



ИнтерактивПлюс
Центр Научного Сотрудничества

НОВОЕ СЛОВО В НАУКЕ: стратегии развития

Сборник материалов III Международной
научно-практической конференции

Чебоксары 2017

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова»

Актюбинский региональный государственный университет
имени К. Жубанова

Кыргызский экономический университет имени М. Рыскулбекова

Центр научного сотрудничества «Интерактив плюс»

Новое слово в науке: стратегии развития

Сборник материалов
III Международной научно-практической конференции

Чебоксары 2017

УДК 001
ББК 72
Н74

Рецензенты: **Верещак Светлана Борисовна**, канд. юрид. наук, заведующая кафедрой финансового права юридического факультета ФГБОУ ВО «ЧГУ им. И.Н. Ульянова»

Дадян Эдуард Григорьевич, канд. техн. наук, доцент ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ»

Мейманов Бактыбек Каттоевич, д-р экон. наук, и.о. профессора, член Ученого совета НИИ инновационной экономики при Кыргызском экономическом университете им. М. Рыскулбекова, вице-президент Международного института стратегических исследований, Кыргызстан

Редакционная

коллегия: **Широков Олег Николаевич**, главный редактор, д-р ист. наук, профессор, декан историко-географического факультета ФГБОУ ВО «ЧГУ им. И.Н. Ульянова», член Общественной палаты Чувашской Республики 3-го созыва

Абрамова Людмила Алексеевна, д-р пед. наук, профессор ФГБОУ ВО «ЧГУ им. И.Н. Ульянова»

Яковлева Татьяна Валериановна, ответственный редактор
Кузнецова Евгения Витальевна, помощник редактора

Дизайн

обложки: **Фирсова Надежда Васильевна**, дизайнер

Н74 Новое слово в науке: стратегии развития : материалы III Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 31 дек. 2017 г.) / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017. – 204 с.

ISBN 978-5-6040559-4-6

В сборнике представлены материалы участников III Международной научно-практической конференции, отражающие содержание актуальных исследований в различных областях научного знания. Приведены результаты теоретических и прикладных изысканий представителей научного и образовательного сообщества в данной области. Предназначен для широкого круга читателей. Статьи представлены в авторской редакции.

ISBN 978-5-6040559-4-6
DOI 10.21661/a-449

УДК 001
ББК 72
© Центр научного сотрудничества
«Интерактив плюс», 2017

ЭКОНОМИКА

<i>Гаврилова Т.О.</i> Фирмы-посредники в дистрибутивных сетях	166
<i>Жданова Р.В., Рассказова А.А.</i> К вопросу определения региональной эффективности сельскохозяйственного землепользования муниципальных образований	168
<i>Капарова К.А.</i> Срок окупаемости и индекс доходности проекта	170
<i>Колодина Н.В.</i> Ипотечное кредитование: сущность и особенности в РФ	172
<i>Кузьмина К.А.</i> Lean-технологии в логистике	173
<i>Лемко А.Н., Стрекалова С.А.</i> Статистический анализ трудоустройства инвалидов за 2014–2016 годы	176
<i>Лощинина А.Е.</i> Особенности формирования кадровой политики кризисного предприятия	179
<i>Русина С.В., Тукова Е.А.</i> Сравнительный анализ основных институтов РФ, влияющих на экономическое поведение индивидов	182

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

<i>Гаммершмидт А.Д., Минаев С.Д., Фарафонтова Е.Л.</i> Децентрализация криптовалюты, способы контроля транзакций и майнинга	185
<i>Гудзь А.В., Комиссарова А.Н., Маликов А.О.</i> О государственной службе в зарубежных странах	187
<i>Магомедалиев М.О.</i> Освобождение от уголовного наказания	191
<i>Мельникова М.П., Караманукян Д.Т.</i> Особенности выделения доли необходимому наследнику	193
<i>Подольская М.А., Глинищикова Т.В.</i> К вопросу о сущности публичного порядка в международном частном праве	196
<i>Стельмах М.Д.</i> О некоторых проблемах организации и деятельности органов местного самоуправления	198

насколько «высококвалифицированным» должен быть персонал, так как эти понятия не имеют точного определения, именно их формализация значительно улучшит организацию lean-технологий.

