

Main performance indicators represent the effectiveness of company management. Analysis of such indicators is an important tool in making informed management decisions. The article discusses the use of factor analysis as one of the economic and statistical methods of research of financial results of the company.

УДК 311;331.5
Код РИНЦ 06.00.00

СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ОСНОВНЫХ ИНДИКАТОРОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В РФ

© 2019 Корнев Вячеслав Михайлович
доктор экономических наук, профессор
© 2019 Проскурина Наталья Вячеславовна
кандидат экономических наук, доцент
Самарский государственный экономический университет
E-mail: kornev@sseu.ru, nvpros@mail.ru

Ключевые слова: достойный труд, индикаторы достойного труда, неформальная занятость, метод аналитического выравнивания, уравнение тренда.

Статья посвящена исследованию индикаторов достойного труда, в частности анализу динамики, моделированию и прогнозированию неформальной занятости населения. Авторами представлены результаты построения трендовых моделей неформальной занятости.

В последние десятилетия среди национальных приоритетов России возникло и получило развитие новое направление формирования качества трудовой жизни, получившее название "обеспечение Достойного труда", которое можно рассматривать как перспективный механизм комплексного решения накопившихся в проблемы в трудовой сфере. С целью реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года" на федеральном уровне разработан и утвержден национальный проект "Производительность труда и поддержка занятости"¹. Проект направлен на повышение квалификации и переобучение сотрудников, отвечающее потребностям работодателей, обеспечение эффективной занятости с целью роста производительности труда.

Согласно Концепции Международной организацией труда (МОТ), обеспечение достойного труда предполагает решение проблем в следующих стратегических направлениях: занятость, социальная защита, права трудящихся, социальный диалог².

Система показателей достойного труда в ее существующем виде была представлена и одобрена на очередной международной конференции статистиков по труду в декабре 2008 года. Эта система позволяет странам оценивать прогресс по достижению целей в области достойного труда в рамках единой разносторонней методологии, сов-

мещающей показатели, характеризующие количественные аспекты трудовой деятельности и качество занятости. Предложенная экспертами МОТ методология продемонстрировала свою применимость для стран с разным уровнем доходов: гибкость методологии позволяет странам адаптировать ее под собственные нужды, сохраняя ядро ключевых показателей. Вместе с тем, система показателей достойного труда все еще остается сравнительно новым инструментом, и эффективность ее применения решающим образом зависит от активности социальных партнеров и их заинтересованности в совместных действиях по разработке и реализации национальных программ достойного труда³.

В соответствии с рекомендациями МОТ выделяют одиннадцать блоков индикаторов достойного труда. Росстатом, на основе рекомендаций МОТ, рассчитываются 8 групп показателей:

- Адекватные заработки и продуктивная занятость;
- Достойная продолжительность рабочего времени;
- Труд, который должен быть упразднен;
- Равенство возможностей и отношения на работе;
- Безопасные условия труда;
- Социальная защита;
- Индикаторы социально-экономического контекста.

Ключевым элементом системы статистических показателей достойного труда является группа показателей, характеризующих "Возможность трудоустройства", которая представлена в табл. 1.

Таблица 1

Система статистических показателей, характеризующих "Возможность трудоустройства"

Возможность трудоустройства			
1. Доля занятых лиц в общей численности населения в возрасте 15-72 лет (в процентах)	2. Уровень безработицы населения в возрасте 15-72 лет	3. Доля молодежи, которая не учится и не работает в возрасте 15-24 лет	4. Неформальная занятость

Особый интерес в блоке индикаторов "Возможность трудоустройства" представляет показатель "неформальная занятость", как доля неформального сектора в общей занятости, определяется отношением численности занятый в неформальном секторе в возрасте 15-72 лет к общей численности занятого населения.

Занятые в неформальном секторе - лица, которые были заняты, по меньшей мере, в одной из производственных единиц неформального сектора независимо от их статуса занятости и от того, являлась ли данная работа для них основной или дополнительной. В качестве критерия определения единиц неформального сектора принят критерий отсутствия государственной регистрации в качестве юридического лица.

