственных и социальных принципов её членов. Корпоративная культура проходит ряд этапов своего установления и закрепления, зависящих непосредственно от сущности самой организации, основных целей и мотивов её функционирования. Однако как бы ни была идеальна закреплённая культура внутри организации, ввиду динамического воздействия внутренних и внешних факторов она всегда подвергается изменениям и инновациям.

В формировании корпоративной культуры важнейшую роль играют этические ценности организации. Этика – это система норм нравственного воспитания человека или группы людей, определяющая их поведение посредством деления действий на «приемлемые» и «неприемлемые». Этические ценности коллектива учреждают стандарты относительно оценивания области ведения дел и принятия решений.

Также одним из главных элементов культуры организации является язык. Например, во многих организациях используются определённые устойчивые выражения, присущие только им, лозунги, специфическая манера речи. Всё это тоже существует с целью интеграции членов организации, достижения взаимопонимания между ними.

Выбор специфики корпоративной культуры является задачей руководителя организации, однако учёт потребностей сотрудников в самоидентификации как работников конкретной организации, формирование благоприятного микроклимата в коллективе создадут устойчивую основу для стабильно развивающегося предприятия. Потому руководству

⁵ Corporate Culture: Telling the CEO the Baby is Ugly." Hagenberg Consulting Group. Available from <http://www.hcgnet.com/research.asp?id=6> Retrieved on 2 February 2006. Электронный ресурс URL: <https://www.inc.com/encyclopedia/corporate-culture.html> (дата обращения: 02.11.19)

организации при формировании поведенческих основ корпоративной культуры крайне важно понимать необходимость считаться с этическими ценностями членов организации, не противоречить им, так как нарушение данного правила приведёт к конфликтам внутри организации.

Ранее было принято считать, что корпоративная культура никак не сказывается на показателях эффективности предприятия. Однако современные исследователи придерживаются мнения, что корпоративная культура является одним из важнейших факторов эффективной деятельности, росту и развития организации, потому многие менеджеры и специально нанятые специалисты при поиске путей повышения конкурентоспособности, производительности предприятия делают акцент именно на внедрении изменений в культуру внутри самой организацииб.

Культура организации способствует всеобщей самоидентификации её членов как части коллектива, помогает новым членам быстрее адаптироваться к деятельности предприятия, стабилизирует социальную систему, в которой люди находятся ежедневно. Помимо этого, корпоративную культуру с некоторой точки зрения можно также считать установкой формальных и неформальных правил, поясняющих возможности карьерного роста в организации и других перспектив, интересующих её членов.

Культура компании определяется множеством материальных и нематериальных компонентов, которые вместе создают среду, способствующую или не способствующую хорошей работе.

Сложность в изучении корпоративной культуры заключается в том, что все организации разные, соответственно, каждое предприятие предлагает свою корпоративную культуру.

Использованные источники:

1. Cambridge Business English Dictionary. Словарь. Электронный ресурс URL: <https://dictionary.cambridge.org/ru/словарь/английский/> (дата обращения: 27.10.2019)
2. Corporate Culture: Telling the CEO the Baby is Ugly." Hagenberg Consulting Group. Available from <http://www.hcgnet.com/research.asp?id=6> Retrieved on 2 February 2006. Электронный ресурс URL: <https://www.inc.com/encyclopedia/corporate-culture.html> (дата обращения: 02.11.19)
3. O'Malley, John. "How to Create a Winning Corporate Culture." Birmingham Business Journal. 11 August 2000. Электронный ресурс URL: <https://www.inc.com/encyclopedia/corporate-culture.html> (дата обращения: 26.11.19)
4. Камерон, К. Диагностика и изменение организационной культуры. – СПб.: Питер, 2001. – с.44.

⁶ O'Malley, John. "How to Create a Winning Corporate Culture." Birmingham Business Journal. 11 August 2000. Электронный ресурс URL: <https://www.inc.com/encyclopedia/corporate-culture.html> (дата обращения: 26.11.19)

*Морозова А.П., магистр
Андреева Е.К., магистр
ФГБОУ ВО НГПУ им. К. Минина
МБДОУ «Детский сад № 24 «Изюминка»
Российская Федерация, г. Нижний Новгород*

АНАЛИЗ МЕЖДУ ПОНЯТИЯМИ СПОРТ И ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Основной идеей статьи является изучение проблемы спорта и физической культуры. Описываются различные подходы к определению понятий спорт и физическая культура. В заключении автор делает вывод, что физическая культура и спорт должны восприниматься в современном мире прежде всего как ценность и качество жизни, как необходимый элемент существования через движение.

Ключевые слова: спорт, физическая культура, ценность, качество жизни, общество.

*Morozova A.P., master, FSBEI of HSPU named after K. Minin
MBPEI "Kindergarten No. 24"Zest"
Russian Federation, Nizhny Novgorod
Andreeva E.K., master, FSBEI of HSPU named after K. Minin
MBPEI "Kindergarten No. 24"Zest"
Russian Federation, Nizhny Novgorod*

ANALYSIS BETWEEN THE CONCEPTS OF SPORTS AND PHYSICAL CULTURE IN THE MODERN WORLD

The main idea of the article is to study the problems of sports and physical education. Various approaches to the definition of sports and physical education are described. In conclusion, the author concludes that physical culture and sport should be perceived in the modern world primarily as a value and quality of life, as a necessary element of existence through movement.

Key words: sport, physical culture, value, quality of life, society.

Представление о физической культуре в общественном сознании большинства людей как о деятельности, формирующей всего лишь физические качества и укрепляющей здоровье, имеет довольно узкий характер. Такое понимание низводит ее до уровня выполнения физических упражнений на занятиях или обязательной сдачи нормативов как школьниками и студентами, так и взрослыми людьми. Однако физическую культуру в современном мире необходимо рассматривать значительно шире, а именно как категорию ценности и качества жизни.

Проблема физической культуры должна быть осознана как внутренняя смысловая направленность не столько на воспитание физических качеств индивида и достижение каких-либо спортивных результатов, сколько на улучшение качества его жизни через данную сферу деятельности [2, с. 7].

В связи с этим необходимо не просто изобретение новых методик физического воспитания, а комплексное философско-социологическое исследование физической культуры как фактора нахождения баланса между телесным и социально-культурным развитием человека в современном мире.

Кроме того, необходим всесторонний анализ сложившихся в современном социуме противоречий между процессами экономических и социальных изменений, с одной стороны, и реализуемой не в полной мере ответственностью общества, его социальных институтов за обеспечение здоровья нации, самовоспроизводство социума, установление норм, связанных с защитой и безопасностью личности, определение качественных характеристик жизнедеятельности – с другой. Не может быть здоровым общество, где духовность, сознание, мышление, стиль жизни оторваны от телесности, а иногда и противоречат ей, и наоборот, когда последняя развивается без необходимого и достаточного уровня культуры и духовности социума [5, с. 108].

Спорт всегда испытывает на себе значительное влияние то социокультурной среды, в условиях которой происходит его становление и развитие. Современный спорт- продукт современной культуры, в нем преобладают технократические ценности, связанные с достижением наивысшего результата.

Занятия спортом в отличие физкультуры предполагают целенаправленные тренировки по определённым программам, диетическое питание, полный отказ от алкоголя, табака, ненормированного образа жизни.

Сейчас отношение людей к своему образу жизни, стилю поведения, а также и к физической активности имеет существенное значение. В современном обществе досуг подростков и молодежи отличается от досуга в советский период. В то время общение детей, а следовательно, их социализация в большей степени происходили на улицах, в спортивных секциях при дворовых клубах и дворцах спорта, причем в значительной мере через спортивные и другие подвижные игры. Подростки во многом были более самостоятельны в выборе игры на улице или вида спорта. Именно в советский период получили свое развитие такие соревнования, как хоккейный турнир среди детских команд «Золотая шайба» и дворовый футбол.

Современные условия предлагают совершенно иные обстоятельства. Так, в выборе, например, между «поиграть во дворе в хоккей» и «посидеть за компьютером», к сожалению, подростки очень часто предпочитают последнее. А общение на улице во многом заменяют социальные сети. Все больше и больше физическая активность детей и взрослых заменяется пассивным времяпровождением.

Безусловно, нельзя однозначно трактовать ситуацию как критическую. Например, в Москве и других крупных городах в последнее время многое сделано для организации активного отдыха горожан: появились велосипедные дорожки, лыжные трассы, хоккейные площадки, проводятся

оздоровительные занятия с пожилыми людьми и т. п. Также организуются различные спортивно-массовые мероприятия, проходят велопарады, устраиваются забеги [1, с. 168].

Неоднозначно в обществе воспринимается и сама роль физической культуры. Долгое время физическая культура в общественном сознании представлялась как средство, обеспечивающее физическое развитие, поддержание работоспособности индивида на должном уровне и укрепление здоровья. Однако с точки зрения влияния физической культуры на работоспособность человека существует очень мало современных объективных данных, а в отношении здоровья наше население имеет свою специфическую точку зрения.

Так, социологи утверждают, что молодежь откладывает заботу о своем здоровье на более позднее время, а большая часть взрослого населения в укреплении здоровья отводит физической культуре лишь незначительный процент, считая такие занятия пустой тратой времени.

В современном обществе изменились ценности, идеалы, социальные нормы и требования. Как бы нам ни говорили, что физическая культура необходима, для занятий требуются определенные условия: материальные, временные, социальные и др.

У человека, сознание которого в большей степени занято поиском лучшей жизни или дополнительного материального заработка, не остается времени для выполнения физических упражнений, спортом. Да и они сами воспринимаются как необязательный «здесь и сейчас» элемент. Неустроенность, бытовые проблемы значительной части населения не позволяют отводить физическим упражнениям определенное время.

