

УДК 331.101.3

ББК 65.240

Bogatenkova Elena Yuryevna,
 candidate of economics, associate professor of the department
 of economics, organization and management
 of Balakovo Institute of engineering and technology
 (branch of the NRNU MEPhI),
 Balakovo, Saratov region,
 e-mail: bogat-elena@mail.ru

Богатенкова Елена Юрьевна,
 канд. экон. наук, доцент
 кафедры экономики, организации и управления
 Балаковского инженерно-технологического института
 (филиала НИЯУ МИФИ),
 г. Балаково, Саратовская обл.
 e-mail: bogat-elena@mail.ru

ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ОТНОШЕНИЯ К ТРУДУ В ПЕРИОД ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ

ESTABLISHING THE INNOVATIVE ATTITUDE TO LABOR IN THE PROCESS OF STUDYING AT THE UNIVERSITY

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством

08.00.05 – Economics and management of national economy

На современном этапе развития экономических отношений, в основе которых лежит инновационность бизнес-деятельности, возникает необходимость иметь персонал, готовый продемонстрировать инновационную активность и инновационное отношение к труду. В статье автор сделал упор на анализ возможностей решения этой задачи в период подготовки молодых специалистов в вузе. Рассматриваются характеристики, которыми должен обладать специалист-новатор. В данном исследовании предпринята попытка определить и рассмотреть основные подходы к формированию инновационного отношения к труду у студентов. Делается вывод о том, что для формирования способностей новаторства и инновационного отношения к труду необходимо включение обучающихся в соответствующую деятельность.

At the present stage of economic relations development, which are based on the innovative business activity, the personnel ready to demonstrate the innovative activity and the innovative attitude to work is required. The author emphasized the analysis of possibilities of solving this problem in the process of young specialists study at the university. The characteristics that a specialist-innovator should have are examined. This study attempted to identify and research the main approaches to establishing the students' innovative attitude to work. The conclusion is made that establishing of innovative capabilities and innovative attitude to work requires involvement of student into the relevant activity.

Ключевые слова: инновационное отношение к труду, инновационная активность, специалист-новатор, творчество, инициатива, выпускник вуза, проектная деятельность, студенческий тайм-менеджмент, студенческое предпринимательство, студенческая карьерограмма, факультативы, тренинги.

Key words: innovative attitude to labor, innovative behavior, specialist-innovator, creativity, initiative, graduate student, design activities, student time-management, student entrepreneurship, student career plan, electives, trainings.

Актуальность исследования. На проводимом в 2010 году Форуме «Стратегия – 2020» была определена стратегическая линия – экономика инноваций. В последние годы выбранный курс «экономики инноваций» в нашей стране подвержен бурному обсуждению. Политики, представители общественности, управленцы сошлись во мнении, что переход к инновациям необходим во всех сферах

жизнедеятельности. Их активное внедрение предполагает поиск и использование на практике новых достижений науки и техники.

По мнению С. С. Беляевой, в современной экономике, основанной на знаниях, инновации стали основным источником конкурентных преимуществ. Как показывает мировой опыт, темпы экономического развития страны и совершенствование структуры экономики в большой мере зависят от инновационной составляющей хозяйствующих субъектов [1].

Исходя из статистики последних лет, динамика выпуска инновационной продукции в России (рис. 1) имеет тенденцию роста. В то же время динамика инновационной активности российских предприятий (рис. 2) за последние десять лет свидетельствует о том, что удельный вес организаций, осуществляющих технологические, организационные и маркетинговые инновации, изменяется незначительно, при этом наблюдается тенденция снижения.

