

Международная Объединенная Академия Наук

# ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

Научный журнал

Май 2018 г.

НОМЕР 38

ЧАСТЬ 3

**L**JOURNAL.RU

Самара 2018

УДК 001.1  
ББК 60

Т34

**Тенденции развития науки и образования.** «Тенденции развития науки и образования» Май 2018 г. Часть 3 Изд. НИЦ «Л-Журнал», 2018. - 80с.

**SPLN 001-000001-0299-LJ**  
**DOI 10.18411/lj-05-2018-3**  
**IDSP 000001:lj-05-2018-3**

В выпуске журнала собраны материалы из различных областей научных знаний.

Журнал предназначен для научных работников, преподавателей, аспирантов и студентов.

Все материалы, размещенные в журнале, опубликованы в авторском варианте. Редакция не вносила коррективы в научные статьи. Ответственность за информацию, размещенную в материалах на всеобщее обозрение, несут их авторы.

Информация об опубликованных статьях будет передана в систему ELIBRARY

Электронная версия журнала доступна на сайте научно-издательского центра «Л-Журнал». Сайт центра: [ljournal.ru](http://ljournal.ru)

УДК 001.1  
ББК 60

## Содержание

<b>РАЗДЕЛ IX. ЭКОНОМИКА</b> .....	5
<b>Агеева Е.С., Марченко И.И.</b> Особенности применения различных методов анализа ликвидности на примере полиграфического предприятия .....	5
<b>Асылгараева И.Ф., Каптелинина Е.А., Садыкова Р.Ш.</b> Особенности инновационной деятельности предприятия (на примере «Газпромнефть») .....	7
<b>Батаев А.В.</b> Анализ динамики просроченной задолженности по банковским кредитам физических лиц в Российской Федерации .....	8
<b>Беляева Е.А.</b> Развитие «зеленой» экономики на основе эко-ориентированного бизнеса и туризма .....	10
<b>Дробышевская Л.Н., Байгкубакова Р.В.</b> Совершенствование управления рисками на газодобывающем предприятии .....	13
<b>Дуплякин В.М., Болдырев М.А.</b> Методика построения моделей оценки риска неисполнения обязательств на рынке ценных бумаг .....	16
<b>Рыбаков В.В., Воинков Р.Н.</b> Оценка финансовых рисков в формировании финансовых результатов деятельности .....	27
<b>Зими́на Л.Ю., Иванов М.А.</b> О методах финансового планирования на предприятии .....	30
<b>Камалтдинов И.И., Мусабирова Д.А., Якаров А.Ю.</b> Сущность и назначение программно-целевого подхода в муниципальном управлении .....	37
<b>Кара М.А., Кремянский В.В.</b> Анализ инновационной ситуации в Южном федеральном округе Российской Федерации .....	40
<b>Локтионова Ю.Н., Куренков В.И.</b> PEST – анализ, как главный инструмент анализа факторов внешней среды организации .....	43
<b>Лайпанова З.М., Лайпанова Н.У.</b> Распределение затрат: приемы калькулирования .....	45
<b>Ларин С.Н.</b> Повышение квалификации персонала как ключевой фактор стратегического развития предприятий .....	46
<b>Медведева В.В., Повожаева К.Д., Воинкова В.А., Воинков Р.Н.</b> Совершенствование новых видов и способов страхования недвижимого имущества .....	52
<b>Мишина А.В., Полякова Е.В.</b> Методические подходы к оценке эффективности современной контрактной системы закупок .....	54
<b>Самохвалова Е.К., Фатеева С.В.</b> «Утечка умов» как основная угроза интеллектуальной безопасности страны .....	56
<b>Скоков Е.В., Ладошко В.В., Частухин М.И.</b> Ремонт и техническое обслуживание сельскохозяйственной техники с выездом .....	58

конкретными видами продукции, а затраты комплексного производства и косвенные затраты распределяются по продуктам. Отметим, что в практике калькулирования применяются разнообразные приемы распределения затрат по продуктам. Выбор того или иного приема либо комбинации приемов зависит, во-первых, от характера производства (монопроводного или многопродуктового), а во-вторых, от сочетания признаков объектов калькулирования и методов производственного учета. Назовем наиболее востребованные способы распределения затрат по продуктам:

- суммирование затрат;
- прямой расчет;
- коэффициентный способ;
- исключение затрат на побочную продукцию;
- пропорциональное распределение.