Безусловно, важнейшей задачей современной российской социальной политики является повышение качества жизни населения и выравнивание различий между регионами.

Несмотря на то что в этой сфере уже много сделано и делается, проблемы еще решены не все. Поэтому часть людей ориентирована в основном на удовлетворение базовых потребностей. Не все имеют достаточные средства и возможность уделить внимание организации досуга для себя и своих близких, в том числе выделить время для занятий физической культурой и спортом.

Значение физической культуры при этом оценивается с разных позиций. С одной стороны – с позиции объективности и необходимости в жизни общества, цивилизации, а с другой стороны – возможно, и ее необязательности, так как современная реальность не предполагает высокой физической работы, а нынешняя медицина иногда творит чудеса не только в лечении болезней, но и в их профилактике [3, с. 16].

Вследствие этого появляется соблазн избегать чрезмерного истязания тела физическими нагрузками. Все прекрасно понимают, что физические упражнения – это работа, подчас достаточно напряженная и некомфортная, вызывающая иногда ее отторжение или неприятие организмом индивида.

Так, например, история знает немало фактов, подтверждающих плодотворную и продолжительную жизнь людей, которые «стеснительно» относились к физической культуре.

Конечно, можно сказать, что в каждом правиле есть исключения, и роль физической культуры не сводится только к тому, чтобы обязательно стать долгожителем. Но наша задача состоит не в определении того, надо ли заниматься физическими упражнениями или не надо, а в осмыслении физической культуры как деятельности, которая может при определенных условиях существенно разнообразить жизнь современного человека в мире и обеспечить ее качество, а также подарить активность в преклонном возрасте, тем более что научные исследования существенно расширяют роль физической культуры и ее влияние на жизнь индивида. Например, многие ученые связывают занятия физическими упражнениями, спортом с профилактикой депрессии и тревоги, которые все чаще и чаще становятся постоянными спутниками нашего информационного общества, особенно в условиях мира.

В частности, американские психологи Д. Смитс и М. Отто на основе клинических исследований и аналитических обзоров представили спорт в качестве альтернативы дорогостоящему традиционному лечению с помощью когнитивно-поведенческой терапии и лекарственных препаратов [6, с. 4].

Их авторитетное мнение свидетельствует о том, что у людей, занимающихся физкультурой, реже наблюдаются симптомы беспокойства и депрессии, а также ниже уровень стресса и раздражительности. Ученые сравнивают упражнения с антидепрессантами, которые воздействуют на определенные нейромедиаторные системы в мозге и тем самым помогают пациентам, испытывающим приступы депрессии, восстановить положительное отношение к жизни. Рекомендации психологов сводятся к тому, что люди, страдающие депрессией, должны выработать минимальный режим занятий, который составляет 150 минут в неделю умеренных тренировок или 75 минут – интенсивных [4, с. 4].

Представленные данные, безусловно, заслуживают внимания. Однако при наличии уже достаточного массива научных исследований о положительном влиянии физической культуры на человека они все же не находят должного отклика и применения в жизни людей. По всей видимости, дело не ограничивается только отсутствием суперсовременных методик физических упражнений, а суть в гораздо более глубоком ее осмыслении.

В развитии физической культуры на современном этапе обнаруживается внутренняя противоречивость и парадоксальность.

При растущей потребности общества в этой сфере жизнедеятельности ее философско-социологическое осмысление отстает от социального заказа и востребованных в современных условиях возможностей развития. По справедливому наблюдению известного исследователя в области спорта У. Моргана, философия XX в. не только не замечала физическую культуру и

спорт в качестве объектов исследования, но и не приветствовала их философскую рефлексию [2, с. 8].

Во многом такой подход связан с тем, что недостаточно проясненной оставалась и все еще остается сама миссия и природа физической культуры и спорта. Являются ли они исключительно сферой игры, спортивных состязаний, что практиковалось еще с Античности в виде Олимпийских игр и продолжает практиковаться сегодня, или же здесь проявляется нечто более существенное и глубокое с социальной точки зрения, прежде всего формирование гармонично развитой личности? Физическую культуру как явление и как деятельность необходимо активно переосмысливать. Чем это обусловлено?

Можно выделить несколько обстоятельств. Во-первых, необходимо повышать популярность здорового образа жизни (ЗОЖ), позволяющего разнообразить жизнь человека, поставить перед ним определенные цели, которые будут способствовать более продуктивной жизненной позиции индивида, укреплению здоровья и увеличению продолжительности жизни. В этом случае физическая культура выступает одним из элементов ЗОЖ.

Во-вторых, важно продолжать активно развивать индустрию фитнеса, а также еще больше вовлекать людей в спорт.

В-третьих, так как современное информационное общество способствует некоторой монотонности жизни, связанной прежде всего с существенным снижением физической нагрузки в повседневной деятельности, важно использовать средства физической культуры, позволяющей разнообразить досуг, уйти из обыденности.

Итак, основное различие между понятиями спорт и физическая культура заключается в степени вовлеченности человека, целях и правилах. Спорт – это постоянные тренировки, работа на пределе своих сил и возможностей. Ведь когда наступят соревнования, нужно быть не хуже, а лучше остальных. Физкультурой занимаются по мере возможностей и сил. Она открыта для всех желающих, независимо от возраста, физических навыков, социального статуса.

Спорт предполагает перенос колоссальных нагрузок. Они могут оказаться губительными для организма, привести к появлению травм и даже смерти. Физкультура – это работа по щадящему графику, и главная цель – оздоровление.

Таким образом, физическая культура и спорт должны восприниматься в сознании индивида и общественном сознании не только как средство достижения результата (физического развития, телесного совершенствования), но и прежде всего как ценность и качество жизни, как необходимый элемент существования через движение.

Использованные источники:

1. Борок И.Г. Тенденции развития современного массового и профессионального спорта // Теории и проблемы политических исследований. 2018. Том 7. № 1А. С. 167-173.
2. Быховская, И. М. Теоретико-методологические основания социокультурного анализа телесности человека / И. М. Быховская // Социокультурные аспекты физической культуры и здорового образа жизни. – М.: Сов.спорт, 1996. – С. 8 - 14.
3. К вопросу о востребованности физической культуры в современном обществе/ В.А. Баранов //Вестник Университета Правительства Москвы 2018 № 2. С. 7 – 11
4. Лубышева Л.И. Социология физической культуры и спорта. М.: Академия, 2010. 272 с.
5. Морган, У. Философия спорта: Исторический и концептуальный обзор и оценка ее будущего / У. Морган // Логос.– 2006.– № 3 (54).– С. 147–159.
6. Социология физической культуры и спорта: состояние и перспективы развития. IX Санкт-Петербургские социологические чтения. Сборник материалов Всероссийской научной конференции с международным участием, 14-15 апреля 2017 г., Санкт-Петербург, Россия/ М-во спорта Рос.Федерации; Нац.гос Ун-т физ.культуры, спорта и здоровья им. П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург.- СПб.:Изд-во Политехн. ун-та, 2017. – 374 с.
7. Столяров В.И. Философия физической культуры и спорта: Монография. В 5 кн. Книга I. Метафилософский анализ: философия физической культуры и спорта как особая философская дисциплина.– М.: Изд-во СГУ, 2015.– 490 с

*Мосягин А.
студент 2 курса*

специальность менеджмент

ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет»

**АНАЛИЗ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА НА
ТЕРРИТОРИИ КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Аннотация: Проблема производственного травматизма редко подвержена огласке и вниманию работодателей, а государство не уделяет ей должного внимания. В соответствии с официальной статистикой удельный вес численности занятых во вредных и опасных условиях труда увеличивается.

Ключевые слова: травматизм, предприятие, опасные условия труда, персонал, виды травматизма

Mosyagin A.

2nd year student in management

FSBEI HE "Vyatka State University"

**ANALYSIS OF INDUSTRIAL INJURIES IN THE TERRITORY OF
KIROV REGION**

Annotation: The problem of occupational injuries is rarely exposed to publicity and attention of employers, and the state does not pay due attention to it. According to official statistics, the proportion of people employed in harmful and hazardous working conditions is increasing.

Keywords: injuries, enterprise, hazardous working conditions, personnel, types of injuries

Создание безопасных условий труда на предприятии, возможно при должном уровне квалификации инженерно-технических сотрудников. В литературе производственный травматизм определяется как внезапное телесное повреждение и потеря трудоспособности.

Если несчастный случай произошел в одном сотрудником, то это одиночный вид травматизма, если более одного то групповой. В зависимости от тяжести подразделяют на легкие, тяжелые (переломы) и со смертельным исходом.

К основным причинам травматизма можно отнести организационные факторы, то есть недостатки в содержании рабочего места, техника безопасности, защита, санитарно-гигиенические включают пренебрежение спецодеждой, внешние факторы (температура, свет, вентиляция), а также из-за несовершенства технического процесса.

Рассмотрим картину производственного травматизма в Кировской области (Таблица 1).

Таблица 1 – Количество пострадавших на производстве в Кировской области

	2015	2016	2017	2018
Число пострадавших на производстве, человек	470	440	389	355
Число пострадавших на производстве на 1000 работающих, человек	2,3	2,2	2	1,8
Число пострадавших на производстве со смертельным исходом, человек	13	13	13	5
Число человеко-дней нетрудоспособности у пострадавших на производстве, человеко-дней	17348	14319	13305	13058
Число человеко-дней нетрудоспособности у пострадавших на производстве на 1 пострадавшего, дней	36,9	32,5	34,2	36,8

Рассматриваемый период 7 лет. По данным сайта статистики, число пострадавших на производстве снижается. Темп прироста в сравнении с 2012 годом на 49%. Менее радужная перспектива по данным на 1000 человек, следовательно можно сделать вывод, что позитивное изменения не связано с решением проблемы, а с уменьшением численности работающих.