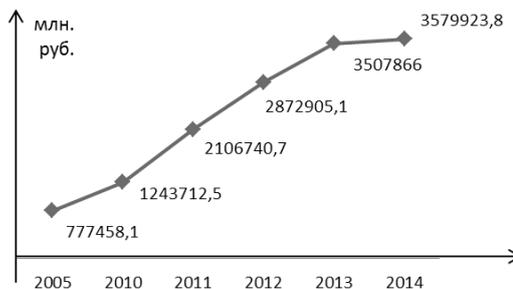


Рис. 1. Объем инновационных товаров, работ, услуг, производимых в РФ

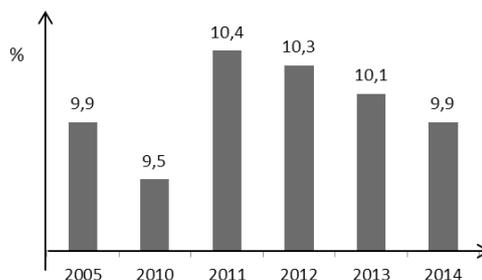


Рис. 2. Инновационная активность организаций РФ (удельный вес организаций, осуществлявших технологические, организационные, маркетинговые инновации, в общем числе обследованных организаций)

Экономическими барьерами, препятствующими осуществлению инновационной деятельности большим числом компаний, являются: высокий экономический риск, высокая стоимость нововведений, недостаток у организаций собственных денежных средств, недостаток финансовой поддержки со стороны государства. Среди других причин можно выделить: недостаток информации о новых технологиях, рынках сбыта, неразвитость кооперационных связей и низкий инновационный потенциал как самой организации, так и ее сотрудников.

Целесообразность разработки темы. Необходимы новые научные идеи и изобретения, их полномасштабная материализация в технологиях, конструкциях, ресурсах с достижением соответствующих экономических результатов. Разглядеть среди идей не только инновационную, а наиболее эффективную – непросто, еще сложнее реализовать ее на практике. Успех современного предприятия в большей степени зависит от творческих способностей работника, его интеллектуального развития. Только высококвалифицированный персонал способен обеспечить высокий уровень качества продукции, а первоклассные специалисты-новаторы – придать ей инновационный характер, современный дизайн, убедить покупателя в целесообразности ее приобретения.

Поэтому сегодня, в условиях инновационной экономики, к работникам предъявляются не только требования знаний и умений по профессии, но и такие как коммуникабельность, способность к налаживанию деловых контактов, креативность мышления [2]. Кроме этого приветствуется наличие широкой эрудиции, высокой культуры труда и профессиональной этики, предприимчивость и инициативность. Весьма актуальным становится формирование инновационного отношения к труду, которое предполагает способность работника вырабатывать и эффективно реализовывать как свои, так и сторонние новые идеи и проекты.

Изученность проблемы. А. Я. Кибанов предлагает характеризовать *новаторов* через их отношение к труду:

- ориентация на высокие стандарты качества труда;
- творческое отношение к работе, креативность и инициативность;
- стремление выполнить работу лучше, чем от него ожидают;
- инновативность (готовность к неожиданным решениям и новым установкам);
- уверенность и последовательность при реализации нововведений [3].

Высокие стандарты труда, в первую очередь, предполагают обеспечение высокой организованности, соблюдение трудовой и производственной дисциплины. Они достигаются за счет последовательного внедрения передового опыта, борьбы против косности мышления, рутинности в работе, бесхозяйственности и расточительности, но главное – наиболее полной реализации возможностей и способностей человека.

Творчество в труде, или креативность, – это поиск новых решений на основе имеющихся у человека знаний. Весь комплекс творческих задач сводится к следующему:

- ставить новые общественно полезные цели;
- планировать свою работу и эффективно выполнять эти планы;
- хорошо владеть техникой решения творческих задач, входящих в решаемые проблемы;
- отстаивать свои цели;
- выдерживать критику сторонников «традиционных» решений;
- достигать результата.

Нельзя не согласиться с Е. Ю. Кузьминой, что творчество является антиподом бюрократизации, технократизма, излишней централизации управления, консерватизма и способствует проявлению инициативности, самостоятельности, заинтересованности [4].

Инновативность требует больше усилий от человека. Н. П. Степанов считает очевидным, что сам акт восприятия нововведений (независимо от того, что воспринимается: организационное нововведение, нововведение-продукт или нововведение-процесс) представляет собой «возмущение» внутри человека, поэтому для восприятия нововведения необходимо как-то перестроиться с тем, чтобы компенсировать это «возмущение» [5].

