

УДК 331.108

НОВЫЕ ПОДХОДЫ В ФОРМИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ КАДРОВ СЕЛА

А.В. Миронцева

Российский государственный аграрный университет – МСХА им. К.А. Тимирязева, г. Москва

Рассматриваются проблемы, возникающие у сельскохозяйственных предприятий в процессе их функционирования, касающиеся подбора и подготовки профессиональных кадров. Обозначена проблема кризиса трудовых ресурсов, на основании чего предложено введение, использование и закрепление в бухгалтерском учете понятия трудового актива предприятия

Ключевые слова: сельское хозяйство, труд, трудовые ресурсы, трудовой актив, рынок труда, бухгалтерский учет, молодой специалист, развитие села.

Решением экономических проблем АПК власть целенаправленно занимается, начиная с 2000-х годов. Об этом свидетельствуют программы господдержки отраслей сельского хозяйства.

План правительства по восстановлению сельского хозяйства, пусть реализуется. А вот вопрос с решением социальных проблем на селе стоит, как никогда остро. Так согласно официальной статистической информации о социально-экономическом развитии сельских территорий Российской Федерации приведены следующие показатели (табл. 1).

Таблица 1

Показатели, характеризующие развитие сельских территорий в Российской Федерации за 2014 г.

Сведения о жилых помещениях			
Общая площадь жилых помещений, тыс. кв. м	Число проживающих в ветхих жилых домах, человек	Число проживающих в аварийных жилых домах, человек	Переселено из ветхих и аварийных жилых домов, человек
878 097	969 087	197 999	31 659
Газификация			
Одиночное протяжение уличной газовой сети, метров	В том числе нуждающейся в замене и ремонте, метров	Заменено и отремонтировано уличной газовой сети, метров	Количество негазифицированных населенных пунктов, единиц
312 462 569	3 822 301	640 330	95 119

На фоне демографического спада населения России, из-за сокращения рождаемости произошедшего в 90-е годы двадцатого столетия, страну в ближайшее время ожидает кризис трудовых ресурсов. Поэтому необходимо

поддерживать молодого специалиста жильем, стимулировать повышение его квалификации и экономической эффективности труда. Развитие инфраструктуры сельских территорий, также является немаловажным фактором в закреплении молодых специалистов на селе. Вовлечение в развитие сельской территории должно быть поддержано и на государственном уровне с разных сторон: газификация, электроснабжение, сады, школы, больницы и главное молодые специалисты всех социальных и технологических направлений (врачи, педагоги, экономисты, агрономы) способные своим трудом создать условия экономической и продовольственной безопасности [1, с. 22].

Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июля 2013 года была утверждена федеральная целевая программа «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014-2017 годы и на период до 2020 года». В задачи названной программы входит: улучшение жилищных условий граждан и состояния их здоровья, повышение уровня и качества электро-, водо- и газоснабжения в сельской местности, повышение уровня занятости сельского населения, сохранение и создание новых рабочих мест и другие.

Для реализации указанной программы планируется выделить 252589,6 млн. рублей, в том числе:

- средства федерального бюджета - 139206,5 млн. рублей;
- средства консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации - 74562,7 млн. рублей;
- средства внебюджетных источников - 38820,4 млн. рублей.

Таким образом, успешная реализация рассмотренной программы по привлечению молодых специалистов должна убрать вакуум на рынке труда в сельском хозяйстве.

В условиях современного рынка под анализ попадают новые показатели, а именно: показатель величины расходов на персонал, который включает в себя все расходы, связанные с функционированием человеческого капитала. К этим расходам относятся затраты на заработную плату, расходы предприятия на социальные выплаты и льготы, на обучение, переобучение и повышение квалификации персонала предприятия.

Для осуществления анализа динамики численности персонала, необходимо решить следующие задачи:

- изучить и дать оценку обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом;
- определить и изучить показатели текучести кадров.

Для достижения оптимальной обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами необходимо провести сравнение фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Необходимо анализировать и качественный состав трудовых ресурсов по имеющейся у них квалификации.

Таким образом, в условиях нестабильности экономики назрела необходимость введения такого термина, как «трудовой актив».

Трудовой актив - это актив, способный приносить экономические выгоды в будущем данному предприятию, созданный за счет трудовых ресурсов путем материального стимулирования повышения профессионального мастерства и закрепления длительными договорными

обязательствами в коллективе предприятия для полного использования организацией вложенных ресурсов [2, с. 14].

Трудовые ресурсы являются одной из важных составляющих в экономике России, а их учет в виде трудового актива позволит организовать более эффективную кадровую политику на предприятии. Организации, стабильное функционирование которых зависит от сбалансированной политики рынка труда: а именно оплаты труда работникам, осуществляющим трудовую деятельность по трудовому договору (контракту), решение проблемы занятости населения, демографического фактора и уровня системы образования, не смогли бы быть рентабельны в случае отсутствия на рынке труда рабочей силы.

Основным моментом при изучении трудового актива является его отражение в бухгалтерском учете и отчетности. Мы предлагаем открыть в плане счетов по бухгалтерскому учету счет 06 «Трудовой актив».

