

вила в 2020 году 66518 тыс. руб. Соответственно, прибыль от продаж на 1 корову выросла также в 2,7 раза и составила 34,11 тыс. руб., а на 1 ц молока выросла в 2,3 раза и составила 0,40 тыс. руб. Растет производительность труда на 27%, снижаются затраты труда на 1 ц молока на 21%.

Таким образом, в 2018-2020 годах наблюдается увеличение показателей эффективности производства молока и прибыль от реализации молочной продукции в ООО «Ключи» на фоне роста продуктивности коров. Однако, у предприятия имеются значительные резервы для дальнейшего повышения эффективности производства молока:

- рациональная организация кормовой базы и полноценное кормление молочного стада;
- улучшение породного и возрастного состава стада;
- снижение падежа коров. Для сокращения гибели животных необходимо соблюдать правило санитарии, проводить регулярное ветеринарное обследование коров;
- улучшение селекционно-племенной работы и интенсификация воспроизводства стада.

Разработка данных мероприятий позволит повысить качество молока, увеличить объемы производства, что положительно скажется на эффективности производства молока в ООО «Ключи».

Литература

1. Чекунов А.С. Государственная поддержка повышения продуктивности в молочном скотоводстве РФ в современных условиях // Вестник аграрной науки. - 2019. - № 4(79), С. 135-141
2. Муслимова, С.Ю. Эффективное сельскохозяйственное производство – главное звено в обеспечении продовольственной безопасности страны и региона / С.Ю. Муслимова // Вектор экономики. – 2019. – № 5 (23). – С. 52.
3. Серогодский, В.Э. Анализ состояния отрасли молочного скотоводства Пермского края / В.Э. Серогодский, Е.А. Светлая // Всероссийская научно-практическая конференция «Агротехнологии XXI века: стратегия развития, технологии и инновации», 20 октября 2020 г. : [посвящ. 90-летию снования университета: материалы] / науч. редкол. Э.Ф. Сатаев [и др.]. – Пермь : ИПЦ «Прокрость», 2020.- С. 342-344

УДК 331.55

Е. В. Гуторова – ассистент кафедры экономики УО «ВГТУ»;

Е. В. Ванкевич – научный руководитель, д-р экон. наук, профессор, проректор по научной работе, г. Витебск, Республика Беларусь

МЕЖФИРМЕННЫЕ И ВНУТРИФИРМЕННЫЕ ПЕРЕМЕЩЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ: К ВОПРОСУ О СИСТЕМАТИЗАЦИИ ФАКТОРОВ ВЛИЯНИЯ

Аннотация. В статье проведена систематизация детерминантов внутрифирменной и межфирменной мобильности рабочей силы на основе результатов исследований зарубежных авторов.

Ключевые слова: *внутрифирменная мобильность, межфирменная мобильность, факторы влияния.*

Важным параметром рабочей силы любого государства, отражающим гибкость, а также готовность и способность к изменениям различного характера, яв-

ляется мобильность. Если рассматривать экономику страны в качестве сложного механизма, то мобильность рабочей силы выступает в роли своеобразного инструмента для «наладки» и «настройки» одной из его частей – рынка труда. Необходимо отметить, что при отсутствии среди международного сообщества единого подхода к определению мобильности рабочей силы, а, следовательно, к её классификации, существует довольно распространенное мнение о выделении двух видов рассматриваемой категории относительно конкретного субъекта хозяйствования: внутренней (внутрифирменной) и внешней (межфирменной) мобильности рабочей силы. Если первая характеризуется перемещением в системе рабочих мест организации, то вторая подразумевает движение в пространстве рабочих мест всего множества экономических субъектов. При этом необходимо исключить случаи, предусматривающие пересечение административно-территориальных границ, сопровождаемое сменой места жительства (пребывания). Такие случаи, на наш взгляд, следует относить к территориальной мобильности рабочей силы.

