

1. Определение даты перехода.

При составлении первой отчетности по МСФО необходимо четко определить дату перехода (начало первого отчетного периода) на МСФО и отчетную дату (окончание отчетного периода). Требованием МСФО также является необходимость представления сопоставимых данных хотя бы за один предыдущий период. Например, компания составляет свою первую отчетность по МСФО на 31 декабря 2012 года (отчетная дата). Дата, с которой компания начинает применение МСФО, должна быть, как минимум, на два года раньше отчетной даты для соблюдения принципа сопоставимости данных. В нашем случае это 1 января 2011 г., то есть дата вступительного баланса (дата перехода на МСФО), на которую определяются вступительные балансовые остатки по МСФО.

2. Формирование учетной политики по МСФО.

Организация должна составить и утвердить новую учетную политику, соответствующую МСФО, которая будет действовать на отчетную дату. Принятая учетная политика должна применяться ко всем отчетным периодам, отраженным в отчетности.

Внесение изменений в учетную политику по МСФО возможно в очень редких случаях.

3. Оценка активов и обязательств.

Все имеющиеся в организации активы и обязательства необходимо рассматривать на предмет их признания и оценки в бухгалтерском учете или списания в соответствии с МСФО на дату перехода. При этом актив или обязательство могут быть приняты к учету по МСФО, даже если они не отражаются в учете по российским стандартам, и наоборот. В частности, компания может не признавать в соответствии с РСБУ определенные отложенные налоговые активы и обязательства, которые будут признаваться

по МСФО, например, отложенные налоги по переоценке основных средств.

Различия в оценке активов и обязательств могут быть связаны как с разным составом капитализируемых статей, так и с различной оценкой будущих денежных потоков, формирующих балансовую оценку активов или обязательств. Например, по МСФО объекты основных средств, находящиеся в лизинге, отражаются по дисконтированной стоимости арендных платежей, а согласовано ПБУ – по номинальной величине лизинговых платежей.

4. Формирование отчетности первого отчетного периода.

После того, как организация осуществит перечисленные выше этапы, необходимо составить предварительную финансовую отчетность (за 2012 г.) для обеспечения сравнительной информации к отчетности за 2012 г. и провести ее аудит.

Библиографический список

1. Долгин А. Манифест новой экономики. Вторая невидимая рука рынка. – М.: АСТ, 2010. – 256 с.

2. Хоружий Л.И. Актуальные вопросы реформирования бухгалтерского учета в сельском хозяйстве; под общ. ред. Л.И. Хоружий. – М.: Изд-во МСХА, 2004. – 281 с.

3. Хоружий Л.И. Современные проблемы бухгалтерского учета, анализа, аудита и статистики: сб. науч. тр.; под общ. ред. Л.И. Хоружий. – М.: Изд-во ФГОУ ВПО РГАУ – МСХА им. К.А. Тимирязева, 2010. – 233 с.

4. Хоружий Л.И., Макунина В.А. Международные стандарты финансовой отчетности: учебное пособие для магистров и студентов вузов, обучающихся по учебной программе «Бухгалтерский учет, анализ и аудит». – Тверь: Купол, 2009. – 162 с.



УДК 631.158

Е.А. Дерунова

**ФОРМИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА И ОЦЕНКИ ПОТЕНЦИАЛА
АГРАРНОЙ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ**

Ключевые слова: кадровый потенциал, научно-технический прогресс, инновационное развитие, сельское хозяйство, государственная поддержка, кадровая политика, консалтинг, мониторинг, модель.

Введение

Модернизация экономической ситуации в сельском хозяйстве Российской Федерации и ее регионов предполагает совершенствование стратегических направлений по повы-

шению конкурентоспособности сельскохозяйственного производства экономики. Такие направления на основе интенсивного внедрения научных достижений в большей степени зависят от эффективной кадровой политики в контексте данной стратегии.

Целью исследования является разработка модели формирования кадровой политики в сельском хозяйстве.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

1) провести анализ и оценку кадрового потенциала аграрной науки России, Поволжского экономического района и Саратовской области за 1995-2010 гг.;

2) обосновать необходимость создания регионального Центра кадрового мониторинга с оценкой прогнозируемого социально-экономического эффекта;

3) предложить модель взаимодействия субъектов рынка труда сельского хозяйства Саратовской области.