Чтобы более детально провести анализ, была взята статистика по рабочим с вредными и опасными условиями труда (Таблица 2).

Таблица 2 - Удельный вес численности работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда

	2014	2015	2016	2017	2018	Изменение, в % к предыдущему году
Удельный вес численности работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда (в процентах к численности работников соответствующего вида деятельности)	47,9	44,6	44,2	44,4	41,7	93,9

За рассматриваемый период можно заметить снижение численности в сравнении с 2014 годом на 13%, а с 2018 годом на 6%. Также по данным статистики удельный численности занятых в сельской, лесной отраслях. В строительстве рост составил более 20%, также увеличение произошло на предприятиях, занимающимися транспортировкой.

Результаты исследования производственного травматизма в подразделениях позволили сформулировать следующие выводы: – условием возникновения производственного травматизма способствуют высокие физические и психофизиологические нагрузки на инженерно-технический персонал, значительная трудо- и энергоемкость выполняемых работ, осуществляемых в динамически сложной объемно-пространственной среде; – наибольшее число несчастных случаев происходит при ремонтно-восстановительных и общестроительных работах; – одна из основных

причин производственного травматизма — нарушение требований правил безопасности при ослабленном техническом надзоре. При этом в подавляющем большинстве случаев нарушаются одни и те же пункты правил; — травмам чаще всего подвергаются работники одних и тех же профессий. Большинство из них нарушили правила безопасности в период своей профессиональной зрелости (при стаже работы около 20 лет и в возрасте 40–45 лет) [1].

Использованные источники:

1. Кузьмина О. В., Исакова А. К. Снижение уровня производственного травматизма в исследуемой организации // Молодой ученый. — 2016. — №26. — С. 55-58. — URL <https://moluch.ru/archive/130/35971/> (дата обращения: 07.12.2019).
2. Фалина Е. В. Способ снижения уровня травматизма на опасных производственных объектах/ Е. В. Фалина// Безопасность жизнедеятельности. — 2010 — № 2 — с. 5–8.

УДК 332.1

*Мосягин А.О.
студент 2 курса*

специальность менеджмент

ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет»

**АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ УРОВНЯ ЖИЗНИ НА
ТЕРРИТОРИИ КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Аннотация: Уровень жизни представляет собой долю удовлетворения первичных и вторичных потребностей человека, выраженных в количестве потребляемых товаров и услуг. В статье представлены экономические показатели, характеризующие уровень жизни на региональном уровне. Проведен анализ денежных доходов населения в разрезе субъектов Приволжского федерального округа (ПФО) в сравнении с Кировской областью.

Ключевые слова: уровень жизни, население, регион, доход, заработная плата.

Mosyagin A.

2nd year student in management

FSBEI HE "Vyatka State University"

**ANALYSIS OF THE MAIN INDICATORS OF THE LEVEL OF LIFE
IN THE TERRITORY OF THE KIROV REGION**

Annotation: The standard of living is the share of satisfaction of the primary and secondary needs of a person, expressed in the amount of consumed goods and services. The article presents economic indicators characterizing the standard of living at the regional level. The analysis of cash incomes of the population in the context of the subjects of the Volga Federal District (PFD) in comparison with the Kirov region.

Key words: standard of living, population, region, income, wages.

В литературе представлено множество определений, характеризующих уровень жизни – экономические показатели, уровень обеспечения материальными и духовными благами. Показатели среднедушевых доходов населения, рассчитывается как годовой объем доходов на среднегодовую численность. Для анализа был взят Приволжский федеральный округ, рассмотренный период 2013-2019 годы.

Таблица 1 . Среднедушевые доходы населения в разрезе ПФО

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Республика Башкортостан	20 257	13 444	17 457	24 402	26 696	25 336	26 474
Республика Марий Эл	11 465	13 309	15 271	15 752	18 137	18 038	18 275
Республика Мордовия	12 686	25 615	29 992	15 636	16 624	17 202	18 068
Республика Татарстан	23 286	17 155	21 624	30 075	26 454	30 220	30 690
Удмуртская Республика	14 478	13 419	16 638	21 194	21 870	21 633	22 054
Чувашская Республика	12 439	23 877	28 193	15 883	16 570	15 992	16 898
Пермский край	22 575	16 575	18 890	25 380	26 424	26 120	26 342
Кировская область	15 299	22 992	26 043	18 746	19 696	19 550	20 197
Нижегородская область	20 522	17 038	21 285	28 215	27 818	28 864	29 858
Оренбургская область	15 733	15 872	19 592	20 099	21 344	21 242	21 911
Пензенская область	14 242	22 556	23 133	19 249	19 971	20 389	20 342
Самарская область	26 147	14 184	16 632	23 667	25 329	25 170	26 766
Саратовская область	13 166	16 641	20 123	16 687	18 035	18 651	19 662
Ульяновская область	15 125	13 444	17 457	19 414	21 499	20 801	21 655

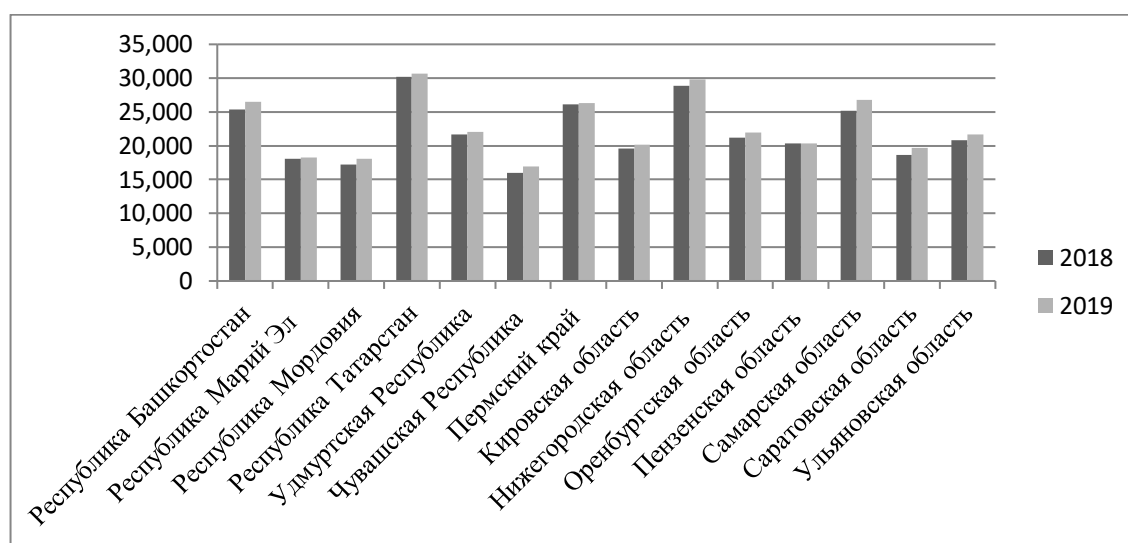
Анализ показателей выявил следующие особенности:

1. В 2013 году лидером является Самарская область, 11% от суммарного показателя, второе место принадлежит Республике Татарстан и замыкает тройку лидеров Пермский край.

2. В 2014 году в лидерах Республика Мордовия и Чувашская республика, в последующем году тенденция остается прежней. Парадоксальная ситуация в 2016 году, так как показатели предыдущих лидеров подают в два раза, а Республика Татарстан выбивается в лидеры округа и остается на первом месте до настоящего времени. Второе место также принадлежит Пермскому краю.

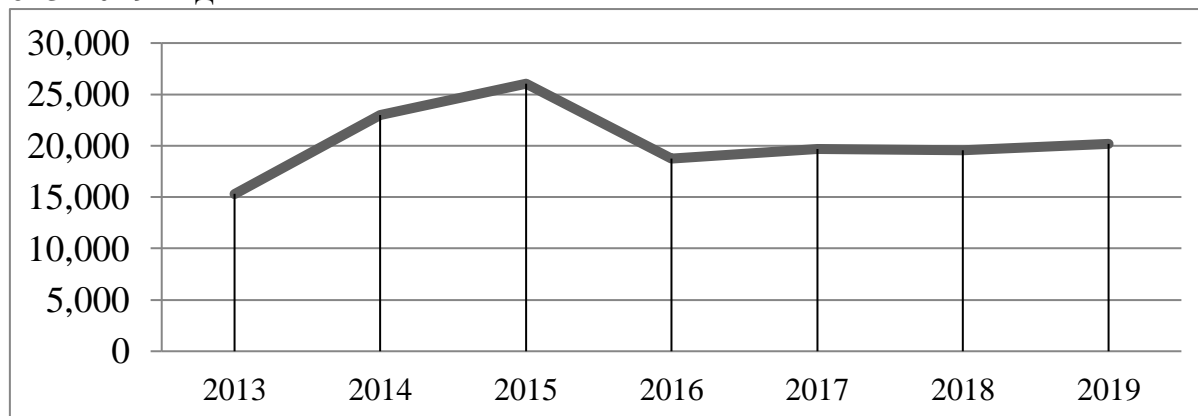
3. Что касается Кировской области, то данный регион занимает середину рейтинга, имеет перспективы роста в 2016 году. Более детально ситуация региона в настоящее время представлена на Рисунке 1.

Рисунок 1 - Среднедушевые доходы населения в ПФО за 2018-2019 годы.