Список литературы

1. Логистика и управление цепями поставок. Теория и практика. Основы логистики: Учебное пособие / Б.А. Аникин [и др.]. – М., 2014.
2. Логистика: тренинг и практикум: Учебное пособие / Б.А. Аникин [и др.]. – М., 2014.
3. Сток Дж.Р. Стратегическое управление логистикой / Дж.Р. Сток, Д.М. Ламберт. – М.: Инфра-М, 2005, XXXII. – 797 с.
4. Боутеллир Р. Стратегия и организация снабжения / Р. Боутеллир, Д. Кортсен: пер. с нем. под ред. Н.Ф. Титюхина. – М.: КИА центр, 2006. – 128 с.
5. Вумек Дж.П. Бережливое производство. Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании / Дж.П. Вумек, Д.Т. Джонс. – М.: Альпина Паблишер, 2012.
6. Джордж С. Всеобщее управление качеством: стратегии и технологии, применяемые сегодня в самых успешных компаниях (TQM) / С. Джордж, А. Ваймерскирх. – СПб.: Виктория плюс, 2002. – С. 196–197.
7. Lean-технологии в логистике: короткий путь от обучения к практическим результатам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lean-center.ru/?view=article&id=111>
8. Логистическая технология Lean production [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://logsystems.ru/articles/logisticheskaya-tekhnologiya-lean-production>
9. Lean-технологии в логистике. «Бережливая логистика» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.lobanov-logist.ru/library/344/63488/>

Лемко Анна Николаевна
студентка

Стрекалова Светлана Александровна
старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный
индустриальный университет»
г. Новокузнецк, Кемеровская область

DOI 10.21661/r-464807

СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ ЗА 2014–2016 ГОДЫ

Аннотация: данная статья посвящена проблеме трудоустройства инвалидов. Действительно ли законы, касающиеся трудоустройства инвалидов, неэффективны? В данной работе идет поиск ответа на вопрос.

Ключевые слова: трудоустройство, инвалид, статистика.

Актуальность исследуемой темы связана с тем, что возросла теоретическая и практическая значимость проблемы регулирования занятости инвалидов, которая связана с постоянно изменяющимися условиями функционирования рынка труда.

Увеличение инвалидов трудоспособного возраста, демографическая ситуация в стране, состояние рынка труда и политика государства, направленная на изменение отношения российского общества к инвалидам, под влияние общемировых тенденций – все эти факторы создали условия необходимости вхождения инвалидов на рынок труда.

В законодательстве Российской Федерации есть законы, которые регулируют трудоустройство инвалидов. Существует мнение, что они не эффективны.

Цель статьи состоит в том, чтобы выяснить есть ли основания полагать, что законодательная база трудоустройства инвалидов в России не в полной мере выполняет свои функции и предложить пути решения проблемы.

ФЗ №181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» является ключевым в жизни инвалида, поскольку в нем отражены нормы, касающиеся разных сторон жизни данной категории граждан.

Федеральная служба государственной статистики собирает и обрабатывает статистические данные о всех сферах жизни государства, в том числе и о особых группах населения.

На основании данных Федеральной службы государственной статистики была сформирована таблица 1.

Таблица 1

Данные о трудоустройстве инвалидов за 2014–2016 гг.

	2014 г.	%	2015 г.	Изменение (+ –)	%	Изменение в %	2016 г.	Изменение (+ –)	%	Изменение в %
Всего инвалидов, тыс. чел	12946	100	12924	–22	100	0	12751	–173	100	0
В т.ч дети-инвалиды тыс.чел	580	4,48	605	+25	4,68	+0,20	617	+12	4,83	+0,15
Всего без детей-инвалидов, тыс.чел	12366	100	12319	–	100	–	12134	–	100	–
Обратилось за содействием в поиске работы тыс. чел	171	1,38	165	–6	1,30	0,08	142	–23	1,17	–0,13
Нашли работу (доходное занятие), тыс. чел	73	0,60	70	–3	0,56	–0,04	56	–14	0,46	–0,10

