УДК: 331:332(571.17)

# ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В АПК КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

**О.А. Коньшина*, В.П. Зотов, Е.А. Жидкова, Т.К. Дудинская**

*ФГБОУ ВО «Кемеровский технологический институт пищевой промышленности (университет)», 650056, Россия, г. Кемерово, б-р Строителей, 47*

**e-mail: brick_69@mail.ru*

*Дата поступления в редакцию: 30.08.2016*
*Дата принятия в печать:11.11.2016*

При становлении рыночных отношений одним из главных факторов, влияющих на экономические показатели, являются трудовые ресурсы. В рассматриваемые авторами группы экономических факторов отнесен и ресурсный потенциал, который непосредственно влияет на формирование трудовых ресурсов. Необходимо отметить, что факторы заработной платы и безработицы непосредственно оказывают влияние на формирование трудообеспеченности. Исследования социологов показали, что уровень обеспеченности трудовыми ресурсами зависит от таких показателей, как качественное медицинское обслуживание, обеспеченность жильем, наличие учреждений образования и объектов культурного назначения, зоны с инфраструктурным покрытием. Все это влияет на прирост населения и уменьшения оттока населения из сельской местности. Формирование трудовых ресурсов в большой степени зависит от демографических факторов, таких как уровень рождаемости и смертности, удельный вес населения в экономически активном возрасте, миграции, продолжительность жизни и т.д. Анализ ученых-экономистов (С.Г. Струмилин, Е.В. Хасимовский, Э.Р. Саруханов, Ю.М. Остапенко, Т. Владимирова, В.П. Зотов и другие) показал, что конечные результаты производительности в сельской местности зависят от обеспеченности его работниками. Проблема состоит в том, чтобы сделать производственный процесс в сельскохозяйственном производстве привлекательным, для этого необходимо улучшить условия труда и внедрить в жизнь программу социального развития села. Объективная динамика увеличения уровня доходов сельского населения с точки зрения их покупательной способности возможна лишь при условии роста сопоставимой заработной платы, который позволит учесть реальные возможности работающего в сельской местности в реализации необходимых потребностей. За годы реформ (1992–2015 гг.) в сельскохозяйственном производстве проявляется тенденция снижения уровня трудовых ресурсов как по качеству, так и по количеству. Анализируя показатели эффективности использования трудовых ресурсов, авторы отмечают, что достаточно большое значение дает расчет многофакторного и общего показателей производительности труда. Это можно объяснить тем, что сельскохозяйственные предприятия увеличивают производительность труда за счет внедрения новых технологий, организаций производства и т.д.

Трудовые ресурсы, эффективность, трудообеспеченность, потенциал, формирование, сельское хозяйство

**Введение**

Трудовые ресурсы обладают количественной и качественной определенностью, образуя в своей совокупности определенную меру, которая предопределяет трудовой потенциал общества, имеющий количественную и качественную оценку.

**Количественная оценка** определяется следующими параметрами:

1. общей численностью трудоспособного населения;
2. количеством рабочего времени, которое работающее население отрабатывает при уже имеющемся уровне производительности и интенсивности труда.

**Качественная оценка** определяется следующими показателями:

1. состоянием здоровья, физической способностью населения;
2. качеством трудоспособного населения, как с общеобразовательной, так и профессиональной подготовкой.

Количественный аспект трудового потенциала отражает экстенсивную составляющую, а качественный аспект трудового потенциала – интенсивную.

Главная проблема имеющихся трудовых ресурсов – это их полная занятость и эффективное использование, при которых обеспечивается экономический рост и, следовательно, на этой основе повышается уровень жизни населения.

Чтобы качественно управлять трудовыми ресурсами, необходимо решить проблему технико-технологической вооруженности живого труда, так как повышение уровня фондовооруженности способствует росту производительности труда.

Качественная характеристика трудовых ресурсов предполагает наличие перспективного численного состава, которые имеют работу или ее ищут. Качественная характеристика трудовых ресурсов определяется умственными способностями, уровнем образования, трудовой активностью и другими показателями.