Возрастание удельного веса неформального сектора в общей занятости населения является на сегодняшний день одной из важных проблем российской экономики⁴.

Расчет средних показателей изменения неформальной занятости по официальным данным Росстата за 2001-2018 гг⁵. показал, что средний уровень неформальной занято-

сти составлял 18,3 %. При этом в течение 18 лет данный показатель увеличивался в среднем за год на 0,35 процентных пункта или на 2,3 %.

С целью выявления основной тенденции в изменении неформальной занятости применим метод аналитического выравнивания, который заключается в аппроксимации эмпирических значений уровней динамического ряда некоторой аналитической функции, характеризующей зависимость уровней от времени $y=f(t)$. Главной задачей при этом является выбор типа функции тренда.

Выполним подбор функции тренда неформальной занятости (табл. 2).

Таблица 2

Выбор функции тренда неформальной занятости за 2001-2018 гг.

Тип линии тренда	Уравнение	R ²	Ошибка аппроксимации, %
Экспоненциальная	$y=15,206e^{0,0189t}$	0,702	6,79
Логарифмическая	$y= 2,3424\ln(t)+13,573$	0,814	8,49
Линейная	$y=0,3312t+15,163$	0,721	6,58
Полиномиальная третьей степени	$y= 0,0031t^3+0,1096t^2 - 1,431t+12,552$	0,815	4,24
Степенная	$y = 13,816t^{0,136}$	0,824	6,73

Согласно значению коэффициента детерминации (R^2) для этих уравнений, выбираем степенную линию тренда с наибольшей величиной достоверности аппроксимации 0,824 и используем ее для построения прогноза. Ошибка аппроксимации 6,73% свидетельствует о хорошем подборе уравнения тренда к исходным данным. Выбранная модель тренда графически представлена на рисунке.

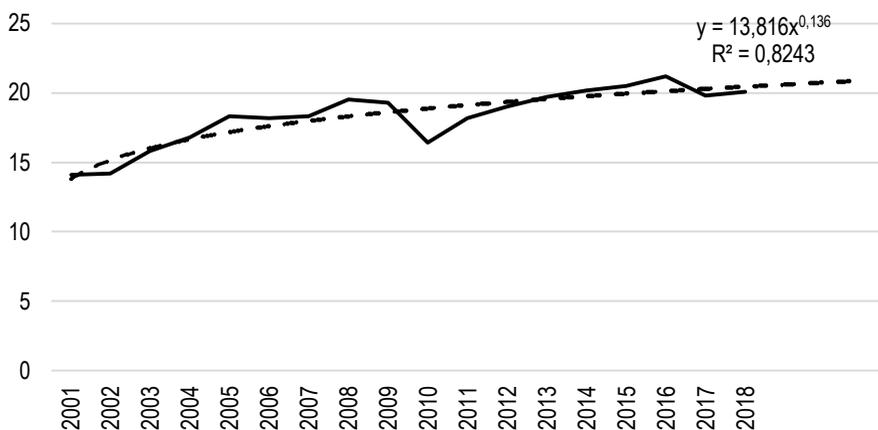


Рис. Динамика и линия тренда неформальной занятости за 2001-2018 гг.

Изменение значения уровня неформальной занятости за 2001-2018г.г. описывается уравнением:

$$y = 13,816 * t^{0,136}$$

Спрогнозируем на основе экстраполяции тренда значение доли неформального сектора в общей занятости населения РФ на 2019 год и 2020 год. Для точечной оценки необходимо осуществить подстановку номера года t , на который рассчитывается прогноз, в уравнение тренда. По результатам расчета получены следующие оценки: $y_{2019(t=6)} = 21,28\%$; $y_{2020(t=7)} = 22,15\%$.