Устроено инвалидов по квоте тыс. человек	3887	31,43	3839	-480	31,16	-0,27	3743	-96	30,85	-0,31
--	------	-------	------	------	-------	-------	------	-----	-------	-------

Из таблицы видно, что имеет место тенденция уменьшения общего количества инвалидов, но детская инвалидность растет. По последним трем показателям был рассчитан удельный вес в общем количестве инвалидов без учета детей-инвалидов. Можно отметить, что все три показателя уменьшились к 2016 году, так как уменьшилось и общее количество трудоспособных инвалидов на 195 тысяч человек, и количество человек по каждому из показателей. по отношению к количеству трудоспособных инвалидов удельные веса не превышают 32%.

В целом, опираясь на данные статистики, можно заключить, что к 2016 году трудоустроено 32,48% инвалидов, остальные 67,52% все еще имеют статус безработного, то есть утверждение о том, что законы неэффективные можно считать верным.

Забота государства о положении инвалидов с помощью нормативных актов это превосходно, но пока работодатель, считает, что инвалид в компании обуза, а у некоторых инвалидов не появится желание работать ничего не поменяется.

Помочь найти компромисс двум сторонам способно только государство.

Прежде всего необходимо, чтобы в рамках программы «Доступная среда» любой объект инфраструктуры и общественный транспорт города стал доступен инвалиду, поскольку для большей части трудоспособных инвалидов, именно отсутствие соответствующих вспомогательных элементов создает препятствие в трудоустройстве, так как ограничивает способность перемещаться по городу.

Как только город станет доступен инвалидам, общественность (в том числе и потенциальные работодатели) уже не будет воспринимать инвалида в городе как-то-то не стандартное.

Во-вторых, нужно ужесточить законодательство трудоустройства инвалидов со стороны работодателя. Например, повысить штраф за не трудоустройство на квотированные рабочие места. Сейчас штраф составляет приблизительно 10 тысяч рублей, который предприятиям выгоднее заплатить, чем исполнить закон.

Построить систему контроля, которая будет проверять подлинность информации о трудоустройстве инвалидов, которая устранил такое явление, как фиктивное трудоустройство.

Современный работодатель довольно изобретателен и имеет информацию обо всех «лазейках» в законодательстве. Весь их перечень не описать.

Все предложенные мероприятия довольно масштабны и длительны в реализации, но это возможно.

Будем надеяться, когда-нибудь Россия станет первой по трудоустройству инвалидов.

Список литературы

1. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/
2. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/

Лоцинина Александра Евгеньевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Государственный университет морского
и речного флота им. адмирала С.О. Макарова»

г. Санкт-Петербург

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ КРИЗИСНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: в статье рассмотрены особенности формирования кадровой политики кризисного предприятия. Автором исследованы четыре основных типа кадровой политики, проводящейся в условиях кризиса, а также исследован состав кадровой политики.

Ключевые слова: кадровая политика, кризис, кадровый потенциал, организация, кадры.

В обстоятельствах кризиса кадровая политика меняется, что напрямую связано с ограниченностью финансов предприятия, неминуемостью организационных реорганизаций и свертывания социальных программ, увольнением персонала и ростом социально-психологической напряженности в коллективе. Смысл кадровой политики – работа с персоналом, соответствующая концепции развития организации. Кадровая политика – составная часть стратегически ориентированной политики организации. Цель кадровой политики – обеспечить оптимальный баланс процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда.

Антикризисная кадровая политика – это более широкое понятие. В нее входит прогнозирование состояния персонала на будущие периоды. Большое значение имеет обнаружение нужды предприятия в новых или отказ от старых специалистов на конкретные периоды.

Во время кризиса кадровая политика организации должна быть направлена на решение следующих задач:

1) воспитание команды адаптивных менеджеров, которые способны разрабатывать и реализовывать программы по выживанию и развитию предприятия;

2) сохранение ядра кадрового потенциала организации, т.е. менеджеров, специалистов и рабочих кадров, представляющих особую ценность для предприятия;

3) реструктуризация кадрового потенциала предприятия в связи:
– с организационными преобразованиями в ходе реструктуризации предприятия;