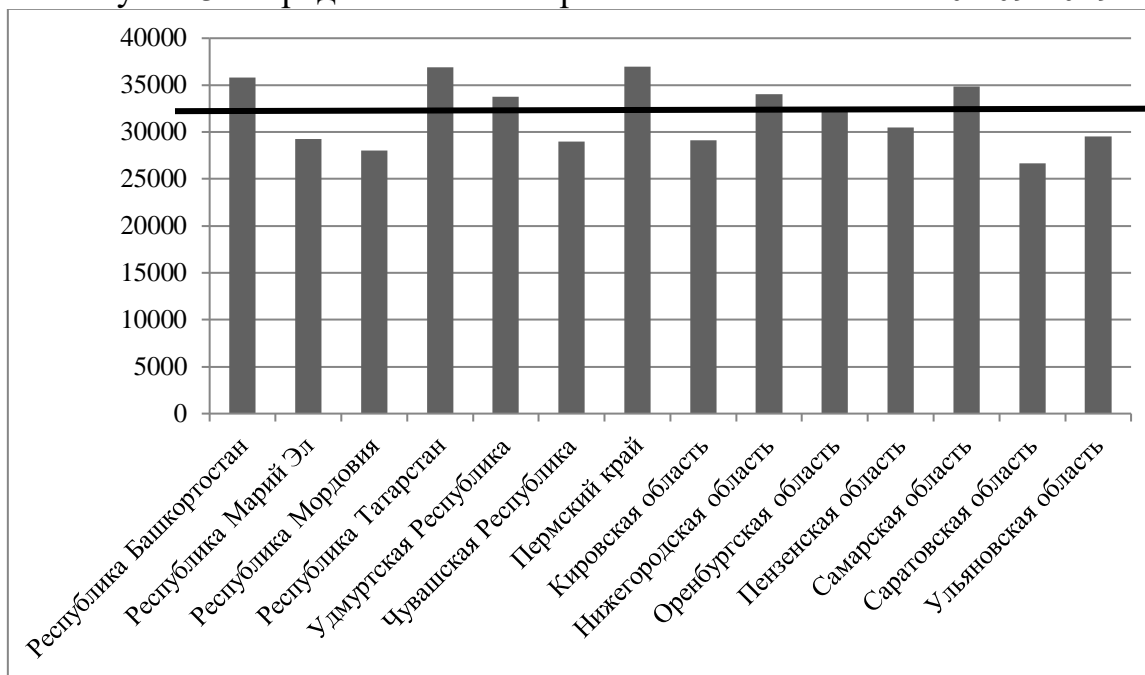
За рассматриваемый период в Кировской области наблюдается стабильный рост до 2015 года. Резкое снижение в период 2015-2016 годов связано с кризисными явлениями в России 2014-2015 годов. Падение удалось остановить, но рост до настоящего времени не виден, то есть 3 года среднедушевые доходы населения не растут, а если рассматривать реальные доходы (с учетом инфляции) даже снижаются (Рисунок 2).

Рисунок 2 - Среднедушевые доходы населения в Кировской области за 2013-2019 годы.



Если говорить о доходах населения, то это почти соразмерно в большинстве случаев о заработной плате. Рассмотрим в разрезе ПФО на сентябрь 2019 года (Рисунок 3).

Рисунок 3 – Среднемесячная заработная плата ПФО на 01.09.2019



Графическое представление среднемесячной заработной платы свидетельствует о больших проблемах в рассматриваемом регионе. Уровень заработной платы один из самых низких в ПФО. Отклонение от среднестатистических показателей на 14%.

Проведенный анализ свидетельствует о существующих проблемах как в Кировской области, так и в целом по Приволжскому федеральному округу. Вопрос только в том, с какой скоростью удастся наращивать доходы, для регионов со средним уровнем федерального финансирования это сложнее. Кризисные явления еще дает свои отголоски даже спустя 4 года, экономика Кировской области не имеет устойчивого роста, это связано в первую очередь с экономическим климатом в регионе. Ведь доходы населения, а следовательно уровень жизни зависит от заработной платы, а последняя в свою очередь от эффективной деятельности предприятий и организаций.

Использованные источники:

1. Данькова М. А. Статистический анализ уровня жизни населения России [Текст] // Экономика, управление, финансы: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Краснодар, февраль 2018 г.). — Краснодар: Новация, 2018. — С. 15-18. — URL <https://moluch.ru/conf/econ/archive/264/13539/> (дата обращения: 08.12.2019).
2. Электронная версия каталога публикаций Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Кировской области (Кировстат) [Электронный ресурс]: http://kirovstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/kirovstat/ru/statistics/

*Сальников В.В.
аспирант
кафедра Вычислительной техники
Тульский государственный университет
Россия, г. Тула*

ИССЛЕДОВАНИЕ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ НА УРОВНЕ ОБОРУДОВАНИЯ

Аннотация: в данной работе представлено исследование энергетической эффективности на уровне оборудования. Показано, что лишь малая часть энергии расходуется на выполнение полезной работы. Приведено определение энергетической эффективности на уровне оборудования.

Ключевые слова: энергетическая эффективность, производственный процесс, обзор

*Salnikov V.V.
Post-graduate student of Department of Computer technology
Tula State University
Russia, Tula*

STUDY OF ENERGY EFFICIENCY AT THE EQUIPMENT LEVEL

Abstract: this paper presents a study of energy efficiency at the equipment level. It is shown that only a small part of the energy is consumed to perform useful work. The definition of energy efficiency at the equipment level is given.

Keywords: energy efficiency, production process, review

Фактическая потребляемая энергия, необходимая для процессов механической обработки, значительно превышает потребность в энергии соответствующего периферийного оборудования, такого как насосы охлаждающей жидкости, подача смазки и техническая вентиляция воздуха, которое выполняет вспомогательные функции, [1], не упоминая косвенную потребляемую энергию техническими услугами здания, а именно отоплением, кондиционированием воздуха или вентиляцией. В ходе дополнительных исследований выяснилось, что менее 13% расходов на энергию было использовано для производственных операций [2]. Все рабочие состояния данного процесса различаются по их средней потребляемой мощности, времени и, следовательно, также по количеству энергии.

Энергетический менеджмент определяет сумму всех процессов и мер для обеспечения минимального потребления энергии по заданному спросу, включая реализацию организации, информационной структуры и инструментов [3]. Учитывая, что операции и возможные меры по их улучшению обычно реализуются на одном уровне процесса [4], оценка энергоэффективности должна быть интегрирована в нижний уровень, а затем

перенесена на верхние уровни во всех ИТ-системах.

Определение энергоэффективности на уровне оборудования проще, чем на уровне процесса, т. е.:

$$Eef_m = \frac{E_{provide\ to\ the\ process}}{E_{consumed\ by\ machine}}$$

Индекс m обозначает оборудование. Очевидно, числитель, приведенного выше определения, является той же величиной, которая появилась в знаменателе определения энергоэффективности на уровне процесса. Таким образом, общая энергетическая эффективность, на уровнях процесса и оборудования, может быть получена через произведение $Eefp$ и $Eefm$. Наконец, энергоэффективность на уровне оборудования по определению является безразмерным числом.

Первым шагом к изучению энергоэффективности на уровне оборудования является классификация периферийных устройств.

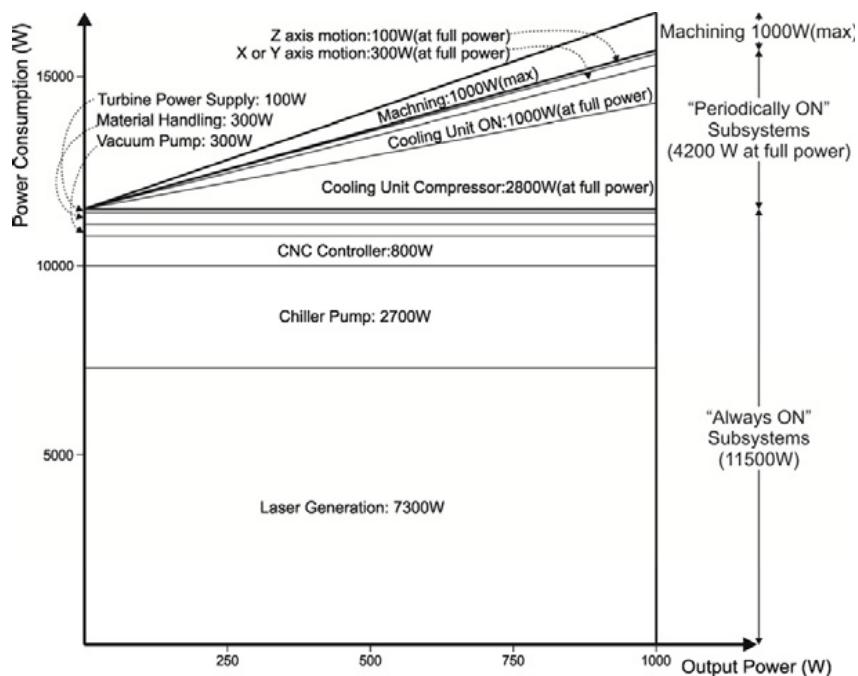


Рисунок 1. Выходная мощность лазера от потребляемой мощности углекислотного лазера (CO₂-лазер) [5].

Периферийные устройства можно разделить на две группы: периферийными устройствами, которые всегда включены, и периферийными устройствами с потреблением, которое зависит от нагрузки оборудования. Способ изобразить это в интуитивно понятной форме был введен в [5] и заключается в нанесении потребления энергии каждого периферийного устройства как функции от выходной мощности оборудования (числитель определения $Eefm$) на одном графике (рисунок 1). Несколько периферийных устройств могут быть использованы различным оборудованием на предприятии (например, подача сжатого воздуха). В таком случае может быть трудно оценить количество энергии, затрачиваемое определенным

оборудованием, и, возможно, некоторые из этих соображений должны быть перенесены на уровень производственной линии или уровень производства. Оказывается, что такое потребление может быть даже доминирующим [6].

Хотя энергия, достигающая уровня процесса, составляет небольшой процент от общей энергии, энергоэффективность на уровне процесса играет значительную роль [7, 8]. Используя определения энергоэффективности на уровнях процесса и оборудования из разделов 2 и 3, можно отметить, что удвоение энергоэффективности на технологическом уровне приводит к удвоению общей энергоэффективности на уровнях процесса и оборудования.