Восприятие нововведений и уверенный настрой на их реализацию свойственны людям, имеющим ментальность новаторства. Ментальность новатора проявляется в способности активно участвовать в создании новшеств; в умении действовать логично и находить оптимальные решения проблем. Помимо этого у новаторов высоко развито чувство ответственности и желание на деле проверить свои способности.

Многие исследователи посвящают свои труды развитию инновационного потенциала работников организаций, их мотивации к инновационной деятельности [6; 7; 8; 9]. Однако инновационный потенциал работника закладывается и начинает развиваться в период профессионального обучения. В этом значительную роль играют вузы, готовящие молодых специалистов.

Цель и задачи исследования. Целью проводимого исследования является рассмотрение инновационного отношения к труду и разработка подходов к его формированию у студентов в период обучения в вузе. Для достижения поставленной цели решены следующие задачи:

- проведен опрос студентов последнего года обучения на предмет реализации ими инициативы и творчества в период обучения в вузе;
- выявлены предпосылки инновационного отношения к труду;
- предложены подходы формирования инновационного отношения к труду в период обучения в вузе.

Опрос студентов Балаковского инженерно-технологического института – филиала Национального исследовательского ядерного университета «МИФИ» (далее – БИТИ НИЯУ МИФИ) последнего года обучения (репрезентативная выборка составила 67 человек ($n = 67$)) показал (таблица), что студенты осознают необходимость такого качества у молодого специалиста, как инициатива, но в то же время доводилось за время учебы в вузе проявить инициативность в учебе только 65 % опрошиваемых, причем это были в основном единичные случаи.

Таблица

Итоги анкетирования студентов БИТИ НИЯУ МИФИ

Вопросы	Ответы	
	да	нет
1. Необходимо ли для молодого специалиста наличие такого качества, как инициатива?	94 %	6 %
2. Легко ли вы воспринимаете новую идею и готовы ли участвовать в ее реализации?	87 %	13 %
3. В период обучения в вузе доводилось ли проявлять инициативу и творчество по учебным курсам?	65 %	35 %

Те, кто не проявлял по учебным курсам творчества и инициативу, объяснили свою позицию так: «Инициатива наказуема!».

Рассмотрим в контексте выбранного исследования, на чем основывается желание проявлять инициативу. Есть немало

афоризмов, посвященных инициативе: «Некоторые люди никогда не проявляют свою инициативу до тех пор, пока кто-то не попросит их об этом» (Роберт Бэнкс); «Что такое инициатива? Это то, что человек делает так, как надо, хотя его об этом не просят» (Элберт Хаббард); «Количество творчески мыслящих сотрудников обратно пропорционально количеству кар, которыми их награждают за это» (Роджер фон Эх). В общем и целом, творчество и инициативность выступает как проявление внутреннего мотива человека к самореализации, самоутверждению и самовыражению, регулируемое внешними мотивами – общественными установками, потребностями окружения, морально-психологическим климатом в коллективе.

В трудовом коллективе, где отношения построены на сотрудничестве, работники более трудоспособны, инициативны, креативны и устойчивы к нагрузкам. По словам О. В. Ганазы, «такая рабочая обстановка стимулирует сотрудников и создает «потокное» состояние» (идея профессора психологии М. Чиксентмихайи). Соответственно, чтобы сотрудник был вовлечен в инновации, необходимо в организации создавать «потокное» состояние посредством использования элементов и инструментов нематериальной мотивации [7].

Инновационное поведение находится в тесной связи с инновационным образом мышления — присущим человеку активным способом восприятия и оценки объектов внешнего мира, связанным с необходимостью постоянной разработки и освоения новых моделей взаимодействия с ними.

На основании характеристик и предпосылок инновационного отношения к труду предлагается в период обучения студентов в вузе использовать следующие подходы:

1. Погружение в «поле инновационной активности».