Комбинации прямого расчета, суммирования затрат и пропорционального распределения имеют широкое применение в монопроводных производствах, где прямые затраты переносятся на себестоимость продукта путем прямого расчета и суммирования, а косвенные распределяются пропорционально выбранной базе. В многопродуктовых и комплексных производствах чаще всего востребованы комбинации коэффициентного способа или способов исключения затрат и пропорционального распределения. В этом случае даже прямые расходы (например, в виде стоимости сырья (основного или вспомогательного)) распределяются между продуктами согласно рассчитываемым коэффициентам (этот способ также называется прямой локализацией затрат). Если специфика производства позволяет принять один из получаемых продуктов за основной, а остальные считать побочными, то используется способ исключения затрат: стоимость побочных продуктов (по принятым для них условным измерителям) вычитается из общей величины прямых расходов, свойственных конкретному технологическому процессу. Разница между общей суммой затрат и стоимостью попутных продуктов считается затратами на производство основного продукта. Косвенные расходы распределяются пропорционально выбранной базе.

Относительно распределения косвенных расходов добавим следующее. Традиционно считается, что они распределяются пропорционально прямым производственным затратам или их элементам (материальным или трудовым затратам). Однако данная база для определения соответствующей пропорции больше всего подходит для трудоемких производств с высоким уровнем материальных затрат. Остальные вправе разработать и использовать иные методики отнесения косвенных расходов на готовую продукцию: посредством применения специально рассчитанных коэффициентов; пропорционально ценам реализации, пропорционально весу выпущенной продукции и т.д.

---

**Ларин С.Н.**

**Повышение квалификации персонала как ключевой фактор стратегического развития предприятий**

*ФГБУН Центральный экономико-математический институт РАН  
(Россия, Москва)*

*doi: 10.18411/lj-05-2018-64*

*idsp: 000001:lj-05-2018-64*

**Аннотация**

Для современных условий ведения производственной деятельности характерно быстрое изменение внешних воздействий, таких как институциональные условия окружающей среды, обострения конкурентной борьбы, введение все новых санкционных ограничений. Многие российские предприятия вынуждены организовывать свою

деятельность с учетом стремительных изменений факторов внешней среды и их влияния на процессы производства. В данной ситуации определяющим фактором поддержки конкурентоспособности российских предприятий становится развитие своего интеллектуального капитала, сохранение квалифицированного персонала и повышение его профессиональных компетенций. Это заключение подтверждает и мировая практика ведения предпринимательской деятельности, которая знает множество примеров, когда успешное развитие крупных и средних компаний, а также малых предприятий в значительной мере определялось наличием квалифицированного персонала. На этом основании можно утверждать, что сегодня квалифицированный персонал становится одним из ключевых факторов для достижения целей текущего и стратегического развития предприятий. Поэтому при разработке стратегий развития предприятий вопросам повышения квалификации персонала должно уделяться пристальное внимание, а в состав стратегических мероприятий целесообразно включать организацию систем повышения квалификации и переподготовки кадров. Указанные проблемы и пути их решения будут раскрыты в данной статье.

**Ключевые слова:** персонал, повышение квалификации, профессиональные компетенции, новые требования, санкционные ограничения, организация систем повышения квалификации и переподготовки кадров.

### **Abstract**

Modern conditions of production activity are characterized by a rapid change in external influences, such as institutional environmental conditions, aggravation of competition, introduction of new sanctions restrictions. Many Russian enterprises are forced to organize their activities taking into account the rapid changes in environmental factors and their influence on production processes. In this situation, the determining factor in supporting the competitiveness of Russian enterprises is the development of their intellectual capital, the retention of qualified personnel and the improvement of their professional competencies. This conclusion is confirmed by the world practice of doing business, which knows many examples when the successful development of large and medium-sized companies, as well as small enterprises, was largely determined by the availability of qualified personnel. On this basis, it can be argued that today qualified personnel is becoming one of the key factors for achieving the goals of current and strategic development of enterprises. Therefore, in the development of enterprise development strategies, the issues of staff development should receive close attention, and the organization of training and retraining systems should be included in strategic activities. These problems and ways to solve them will be disclosed in this article.