Планирование производства играет важную роль в повышении энергоэффективности завода. Управление нагрузкой производственной линии может дать большой выигрыш в энергии. Переход к планированию энергоэффективности производства требует включения энергетической эффективности, трудоемкости и гибкости в цели проектирования и контроля производства на всех его уровнях [9]. Сокращение времени простоя за счет планирования энергетической эффективности процессов в сочетании с лучшей организацией партий и заказов приведет к лучшему прогнозированию рабочего процесса. Распределение заказов в сочетании с ранним или периодическим "выключением оборудования" может значительно сократить время простоя, который является наиболее неэффективным состоянием систем. Руководители и менеджеры производства должны иметь возможность планировать производство не только с учетом затрат, но и с учетом энергоэффективности.

Использованные источники:

1. Gutowski, T., Murphy, C., et. al., 2005. Environmentally benign manufacturing: Observations from Japan, Europe and the United States, in: Journal of Cleaner Production, Vol. 13, 1, pp. 1-17
2. Devoldere, T., Dewulf, W., Deprez, W., Willems, B., Duflou J., 2007. Improvement a for Energy Consumption in Discrete Part Production Machines, in: Proc.14thCIRP Conf.onLCE,pp.311- 316.
3. Kahlenborn, W., Kabisch S., Klein J., Richter I., Schürmann S., 2010. DIN EN 16001: Energy Management Systems in Practice - A Guide for Companies and Organisations, Germany.
4. Li, W., Winter, M., Kara, S. and Hermann, C., 2012: Eco- efficiency of manufacturing processes: A grinding case. In: CIRP Annals – Manufacturing Technology 61(1), S. pp. 59-62.
5. Fysikopoulos Apostolos, Stavropoulos Panagiotis, Salonitis Konstantinos, Chryssolouris George, 2012, Energy Efficiency Assessment of Laser Drilling Process, LANE 2012: 7th Int. Conf. on Photonic Technologies.
6. Joost R. Duflou, John W. Sutherland, David Dornfeld, Christoph Herrmann, Jack Jeswiet, Sami Kara, Michael Hauschild, Karel Kellens, 2012. “Towards energy and resource efficient manufacturing: A processes and systems approach”, CIRP Annals - Manuf. Tech. 61-2, pp. 587–609.
7. Kara, S., Li, W., 2011. "Unit process energy consumption models for material removal processes", CIRP Annals - Manufacturing Technology, Vol. 60, Iss. 1, pp. 37–40
8. Mori, M. Fujishima, M., Inamasu, Y. Oda, Y., 2011. "A study on energy efficiency improvement for machine tools", CIRP Annals - Manufacturing Technology, Volume 60, Issue 1, pp. 145–148
9. Chryssolouris, G., 2006. Manufacturing Systems: Theory and Practice 2nd Edition, Springer-Verlag, New York.

*Трубецкая О.В., к.э.н.
доцент*

кафедра экономической теории

Ибрагимова А.Р.

студент 2 курса

Институт экономики предприятий

Самарский государственный экономический университет

Россия, г. Самара

ИСЛАМСКИЙ БАНКИНГ КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ БАНКОВСКОГО СЕКТОРА РФ

Аннотация: На сегодняшний день экономика России находится в состоянии кризиса. Экономический потенциал страны иссякает, что сказывается на росте цен и снижении доходов населения. Под влиянием геополитических вызовов сокращаются возможности роста как самой экономики, так и банковской сферы. В данной статье исламский банкинг рассматривается как один из способов развития финансовых институтов России, что поможет преодолеть негативные тенденции в банковской сфере.

Ключевые слова: исламский банкинг, экономическое развитие

Trubetskaya O.V.

Ph.D., Associate Professor

Associate Professor, Department of Economic Theory

Samara State

University of Economics

Russia, Samara

Ibragimova A.R.

2nd year student, Institute of Enterprise Economics

Samara State

University of Economics

Russia, Samara

ISLAMIC BANKING AS A METHOD OF DEVELOPING FINANCIAL INSTITUTIONS OF RUSSIA

Abstract: Today, the Russian economy is in a state of crisis. The economic potential of the country is running out, which affects rising prices and lower incomes. Under the influence of geopolitical challenges, the growth opportunities of both the economy itself and the banking sector are reduced. In this article, Islamic banking is considered as one of the ways to develop financial institutions in Russia, which will help overcome negative trends in the banking sector.

Keywords: Islamic banking, economic development

В последние годы в банковском секторе происходит массовое сокращение банковских активов, связанное с резким сокращением

количества кредитных организаций. Так, за 2014 г. было отозвано 86 лицензий, в 2015 г. -93, 2016 г. оказался своеобразным рекордсменом по сокращению банковского сектора –97 банков Центральный Банк лишил лицензии.⁷ В 2017 г. регулятор прекратил деятельность 51 кредитного учреждения, но в 2018 г. негативная динамика опять начала нарастать, так как уже 63 банка лишились лицензии⁸.

По данным Банка России на 2018 год депозиты физических лиц превысил 26 трлн руб., за прошлый год их объем увеличился на 7,4%. Кредиты всем экономическим субъектам выросли только на 3,5%.

Такое массовое сокращение кредитных организаций приводит к тому. Что у предпринимательского сектора сокращаются возможности для ведения бизнеса, низкая конкуренция в банковской сфере повышает стоимость услуг как для юридических, так и для физических лиц.

Сложившаяся в России экономическая ситуация выдвигает необходимость привлечения иностранного капитала, особенно, в свете последних геополитических событий, является актуальным привлечение в первую очередь капитала стран Востока. Одной из таких возможностей является внедрение беспрепятственного функционирования исламских банковских и финансовых структур.

Термин «исламский банкинг» появился в середине 1980-х годов. Существуют два основных объяснения исламской экономики:

1. Традиционная. Согласно традиционной трактовке, исламская экономика- это экономическая система, в основе которой лежат принципы исламского права- Шариата. Изучение и развитие исламской экономики не должно выходить за пределы духовных дисциплин.

2. Прикладная. В соответствии с данной трактовкой, исламская экономика- это универсальная экономическая система, действующая по законам Шариата.

Последняя трактовка может помочь перейти к определению исламского банкинга, которая может быть определена как банковская деятельность, основанная на законах и принципах шариата.

Основным отличием исламского банкинга от западных банков является отсутствие процентной ставки. То есть вознаграждение займодателя - это не фиксированная сумма, которую он получит вне зависимости от прибыли предприятия.

Банк, не взимая процент, может участвовать в проекте. При этом он, вместе с заемщиком, разделяет не только прибыль, но риски. Получается, что только реальные результаты проекта будут влиять на прибыль банка.

Таким образом, принципы исламского банкинга не идут в разрез с принципами рыночной экономики.

⁷ Хромов М. Банковский сектор в 2016 // Russian Economic Development. Volume 24. № 2 February-March 2017. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/bankovskiy-sektor-v-2016-g/viewer>

⁸ Аукционек С. П., Егоров А. С., Баширова И. А., Беляков С. В. Хозяйственное обозрение (июнь_сентябрь 2019 г.)// Экономическое развитие России. 2019. Том 26, № 9, С. 18-23

В настоящее время функционируют несколько организаций, существующие на базе принципов исламской религиозной этики. 18 декабря 1973 года на первой конференции министров финансов стран-участниц Организации исламского сотрудничества был открыт Исламский Банк Развития (ИБР), в качестве межправительственной организации. В настоящее время в ИБР входят 57 стран, благодаря которым сформирован капитал в размере 15 млрд исламских динаров. В число основных направлений деятельности Исламского Банка Развития входят: борьба с нищетой, поддержка науки, повышение качества образования, инвестиции в банковский и финансовый сектор.

Для того, что бы исламский банкинг начал функционировать в России необходимо создать законодательную базу, которая учитывала нормы мусульманского права. В законе должно быть тщательно продуманы детали предоставления лицензий, установлены четкие правовые нормы. Более того, необходимо четкое указание того, какие финансовые институты могут называться исламскими.

В РФ есть опыт ведения исламского банкинга. Например, девелоперская Компания «Унистрой» предоставляет альтернативу ипотеки для мусульман, это модель Жилищного накопительного кооператива «Жилищные традиции», которая позволяет приобрести квартиру по законам шариата. Сутью этой альтернативной модели является не ипотека, а рассрочка на 7 лет без процентов, залога и поручителей. Но не только застройщики жилья готовы к нововведениям. Различные банки нашей страны тоже «идут в ногу со временем» и запускают новые проекты по улучшению жизни населения. Так, публичное акционерное общество «АК БАРС» банк сообщил о запуске так называемой исламской ипотеки. Данный проект был запущен в пилотном городе Казань. Сутью этой ипотеки является то, что банк выдает жилищный заем сроком от года до 25 лет. Минимальная сумма финансирования составляет 500 тыс. руб., а первоначальный взнос- 10-80%. При этом банк покупает недвижимость у застройщика, делает определенную наценку и продает ее в рассрочку. Размер наценки и маржинальность продукта банк не раскрывает. В соответствии с данной схемой банк несет риски, связанные с правами собственности при продаже недвижимости. Цена на квартиры фиксированная, так же отсутствуют пенни за просрочку. Так же, «Ак Барс» банк в 2011 году привлек \$60 млн из стран арабского мира на развитие транспортной инфраструктуры перед Универсиадой.

В состав РФ входят достаточно много федеральных субъектов (Татарстан, Башкирия, Дагестан и Чечня), придерживающихся норм Шариата. По данным Федеральной службы государственной статистики, в России свыше 20.000.000 человек исповедуют ислам и официально считающих себя мусульманами, поэтому развитие исламского банкинга повысит устойчивость банковского сектора. Также исламский банкинг может быть популярен и среди представителей других конфессий. Это

связано с тем, что исламский банкинг проявляет высокую лояльность к своим клиентам и предлагает хорошие условия для финансирования населения.