«Поле инновационной активности» представляет собой набор потенциально исследуемых объектов, знаний и навыков на различных территориях и видах деятельности. К ним относятся исследовательские институты (отраслевые и академические), вузы, проводящие научные исследования, технопарки и технополисы, бизнес-инкубаторы, центры трансфера технологий, промышленные предприятия (малые и средние), занимающиеся разработкой новой продукции и выпуском небольших ее партий, крупные предприятия, использующие технологические, организационные и маркетинговые инновации. Также сюда следует отнести предпринимателей и изобретателей, занимающихся изобретательской и исследовательской деятельностью в частном порядке.

Погружение студентов в «поле инновационной активности» рекомендуется осуществлять следующими методами:

- образовательные экскурсии;
- конференции, форумы, круглые столы, с участием ведущих ученых, аналитиков, представителей бизнеса;
- стажировки на предприятиях-партнерах.

2. Проектная деятельность.

Активное применение метода проектов в процессе профессионального обучения предполагает:

- самостоятельную работу студента (индивидуальный проект) – информационно-поисковые, проблемные и профессионально ориентированные задания по изучаемым дисциплинам;
- коллективное обучение – проекты и задания, разрабатываемые мини-группами (3–4 чел.), в которых предусматривается постоянство состава и смена руководителей проекта из числа студентов мини-группы;
- междисциплинарное обучение – информационно-поисковые и творческие задания, интегрирующие знания и умения, полученные при изучении различных дисциплин,

входящих не только в общепрофессиональный модуль, но и в естественно-научный и гуманитарный модуль;

– совместное составление с преподавателем плана учебных занятий, что будет мотивировать студентов к изучению конкретной темы путем отбора наиболее интересных проблем и ситуаций.

Очень важным моментом является активное участие студентов в научно-исследовательской работе, что создает интегрированную платформу для будущего участия молодых ученых в работе малых инновационных предприятий [10]. Портфель проектов студенческих научно-исследовательских разработок должен включать следующие категории:

- проекты кардинально новых разработок, которые создают передовой продукт, полученный в результате иного применения научных и технологических знаний;
- проекты развития новых платформ, которые развивают новое поколение продуктов в данной категории, что обеспечивает фундаментальное улучшение ценности, качества и характеристик продукта по сравнению с ранее предлагавшимися;
- проекты развития, целью которых является улучшение определенных характеристик продуктов, предназначенных для целевого рынка;
- совместные проекты, способствующие решению комплексных междисциплинарных проблем.

3. Студенческий тайм-менеджмент.

Особенность студенческого возраста состоит в осознании своей индивидуальности, неповторимости, в становлении самосознания и дальнейшего развития личности. Этому может способствовать студенческий тайм-менеджмент, который, как считает М. В. Виниченко, способствует целенаправленному развитию студентов [11]. Тайм-менеджмент студента – это набор форм получения знаний и выработки навыков, умелое сочетание и чередование которых позволяет будущему специалисту расширять свои возможности и продвигать свои интересы. Индивидуальные планы развития и обучения, участие в трудовой деятельности по специальности в ходе учебы и другие мероприятия включаются в понятие студенческий тайм-менеджмент, но на сегодняшний день недостаточно эффективно используются студентами.

Одним из популярных методов тайм-менеджмента является метод эффективного расходования времени, разработанный Д. Эйзенхауэром (34-м президентом США) и названный впоследствии «Метод Эйзенхауэра». Суть метода заключается в расстановке приоритетов по степени важности и срочности. Категорий четыре: 1) срочные и важные; 2) важные, но не срочные; 3) срочные, но не важные; 4) не срочные и не важные. То есть все задачи, задания, мероприятия, дела, которые есть на определенный период (например, учебный семестр) разделяются по категориям в зависимости от их важности и срочности выполнения.

