

ферат дис. ... канд. экономических наук / Т.В. Трескова. – Ульяновск: УГСХА, 2008.

20. Шаброва, А.И. Специализация сельхозорганизаций и ее влияние на размеры и эффективность господдержки / А.И. Шаброва, М.А. Федотова // АПК: экономика, управление. – 2013. – № 12. – С. 37 – 44.

## CAPITAL STRUCTURE

*Bogdanova E.V., Yusupova G.L.*

**Keywords:** *own capital, loan capital, financing sources, optimum structure, enterprise*

УДК 631. 158

## ПЛАНИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

*Болобан А.О., студент 4 курса агрономического факультета  
Научный руководитель – Яшина Т.В., к.э.н., доцент  
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

**Ключевые слова:** *менеджмент, трудовой коллектив, структура коллектива*

**Планирование социального развития трудового коллектива** – это совокупность средств и методов социального менеджмента коллектива работников и процесс регулирования социальных отношений в них. Перед планированием социального развития необходимо проведение социологического мониторинга трудового коллектива с целью определения социальной структуры трудового коллектива, выявления слабых мест и формирования путей совершенствования. Детально исследуются трудовое поведение работников, их отношение к труду. Устанавливаются позитивные и негативные элементы привлекательности труда как в целом по предприятию, так и в ее отдельных структурных

подразделениях. В процессе анализа изучаются условия труда на рабочих местах, организация и уровень оплаты, содержательность труда, показатели дисциплины труда и текучести кадрового состава. По итогам проделанной работы разрабатываются рекомендации, которые в дальнейшем могут послужить основой для составления плана социального развития трудового коллектива.

**Цель планирования социального развития трудового коллектива** создание условий для полного использования трудовых возможностей персонала и развития личностной социальной активности.

**Планом социального развития организации является** комплекс вводимых мероприятий и показателей для решения социальных задач и улучшения эффективности трудовой деятельности коллектива. Для планирования социального развития важным практическим значением обладает постановка задач и целей на определенный период времени, которые формируются с учетом бизнес-планов социально-экономического развития организации. Постановка задач социального развития коллектива взаимосвязана с планируемыми темпами экономического роста, так как трудовой коллектив не может планировать социальные задачи, не имея для их выполнения достаточной материальной базы.

В плане социального развития выделяют следующие разделы и направления работ:

1. Совершенствование социальной структуры коллектива. В этом разделе обращается внимание на сокращение доли или ликвидацию тяжелых и вредных для здоровья работ, снижение доли низко квалифицированного труда, на повышение образовательного и квалификационного уровня сотрудников, отдельно рассматриваются условия труда женщин, подростков и пожилых;

2. Социальные факторы развития производства и повышения его экономической эффективности. Здесь планируются мероприятия по интеллектуализации труда, технического перевооружения, внедрения новой техники и технологий, обеспечивающих повышение содержательности труда, проектирования прогрессивных форм организации и оплаты труда, снижение ее монотонности. Предполагается обучение без отрыва от производства, мероприятия по стимулированию рационализации и изобретательства, по расширению возможностей повышения размеров реальной заработной платы работников;

3. Улучшение условий труда и быта работников. В планировании необходимо особо выделить участки и подразделения с неблагоприятными условиями труда, предусмотреть меры по оздоровлению произ-

водственной среды, замены оборудования, являющегося источником вредности и опасности. Так же определяются меры по соблюдению санитарно-гигиенических норм, стандартов безопасности труда, решается вопрос о возможности предоставления работникам жилья, обеспечения детскими дошкольными учреждениями, местами отдыха;

4. Усиление дисциплины труда, развитие трудовой активности и творческой инициативы. Мероприятия в этом направлении разрабатываются на основе анализа ценностных ориентаций работников и направляются на стимулирование на высокой трудовой и производственной дисциплины, развитие различных форм привлечения работников к делу совершенствования производства.

Для осуществления планирования и управления социальным развитием трудового коллектива необходима его количественная оценка по определенной системе критериев и показателей, включая оценку воздействия на работников и рабочей сферы, оценку возможностей личного развития сотрудников, оценку развития социальной инфраструктуры предприятия, оценку работы по социальному развитию трудового коллектива.

Анализ количественных показателей социального развития позволяет оценить эффективность плана социального развития, которая может быть экономической и социальной. Экономическая эффективность проявляется в росте продуктивности труда, повышении качества продукции и снижении ее себестоимости, повышении рентабельности производства, социальная же эффективность – в совершенствовании социальной структуры трудового коллектива, повышении социального статуса и культурного уровня его членов, в рациональном использовании свободного времени, росте благосостояния членов коллектива, росте приверженности работников к предприятиям.