Исламские банки не занимаются ростовщичеством, а значит, клиенты не увидят таких «подводных камней» как скрытые проценты и пенни.

Для того, что бы исламский банкинг начал функционировать в России необходимо создать законодательную базу, которая учитывала нормы мусульманского права. В законе должно быть тщательно продуманы детали предоставления лицензий, установлены четкие правовые нормы. Более того, необходимо четкое указание того, какие финансовые институты могут называться исламскими. При этом, нужно учесть, что появления исламских финансовых услуг может не столько вовлечь в финансовый сектор тех потребителей, которые раньше не пользовались финансовыми услугами, сколько привести к перетоку потребителей из обычных финансовых институтов в исламские.

Использованные источники:

1. Аукционек С. П., Егоров А. С., Баширова И. А., Беляков С. В. Хозяйственное обозрение (июнь_сентябрь 2019 г.)// Экономическое развитие России. 2019. Том 26, № 9, С. 18-23
2. Всероссийская перепись населения 2010. Том 1.Режим доступа: https://gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/perepis_itogi1612.htm
3. Хромов М. Банковский сектор в 2016 // Russian Economic Development. Volume 24.№ 2 February-March 2107. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/bankovskiy-sektor-v-2016-g/viewer>
4. Центральный Банк РФ. Базы данных. Режим доступа: https://www.cbr.ru/hd_base/

*Щербакова Т.А., доктор экономических наук
доцент, профессор
кафедра Экономики и финансов
Таганрогский институт управления и экономики
Россия, г. Таганрог*

**АНАЛИЗ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА В МУНИЦИПАЛЬНЫХ
БЮДЖЕТНЫХ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЯХ**

Аннотация: в данной статье проведен анализ систем оплаты труда в муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждениях.

Ключевые слова: оплата труда; педагогический персонал; бюджетные дошкольные образовательные учреждения.

*Shcherbakova T.A.
Doctor of Economics
Professor at the department of Economics and Finance
Taganrog Management and Economics Institute
Russia, Taganrog*

**ANALYSIS OF REMUNERATION SYSTEMS IN MUNICIPAL
BUDGETARY EDUCATIONAL PRESCHOOLS**

Abstract: this article analyzes the systems of remuneration in municipal budgetary educational preschools.

Key words: remuneration; teaching staff; municipal budgetary educational preschools.

В России насчитывается около 50 тысяч дошкольных образовательных учреждений. В каждом из них работают десятки сотрудников. Каждого, кто выбирает эту профессию, интересует, из чего складывается доход педагогов дошкольного образования, какие реальные доходы в профессии и что обещает сделать правительство.

Актуальность данной темы несомненна, ведь заработанная плата вопрос открытый и каждый хочет видеть положительную динамику в ее изменении. Уже много лет вопрос о начислении заработной платы работникам бюджетной сферы (в частности педагогам дошкольного образования) несет за собой некую экономическую несправедливость. В экономически развитых странах работники бюджетной сферы получают больше, чем в России, и имеют множество привилегий и социальное уважение. Так, в статье Виктории Митиной «Зарплаты воспитателей в 2019 году: из чего складываются, и будет ли повышение» [26] констатируются следующие факты, «в Германии максимальный размер группы всего 15 детей — это почти в два раза меньше, чем в России. Молодой воспитатель получает зарплату 2580 евро или 190 тысяч рублей в месяц, без вычета налога. Специалисты со стажем получают оплату на 500 евро больше. При

этом есть несколько систем оплаты: государственная и коллективный договор. Согласно исследованиям, работая по последнему варианту, воспитатели получают заработную плату на 9,5 % больше, чем по государственной сетке».

Однако в нашей стране данная тенденция пока не обретает такой силы, а точнее утрачивает все быстрее и быстрее. Исходя из этого, работники в сфере образования не могут до конца удовлетворить свои потребности.

Так, целью данного исследования является расчет и анализ систем оплаты труда в муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждениях (далее -МБДОУ).

В соответствии с первой поставленной задачей исследования «Теоретические и нормативно-правовые основы оплаты труда в дошкольных образовательных учреждениях Российской Федерации» были достигнуты следующие результаты: раскрыта система и трудовые ресурсы дошкольных образовательных учреждений Российской Федерации; изучены нормативно-правовые особенности расчета заработной платы в дошкольном образовательном учреждении; рассмотрены виды выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Так, система дошкольного образования (далее -ДО) в России – это воспитание, развитие и обучение, присмотр и оздоровление детей от 2 месяцев до 7 лет. Учебно-воспитательный процесс в рамках системы ДО реализует сеть ДОУ. Наиболее распространенным учреждением данного типа является детский сад. Кроме того, в России существуют и другие виды ДОУ: общеразвивающие ДОУ; детские сады компенсирующего типа; оздоровительные; комбинированные учреждения; центры дошкольного развития. По типу собственности: частные; ведомственные; государственные.

Стандартный список должностей для ДОУ делится на 5 групп:

-административный персонал (заведующий дошкольным учреждением, заместитель заведующего по воспитательной и методической части, главный бухгалтер, заместитель заведующего по АХР);

— педагогический персонал (воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);

— учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель);

— вспомогательный персонал (бухгалтер, медицинская сестра, шеф-повар);

— обслуживающий персонал (дворник, уборщик служебных помещений, повар, кухонный рабочий, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, сторож).

При этом, квалификационные требования в рамках должностей ДОУ можно разделить на две группы: требования к уровню профессионального

образования (Таблица 1) и требования к стажу работников (Таблица 2).

Таблица 1 Требования к уровню профессионального образования

Группа должностей	Квалификационные требования к уровню профессионального образования
Административный персонал	Высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики
Педагогический персонал	Наличие высшего профессионального образования или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика".
Учебно-вспомогательный персонал	Обязательно среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики.
Вспомогательного персонала	Наличие среднего профессионального образования по своему направлению.
Обслуживающий персонал	Среднее (полное) общее образование и дополнительное профессиональное образование в той или иной области.

В настоящее время действует Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", который устанавливает следующие квалификационные требования к стажу руководителей, специалистов и служащих.

Таблица 2 Требования к стажу работников образования

Группа должностей	Требование к стажу
1	2
Административный персонал	Не менее 5-ти лет на педагогических или руководящих должностях;
Педагогический персонал	Не менее 4-х лет стажа работы с детьми;
Учебно-вспомогательный персонал	Не менее 4-х лет;
Вспомогательный персонал	Не менее 3-х лет;
Обслуживающий персонал	Без предъявления требований к стажу.

Рассмотрев нормативно-правовые особенности расчета заработной платы в дошкольных образовательных учреждениях; виды выплат компенсационного и стимулирующего характера можно выделить следующее.

Заработная плата сотрудников в дошкольном образовательном учреждении состоит из нескольких частей: оклад и различные надбавки.

В МБДОУ устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера (Таблица 3): выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; доплата за осуществление дополнительной работы, которая не входит в круг основных

должностных обязанностей; доплата за работу в особых условиях труда.

Таблица 3 Выплаты компенсационного характера

Вид выплат	Расчет
Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным <u>законом</u> от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.
Доплата за осуществление дополнительной работы, которая не входит в круг основных должностных обязанностей	При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со <u>статьей 151</u> ТК РФ. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
Доплата за работу в особых условиях труда	Доплаты работникам, за особые условия труда, устанавливаются согласно Постановлению №2866 от 23.12.2016 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений». Как правило эту надбавку получают сотрудники, которые осуществляют свою деятельность, на группах оздоровительной и компенсирующей направленности.

Виды выплат стимулирующего характера (Таблица 4): за качество выполняемых работ; за выслугу лет; за квалификацию.

Таблица 4 Выплаты стимулирующего характера

Виды стимулирующих выплат	Расчет
За качество выполняемых работ	— руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком; — работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.
За выслугу лет	— от 1 года до 5 лет – 10 процентов; — от 5 до 10 лет – 15 процентов; — от 10 до 15 лет – 20 процентов; — свыше 15 лет – 30 процентов.
За квалификацию	Педагогическим работникам:

	<ul style="list-style-type: none"> — при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов; — при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов. <p>Медицинским работникам:</p> <ul style="list-style-type: none"> — при наличии второй квалификационной категории - 7 процентов; — при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов; — при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов.
--	--

Исходя из рассмотренного материала, можно сделать вывод, что учет труда и его оплата являются трудоемким участком финансовой работы. Это связано с разнообразием применяемых нормативно-правовых актов [2-25], форм и систем оплаты труда, множеством применяемых форм первичных документов, спецификой методики некоторых расчетов, сжатыми сроками выдачи заработной платы, недостаточностью технических средств обработки этой информации.

В соответствии со второй поставленной задачей исследования «Расчет и анализ систем оплаты труда работников ДОУ (на примере МБДОУ д/с №46 «Светлячок» г. Таганрога Ростовской области)» были достигнуты следующие результаты: была рассмотрена характеристика деятельности ДОУ в г. Таганроге Ростовской области; проведен расчет и сравнительный анализ месячной, годовой заработной платы педагогического, административного, учебно-вспомогательного, вспомогательного и обслуживающего персонала (на основе данных штатного расписания на 2018-2019 г. МБДОУ д/с № 46 г. Таганрога).

По состоянию на 01.01.2019 в городе Таганроге Ростовской области функционируют 60 учреждений образования [20], реализующих программы дошкольного образования: 2 ОУ, 58 ДОУ (из них 56 муниципальных, 1 частное ДОУ, 1 детский сад Южного Федерального университета). Кроме этого, в городе организовано 5 частных организаций по присмотру и уходу за детьми дошкольного возраста. Посещают ДОУ 12 490 детей дошкольного возраста. Удовлетворение потребности населения в услугах дошкольного образования в возрасте от 0 до 7 лет составляет 72,8 %, в том числе от 3 до 7 лет – 100%.