Для эффективного планирования студенческих проектов и работ подойдет «График Гантта» (или диаграмма Гантта), разработанная известным американским инженером-механиком и консультантом по вопросам управления Генри Ганттом более 100 лет назад, но не утратившая своей актуальности. Типичный «график Гантта» представляет собой отрезки (или прямоугольные полоски), размещенные вдоль горизонтальной шкалы времени, где каждый отрезок соответствует отдельной задаче или подзадаче. Начало, конец и длина каждого такого отрезка соответствуют началу, концу и длительности соответствующей задачи. Отрезки обычно располагаются по вертикали друг за другом. На диаграмме, помимо основных блоков, может присутствовать

специальный дополнительный столбец, показывающий процент выполнения работы.

4. Построение студенческой карьерограммы.

Карьерограмма – это графическое описание того, что должно происходить с людьми на различных этапах карьеры. Для студентов построение карьерограммы – это формализованное представление о том, какими знаниями и навыками необходимо овладеть для получения той или иной работы в конкретной организации (подготовительный этап карьеры). Составляется карьерограмма на 5 лет, начиная с первого года обучения и включая первый год трудовой деятельности. В упрощенном виде студенческая карьерограмма должна включать события профессионального развития в хронологическом порядке, начиная с первого года обучения, а также требования к компетенциям, которые должен развить студент, чтобы продвинуться по ступеням профессионального роста.

Чтобы карьерограмма действительно способствовала стремлению студентов выполнить работу лучше, или достичь большего, чем от него ожидают, необходимо:

- обеспечить «обратную связь». Обратная связь – это информация об эффективности своей работы, получаемая исполнителем [10]. Если работа организована так, что исполнители обеспечены информацией о результатах своей работы, то у них появляется большее понимание того, насколько эффективно они работают. Если работа выполняется недостаточно успешно и правильно, организованная оценка работы мотивирует студента к дополнительным усилиям, к внесению тех или иных изменений в свое рабочее поведение. Успешное выполнение работы само по себе является дополнительным стимулом, а если успех признан публично, то эффект увеличивается в разы. Инструментами обратной связи, повышающим уровень мотивации исполнителя, являются: размещение на стендах информации о важности и значимости результатов каждой ступени карьерограммы; формирование рейтинга перспективных студентов с высокими профессиональными показателями; формирование базы данных студентов-новаторов;

- применять коуч-технологии. Коучинг – это работа как с отдельным человеком, так и с коллективом по постановке собственных целей и максимально быстрому достижению этих целей путем мобилизации внутреннего потенциала и освоения определенных стратегий для получения результата [12]. Сама суть работы этого метода основывается на пяти принципах: 1. Со всеми все хорошо (не бывает плохих студентов или работников). 2. У человека есть все ресурсы для достижения цели (осознание своих безграничных возможностей). 3. Все намерения позитивны (ничего не делается просто так). 4. Мы делаем наилучший выбор для себя. 5. Изменения возможны и даже неизбежны. В условиях стремительных перемен, жесткой конкуренции, стресса этот подход будет способствовать формированию уверенности в себе, своих действиях, мотивации к действиям, разрешению межличностных ситуаций, изменению стиля руководства, повышая тем самым уровень конкурентоспособности [2]. В первую очередь необходимо преодолеть защитную реакцию «среднего студента», считающего что: «Творить и созидать могут особые люди... талантливые, а я – обыкновенный, это не для меня...»

5. Факультативы и тренинги.

Непрерывное образование – это основа жизни человека в «мире изменений», условие его профессиональной и социальной мобильности, развитие потенциала человека, его творческой жизни. Все большую роль в профессиональном развитии играет неформальное образование – элективные

курсы, тренинги, короткие программы, факультативы, которые могут предлагаться студентам на любом этапе образования. Для студентов, обучающихся по социально-гуманитарным направлениям, могут организовываться следующие факультативные инженерные курсы: «Инженерная и компьютерная графика», «Электротехника и электроника», «Промышленные технологии и инновации», «Математическое и имитационное моделирование технических систем», «Метрология, стандартизация и сертификация». Факультативные экономические курсы будут полезны студентам технических направлений: «Теория принятия решений», «Стратегический менеджмент и маркетинг», «Организация и планирование производства», «Управление качеством продукции», «Инновационное предпринимательство», «Управление проектами». Подобные факультативы и тренинги призваны развить такие способности, как умение управлять инновационными проектами, продать/купить лицензию на технологию, интегрировать новые технологии в общую деятельность компании, вывести на рынок новый продукт, сделать рекламу и стимулировать сбыт новых продуктов и технологий, оценить коммерческий успех разработки.

