

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМА СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**Зиганшин Б.Г., Клычова Г.С., Закирова А.Р.**

Реферат. Становление экономики знаний, интеллектуализация труда, развитие новых информационных технологий, технологические изменения в производстве, демографический кризис способствовали серьезным изменениям в существующем механизме социального развития сельскохозяйственного предприятия и обусловили необходимость формирования эффективной системы управления персоналом, включающую все аспекты управления, в том числе взаимосвязанные с мотивацией персонала. В формировании мотивации работников, повышении их самовыражения в работе особое место занимает социальная политика предприятия. Социальная политика предприятия (организации) как составная часть менеджмента представляет собой мероприятия, связанные с предоставлением своим работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера. В статье изучены факторы социальной среды, определены направления принятия управленческих решений по социальному развитию сельскохозяйственного предприятия, рассмотрены теоретические аспекты и обозначены организационные основы формирования механизма социального развития, выделены основные этапы процесса формирования и внедрения системы социальной политики, определена методика анализа социального развития. Практическое значение имеют разработанные рекомендации по совершенствованию социальной политики сельскохозяйственного предприятия, заключающиеся в выборе эффективных форм и способов реализации потребностей различных социальных групп и источников их финансирования. Для совершенствования работы кадровой службы по управлению персоналом в системе социальной политики предложено осуществлять такие мероприятия, как кадровый мониторинг, контроллинг, персонал маркетинг и кадровый консалтинг.

Ключевые слова: социальное развитие, социальная политика, социальная среда, персонал, социальные факторы, экологические факторы, расходы на социальное развитие.

Введение. В современных условиях социально ориентированную экономику можно определить как особую форму хозяйствования, цель которой достигается на основе баланса интересов всех участников производственного процесса и с учетом специфических требований к стратегии развития предприятия. Стратегия социально-экономического развития является ключевым конструктивным элементом долгосрочного планирования деятельности современного сельскохозяйственного предприятия, призванным обеспечить комплексное решение долгосрочных социальных, экономических и научно-технических задач. В настоящее время руководство большинства сельскохозяйственных предприятий не в полной мере осознало необходимость в первоочередном решении социальных целей и задач, считая решение социального вопроса прерогативой исключительно государственных органов. Вместе с тем значительную роль в процессе реализации механизма по социальной поддержке играет социальная активность бизнеса, которая осуществляется в рамках деятельности организаций.

В этой связи необходимо дальнейшее исследование теоретических аспектов и разработка практических рекомендаций по совершенствованию механизма социального развития, созданию благоприятного имиджа как работодателя и т.д.

Условия, материалы и методы исследований. Цель исследования заключает-

ся в определении основных направлений формирования механизма социального развития и разработке рекомендации по совершенствованию социальной политики сельскохозяйственного предприятия. В работе использованы такие общенаучные методы, как системный подход, сравнение, табличное и графическое представление расчетно-аналитических данных, метод систематизации и обобщения данных. Информационной базой исследования послужили законодательные и нормативно-правовые акты, научные работы зарубежных и отечественных специалистов в области формирования механизма социального развития предприятий, материалы научно-практических конференций и научных журналов.

Анализ и обсуждение результатов исследования.

В экономической литературе существуют различные дефиниции термина «развитие». Развитие организации определяется как процесс изменения внутренней и внешней среды, интересов и потребностей общества и человека; износа и старения материальных ресурсов; изменения экологии; технического прогресса; изменения глобального состояния мировой цивилизации [1]. Под развитием следует понимать не все изменения в структуре объекта, а только качественные изменения, которые связаны с преобразованиями внутреннего строения объекта, его структуры, как совокупности функционально взаимосвязанных между собой элементов, зависимостей и связей.

Отдельные авторы характеризуют термин

«развитие организации» как установление ключевых стратегических целей и задач, определение направления действий, распределение ресурсов, которые необходимы при достижении данных целей [2]. Развитие организации заключается в ее постоянном преобразовании в соответствии с изменяющейся внутренней и внешней средой [3].

Таким образом, проанализировав мнения различных авторов, можно сказать, что развитие организации заключается в закономерном, целесообразном, как правило, эволюционном, управляемом позитивном изменении в заранее установленное время, которое приводит к совершенствованию возможностей решения различных проблем, к качественным изменениям внутренней и внешней среды с целью получения новых результатов деятельности.