**Keywords:** personnel, advanced training, professional competencies, new requirements, sanctions restrictions, organization of advanced training and retraining systems.

### **Введение**

Продолжение ведущими странами запада вот уже более четырех лет политики санкционных ограничений продолжает оказывать негативное влияние на устойчивость и темпы роста российской экономики. Принятые в обход всех действующих норм международного права, вопреки установленным правилам и условиям экономического взаимодействия стран в рамках различных международных организаций, эти ограничения направлены на удушение экономики России и стали нелегитимным способом ведения конкурентной борьбы на мировых рынках с предприятиями ведущих отраслей российской экономики. В ответ на эти действия руководством России был оперативно разработан комплекс отраслевых стратегий импортозамещения и адекватных санкций для снижения негативного влияния проводимой западными странами политики санкционных ограничений. Очевидно, что успешная реализация мероприятий отраслевых стратегий импортозамещения невозможна без наличия на российских предприятиях

высококвалифицированного персонала в необходимом количестве и с требуемыми профессиональными компетенциями [6, 11]. В данной статье будет обоснована необходимость повышения квалификации персонала через создание систем повышения квалификации и переподготовки кадров с целью снижения негативного влияния санкционных ограничений и обеспечения успешной реализации отраслевых стратегий импортозамещения ведущими российскими предприятиями.

### **Основная часть**

#### ***1. Значение персонала в стратегическом развитии предприятий***

Мировой опыт подтверждает, что успешное развитие предприятий ведущих отраслей производства в большой степени зависит от наличия высококвалифицированного персонала, который в современных условиях становится ключевым фактором для достижения целей их стратегического развития [1]. В условиях рыночной экономики руководство предприятий стоит перед необходимостью ведения самой настоящей конкурентной борьбы за высококвалифицированных специалистов. Это обстоятельство свидетельствует о важности разработки долгосрочных стратегий развития персонала, которые могут обеспечить максимально устойчивое и эффективное функционирование корпораций и предприятий. Разработка научно обоснованных стратегий управления персоналом может обеспечить предприятия ведущих отраслей необходимым по численности высококвалифицированным персоналом, определить основные направления их производственной деятельности, а также способствовать достижению целей их стратегического развития [3, 14].

#### ***2. Обоснование необходимости организации систем повышения квалификации и переподготовки кадров***

Характерной особенностью современного производства является ускоренное внедрение инновационных технологий и сокращение жизненного цикла практически всех видов продукции и услуг. Этот факт предопределяет необходимость организации на предприятиях постоянного повышения квалификации персонала с целью его соответствия изменениям технологий производства [7]. С точки зрения руководства предприятий повышение квалификации своего персонала намного выгоднее по сравнению с наймом работников на рынке труда, поскольку специалисты предприятия уже имеют опыт работы на конкретном оборудовании и знакомы с технологическими процессами производства. Более того, сегодня руководство многих предприятий осознало важность наличия квалифицированного персонала для обеспечения устойчивого развития в долгосрочной перспективе. Поэтому одной из первоочередных задач стратегического управления и развития предприятий становятся вопросы повышения квалификации персонала [4].

Появление инновационных технологий производства принципиальным образом изменило состав традиционных квалификационных требований к работникам и специалистам в разрезе новых профессий и соответствующих им компетенций. Современный специалист должен постоянно соответствовать новым требованиям к профессиональным компетенциям, а значит, целенаправленно повышать свою профессиональную квалификацию. Расширение профессиональных компетенций квалифицированных сотрудников повышает гибкость кадровой политики предприятий и уменьшает их зависимость от изменений технологических процессов производства [9].