Оптимальное распределение рабочей силы требует обеспечения определенного уровня её мобильности, регулирование которого возможно только в результате выявления соответствующих факторов влияния. Несмотря на наличие большого количества исследований, посвященных определению детерминантов рассматриваемого экономического явления, основная их часть посвящена территориальной форме мобильности на рынке труда. Немногочисленные оценки касаются вопроса выявления факторов, влияющих на внутрифирменные и межфирменные перемещения рабочей силы. Использование общенаучных методов исследования (сравнения, абстрагирования, обобщения и т. д.) позволило произвести обзор и систематизацию основных результатов оценок зарубежных авторов относительно детерминантов межфирменной и внутрифирменной мобильности рабочей силы.

Так, отдельные исследователи [1, 2, 3, 4, 5, 6] в процессе изучения проблемы мобильности рабочей силы уделяют особое внимание межфирменной и внутрифирменной мобильности, сравнивая их между собой посредством выделения факторов влияния, к основным из которых относят:

1) возраст:

–отдельные исследователи (M. Gibbs M., K. Ierulli) отмечают, что «с увеличением возраста происходит повышение вероятности внутрифирменной мобильности и снижение вероятности межфирменной»[5];

–русские авторы (Р.П. Колосова, Г.Г. Меликьян) выявили следующую закономерность: «чем моложе работник, тем выше склонность к добровольным увольнениям»[2, с.163-164].

2) образование (в некоторых исследовательских работах (Ferreira, P.))[4] выявлена тенденция положительного влияния повышения уровня образования и квалификации на вероятность как внутрифирменных, так и межфирменных перемещений).

3) размер фирмы (M. Gibbs M., K. Ierulli, E. Meyersson) отмечают, что внутрифирменная мобильность более вероятна для крупных организаций)[5];

4) наличие прошлого опыта перемещений различного характера: часть работ различных авторов (E.P. Lazear, P. Oyer [2], M. Gibbs M., K. Ierulli, E. Meyersson [6])

содержит выводы о повышении вероятности как внутрифирменной, так и межфирменной мобильности в случае наличия прошлого опыта различного рода перемещений;

5) уровень специфического (для конкретной организации) человеческого капитала (M. Bidwell [3] акцентирует внимание на, с одной стороны – повышение вероятности межфирменной мобильности тех работников, у которых отсутствует требуемый уровень специфического человеческого капитала, а с другой – повышение вероятности внутрифирменной мобильности работников, максимально быстро освоивших необходимый набор навыков и знаний).

Часть российских авторов (В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, А. В. Шарунина [1]) сравнивают межфирменные и внутрифирменные перемещения относительно выбранных ими факторов влияния. Обобщение результатов исследований, проводимых авторами [1], способствовало условному разделению наиболее значимых факторов на:

1) индивидуальные характеристики работника:

– пол (мужчины более мобильны как в рамках межфирменных перемещений, так в рамках внутрифирменных);

–возраст («межфирменная мобильность снижается с 21% у молодежи до 9% среди пожилых, внутрифирменная – с 9% среди молодежи до 3% среди пожилых» [1, с. 23];

–образование («с ростом уровня образования межфирменная мобильность имеет тенденцию к снижению. Напротив, внутрифирменная мобильность выше у более образованных и ниже у менее образованных работников» [1, с. 23]);

–дополнительное профессиональное обучение («Дополнительное профессиональное обучение, оплаченное работодателем, повышает вероятность внутрифирменной, тогда как оплаченное самим работником – вероятность межфирменной мобильности» [1, с. 24]);

–семейное положение (не оказывает заметного влияния на внутрифирменную мобильность, тогда, как межфирменные перемещения больше характерны для работников, не состоящих в браке);

–уровень квалификации («... чаще всего на внешний рынок труда выходят неквалифицированные синие воротнички, а реже всего – квалифицированные белые воротнички. В то же время частота перемещений в пределах внутреннего рынка труда у белых воротничков оказывается заметно выше, чем у синих воротничков» [1, с. 24];

–текущий статус работника (работники, имеющие статус руководителя имеют большую вероятность внутрифирменных перемещений, когда работники, не имеющие такого статуса – межфирменных) [1, с. 24].