Одна из наиболее универсальных методик формирования профессиональных компетенций, способствующих развитию предпринимательства и конкурентоспособности, готовности к неожиданным решениям и новым установкам, – это показ студентам тех реальных производственных условий и задач, в которых им необходимо будет использовать знания [13]. Поэтому для формирования инновационного отношения к труду будущих молодых специалистов, целесообразно внедрение в содержание обучения комплекса профессиональных задач, а также использование «case-studies» (от англ. *case* – дело, задание с профессиональным содержанием), в которых описываются рабочие проблемы. Желательно, чтобы проблема была острой и животрепещущей, как в чисто управленческом смысле, так и в эмоциональном плане. Умение генерировать идеи отрабатывается во время дискуссий и путем применения «мозгового штурма».

«Case studies» можно заменить на деловую игру, в которой каждому участнику назначается определенная роль и он должен действовать, реагируя на поведение партнеров. Деловая игра – это целенаправленно сконструированная модель какого-либо реального процесса, имитирующая профессиональную деятельность и направленная на формирование и закрепление профессиональных умений и навыков.

6. Студенческое предпринимательство.

Инновационная деятельность – это превращение научно-технических достижений, открытий и изобретений в новые конкурентные технологии, товары и услуги. Новая технология продаж или новый формат услуги чаще определяет успешность и конкурентоспособность бизнеса, чем уникальность научной идеи, заложенной в новый продукт. Таким образом, необходимо развитие предпринимательских способностей, применение которых позволит обеспечить более глубокое понимание сути инновационной деятельности, а в дальнейшем послужит научной и практической основой в деятельности инновационных предпринимательских структур.

Студенческое предпринимательство в форме «Start-up» (от англ. *start-up* – стартовать, запускать) – это возможность обрести уверенность и навыки последовательного продвижения инноваций на рынок. Одним из самых продуктивных методов поиска инвесторов для проекта является участие в отраслевых форумах и конференциях, в конкурсах «Start-up» и мероприятиях по венчурному инвестированию с приглашенными венчурными предпринимателями и «бизнес-ангелами».

Заключение. На современном этапе развития российской экономики актуализируются вопросы подготовки инновационно активных специалистов. Это ставит перед системой профессионального образования задачу выпустить молодых специалистов, способных реализовываться в быстро меняющихся социально-экономических условиях. Из всех перечисленных подходов в БИТИ НИЯУ МИФИ пока применяются только первые два. Вуз выстраивает с предприятиями и организациями города Балаково и района такую среду партнерских отношений, которая была бы ориентирована на совместную подготовку специалистов, проведение совместных научных исследований, проектов и разработок.

Одним из примеров успешного сотрудничества БИТИ НИЯУ МИФИ с предприятием-работодателем является многолетнее партнерство с ЗАО «Северсталь – Сортовой завод Балаково», для обеспечения кадрами которого несколько лет назад открыто направление «Металлургия». Руководство завода принимает активное участие в образовательной и научной работе студентов, что позволяет

выпускать молодых специалистов, отвечающих всем современным требованиям рынка труда.

Взаимодействие вуза с Балаковской АЭС осуществляется в рамках договора «О совместной реализации образовательных программ высшего образования в сетевой форме». Представители Балаковской АЭС отмечают, что «в связи с реализацией масштабной программы развития атомной энергетики Госкорпорации «Росатом» требуется большое количество молодых перспективных специалистов. В молодых специалистах хотелось бы видеть инициативность, ответственность, высокую мотивацию, хорошие навыки общения и работы в команде».