По данным, представленным Росстатом, доля занятых в неформальном секторе экономики во втором квартале 2019 года выросла до 21,3%, что совпадает с полученными по тренду прогнозными оценками.

Лидерами среди регионов с высокой долей неформальной занятости являются Чечня (65,5%), Ингушетия (50%), Кабардино-Балкария (49,6%). Топ-3 регионов с наименьшей долей неформальной занятости возглавляет Чукотский автономный округ (1,2%), далее идут г. Москва (4,1%) и Ямало-Ненецкий автономный округ (7,6%).

Оценивая общие многолетние тенденции развития неформальной занятости в России, можно сделать предположение, что неформальная занятость будет расти как следствие повышения возраста выхода на пенсию и появления дополнительной рабочей силы на рынке.

¹ Национальный проект "Производительность труда и поддержка занятости" - [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://strategy24.ru/>

² Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf

³ Рекомендации по применению в статистической практике стран Содружества Независимых Государств индикаторов достойного труда. Москва, 2016. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.cisstat.com/>

⁴ М. И. Глинская. Анализ распространения неформальной занятости в России: причины, формы и сферы сосредоточения. // Вестник РЭА им. Г.В. Плеханова 4(100) - 2018. С.123-134. - [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/analiz-rasprostraneniya-neformalnoy-zanyatosti-v-rossii-prichiny-formy-i-sfery-sosredotocheniya>

⁵ Официальный сайт Федеральная служба государственной статистики - [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

STATISTICAL ANALYSIS AND FORECASTING OF THE MAIN INDICATORS OF DECENT WORK IN THE RUSSIAN FEDERATION

© 2019 Kornev Vyacheslav Mikhailovich
Doctor of Economics, Professor

© 2019 Proskurina Natalya Vyacheslavovna
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Samara State University of Economics
E-mail: kornev@sseu.ru, nvpros@mail.ru

Keywords: decent work, decent work indicators, informal employment, analytical alignment method, trend equation.

The article is devoted to the study of decent work indicators, in particular the analysis of dynamics, modeling and forecasting informal employment. The authors present the results of constructing trend models of informal employment.

УДК 657.2

Код РИНЦ 06.00.00

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ РЕСУРСОВ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

© 2019 Лашманова Юлия Юрьевна
кандидат экономических наук, доцент
Оренбургский государственный университет
E-mail: yyl21@mail.ru

Ключевые слова: бухгалтерский учет, инновационный потенциал, научно-исследовательские и интеллектуальные ресурсы, управление.

В статье описаны общие принципы организации системы бухгалтерского учета научно-исследовательских и интеллектуальных ресурсов, выступающей основным источником специфической информации, используемой в целях управления инновационным потенциалом предприятия.

Мировой опыт свидетельствует, что устойчивое развитие производства и поддержание его конкурентоспособности в долгосрочной перспективе определяется инновациями ¹. Важнейшей комплексной характеристикой способности предприятия к внедрению и осуществлению инноваций выступает его инновационный потенциал. Его величина, состояние и способность к развитию - необходимое условие осуществления инноваций.

Управление инновационным потенциалом машиностроительного предприятия реализуется посредством организации эффективной системы учета его отдельных компонентов ². В качестве таких компонентов мы предлагаем рассматривать следующие: научно-исследовательские и интеллектуальные ресурсы, финансовые, информационные и другие ³.

Результативность системы управления определяется способностью к глубокому изучению изменений, происходящих в управляемой системе ⁴. Другими словами, текущее управление инновационным потенциалом предприятия, а также принятие взвешенных, нестандартных управленческих решений на перспективу возможно только на базе результатов экономического анализа ⁵. Непосредственно объектами бухгалтерского учета выступают отдельные элементы каждого их перечисленных компонентов. В частности, первый компонент инновационного потенциала включает такие объекты учета как результаты интеллектуальной деятельности (РИД), затраты на проведение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и опытно-технологических работ (НИОКР и ОТР), затраты на внедрение результатов научных открытий и рационализаторских предложений.