В развитие теоретических и методических проблем оценки эффективности использования трудовых ресурсов внесли свой вклад ученые-экономисты – С.Г. Струмилин, Е.В. Хасимовский,

Э.Р. Саруханов, Ю.М. Остапенко, Т. Владимирова, В.П. Зотов и другие.

В 1922 г. академиком С.Г. Струмилиным в отечественную экономическую науку введена категория «трудовые ресурсы», под которой подразумеваются ресурсы рабочей силы, имеющиеся в экономике [1]. По мнению Е.В. Хасимовского, трудовые ресурсы – это экономическая категория, представляющая собой численность потенциальной и действующей рабочей силы, определенной количественно и демографически [2].

Э.Р. Саруханов дает следующее определение категории «трудовые ресурсы»: «часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в народном хозяйстве». То есть трудовые ресурсы включают в себя, с одной стороны, тех людей, которые заняты в экономике, а с другой стороны, не занятых, но способных трудиться [3]. Ю.М. Остапенко понятие «трудовые ресурсы» рассматривает как трудоспособную часть населения, обладающую физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве [4].

По мнению Т. Владимировой, трудовые ресурсы – это «как часть населения страны» [5].

А.П. Егошин [10] понятие трудовые ресурсы рассматривает как «трудоспособную часть населения, обладающую физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве».

П.В. Шеметов дает следующую позицию [39], которая трудовые ресурсы характеризует как «часть населения страны, обладающего необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями».

И еще одно определение дает П.В. Журавлев [14]: «Трудовые ресурсы – это совокупность людей, обладающих способностью трудиться».

В.П. Зотов полагает, что содержание данной категории должно быть несколько расширено. Мы рассматриваем трудовые ресурсы как часть населения страны (региона) определенного возраста, обладающую необходимым физическим развитием, здоровьем, образованием и, как правило, квалификацией для общественно полезной деятельности» [6].

В этой формулировке понятие трудовых ресурсов рассматривается с позиции федерального и регионального уровней, с учетом особенностей населения, возрастных показателей.

Состояние изучаемой проблемы формирования и эффективности использования трудовых ресурсов вызывает определенный интерес с позиции управления ресурсным потенциалом на сельскохозяйственном производстве.

**Объекты и методы исследования**

Объектом исследования являются экономические отношения в сфере формирования рынка труда, а также управленческие отношения, под воздействием которых формируется, развивается и функционирует рынок труда.

При написании статьи авторы использовали труды отечественных ученых-экономистов по проблеме рынка труда, занятости, безработицы. В процессе написания использовались методы и приемы экономического и статистического анализа, экспертных оценок, системного и структурного анализа, методы сравнения, монографический метод.

Необходимо отметить, что механизм рынка труда – это взаимные действия и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменения цены труда. Его структура включает: спрос на труд, предложение труда, конкуренцию.

Целью написания статьи явилась необходимость выявить проблемы формирования и эффективность использования трудовых ресурсов.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- исследования закономерностей направлений формирования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве;
- рассмотрения основных факторов формирования трудовых ресурсов;
- выработки системы показателей эффективности использования трудовых ресурсов.

**Результаты и их обсуждение**

Формирование трудовых ресурсов происходит под воздействием определенных факторов – социальных, экономических, демографических.

По нашему мнению, наиболее влияющие на формирование трудовых ресурсов факторы – это экономические.

В рассматриваемой авторами системе экономических факторов – это, конечно, уровень доходности, безработицы, ресурсы производства (рис. 1).

Кроме этого, рассмотрим подробно социальные факторы: это социальная структура сельского населения, обеспеченность жильем, медицинским обслуживанием, наличие учреждений образования, дошкольных учреждений, газификация, наличие дорог с твердым покрытием и т.д.