### **Библиографический список:**

1. Егорова, М.А. Мотивационные аспекты развития вторичной занятости сельского населения в рыночных условиях / М.А.Егорова // Материалы III Международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения». – Ульяновск: УГСХА, 2011. – С. 49 – 54.

2. Яшина, Т.В. Основы менеджмента и маркетинга: УМК для студентов инженерного факультета по специальности: 311900 «Технология обслуживания и ремонта машин в АПК» / Т.В. Яшина, Е.А. Яшин. – Ульяновск: УГСХА, 2007. – 122 с.

3. Лапшина, Г.В. Менеджмент: учебно-методический комплекс / Г.В. Лапшина, Н.А. Иванова. – Ульяновск: ФГОУ ВПО УГСХА, 2008. – 191 с.

4. Лапшин, Ю.А. Опыт реализации социальной ответственности агробизнеса в Ульяновской области / Ю.А. Лапшин, Г.В. Лапшина, А.В. Жирнов // Международный технико-экономический журнал. – 2013. – №4. – С. 28 – 31.

5. Лапшина, Г.В. Результаты исследований социальной ответственности агробизнеса Ульяновского региона / Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Столыпинские чтения. Агробизнес в устойчивом развитии сельской местности. 70 лет УГСХА». – Ульяновск: УГСХА им. П.А. Столыпина, 2013. – С. 60 – 63.

6. Лапшина, Г.В. Участие агробизнеса Ульяновской области в социальном развитии села: монография / Г.В. Лапшина, Н.Р. Александрова. – Ульяновск: УГСХА им. П.А. Столыпина, 2013. – 233 с.

7. Лапшина, Г.В. Методика исследований социальной ответственности агробизнеса. / Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Столыпинские чтения. Агробизнес в устойчивом развитии сельской местности. 70 лет УГСХА». – Ульяновск: УГСХА им. П.А. Столыпина, 2013. – С. 55 – 60.

8. Смирнова, Е.А. Прогнозирование и планирование развития АПК: учебно-методический комплекс / Е.А. Смирнова, Е.Ю. Чупахина. – Ульяновск: ГСХА, 2007. – 264 с.

9. Трофимычева, Т.Е. Планирование на предприятии: допущено Министерством сельского хозяйства РФ в качестве учебного пособия для студентов экономического факультета высших учебных заведений / Т.Е. Трофимычева, Т.А. Дозорова. – Ульяновск: УГСХА им. П.А. Столыпина, 2012. – 277 с.

10. Постнова, М.В. Меры государственной поддержки по закреплению молодых специалистов в сельской местности / М.В. Постнова, Н.В. Брыкина // Известия Самарской государственной сельскохозяйственной академии. – 2011. – № 2. – С.56 – 60.

11. Богапова, М.Р. Необходимость повышения пенсионной грамотности населения как одной из составляющих популярности добровольного пенсионного страхования в России / М.Р.Богапова, Н.М. Нейф // Материалы II Всероссийской студенческой научной конференции «В мире научных открытий». – Ульяновск: УГСХА им. П.А. Столыпина, 2013. – Том III. – С. 41 – 44.

12. Ягфаров, О.М. Интрапренерство – как форма внутрипроизводственных экономических отношений / О.М. Ягфаров // Экономика и предпринимательство. – 2013. – № 12 – 2. – С. 625 – 628.

## SOCIAL PLANNING STAFF DEVELOPMENT

*Boloban A.O., Yashin T.V.*

**Keywords:** *management, laborcollective, thecollectivestructure*

*The purpose of social development planning workforce to create conditions for full utilization of labor capacity of staff and development of personal social activity. For the planning and management of social development workforce needed a quantitative evaluation on a specific set of criteria and indicators.*

УДК 657.1

## УЧЕТНАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ: ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

*Болтунова И.И., студентка 4 курса экономического факультета*

*Научный руководитель – Климущкина Н.Е., к.э.н., доцент  
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

**Ключевые слова:** *учетная политика, способы ведения бухгалтерского учета, Международные стандарты финансовой отчетности.*

*В статье говорится о том, какое место занимает учетная политика в деятельности организации, определены основные принципы ее построения и обозначены дальнейшие направления ее развития.*

Законодательством, регулирующим способы организации и ведения бухгалтерского учета, определены теоретические и методологические основы и принципы построения учетного процесса. Тем не менее, многообразие видов хозяйственной деятельности не позволяет учитывать все возможные варианты организации учета хозяйствующего субъекта на уровне законодательства. В связи с этим предприятия, учитывая потребности системы управления и выработанную практику ведения бухгалтерского учета, самостоятельно осуществляет выбор способов