Методика отражения учета трудового актива должна быть прописана в учетной политике предприятия, которая должна отражать основные моменты и концептуальные подходы бухгалтерского учета и систематизации информации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. В этой связи рекомендуется открыть и ввести в план счетов активный счет 06 «Трудовой актив», а также субсчета к нему:

1. 06-1 - Неквалифицированный персонал;
2. 06-2 - Студент после ССУЗа;
3. 06-3 - Студент с высшим образованием (без опыта работы);
4. 06-4 - Специалист со стажем работы более 1 года.

Открытие рекомендованного счета 06 «Трудовой актив» с указанными субсчетами, необходимо для правильного отнесения приступающего к работе человека к соответствующей категории.

Далее необходимо рекомендовать к применению в рабочем плане счетов предприятий счет 92 «Доходы и расходы от использования трудового актива» со следующими субсчетами:

1. Доходы от использования трудового актива;
2. Расходы от использования трудового актива;
9. Прибыль / убыток.

Данный счет дает возможность проанализировать результат «вращения» специалиста, относя его в ту или иную сторону.

Усовершенствование бухгалтерского учета, по нашему мнению, в связи с переходом на международные стандарты учета позволяет нам варьировать подходы к оценке трудового актива находящегося в распоряжении предприятий.

Создание трудового актива (путем обучения вчерашнего школьника за счет сельскохозяйственного предприятия), его сохранение, а в скором времени и «борьба» за него становится все более острой проблемой сельскохозяйственных предприятий.

Обоснование теоретических положений и разработка организационно-практических рекомендаций по бухгалтерскому учету и отражению в бухгалтерской (финансовой) отчетности объектов трудового актива также представляется актуальной.

Введение в практику бухгалтерского учета показателя трудового актива, как единицы учета, позволит правильно систематизировать и отображать трудовые ресурсы предприятия, что в свою очередь позволит эффективно влиять на кадровую политику предприятия.

В сельском хозяйстве трудовые активы должны быть неотъемлемой частью сельскохозяйственной отрасли. Организованным же учет трудового актива станет тогда, когда в его разрезе будет:

- составлена и введена в действие приказом руководителя учетная политика;
- использоваться обоснованный план счетов;
- разработано положение о бухгалтерской службе;
- утвержден график документооборота.

Список литературы

1. Макунина И.В., Миронцева А.В. «Кадровый голод в сельском хозяйстве и решение жилищных проблем молодых специалистов» // Журнал «Бухгалтер и закон», Москва «Финансы и кредит» № 1 (169) - 2014 г январь-март. С. 20-25.
2. Миронцева А.В. «Систематизация кадров в бухгалтерском учете» // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2015. № 1-2. С. 14-20.
3. Макунина И.В., Миронцева А.В. «Демистификация кризиса трудовых ресурсов Тверской области» // В сборнике: Развитие стран ЕврАзЭС в современных условиях сборник статей по материалам участников международной заочной научно-практической конференции. Москва, 2014. С. 26-29.
4. Миронцева А.В., Миронцев Р.Н. Реформация в четверть века. Это много или мало? // В сборнике: Взаимодействие науки и бизнеса /Сборник научных статей по материалам международной научно-практической конференции. Лаборатория прикладных экономических исследований имени Кейнса. 2015. С. 78-81.

NEW APPROACHES TO LABOUR MARKET FORMATION IN RURAL AREAS

A.V. Mirontseva

Russian State Agrarian University – Agricultural Academy named after K.A. Timiryazev, Moscow

The article reveals the problems of labour market formation in rural areas. The author raises the problem of human capital crisis and offers to use the definition of labour assets in accounting.

Keywords: *agriculture, labour, labor, labor active, labor market, accounting, Intern, rural development*

Об авторах:

МИРОНЦЕВА Алла Владимировна – старший преподаватель кафедры финансов, учета и диагностики предприятия, факультет экономики и финансов РГАУ-МСХА имени К.А. Тимирязева, e-mail: miralav@yandex.ru

About the authors:

MIRONCEVA Alla Vladimirovna – senior lecturer, sector of finance, accounting and enterprises diagnostics, economics and finance department, russian state agrarian university – agricultural academy named after k.a. timiryazev, moscow, e-mail: miralav@yandex.ru

References

1. Makunina I.V., Mironceva A.V. «Kadrovyy golod v sel'skom hozjajstve i reshenie zhilishhnyh problem molodyh specialistov» // Zhurnal «Buhgalter i zakon», Moskva «Finansy i kredit» № 1 (169) - 2014 g janvar'-mart. S. 20-25.
2. Mironceva A.V. «Sistematizacija kadrov v buhgalterskom uchete»// Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Serija: Jekonomika i upravlenie. 2015. № 1-2. S. 14-20.
3. Makunina I.V., Mironceva A.V. «Demistifikacija krizisa trudovyh resursov Tverskoj oblasti» // V sbornike: Razvitie stran EvrAzJeS v sovremennyh uslovijah sbornik statej po materialam uchastnikov mezhdunarodnoj zaochnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. Moskva, 2014. S. 26-29.
4. Mironceva A.V., Mironcev R.N. Reformacija v chetvert' veka. Jeto mnogo ili malo? // V sbornike: Vzaimodejstvie nauki i biznesa / Sbornik nauchnyh statej po materialam mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. Laboratorija prikladnyh jekonomicheskikh issledovanij imeni Kejnasa. 2015. S. 78-81.