В.Н. Бобков рассматривает социальную инфраструктуру как компонент качества жизни. Он отмечает, что материальная база и нематериальные активы социальной инфраструктуры должны обеспечить разнообразие и доступность для людей товаров и услуг, касающихся жилья, быта, здравоохранения и социальной защиты, занятости, передвижения и миграции, организации их досуга и свободного времени, развития способностей и духовного мира [1]. М. Коробейников отмечает, что нельзя добиться устойчивого воспроизводства агропромышленного комплекса, если не будет развита социальная инфраструктура сельских поселений [2]. Таким образом, социальная инфраструктура представляет собой комплекс, который создает благоприятные условия человеческой деятельности и воспроизводства населения.

В последние пять лет (2010–2015 гг.) происходит так называемая «оптимизация» сельской медицины и образовательных учреждений. По сути, эти учреждения закрываются или объединяются с более крупными селами. Как только это происходит, через 3-4 года село «исчезает». Темпы «исчезновения» сельских поселений по России в последние пять лет составляют полторы тысячи сел в год. Улучшение социальных и экономических условий ведет к увеличению рождаемости и затуханию оттока населения. Поговорим о влиянии демографических факторов на формирование трудовых ресурсов. Какие это факторы? Это, конечно, в первую очередь уровень рождаемости и смертности, продолжительность жизни, а также миграции сельского населения (рис. 1).

Основные факторы формирования трудовых ресурсов

| Экономические: | Социальные: | Демографические: |
|---|---|---|
| уровень доходов | школы | -уровень смертности |
| уровень безработицы | детские сады, ясли | |
| спец. уровни жизни | медицинские учреждения | - уровень рождаемости |
| ресурсы производства | клуб | - миграция |
| | библиотека | - продолжительность жизни |
| | газификация | |
| | обеспечение жильем | |
| | дороги с твердым покрытием | |

Рис. 1. Группы факторов формирования трудовых ресурсов АПК

Все группы основных факторов необходимо рассматривать во взаимодействии, так как только при этом работают все факторы формирования трудовых ресурсов.

Анализ показателей использования трудовых ресурсов организации проводят в такой последовательности:

- анализ обеспеченности организации кадрами (по полу, по возрасту, по профессиям и по квалификации, по семейному положению и т.д.);
- анализ движения рабочей силы в организации;
- анализ состава и структуры персонала организации;
- анализ производительности труда;
- анализ соотношения темпов роста средней заработной платы и средней производительности труда;
- сводный анализ резервов роста выпуска продукции по факторам, связанным с использованием трудовых ресурсов.

Источниками информации для анализа трудовых ресурсов выступают: отчет о численности персонала, форма 1-т, штатное расписание организации, расчет потребности организации в кадрах, данные табельного учета о движении рабочей силы, данные отдела кадров и т.д.

Основными задачами анализа являются:

- изучение и оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям;
- определение и изучение показателей текучести кадров;
- выявление резервов трудовых ресурсов, более полного и эффективного их использования;
- изучение и оценка уровня производительности труда на предприятии;
- изучение организации оплаты труда персоналу предприятия;
- изучение динамики роста средней заработной платы и рассмотрение ее соответствия росту производительности труда и др.

Большое влияние на формирование трудовых ресурсов оказывает уровень заработной платы. Если использовать показатель абсолютной величины заработной платы, то это не даст аналитику изучить динамику заработной платы, не позволит установить реальной картины ни уровня инфляции, ни изменения производственных отношений.

Абсолютные показатели заработной платы не смогут показать реальные изменения заработной платы в динамике. Для проведения анализа динамики заработной платы вводится новый показатель, который бы учитывал покупательскую способность с учетом инфляции. Для этого, по мнению авторов, необходимо ввести показатель сопоставимости уровня заработной платы с учетом прожиточного минимума. Сопоставляемая заработная плата (новый показатель) рассчитывается с учетом прожиточного минимума базового и текущего периодов:

$$ЗПсоп = ЗПном \frac{ПМ\ баз}{ПМ\ тек},$$

где ЗПсоп – сопоставимая заработная плата; ЗПном – номинальная заработная плата; ПМбаз – прожиточный минимум базового периода; ПМтек – прожиточный минимум текущего периода.