Несомненно, развитие способностей новаторства и инновационного отношения к труду зависит от включенности человека в соответствующую деятельность. Студенчество является «закладкой фундамента» инновационного потенциала работника. Потому можно заключить, что именно в этот период необходимо создавать будущему специалисту возможности активно участвовать в создании новшеств и на деле проверять свои способности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Беляева С. С. Разработка системы формирования предпринимательских способностей к инновационной деятельности : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. Омск, 2010. 132 с.
2. Емелина Т. А., Горнастаева Н. В. Управление конкурентоспособностью работников на внутрифирменном рынке труда // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 4 (33). С. 77–81.
3. Управление персоналом организации : учеб. / Гос. Ун-т Упр. ; под ред. А. Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. М. : ИНФРА-М, 2014. 695 с.
4. Кузьмина Е. Ю. Роль креативности в ключевых компетенциях менеджера // Управленец. 2015. № 6 (58). С. 10–17.
5. Степанов Н. П. Инновационная гибкость реципиентов и проблемы восприятия нововведений // Нововведения как фактор развития : сб. тр. М., 1987. С. 68–84.
6. Лазутина Т. В., Михалев А. В. Формирование инновационных способностей работника как фактор развития конкурентных отношений : докл. на VII Международ. Ильин. научно-богосл. чтениях (Екатеринбург, 27–28 апреля 2009 года) [Электронный ресурс] / Православное информационное агентство «Русская линия». Официальный сайт. URL: <http://rusk.ru/st.php?idar=114417> (дата обращения: 25.03.16).
7. Ганаза О. В. Формирование инновационно активного поведения работников предприятия // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2010. № 6 (74). С. 111–113.
8. Мобилизация эндогенных факторов повышения качества человеческих ресурсов в российских муниципальных образованиях как условие перехода на инновационный путь развития: монография / под ред. проф. В. В. Суворовой. Саратов : СГТУ, 2011. 260 с.
9. Шахова Н. В., Петухова А. Н. Влияние вознаграждений на инновационное поведение работников. // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2012. № 16 (41) С. 164–172.
10. Куликова Ю. П. Высшая школа как инструмент создания инновационного и адаптационного потенциала организаций // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 4 (21). С. 135–137.
11. Виниченко М. В. Инновационное развитие личности в ходе подготовки по управленческим специальностям // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2014. Т. 3. № 4. С. 21–25.
12. Никитина Т. А., Шаталина М. А. Коучинг как современная технология повышения мотивации персонала в организации // Вестник Самарской гуманитарной академии. Сер. «Психология». 2007. № 2. С. 115–121.
13. Берднова Е. В. Инновационный подход к построению критерия качества образования // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2013. № 3 (24). С. 61–64.

REFERENCES

1. Belyaeva S. S. System development of entrepreneurial capacity for innovation: dissertation of the candidate of economics : 08.00.05 Omsk, 2010. 132 p.
2. Emelinat. A., Gornastaeva N. V., Management of employees ' competitiveness at the in-company labor market // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2015. No. 4 (33). P. 77–81.
3. Personnel management organization: textbook / State University of management; edited by A. Ya. Kibanov. M.: Infra-m, 2014. 695 p.
4. Kuzmina E. Yu. The role of creativity in key competences of a manager // Upravlenets. 2015. No. 6 (58). P. 10–17.
5. Stepanov N. P. Innovative flexibility recipients and problem perception innovations // Innovation as a development factor: a compilation of papers. M., 1987. P. 68–84.

6. Lazutina T. V., Mikhalev A. V. Forming innovative aptitude as a factor in the development of competitive relations // Report on the VII International scientific-theological Ilinsky readings (Ekaterinburg, April 27–28, 2009 year) [Electronic resource] / Orthodox information agency «Russkaya Liniya». Official site. URL: <http://rusk.ru/st.php?idar=114417> (date of viewing: 25.03.16).

7. Ganaza O. V. Forming innovative active behavior. // News of the Irkutsk State Academy of economics. 2010. No. 6 (74). P. 111–113.