В данный момент в исследуемом, основном детском саду (МБДОУ д/с № 46) функционирует 11 групп, из них: 7 групп общеразвивающей направленности, 2 группы оздоровительной направленности, 1 группа для детей с нарушением речи, 1 группа для детей с ЗПР (задержка психического развития) [1]. В модульном детском саду функционирует 4 группы общеразвивающей направленности [1].

Предмет деятельности-формирование общей культуры, развитие интеллектуальных, физических, эстетических, нравственных и личностных

качеств, формирование предпосылок учебной деятельности, сохранение и укрепление здоровья воспитанников.

ДОУ укомплектован педагогами на 99 процентов согласно штатному расписанию. Всего работают 30 педагогов, из них 7 специалистов. Количество штатных единиц составляет 100,18.

На основе расчетов оплаты труда педагогических работников МБДОУ д/с №46 за период с 1.09.2018г. по 1.08.2019г. (Таблица 5), можно сказать, что уровень их месячной заработной платы ниже средней заработной платы педагогических работников дошкольного образования по Ростовской области. Так, в соответствии с официальными данными Росстата в среднем по Ростовской области педагоги дошкольных образовательных учреждений получали в первом полугодии 2019 г. - 24 629 рублей.

На основе анализа денежного содержания учебно-вспомогательного, вспомогательного и обслуживающего персонала, можно сделать вывод о том, что у младшего обслуживающего персонала не высокий уровень денежного содержания по отношению к педагогическим работникам, имеющим должность на порядок выше. На величину месячного денежного содержания оказывает влияние в первую очередь должностной оклад и дополнительные выплаты, выслуга лет и надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Таблица 6).

По итогам расчета таблицы 7 «Расчет и сравнительный анализ месячной, годовой заработной платы административного персонала», можно сказать, что месячная заработная плата заведующего на 26 702, 75 рублей больше, чем денежное содержание воспитателя высшей категории, что почти в 3 раза превышает ежемесячную выплату воспитателя. В основном заработная плата административного персонала достигает таких высоких размеров за счет надбавки за качество выполняемых работ и выслугу лет.

Итак, на основании проведенного анализа можно сделать следующие выводы, постоянное повышение тяжести труда и ответственности педагогов «дошкольников», при отсутствии финансовой мотивации, создаст проблему связанную с нехваткой квалифицированных кадров.

Если заработная плата не повысится, большинство граждан могут столкнуться с проблемой оформления ребенка в детсад по причине нехватки мест.

Потому как, молодые специалисты предпочтут более перспективные сферы, а опытные воспитатели будут уходить в коммерческие структуры и полностью менять профессию.

Таблица 5 Расчет и сравнительный анализ месячной, годовой заработной платы педагогического персонала МБДОУ д/с № 46 (по данным штатного расписания на 2018-2019г.)

№ п/п	Должность, категория	Оклад, руб.	Выплаты компенсационного характера (доплаты за работу в особых условиях труда + доплата за осуществление доп. работы не входящей в круг основных должностных обязанностей)	Выплаты стимулирующего характера (надбавка за квалификацию + надбавка за выслугу лет)	Доплата до МРОТ	Всего за месяц, руб.	Всего за год, руб.
1	Воспитатель (высшая)	8216	1175,15	4657,11	0	14048,3	168580
2	Воспитатель (первая)	8216	269,95	3729,48	42,48	12257,9	147095
3	Воспитатель (без категории)	8216	121,72	1217,19	1422,1	10977	131724
4	Учитель-логопед (высшая)	8621	3362,19	5948,49	0	17931,7	215180
5	Учитель-логопед (без категории)	8621	1724,2	1293,15	0	11638,4	139661
6	Педагог-психолог (высшая)	8621	2670,2	5669,04	0	16960,2	203522
7	Муз.руководитель (высшая)	7471	485,68	5155,34	0	13112	157344
8	Муз.руководитель (без категории)	7471	0	320,23	3371,34	11162,6	133951
9	Учитель-дефектолог (первая)	8621	2974,25	2284,57	0	13879,8	166558
10	Инструктор по физ.культуре (первая)	7471	3436,66	3698,15	0	14605,8	175270

Таблица 6 Расчет и сравнительный анализ месячной, годовой заработной платы учебно-вспомогательного, вспомогательного и обслуживающего персонала МБ ДОУ д/с № 46 (по данным штатного расписания на 2018-2019г.)

№ п/п	Должность, категория	Оклад, руб.	Выплаты компенсационного характера (доплаты за работу в особых условиях труда+доплата за работу с вредными (или) опасными условиями труда+доплата за осуществление доп.работы не входящей в круг основных должностных обязанностей)	Выплаты стимулирующего характера (надбавка за квалификацию+надбавка за качество выполняемых работ+надбавка за выслугу лет)	Доплата до МРОТ	Всего за месяц, руб.	Всего за год, руб.
1	Мл.воспитатель	5194	321,8	734,8	4912,5	11163	133956
2	Бухгалтер	6939	0	7633,2	0	14572,2	174866
3	Дворник	3880	0	0	7283	11163	133956
4	Уборщик служ.помещ.	3880	0	0	7283	11163	133956
5	Мед.сестра (высшая)	5162	0	0	8001,3	13163,3	157960
6	Мед.сестра (первая)	3880	0	859,5	6423,5	11163	133956
7	Шеф-повар	3880	0	0	7283	11163	133956
8	Повар (3 разряд)	4105	1642,7	0	6694,3	12442	149304

Таблица 7. Расчет и сравнительный анализ месячной, годовой заработной платы административного персонала (по данным штатного расписания на 2018-2019г.)

№ п/п	Должность	Оклад, руб.	Выплаты компенсационного характера (доплаты за работу в особых условиях труда+доплата за осуществление доп. работы не входящей в круг основных должностных обязанностей)	Выплаты стимулирующего характера (надбавка за качество выполняемых работ+надбавка за выслугу лет)	Всего за месяц, руб.	Всего за год, руб.
1	Заведующий	14945	2241,75	23564,3	40751	489012
2	Гл. бухгалтер	13450	0	14795	28245	338940
3	Зам. по АХР	13450	0	14795	28245	338940
4	Зам. по ВМР	13450	2353,75	20511,4	36315	435780

Использованные источники:

1. Официальный сайт МБДОУ д/с №46 «Светлячок» г.Таганрога Ростовской области [Электронный ресурс] / <http://sad46.virtualtaganrog.ru> (дата обращения 1.10.2019).
2. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) [Электронный ресурс] /http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 18.05.2019).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) [Электронный ресурс] /http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/4ea8847e372da9ce34b08f1e1ebe043655e1a9f8/ (дата обращения: 17.05.2019).
4. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 06.06.2019) [Электронный ресурс] /http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/6e508f67e051bccbe249e6f0aebb2fa31f61a111/ (дата обращения: 07.06.2019).
5. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 06.06.2019) [Электронный ресурс] /http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/d987f8aecdea90060f74c0c6bdfe46d28f528d7e/ (дата обращения: 08.06.2019).
6. Федеральный закон "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] /http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/01fbae25b3040955277cbd70aa1b907cceda878e/ (дата обращения: 05.06.2019).
7. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 25.12.2018) "О минимальном размере оплаты труда" [Электронный ресурс] /http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/ (дата обращения: 10.05.2019).
8. Федеральный закон "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" от 25.12.2018 N 481-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] /http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_314257/ (дата обращения: 23.05.2019).
9. Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 07.08.2003 N 4963) [Электронный ресурс] /<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?rnd=856DCDADE2477F6DD4CF1041A4260A17&req=doc&base=LAW&n=312546&dst=100006&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100006&REFDOC=43729&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100006%3Bindex%3D14#1o9y1vyqse2> (дата обращения: 02.06.2019).
10. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и

местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г., протокол N 12) [Электронный ресурс] /http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_315592/7327668c04c0470317b26d354e36cb828a4af319/ (дата обращения: 19.06.2019).

11. Письмо Министерства образования и науки РФ № АФ-947, Профсоюза работников образования и науки России от 26.10.2004 № 96 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений» [Электронный ресурс] /http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51538/eabff82532a8911b6f821e852d1c420944e1dedf/ (дата обращения: 21.05.2019).

12. Приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 N 526 (ред. от 03.03.2017) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (Зарегистрировано в Минюсте России 27.09.2007 N 10190) [Электронный ресурс] /http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_71390/2ff7a8c72de3994f30496a0ccb1ddafdaddf518/ (дата обращения: 19.05.2019).

13. Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н (ред. от 23.12.2011) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 22.05.2008 N 11731) [Электронный ресурс] /http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_77143/2ff7a8c72de3994f30496a0ccb1ddafdaddf518/ (дата обращения: 15.05.2019).

14. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н (ред. от 11.12.2008) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 18.06.2008 N 11858) / [Электронный ресурс] /http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_77838/2ff7a8c72de3994f30496a0ccb1ddafdaddf518/ (дата обращения: 15.05.2019)

15. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 248н (ред. от 12.08.2008) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 23.06.2008 N 11861) [Электронный ресурс] /http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_77983/ (дата обращения: 28.05.2019).

16. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 N 417н "О внесении изменений в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 20.08.2008 N 12150) [Электронный ресурс] /http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_79534/2ff7a8c72de3994f30496a0ccb1ddafdaddf518/ (дата обращения: 06.06.2019).

17. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» [Электронный ресурс] /http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_105703/53288fb8766c99b1b4ebae94e388de78095aad19/ (дата обращения: 03.06.2019).
18. Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204) [Электронный ресурс] /http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_175797/2ff7a8c72de3994f30496a0ccb1ddafdadff518/ (дата обращения: 19.05.2019).
19. Постановление Администрации города Таганрога от 27.11.2017 № 2357 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога» [Электронный ресурс] /<https://tagancity.ru/uploads/documents/admin/postan/2017/2017-12-27-p2357.pdf> (дата обращения: 15.05.2019).
20. Справочный материал о социально-экономическом состоянии города Таганрога за 2018 год [Электронный ресурс] /https://tagancity.ru/uploads/documents/economy/analitika//obrazovanie_2018.pdf (дата обращения: 10.06.2019).
21. Устав МБДОУ д/с №46 «Светлячок» [Электронный ресурс] /<http://sad46.virtualtaganrog.ru/maps/documents/load/RqPB9WHeAXrj0Oi> (дата обращения: 07.06.2019).
22. Положение об оплате труда работников МБДОУ д/с №46 «Светлячок» [Электронный ресурс] /<http://sad46.virtualtaganrog.ru/maps/documents/load/IXo7Or82EIItNCsn/> (дата обращения: 22.05.2019).
23. Коллективный договор МБДОУ д/с №46 «Светлячок» [Электронный ресурс] /<http://sad46.virtualtaganrog.ru/maps/documents/load/DCLRbpynFaUvokK> (дата обращения: 15.05.2019).
24. Положение об интенсивности и высоких результатах работы МБДОУ д/с №46 «Светлячок» [Электронный ресурс] /<http://sad46.virtualtaganrog.ru/maps/documents/load/G1OH7JEXgLBDAN9> (дата обращения: 17.05.2019).
25. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ д/с №46 «Светлячок» [Электронный ресурс] /<http://sad46.virtualtaganrog.ru/maps/documents/load/sWuNThDCxegd109> (дата обращения: 14.05.2019).
26. Виктория Митина «Зарплаты воспитателей в 2019 году: из чего складываются и будет ли повышение» [Электронный ресурс] /<https://moneyscanner.ru/zarplata-vospitatelej/> (дата обращения: 01.10.2019)

*Яковенко А.А.
студент магистратуры
Владивостокский государственный университет экономики и
сервиса*

**ПРОЦЕСС БЮДЖЕТНОГО КОНТРОЛЯ И АУДИТА В
УЧРЕЖДЕНИЯХ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ**

Аннотация: автором рассматривается учетная политика как способ бухгалтерского контроля и аудита в бюджетных учреждениях. Проведен анализ нормативно-правовых актов, регламентирующих процесс формирования учетной политики в бюджетных учреждениях

Ключевые слова: учетная политика, бухгалтерский учет, отчетность, бюджетные учреждения.

*Yakovenko A.A.
undergraduate*

Vladivostok state University of Economics and service
**THE PROCESS OF BUDGET CONTROL AND AUDIT IN PUBLIC
SECTOR INSTITUTIONS**

Abstract: the author considers accounting policy as a method of accounting control and audit in budgetary institutions. The analysis of normative-legal acts regulating the process of formation of accounting policy in budgetary institutions is carried out.

Keywords: accounting policy, accounting, reporting, budgetary institutions.

Учетная политика – это один из обязательных внутренних документов бюджетного учреждения. Бюджетным учреждением, как известно, признается некоммерческая организация, созданная Российской Федерацией, субъектом Российской Федерации или муниципальным образованием для выполнения работ, оказания услуг в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий соответственно органов государственной власти или органов местного самоуправления в сферах образования, культуры, здравоохранения, науки, социальной защиты и иных сферах. Любое бюджетное учреждение ведет свою деятельность в соответствии с целями деятельности, определенными в соответствующих федеральных законах, иных нормативных правовых актах, муниципальных правовых актах и уставом.

К документам, которые регулируют бухгалтерский учет, а, следовательно, и формирование учетной политики в бюджетных учреждениях, относятся как законодательные, так и нормативные правовые акты по бухгалтерскому учету и отчетности. О чем подробно и было рассмотрено в данном исследовании.

Под понятием «нормативные правовые акты» объединяются регулирующие учетную практику документы, не имеющие статус

федеральных законов. Согласно статье 21 Федерального закона «О бухгалтерском учете» № 402-ФЗ от 06.12.2011 [1] к нормативным правовым актам органов регулирования бухгалтерского учета в бюджетных учреждениях относятся:

- федеральные стандарты;
- отраслевые стандарты;
- рекомендации в области бухгалтерского учета;
- стандарты экономического субъекта, предназначенные для упорядочения организации и ведения бухгалтерского учета.

Закон № 402-ФЗ (п. 3 ст. 3) определяет: «Стандарт бухгалтерского учета - документ, устанавливающий минимально необходимые требования к бухгалтерскому учету, а также допустимые способы ведения бухгалтерского учета» [1].

Федеральные стандарты бухгалтерского учета обязательны к применению всеми экономическими субъектами независимо от вида экономической деятельности (если иное не установлено этими стандартами).

Они могут устанавливать специальные требования к бухгалтерскому учету организаций бюджетной сферы, а также требования к бухгалтерскому учету отдельных видов экономической деятельности.

В мае 2016 года Министерством финансов Российской Федерации была утверждена программа разработки федеральных стандартов бухгалтерского учета на 2016-2018 годы [2].

Принятие данной программы еще более повлияло на подвижность правового поля в части организации бухгалтерского учета и бюджетной отчетности. Данное направление в системе учета находится в зоне повышенного внимания, как самих главных распорядителей бюджетных средств, так и бюджетополучателей, с позиции целевого использования бюджетных ресурсов, а также с позиции их результативности и эффективности.

В целях реализации основных принципов бюджетной системы таких как принципы достоверности, прозрачности, единства кассы, равенства участников бюджетного процесса весь законодательный массив представляет равные права для всех участников бюджетного процесса, но и при этом требует неукоснительного единообразия для всех. В связи с чем, очень важно применение единых методик, в части реализации этих требований. А также, соответственно, постоянно оптимизировать сам процесс реализации учетной политики.

В целом, как было отмечено выше, реформирование процесса организации и ведения бухгалтерского учета и бюджетной отчетности, это интенсивная деятельность органов власти всех уровней как главных администраторов доходов и главных распорядителей расходов, так и всех участников бюджетного процесса, в следствие достаточно подвижного правового поля и методического обеспечения в данной сфере.

Разработка стандартов бухгалтерского учета, основанных на

международных нормах и требованиях также обязывает бюджетополучателей при реализации учетной политики в бюджетной организации постоянно контролировать действующие нормативно-правовые акты и оперативно осуществлять внесение изменений и дополнений в локальные акты и методики учета движения бюджетных ассигнований. Особенная роль на данном этапе реформирования отводится электронному документообороту и организации сдачи бухгалтерской отчетности в режиме «одного окна».

Финансовая результативность зависит от разработки и реализации учетной политики, как обязательного инструмента в осуществлении бюджетной отчетности и бухгалтерского отчета. В следующей главе данного исследования, будет рассмотрена результативность учетной политики на конкретной бюджетной организации, имеющей правовой статус казенного учреждения. Будут выявлены особенности ее реализации на конкретном учреждении, подведомственном государственному органу исполнительной власти.

Использованные источники:

1. О бухгалтерском учете: Федеральный Закон № 402-ФЗ от 06.12.2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
2. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений: Федеральный закон от 08.05.2010 № 83-ФЗ (в ред. от 26.07.2019 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
3. Налоговый кодекс Российской Федерации 31 июля 1998 года № 146-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

Оглавление

Дегтярева И.Н., СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ	3
Доценко Д.И., Ивельская Н.Г., ФИНАНСОВЫЙ КОНТРОЛЬ В СФЕРЕ БЮДЖЕТНЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	7
Задорожная М.А., Султанова Е.В., АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ СФЕРОЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В ПРИМОРСКОМ КРАЕ.....	10
Кайданович А.В., Султанова Е.В., ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ КРАЕВОГО БЮДЖЕТА В СФЕРЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ НА ПЛАНИРУЕМЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ЭФФЕКТЫ.....	14
Комзолов А.А., Кириченко Т.В., ЭВОЛЮЦИЯ ПРИОРИТЕТОВ ЦЕЛЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫХ В МЕХАНИЗМЕ ИСЧИСЛЕНИЯ И УПЛАТЫ АКЦИЗОВ НА НЕФТЕПРОДУКТЫ.....	18
Кузнецов С.М., СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К СИМУЛИРОВАНИЮ ПЕРСОНАЛА.....	22
Ларионова Н.С., КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ФЕНОМЕН.....	26
Морозова А.П., Андреева Е.К., АНАЛИЗ МЕЖДУ ПОНЯТИЯМИ СПОРТ И ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ	31
Мосягин А., АНАЛИЗ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА НА ТЕРРИТОРИИ КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ.....	37
Мосягин А.О., АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ УРОВНЯ ЖИЗНИ НА ТЕРРИТОРИИ КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ.....	40
Сальников В.В., ИССЛЕДОВАНИЕ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ НА УРОВНЕ ОБОРУДОВАНИЯ.....	44
Трубецкая О.В., Ибрагимова А.Р., ИСЛАМСКИЙ БАНКИНГ КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ БАНКОВСКОГО СЕКТОРА РФ.....	48
Щербакова Т.А., АНАЛИЗ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА В МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ	52
Яковенко А.А., ПРОЦЕСС БЮДЖЕТНОГО КОНТРОЛЯ И АУДИТА В УЧРЕЖДЕНИЯХ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ	64

Научное издание

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ ГЕОПОЛИТИЧЕСКОЙ НАПРЯЖЕННОСТИ

Материалы II международной
научно-практической конференции
10 декабря 2019

Статьи публикуются в авторской редакции
Ответственный редактор Зарайский А.А.
Компьютерная верстка Чернышова О.А.