Величины ПМбаз и ПМтек запрашиваются в областном статистическом управлении. Привлечение величин прожиточного минимума при расчетах сопоставимой заработной платы крайне необходимо для сельских поселений, так как уровень доходов сельского населения крайне низкий.

Динамика заработной платы в сельском хозяйстве Кемеровской области приведена в табл. 1.

Данные табл. 1 показывают, что темпы роста сопоставимой заработной платы ниже темпов роста номинальной заработной платы. Необходимо отметить, что за последние пять лет (2010–2015 гг.) наблюдается массовый отток населения из сельской местности (табл. 2).

Таблица 1

Динамика заработной платы в сельском хозяйстве Кемеровской области

| Год | Уровень среднемесячной заработной платы, руб. | | Темпы роста заработной платы к базовому периоду, % | |
|---|---|---|---|---|
| | номинальной | сопоставимой | номинальной | сопоставимой |
| 2012 | 8112 | 7442 | - | - |
| 2013 | 8923 | 8111 | 110 | 108,9 |
| 2014 | 9993 | 8922 | 123,2 | 120 |
| 2015 | 11293 | 9906 | 139,2 | 133 |

Таблица 2

Динамика численности постоянного населения Кемеровской области за 2010–2015 гг., тыс. чел.

| Показатели | Год | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| Численность населения области | 2088 | 2818 | 2816 | 2807 | 2799 |
| Сельское население | 404 | 400,9 | 396 | 391 | 341 |
| Занятые в сельском хозяйстве | 53,1 | 49,2 | 45,0 | 42,7 | 41,0 |

Численность сельского населения согласно данным статистики составляет около 12 %, а численность занятых в сельском хозяйстве – 1,6 % от общей численности сельского населения.

Обобщающим показателем эффективности использования трудовых ресурсов является производительность труда. Выработка – это соотношение количества продукции к числу работников или же стоимость продукции на единицу времени. При помощи расчета выработки оценивается динамика производительности труда путем сопоставления ее фактического и планового показателя.

Рассчитывается по следующей формуле:

$$B = Q / T,$$

где $Q$ – объем продукции в стоимостном, натуральном выражении или в нормо-часах; $T$ – количество рабочего времени, затраченное на производство продукции.

Трудоемкость – это соотношение затрат труда и единиц произведенной продукции. Это величина, обратная производительности.

$$Tn = T / Q,$$

где $T$ – количество рабочего времени, затраченное на производство продукции; $Q$ – объем продукции в стоимостном, натуральном выражении или в нормо-часах.

Трудоемкость бывает:

- **технологическая** – затраты труда работников, занятых в основном процессе производства;
- **обслуживания производства** – труд работников, занятых обслуживанием основного производства и ремонтом его оборудования;
- **производственная** – это сумма технологической и обслуживающей;
- **управления производством** – затраты труда управленческого персонала, охраны;
- **полная** – состоит из производственной и управленческой трудоемкости.

При анализе производительности определяют следующие пункты: *коэффициент выполнения задач*; *степень трудоемкости*; *факторы ее снижения/роста*; *резервы повышения*.

По мнению авторов, необходимо применять систему показателей для определения производительности труда с практической точки зрения с учетом целесообразности определенного сельского предприятия. Эту систему необходимо представить как разновидности частных показателей, при расчете которых используется один тип примененного ресурса, а при многофакторных – используются несколько видов ресурсов. Необходимо выделить общие показатели, из которых в расчет принимаются все виды используемых ресурсов.

Система показателей эффективности использования трудовых ресурсов приведена на рис. 2.