За последние два-три десятилетия в нашей стране успели подзабыть основное назначение систем повышения квалификации и переподготовки кадров (СПКиПК), которые достаточно успешно функционировали на многих крупных промышленных предприятиях [2]. Многие из таких систем прекратили свое существование в ходе реорганизации предприятий или их полной ликвидации. Но в современных условиях эта форма повышения квалификации персонала стала активно возрождаться и наполняться новым содержанием, отвечающим изменившимся технологиям производства продукции и новым требованиям к профессиональным компетенциям специалистов. Основные преимущества ее эффективного функционирования заключаются в следующем:

- организация СПКиПК на промышленных предприятиях является одним из лучших способов развития современных профессиональных компетенций квалифицированных специалистов и поддержки их необходимого количества;
- в настоящее время организация СПКиПК на промышленных предприятиях необходима по причине того, что наличие квалифицированных специалистов является одним из ключевых факторов их устойчивого развития;
- в основе организации СПКиПК на промышленных предприятиях лежит обучение работников предприятия без отрыва от производства, что намного повышает эффективность подготовки квалифицированных специалистов, поскольку новые профессиональные компетенции они будут получать в рамках выполнения текущих планов производства на технологическом оборудовании, которое используется на предприятии;
- организация СПКиПК на промышленных предприятиях стимулирует заинтересованность его сотрудников в своем карьерном росте;
- организация СПКиПК на промышленных предприятиях формирует условия для развития профессиональных компетенций персонала и атмосферу заинтересованности персонала в успешном развитии предприятия;
- организация деятельности СПКиПК на промышленных предприятиях должна осуществляться на постоянной основе и не превращаться в одноразовые мероприятия [8].

Постоянная деятельность СПКиПК повышает адаптацию специалистов к быстро меняющимся условиям труда. Принцип непрерывности в деятельности СПКиПК обеспечит поэтапное освоение специалистами новых профессиональных компетенций. Другими словами, в условиях современного производства специалист должен находиться в процессе получения новых профессиональных компетенций на протяжении всей своей трудовой деятельности.

Таким образом, организацию СПКиПК на промышленных предприятиях на основе сочетания перспективных форм обучения новых сотрудников и переподготовки уже работающего специалистов можно признать ключевым фактором стратегического развития предприятий. При этом переподготовка специалистов должна быть направлена на получение новой специальности и повышение их квалификации в соответствии изменениями технологий производства продукции [12].

С позиций руководителей предприятий преимущества организации СПКиПК заключаются в следующем:

- появление новых профессиональных компетенций значительно расширяет спектр задач управления и сокращает время, необходимое для их решения, следовательно, руководители предприятий также должны повышать свою квалификацию;
- развитие новых профессиональных компетенций руководителей помогает им быть в курсе новых производственных требований и обеспечивает независимость в принятии решений от других участников рынка;
- организуя деятельность СПКиПК на своем предприятии, руководитель не только способствует повышению квалификации персонала, но и экономит силы и время для расширения своих управленческих компетенций.

С точки зрения развития современных предприятий преимущества организации СПКиПК обусловлены таким рядом факторов:

- повышение квалификации персонала обеспечивает эффективное решение производственных задач и получение дополнительной прибыли;

- освоение персоналом новых профессиональных компетенций способствуют ускоренной адаптации предприятия к изменяющимся условиям внешней среды, внедрению новых производственных технологий;
- повышение квалификации персонала в рамках СПКиПК обеспечивает рост качества производимой продукции и оказываемых услуг, а также позволяет удовлетворять все потребности и запросы контрагентов предприятия;
- функционирование СПКиПК снижает текучесть кадров, поскольку освоение сотрудниками новых профессиональных компетенций позволяет им полностью реализовать свой потенциал;
- функционирование СПКиПК позволяет предприятию решать вопросы долгосрочного гарантированного наличия необходимого числа квалифицированных специалистов, обладающих современными профессиональными компетенциями.

Для сотрудников предприятия преимущества организации СПКиПК определяются следующими факторами:

- владеющие широким спектром профессиональных компетенций сотрудники оказываются более ценными для конкретного предприятия, поскольку могут быстро адаптироваться к изменению технологий производства;
- сотрудники, владеющие современными профессиональными компетенциями, в большей степени соответствуют новым требованиям к их функционалу и уровню квалификации;
- обладающие современными профессиональными компетенциями сотрудники имеют более широкие возможности для карьерного роста;
- сотрудники, обладающие современными профессиональными компетенциями, испытывают повышенную мотивацию и удовлетворение от своей работы.