Объекты и методы

Исследования проводились на основе исторического, географического, монографи-

ческого подходов с учетом принципов системности. В работе применялись экономико-математические, статистические, абстрактно-логические, социальные методы исследования.

Экспериментальная часть

Важнейшим условием устойчивого и комплексного развития сельского хозяйства Российской Федерации и ее субъектов является накопленный научно-технический потенциал. Динамика численности исследователей в сельском хозяйстве в России, Поволжском экономическом районе и Саратовской области представлена в таблице. Анализ и оценка кадрового потенциала АПК за последние 15 лет показали, что общее количество исследователей сократилось в целом по Российской Федерации на 28,8%, в том числе по сельскохозяйственным наукам – на 17,4%. Общее количество исследователей по сельскохозяйственным наукам Поволжского экономического района за исследуемый период сократилось не столь значительно – всего на 1,3%, а в Саратовской области – на 24,7% [3, 4].

Таблица

Динамика кадрового потенциала аграрной науки по экономическому району и субъекту Российской Федерации, чел.

	Численность исследователей					
	1995 г.	2000 г.	2009 г.	2010 г.	2010 г. к 1995 г., %	2010 г. к 2009 г., %
Российская Федерация						
Всего	518690	425954	382179	369527	71,2	96,7
в т.ч. в отрасли сельскохозяйственные науки	18007	14390	14158	14872	82,6	105,0
из них имеющие ученую степень, в т.ч.:	7162	6231	5972	5845	81,6	97,9
доктора наук	948	1153	1297	1268	133,7	97,8
кандидаты наук	6214	5078	4675	4577	73,7	97,9
Доля исследователей в отрасли сельскохозяйственные науки к общему числу исследователей, %	3,47	3,38	3,70	4,02	ч	ч
Поволжский экономический район						
Всего	37308	28033	26345	25789	69,1	97,9
в том числе в отрасли сельскохозяйственные науки	1549	1237	1518	1528	104,9	103,7
из них имеющие ученую степень, в т.ч.:	556	503	507	518	98,7	102,2
доктора наук	68	91	121	123	180,9	101,7
кандидаты наук	488	406	386	395	80,9	102,3
Саратовская область						
Всего	6218	4159	3242	3098	49,8	95,5
в том числе в отрасли сельскохозяйственные науки	526	504	412	396	75,3	96,1
из них имеющие ученую степень, в т.ч.:	79	91	142	148	174,7	104,5
доктора наук	23	26	34	36	156,5	112,5
кандидаты наук	56	65	108	112	200,0	103,7
Доля исследователей в отрасли сельскохозяйственные науки к общему числу исследователей, %	8,4	12,1	12,7	12,8	ч	ч
Доля исследователей в отрасли сельскохозяйственные науки Саратовской области к исследователям в отрасли сельскохозяйственные науки в Российской Федерации, %	2,9	3,5	3,2	3,0	ч	ч

Квалификационный уровень исследователей характеризуется показателями удельного веса докторов и кандидатов наук в общей численности ученых.

Из общего количества исследователей Российской Федерации по сельскохозяйственным наукам в 1995 г. 5,3% составляют доктора и 34,5% кандидаты наук, а в 2010 г. докторов – 9,9%, а кандидатов – 30,7%. По сравнению с 1995 г. численность докторов увеличилась почти в 2 раза, или на 86,8%, уровень численности кандидатов остался практически неизменным [3].

Анализ исследователей по областям наук (естественные, технические, медицинские, сельскохозяйственные, общественные, гуманитарные) в Саратовской области показал, что в 2010 г. общая численность исследователей составляла 2653 чел., из них 182 доктора, 537 кандидата наук, а количество исследователей по сельскохозяйственным наукам 396 чел., что составляет 14,9% от общего числа. В структуре исследователей сельского хозяйства 36 человек имеют ученую степень доктора сельскохозяйственных наук и 108 – кандидата наук.

Таким образом, в Саратовской области в 2010 г. по сравнению с 1995 г. произошло увеличение численности докторов по сельскохозяйственным наукам на 56,5%, всего на 13 чел., число кандидатов увеличилось по сравнению с 1995 г. в два раза и составило 112 человек. Численность приема в аспирантуру по сельскохозяйственным наукам в Саратовской области в отчетном году составила 48 чел., выпуск из аспирантуры – 26 чел., прием в докторантуру по отрасли – 1 чел., выпуск с защитой диссертации – 1 чел.