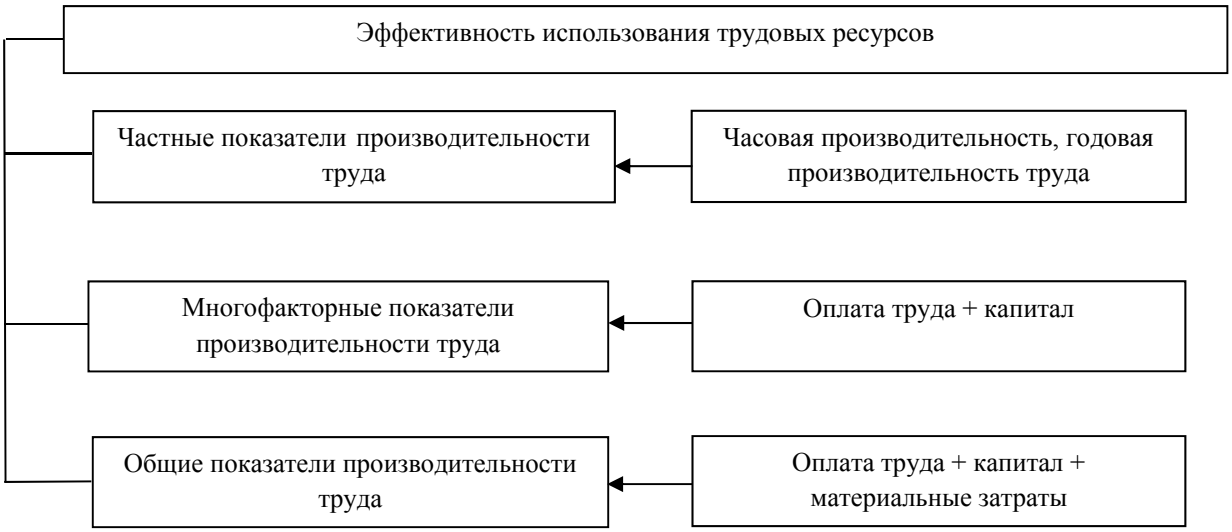


Рис. 2. Система показателей эффективности использования трудовых ресурсов

Анализируя систему показателей эффективности, авторы отмечают, что частные показатели производительности труда характеризуют выпуск продукции на единицу полной себестоимости. Общий показатель производительности труда характеризует эффективность труда с использованием всех ресурсов, которые в данном случае задействованы в технологическом процессе. Анализируя эффективность использования трудовых ресурсов, авторы отмечают, что определенное значение имеет расчет многофакторной и общей эффективности показателей производительности труда.

**Список литературы**

1. Рофе, А.И. Экономика труда. – М.: Кнорус. – 2010. – 400 с.
2. Трудовая мотивация в современной России: комплексный подход / А.С. Удалов, Н.А. Удалова // Российское предпринимательство. – 2014. – № 9 (255). – С. 42–51. – URL: http://bgscience.ru/lib/8531.
3. Саруханов, Э.Р. Проблемы управления трудовыми ресурсами на современном этапе / Э.Р. Саруханов. – СПб., 2012. – 159 с.
4. Остапенко, Ю.М. Экономика труда / Ю.М.Остапенко. – М: ИНФРА. – 2012. – 162 с.
5. Состояние и прогнозируемые тенденции развития трудовых ресурсов / В.А. Шалаева, В.В. Ваховский // Российское предпринимательство. – 2014. – № 16 (262). – С. 76–87. – URL: http://bgscience.ru/lib/8640.
6. Бондаренко, Р.П. Роль и значение социальной инфраструктуры села // Экономика, управление, финансы: материалы II междунар. науч. конф. (г. Пермь, декабрь 2012 г.). – Пермь: Меркурий, 2012. – С. 183–185.
7. Холодов, П.П. Экономический механизм формирования и использования трудового потенциала села / П.П. Холодов, В.П. Зотов. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 2012. – 16.
8. Sander, P. 101 Things Everyone Should Know about Economics: From Securities and Derivatives to Interest Rates and Hedge Funds, the Basics of Economics and What They Mean for You. Adams Media Corporation, 2014. – 50 p.
9. Rickards Jame. The Death of Money: The Coming Collapse of the International Monetary System. Portfolio / Penguin, 2014.