Таким образом, обладающие современными профессиональными компетенциями специалисты становятся более конкурентоспособными на рынке труда и имеют все возможности для карьерного роста. Следовательно, повышение квалификации персонала должно вызывать повышенную заинтересованность не только у руководства предприятий, но и у самих сотрудников предприятия.

Цели и потребность в повышении квалификации персонала определяются по результатам его работы и с учетом новых требований к его профессиональным компетенциям, характера изменений производственных технологий и основных положений стратегии дальнейшего развития предприятия [10]. Для их достижения в рамках организации СПКиПК используют современные стандарты профессиональных компетенций, которые должны быть освоены специалистами в результате повышения квалификации. Определением целей, потребностей и задач повышения квалификации персонала занимаются специалисты кадровой службы при непосредственном участии руководства предприятия. Формы и методы повышения квалификации персонала в рамках СПКиПК зависят от определения целей, потребностей и задач, а также состава квалификационных требований к профессиональным компетенциям специалистов конкретных специальностей. Необходимость соответствия профессиональных компетенций специалистов конкретным квалификационным требованиям определяется в зависимости от изменений внешней среды и технологий производства продукции, когда специалист не просто исполняет свои функции, но и становится активным участником производственного процесса [13].

После определения необходимости соответствия профессиональных компетенций специалистов конкретным квалификационным требованиям в рамках СПКиПК разрабатываются конкретные мероприятия по повышению квалификации персонала. В

состав таких мероприятий может входить разработка планов профессиональной переподготовки, различных программ повышения квалификации для отдельных групп сотрудников, а также ряд других мероприятий, направленность которых зависит от вида конкретной производственной деятельности предприятия [5]. Проведение мероприятий в рамках СПКиПК и их результаты подлежат постоянному контролю со стороны кадровой службы и руководства предприятия.

### **Заключение**

Полученные в ходе проведенных исследований результаты позволили сформулировать такие выводы:

1. Успешная реализация отраслевых стратегий импортозамещения невозможна без наличия на предприятиях необходимой численности высококвалифицированного персонала, обладающего требуемыми профессиональными компетенциями.

2. Для ограничения негативного влияния санкционных ограничений на развитие российской экономики необходимо уделить должное внимание вопросам повышения квалификации персонала промышленных предприятий.

3. В современных условиях повышение квалификации персонала становится ключевым фактором стратегического развития предприятий. Это обстоятельство повышает важность разработки долгосрочных стратегий развития персонала предприятий, которые могут обеспечить их максимально устойчивое и эффективное функционирование.

4. Организацию систем повышения квалификации и переподготовки кадров на предприятиях можно признать наиболее эффективным формой профессионального роста их специалистов и сотрудников.

5. Раскрыты основные преимущества организации таких систем применительно к интересам руководства предприятия, задачам развития производства, а также непосредственно персонала предприятия.

*Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект №18-010-00079а «Прогнозирование вариантов стратегий развития хозяйствующих субъектов российской экономики в условиях действия санкционных ограничений».*

\*\*\*

1. Герчиков В. И. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании. Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 282 с.
2. Дырин С.П. Состояние подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров на современных предприятиях // Интеграция образования, 2010. № 3. С. 61-65.
3. Кибанов А.Я., Ивановская Л.М. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. – М.: Проспект, 2014. – 60 с.
4. Кораблев Т. Повышение квалификации персонала [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL – <http://fb.ru/article/72629/povyishenie-kvalifikatsii-personala> (дата обращения: 04.05. 2018).
5. Ларин С.Н., Хрусталёв Е.Ю., Стебеньева Т.В., Ларина Т.С. Методы и технологии повышения квалификации специалистов наукоемких и высокотехнологичных производств // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета [Электронный ресурс]. – Краснодар: КубГАУ, 2016, №01(115). С. 117-132. – IDA [article ID]: 1151601007. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2016/01/pdf/07.pdf>
6. Ларин С.Н., Лазарева Л.Ю., Худoley Г.С. Комплексная оценка эффективности системы повышения квалификации специалистов // Научное обозрение: гуманитарные исследования, 2016. №1. С.40-47.
7. Луценко Л.И. Обучение и повышение квалификации взрослых в системе непрерывного образования. // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2012, №1-2. С. 306-312.
8. Питер Шейл. Основные преимущества повышения квалификации персонала. Elitarium [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL – <http://hr-portal.ru/article/osnovnye-preimushchestva-povysheniya-kvalifikatsii-personala> (дата обращения: 04.05.2018).