Одним из главных показателей качества научно-технического потенциала сельского хозяйства является наличие ученой степени. А мы наблюдаем только лишь единичное пополнение высококвалифицированных кадров в масштабе Саратовской области, что не может не отразиться на развитии научно-технического прогресса в региональном агропромышленном комплексе.

Вследствие необходимости в качественном и количественном совершенствовании кадрового потенциала сельского хозяйства предлагается научная трактовка понятия «исследователи сельского хозяйства» – высококвалифицированные научные кадры, обладающие ученой степенью в области сельскохозяйственных наук, выполняющие фундаментальные и прикладные исследования.

Неблагоприятная ситуация в научном обеспечении сельского хозяйства тесно связана с обеспечением сельских районов Саратовской области перспективной готовой к освоению научно-технической продукцией.

Для формирования эффективной кадровой политики в сельском хозяйстве к научному потенциалу предъявляет все более жесткие требования. Современному работнику данной сферы необходимо наличие глубоких знаний в области функционирования аграрной рыночной экономики, своевременной адаптации к инновационным процессам в АПК [1, 2].

Подготовку специалистов для АПК области ведут Саратовский государственный аграрный университет им. Н.И. Вавилова, 10 техникумов и 17 училищ системы начального профессионального образования. Ежегодно аграрными учебными заведениями выпускается около 2,5 тыс. чел., из них с высшим образованием – 1,4 тыс. чел. и средним профессиональным – свыше 1 тыс.

Результаты и их обсуждение

Положительным аспектом практики реализации кадровой политики в сельском хозяйстве Саратовской области являются государственная поддержка молодых специалистов. В рамках финансовой поддержки по направлению кадрового обеспечения областной целевой программы «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Саратовской области на 2008-2012 годы» всего за 2008-2010 гг. около 300 специалистов получили «подъемные», из них большинство – 284 чел. «закрепились» и продолжают работать в сельскохозяйственных предприятиях области. Также положительным аспектом является исполнение обязательств по выплате единовременной помощи и доплате к заработной плате молодым специалистам без задержек. Эффективной и действенной мерой реализации кадровой политики является обеспечение жильем. За последние пять лет в рамках реализации программы «Социальное развитие села до 2012 года» свои жилищные условия улучшили более 2 тыс. молодых семей, в том числе 624 молодых специалистов. Эффективность оказываемых мер государственной поддержки доказывает тенденция снижения числа вакансий в сельхозпредприятиях области. Обеспеченность в целом отрасли АПК специалистами на начало 2012 г. выше уровня 2006 г. на шесть процентных пункта и составляет на сегодняшний день 96%. В настоящее время кадровый потенциал АПК Саратовской области составляет 642 агронома, 480 инженеров, 560 зоотехников, 450 ветврачей. Вакансии агрономов, с учетом замены специалистов, не имеющих высшее образование, составляет 137 чел., инженеров требуется 95, зоотехников – 185, ветеринарных врачей – 127 чел. [5].

Отрицательным аспектом практики реализации кадровой политики в сельском хозяйстве Саратовской области является отмена системы государственного распределения молодых специалистов. Одним из главных факторов, препятствующих развитию регионального АПК является отсутствие законодательного регулирования вопросов развития отрасли, в их числе и кадровой политики. На основе анализа положительных и отрицательных аспектов практики реализации кадровой политики в сельском хозяйстве Саратовской области была разработана региональная модель развития (рис.).

В предлагаемой модели внимание акцентируется на создании регионального Центра кадрового консалтинга и мониторинга аграрного сектора экономики в структуре кадровой службы Министерства сельского хозяйства и продовольствия в Саратовской области с целью изучения анализа динамики кадрового состава, потребности в кадрах, их профессионально-квалификационным требованиям и получения объективной кадровой картины в области трудовых ресурсов сельского хозяйства региона.

Функционирование Центра кадрового консалтинга и мониторинга аграрного сектора экономики Саратовской области должно базироваться на принципах адаптивности и динамичности с учетом современных тен-

денций внешней среды. Важное значение также имеет разработка центром методик подбора и оценки эффективности персонала в аграрной сфере. Организация центра кадрового мониторинга – новый формат взаимоотношений организаций агропромышленного комплекса с системой их запросов и потребностей и потенциальных работников, выпускников вузов с информационно-консультационной поддержкой.