# FORMATION OF HUMAN RESOURCES AND THEIR USE IN AGROINDUSTRIAL COMPLEX OF THE KEMEROVO REGION

**O.A. Kon'shina*, V.P. Zotov, E.A. Zhidkova, T.K. Dudinskaya**

*Kemerovo Institute of Food Science and Technology(University), 47, Boulevard Stroiteley, Kemerovo, 650056, Russia*

**e-mail: brick_69@mail.ru*

*Received: 30.08.2016*
*Accepted: 11.11.2016*

In the evolution of market relations one of the main factors influencing economic indicators is human resources. The authors assigned a resource potential to the group of economic factors which directly affect the formation of human resources. It should be noted that wage and unemployment factors directly influence the formation of job security. Sociologist's researches have shown that the level of security of human resources depends on such indicators as health care quality, housing, availability of educational institutions and cultural facilities, areas with infrastructure coverage. All this affects the growth of population and reduces the outflow of

population from rural areas. Human resources formation is largely dependent on the demographic factors such as fertility and mortality rates, proportion of the population in the economically active age, migration, life expectancy, etc. The analysis of the economists (S.G. Strumilin, E.V. Hasimovsky, E.R. Saruhanov, Y.M. Ostapenko, T. Vladimirova, V.P. Zotov et al.) shows that final performance results in rural areas depend on their human resources security. The problem is to make the production process in the agricultural production more attractive i.e. to improve working conditions and implement a program of social development of the village. Objective dynamics of increasing the rural population's income in terms of purchasing power is possible only under the condition of comparable wages growth that will make it possible to consider real possibilities of an employee in rural areas to meet necessary requirements. During the years of the reform (1992-2015) there appears a tendency of reducing the level of human resources in the agricultural production both in quality and quantity. Analyzing the efficiency indices of human resources the authors note that the calculation of multifactor and total labor productivity index is of rather great importance. This can be explained by the fact that agricultural enterprises increase productivity by introducing new technologies, organization of production, etc.

Human resources, efficiency, human resources security, potential, formation,agriculture

---

**References**

1. Rofe A.I. *Ekonomika truda* [Labour Economics]. Moscow, "Knorus" Publ., 2010. 400 p.

2. Udalov A.S., Udalova N.A. Trudovaya motivatsiya v sovremennoy Rossii: kompleksnyy podkhod [Labour motivation in modern Russia: an integrated approach]. *Rossiyskoe predprinimatel'stvo* [Russian Entrepreneurship], 2014, vol. 255, no. 9, pp. 42–51. Available at: http://bgscience.ru/lib/8531/ (accessed 10 August 2016).

3. Sarukhanov E.R. *Problemy upravleniya trudovymi resursami na sovremennom etape* [Human resource management problems at the present stage]. St. Petersburg, UNECON Publ., 2012. 159 p.

4. Ostapenko Yu.M. *Ekonomika truda* [Labour Economics]. Moscow, INFRA Publ., 2012. 162 p.

5. Shalaeva V.A., Vakhovskiy V.V. Sostoyanie i prognoziruemye tendentsii razvitiya trudovykh resursov [Status and trends of the projected workforce development]. *Rossiyskoe predprinimatel'stvo* [Russian Entrepreneurship], 2014, vol. 262, no. 16, pp. 76–87. Available at: http://bgscience.ru/lib/8640/ (accessed 10 August 2016).

6. Bondarenko R.P. Rol' i znachenie sotsial'noy infrastruktury sela [The role and importance of social infrastructure of the village]. *Materialy II mezhdunarodnoy nauch. konferentsii «Ekonomika, upravlenie, finansy»* [Proc. of the II Intern. Sci. Conf. "Economics, management, finance"]. Perm, 2012, pp. 183–185.