2) факторы общего характера:

–отрасль (межфирменные перемещения свойственны в большей степени строительной отрасли, в то время как внутрифирменная мобильность наблюдается в большей степени в промышленности) [1, с. 24];

–тип местности (как внутрифирменная, так и межфирменная мобильность «снижается по мере уменьшения размеров населенных пунктов» [1, с. 24];

–размер организации (не оказывает заметного влияния);

–форма собственности (внутренние перемещения характерны больше для ор-

ганизаций государственной формы собственности, тогда, как для частных организаций более свойственна межфирменная мобильность).

Таким образом, результаты большинства исследований в области внутрифирменной и межфирменной мобильности рабочей силы подтверждают наличие двух основных групп детерминантов данных видов перемещений на рынке труда (индивидуальных характеристик работника и факторов общего характера). Причем, каждый из выявленных факторов оказывает то или иное влияние (отрицательное или положительное) разной степени на рассматриваемое явление.

Литература

1. Гимпельсон, В. Е. «Дороги, которые мы выбираем»: перемещение на внешнем и внутреннем рынке труда [Электронный ресурс]: препринт WP3/2016/02 / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, А. В. Шарунина ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. – 48 с.
2. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения/под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна: учебно-методическое пособие: практикум. – Москва: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008. – 458 с.
3. Bidwell, M. Paying More to Get Less: Specific Skills, Incomplete Information and the Effects of External Hiring versus Internal Mobility [Электронный ресурс]/ М. Bidwell. Режим доступа: www.researchgate.net/ – Дата доступа: 20.09.2021.
4. Ferreira, P. The Determinants of Promotions and Firm Separations / Essex: University of Essex, Institute for Social and Economic Research. ISER Working Paper No. 2009–11. – 40 с.
5. Gibbs, M. Careers in Firm and Occupational Labor Markets (Draft) [Электронный ресурс] / М. Gibbs, М., К. Ierulli, Е. Meyersson Milgrom . – Режим доступа: [emilgrom.people.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj2511/f/olmapril.pdf//](http://emilgrom.people.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj2511/f/olmapril.pdf/) – Дата доступа: 20.09.2021.
6. Lazear, E.P. Internal and External Labor Markets: A Personnel Economics Approach / E.P. Lazear, P. Oyer // Cambridge, MA: NBER. NBER Working Paper 10192, 2003. – 50 p.

УДК 631.14:636.2:631.16

Ш. О. Жумабаев – студент;

В. Ф. Еремеев – научный руководитель, доцент,
ФГБОУ ВО Пермский ГАТУ, г. Пермь, Россия

АНАЛИЗ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ООО «КРАСОТИНСКОЕ»

Аннотация. В статье содержится необходимость анализа финансовой устойчивости предприятия, расчет коэффициентов финансовой устойчивости, расчет показателей деловой активности и определение типа финансовой устойчивости ООО «Красотинское».

Ключевые слова: племенной завод, показатели деловой активности, коэффициент и тип финансовой устойчивости.

В современных реалиях оценка финансовой устойчивости является одной из необходимых условий функционирования предприятия. На сегодня не существует однозначных методик определения финансовой независимости, но отечественные авторы рекомендуют отслеживать такие показатели как структура капитала, ликвидность, оборачиваемость, рентабельность, а также многие другие. Мониторинг данных показателей позволит получить общую картину финансового состояния предприятия и далее предпринять соответствующие меры для стабилизации финансового положения [2].

На сегодняшний день ООО «Красотинское» позиционирует себя заводом по разведению герефордской и абердин-ангусской пород, а также как производи-