Особое значение в данной модели уделяется организационно-экономическим отношениям между работодателями – предприятиями аграрного бизнеса региона и образовательными учреждениями, осуществляющими подготовку кадров. Элементом научной новизны моделирования также является механизм взаимодействия науки и бизнеса на основе заключения работодателями прямых договоров с образовательными учреждениями, в которых должны быть обязательно предусмотрены условия возврата затраченных бюджетных средств на обучение в случае, если специалист не вернулся на предприятие. Причем роль Центра кадрового консалтинга и мониторинга заключается в отборе наиболее подготовленных кадров, которые в перспективе обеспечат высокую эффективность сельскохозяйственного производства.



Рис. Модель формирования кадровой политики в сельском хозяйстве Саратовской области

Заключение

Прогнозируемый социально-экономический эффект создания Центра кадрового консалтинга и мониторинга заключается в формировании системы диагностики кадрового потенциала регионального АПК по количественным и качественным показателям, разработке и внедрении программного обеспечения, создании системы мониторинга вакансий с соответствующим информационным обеспечением, формировании баз данных выпускников сельскохозяйственных вузов, разработке методических основ оценки трудовых ресурсов, информировании государственных органов управления о результатах кадрового мониторинга, а также регулировании рынка труда аграрной сферы экономики.

Законодательное закрепление механизма взаимодействия работодателей и образовательных учреждений при непосредственном участии предлагаемого Центра кадрового консалтинга и мониторинга в структуре Министерства сельского хозяйства Саратовской области позволит сформировать стабильную ситуацию на рынке труда АПК и обеспечит

отрасль высококвалифицированными молодыми специалистами.

Библиографический список

1. Инновационная деятельность в аграрном секторе экономики России / под ред. И.Г. Ушачева, И.Т. Трубилина, Е.С. Оглобина, И.С. Санду. – М.: КолосС, 2007. – 636 с.

2. Кузнецова Т.М., Прока Н.И. Формирование региональной кадровой политики АПК в условиях его инновационного развития // Вестник ОрелГАУ. – С. 19.

3. Регионы России. Основные характеристики субъектов РФ 2006: стат. сб. – Росстат. – М., 2010. – 681 с.

4. Российский статистический ежегодник: стат. сб. – Госкомстат Российской Федерации. – М., 2010. – С. 536-544.

5. Игонькин А.В. В области проводится активная работа по привлечению молодых специалистов в сельскохозяйственное производство: <http://www.saratovagro.ru/news>.



УДК 631.158

С.Н. Пенчева

БАЛАНС ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Ключевые слова: трудовые ресурсы, трудоспособное население, баланс трудовых ресурсов, занятые в экономике, безработные, рынок труда.

Введение

Сложность и многогранность проблем повышения эффективности использования трудовых ресурсов обусловлены взаимосвязью их со всеми фазами общественного воспроизводства, что предопределяет необходимость их непрерывного изучения как с теоретической, так и с практической точки зрения.

В работе представлены результаты научных исследований, проводимых по теме «Проведение научных исследований и разработка механизма формирования баланса трудовых ресурсов в сельской местности на примере отдельно взятых регионов Российской Федерации».

Цель исследования заключалась в изучении некоторых теоретических положений по

трудовым ресурсам, методов и показателей их наличия и использования.

Для достижения цели нами были изучены и проанализированы нормативно-правовые акты РФ, справочные и методические материалы, а также работы ученых по данному вопросу.

Следует отметить, что проблемы формирования и использования трудовых ресурсов исследуются в работах многих российских ученых: Н.А. Волгина, В.Е. Гимпельсона, Б.М. Генкина, Л.А. Костина, Р.И. Капелюшников, А.В. Кашепова, В.Г. Костакова, И.С. Масловой, А.А. Никифоровой, А.Я. Кибанова, Т.И. Заславской, С.Г. Струмилина, В.С. Буланова, А.А. Павленкова, П.М. Першукевича, А.И. Рофе, Э.Р. Саруханова, Г.Э. Слезингера, В.В. Осипова и др.

Несмотря на многочисленный ряд ученых, изучающих трудовые ресурсы, остается немало дискуссионных вопросов, противоречивых толкований, требующих дальнейшего изучения.