9. Стародубцев С.О. Необходимость повышения квалификации трудового персонала как фактор успешного развития организации // Молодой ученый, 2016. №6. С. 559-561. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL – <https://moluch.ru/archive/110/26928/> (дата обращения: 04.05.2018).
10. Стебенева Т.В., Лазарева Л.Ю. Определение оптимальных требований к уровню компетентности специалистов для систем непрерывного профессионального обучения и повышения квалификации. // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения: сборник материалов XXXVII Международной научно-практической конференции / Под общ. ред. С.С. Чернова. – Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2014. – 173 с. С.109-117.
11. Суханов В.М. Измерение мотивации персонала как фактора стратегического развития промышленных предприятий // Инновации и инвестиции, 2017. С. 80-84.
12. Фадеев Л.Ю. Подготовка, переподготовка и обучение кадров. М.: Эксмо, 2010. С. 120-123.
13. Чекалдин А.М. Анализ подготовки и повышения квалификации персонала организации // Вестник НГИЭИ, 2015. № 11. С. 92-99.
14. Яхонтова Е.С. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие. Москва: Дело, 2013. – 378 с.

**Медведева В.В., Повежаева К.Д., Воинкова В.А., Воинков Р.Н.**  
**Совершенствование новых видов и способов страхования недвижимого имущества**

*ФГБОУ ВО Курганская ГСХА им. Т.С.Мальцева*

*doi: 10.18411/lj-05-2018-65*

*idsp: 000001:lj-05-2018-65*

**Аннотация**

В работе авторы предлагают расширение страхового портфеля за счет новой программы «Добровольное страхование многоквартирных домов в Курганской области» по опыту страховой компании «Согласие». Данная программа предусматривает включение в квитанцию ЖКХ страховой выплаты в среднем размере 120 р. в месяц. Авторы рассчитали экономический эффект от реализации данной программы»

**Ключевые слова:** страхование, недвижимое имущество, страховой портфель, ЖКХ, квитанция, эффективность, страховая выплата.

Страховая компания «Согласие» разработала добровольное страхование жилья в квитанциях ЖКХ с 1996 года в Москве. В его основе лежат программы по защите жилищных прав граждан. В квитанции по оплате ЖКХ добавлена строка об уплате некоторой суммы в счет страховки. Оплачивая эту сумму, гражданин тем самым принимает условия добровольного страхования. Обязательное условие – ежемесячная оплата указанной суммы. Данное нововведение существует только в Москве и Московской области, Санкт-Петербурге и некоторых других городах.

Для улучшения платежеспособности ПАО СК «Росгосстрах» целесообразно расширить страховой портфель. Введем новую программу «Добровольное страхование многоквартирных домов в Курганской области» которая будет включена в квитанцию ЖКХ.

Данная программа создается для привлечения большего количества клиентов, и нацелена в основном на средний класс населения. Все этапы страхования будут происходить по единому шаблону, в случае индивидуальных пожеланий клиента либо выхода за рамки предусмотренных в программе выплат, договор заключается самостоятельно в рамках другого пакета услуг.

Что бы оформить добровольное страхование необходимо провести организационное собрание жильцов дома. Если жильцы согласны с условиями договора, они обращаются в свое ТСЖ и заключают договор с ПАО СК «Росгосстрах». В новых домах, где квартиры только начинают сдавать в эксплуатацию можно изначально ввести добровольное страхование.

Стратегической целью общественно полезной программы является социальная поддержка и защита граждан, проживающих на территории Курганской области. Эта программа не будет ограничивать права физических лиц на добровольное страхования