7. Kholodov P.P., Zotov V.P. *Ekonomicheskiy mekhanizm formirovaniya i ispol'zovaniya trudovogo potentsiala sela* [The economic mechanism of formation and use of labor potential of village]. Kemerovo, Kuzbassvuzizdat Publ., 2012. 16 p.

8. Sander P. *101 Things Everyone Should Know about Economics: A Down and Dirty Guide to Everything from Securities and Derivatives to Interest Rates and Hedge Funds - And What They Mean for You*. Adams Media Corporation Publ., 2014, 50 p.

9. Rickards J. *The Death of Money: The Coming Collapse of the International Monetary System,* New York, Portfolio / Penguin Publ., 2014.

**Дополнительная информация / Additional Information**

Формирование трудовых ресурсов и их использование в АПК Кемеровской области / О.А. Коньшина, В.П. Зотов, Е.А. Жидкова, Т.К. Дудинская // Техника и технология пищевых производств. – 2016. – Т. 43. – № 4. – С. 173–179.

O.A. Kon'shina, V.P. Zotov, E.A. Zhidkova, T.K. Dudinskaya Formation of human resources and their use in agroindustrial complex of the Kemerovo region. *Food Processing: Techniques and Technology,* 2016, vol. 43, no. 4, pp. 173–179 (In Russ.).

**Коньшина Ольга Алексеевна**
канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита, ФГБОУ ВО «Кемеровский технологический институт пищевой промышленности (университет)», 650056, Россия, г. Кемерово, б-р Строителей, 47, тел.: +7 (3842) 39-68-60,
e-mail: brick_69@mail.ru

**Зотов Виктор Петрович**
д-р экон. наук, профессор кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита, ФГБОУ ВО «Кемеровский технологический институт пищевой промышленности (университет)», 650056, Россия, г. Кемерово, б-р Строителей, 47, тел.: +7 (3842) 39-68-60,
e-mail: economica5104@yandex.ru

**Ol'ga A. Kon'shina**
Cand.Sci.(Eng.), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Accounting, Analysis and Audit, Kemerovo Institute of Food Science and Technology (University), 47, Boulevard Stroiteley, Kemerovo, 650056, Russia, phone: +7 (3842) 39-68-60,
e-mail: brick_69@mail.ru

**Viktor P. Zotov**
Dr.Sci.(Econ.), Professor of the Department of Accounting, Analysis and Audit, Kemerovo Institute of Food Science and Technology (University), 47, Boulevard Stroiteley, Kemerovo, 650056, Russia,
phone: +7 (3842) 39-68-60,
e-mail: economica5104@yandex.ru

**Жидкова Елена Анатольевна**
канд. экон. наук, доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита, ФГБОУ ВО «Кемеровский технологический институт пищевой промышленности (университет)», 650056, Россия, г. Кемерово, б-р Строителей, 47, тел.: +7 (3842) 39-68-60,
e-mail: economica5104@yandex.ru

**Дудинская Татьяна Константиновна**
старший преподаватель кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита, ФГБОУ ВО «Кемеровский технологический институт пищевой промышленности (университет)», 650056, Россия, г. Кемерово, б-р Строителей, 47, тел.: +7 (3842) 39-68-60,
e-mail: tatiana19012014@gmail.com

**Elena A. Zhidkova**
Cand.Sci.(Econ.), Associate Professor of the Department of Accounting, Analysis and Audit, Kemerovo Institute of Food Science and Technology (University), 47, Boulevard Stroiteley, Kemerovo, 650056, Russia,
phone: +7 (3842) 39-68-60,
e-mail: economica5104@yandex.ru

**Tat'yana K. Dudinskaya**
Senior Lecturer of the Department of the Accounting, Analysis and Audit, Kemerovo Institute of Food Science and Technology (University), 47, Boulevard Stroiteley, Kemerovo, 650056, Russia, phone: +7 (3842) 39-68-60,
e-mail: tatiana19012014@gmail.com