8. Mobilization of endogenous factor in improving the quality of human resources in Russian municipalities as a condition for the transition to the innovation way of development: monograph / Ed. by professor V. V. Suvorova. Saratov : SSTU, 2011. 260 p.

9. Shakhova N. V., Petukhova A. N. The effect of rewards on employees innovative behavior // Bulletin of Perm National Research Polytechnic University. Series «Social and economic sciences». 2012. No. 16 (41) P. 164–172.

10. Kulikova Ju. P. High school as a tool of establishing the innovation and adaptation potential of the companies // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2012. No. 4 (21). P. 135–137.

11. Vynychenko M.V. Innovative personal development management training professions // Human resources and intellectual resources management in Russia. 2014. Volume 3. No. 4. P. 21–25.

12. Nikitina T. A., Shatalin M. A. Coaching as a modern technology enhancing staff motivation in organization // Bulletin of Samara Humanitarian Academy. Series «Psychology». 2007. No. 2. P. 115–121.

13. Berdnova E. V. The innovative approach to construction of the quality criterion of education // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2013 No. 3 (24). P. 61–64.

Как цитировать статью: Богатенкова Е. Ю. Формирование инновационного отношения к труду в период обучения в вузе // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2016. № 2 (35). С. 76–81.

For citation: Bogatenkova E. Y. Establishing the innovative attitude to labor in the process of studying at the university // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2016. № 2 (35). P. 76–81.

УДК 336.225.673:338.43

ББК 65.261.41-28

Boldyreva Elizaveta Sarangovna,

candidate of economics, assistant professor
of the department of accounting, analysis and taxation
of Kalmyk state University named
after B.B. Gorodovikov,
Elista, Republic of Kalmykia,
e-mail: elizavet60@mail.ru

Болдырева Елизавета Саранговна,

канд. экон. наук, доцент
кафедры учета, анализа и налогообложения
Калмыцкого государственного университета
имени Б. Б. Городовикова,
г. Элиста, Республика Калмыкия,
e-mail: elizavet60@mail.ru

Khulkhachieva Galina Dordjievna,

candidate of economics, senior teacher
of the department of accounting, analysis and taxation
of Kalmyk state University named
after B. B. Gorodovikov,
Elista, Republic of Kalmykia,
e-mail: borkaeva@mail.ru

Хулхачиева Галина Дорджиевна,

канд. экон. наук, старший преподаватель
кафедры учета, анализа и налогообложения
Калмыцкого государственного университета
имени Б. Б. Городовикова,
г. Элиста, Республика Калмыкия,
e-mail: borkaeva@mail.ru

РАЗВИТИЕ НАЛОГОВОГО КОНТРОЛЯ В СФЕРЕ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

DEVELOPMENT OF TAX CONTROL IN AGRICULTURE

08.00.12 – Бухгалтерский учет, статистика

08.00.12 – Accounting, statistics

В данной статье рассматривается необходимость внедрения налогового контроля в сфере сельскохозяйственного производства на уровне государственного регулирования и на уровне хозяйствующего субъекта в виде внутреннего налогового контроля. На уровне государственного регулирования предлагается внедрение налогового мониторинга, реализующего систему наблюдений за экономической и финансово-хозяйственной деятельностью налогоплательщиков в целях выявления и определения рациональности и экономической целесообразности деятельности по реализации хозяйственно-экономических, налоговых и иных контактов. На уровне хозяйствующего субъекта предлагается алгоритм проведения внутренней проверки правильности исчисления и уплаты налогов сельскохозяйственными предприятиями.

The article examines the need of introduction of tax control in the agricultural production at the level of state regulation and at the level of an economic entity in the form of internal tax control. At the level of state regulation it is proposed to introduce the tax monitoring implementing the system of supervision over economic and financial activity of taxpayers for identification and determination of rationality and economic feasibility of activities for accomplishing economic, tax and other contacts. At the level of an economic entity the algorithm of carrying out internal check of correct calculation and payment of taxes by the agricultural enterprises is proposed.

Ключевые слова: налоговый контроль, сельское хозяйство, единый сельскохозяйственный налог, внутренний