Понятие «развитие» нередко используют в таких словосочетаниях, как социально-экономическое развитие, экономическое развитие, развитие экономики, подразумевая, прежде всего, любое прогрессивное изменение в экономической сфере [4]. При количественном изменении речь идет об экономическом росте, качественное изменение подразумевает структурное изменение, изменение содержания развития или приобретение экономической системой новых характеристик. Помимо экономических параметров зачастую рассматриваются социальные характеристики развития, которые позволяют полно оценить степень развития любого экономического субъекта и региона [5].

Социальное развитие охватывает широкий круг вопросов, связанных с созданием условий, способствующих культурному развитию, общению, отдыху и полноценному восстановлению сил работников [6]. Чтобы обеспечить социальное развитие, организация должна удерживать и развивать социальную инфраструктуру. Данные факторы формируют социальную среду организации. При этом следует отметить, что социальные факторы находятся во взаимосвязи с технологическими, экономическими, экологическими и политическими факторами (рисунок 1).

Социальные факторы включают социальные запросы и потребности, которые определяют жизнедеятельность работников данной организации, их вовлеченность в процесс решения управленческих задач; качественную трансформацию во взаимоотношениях работников; вопросы, которые связаны с общественной жизнью того региона, на территории которого расположена организация [7,8,9].

К экономическим факторам относятся компоненты, оказывающие влияние на процесс производства и распределения материальных благ и являющиеся показателем общего уровня экономического развития и конкуренции в том регионе, где функционирует сельскохозяйственная организация [3].



Рисунок 1 – Факторы социальной среды

Технологические факторы, как правило, зависят от выбранной организацией инновационной стратегии развития и характеризуются видовым составом и структурой технологических процессов; качеством технологической подготовки управления производственным процессом, уровнем автоматизации и механизации технологических процессов, применением энерго- и ресурсосберегающих технологий [10].

К экологическим факторам относят запасы природных ресурсов, экологическую обстановку, климатические условия.

На производственную и социальную деятельность организации определенное влияние оказывают события, которые происходят в политической среде. К факторам политической среды относят государственное и политическое устройство общества, внутреннюю и внешнюю государственную политику, политические тенденции и движения.

Таким образом, социальное развитие организации является следствием целенаправленного воздействия рассмотренных факторов в процессе деятельности людей и результатом косвенного воздействия производства на социальные группы организации, населения региона и потребителей выпускаемой предприятием продукции. Социальное развитие характеризуется значительными изменениями в организации, которые связаны с трансформацией всех социальных процессов и отношений в качественно новое состояние под влиянием факторов внешней и внутренней среды [11, 12].

Развитие социальной среды является неизменным объектом управления организацией и составной частью управления персоналом.

В процессе управления социальным развитием организации используются способы, приемы и процедуры, которые способствуют решению социальных проблем. При этом необходимо применять теоретические положения и знания о закономерностях протекания социальных процессов, выверенные социальные нормативы и точные аналитические расчеты [13,14,15].

Социальное развитие трудового коллектива предполагает заметные преобразования, заключающиеся в

качественных и количественных изменениях в различных сферах жизнедеятельности, повышении социального статуса и развитии личностного самовыражения членов коллектива, совершенствовании профессиональных и социальных структур, формировании системы общих ценностей [16].

Кроме того, социальное развитие коллектива включает совокупность факторов, влияющих на показатели социальной сферы жизнедеятельности предприятия, и реализуется с помощью осуществления обязательных и добровольных социальных программ, разрабатываемых и реализуемых по инициативе самого предприятия [17].

При оценке социального развития предприятия необходимо подробно проанализировать затраты, связанные с формированием и развитием трудового потенциала, использованием социальной инфраструктуры, соблюдением условий труда и организацией ее охраны, с материальным вознаграждением и социальной защитой персонала, формированием социально-психологического климата в коллективе, организацией отдыха персонала.

Анализ затрат на социальное развитие организации осуществляют поэтапно. На первом этапе оценивают структуру и динамику общей суммы затрат на социальное развитие (табл.1).

Как видно из табл. 1, наибольший удельный вес в структуре расходов на социальное развитие занимают затраты на материальные вознаграждения и льготы персонала 41,4 % в отчетном году. Кроме того следует отметить, что по таким направлениям как формирование и развитие трудового потенциала предприятия, пользование социальной инфраструктурой предприятия, формирование социально-психологического климата в коллективе, организацию отдыха персонала произошло увеличение как в стоимостном выражении, так и

удельного веса в структуре затрат

На втором этапе проводят факторный анализ затрат на социальное развитие предприятия.

На третьем этапе оценивается распределение средств на социальное развитие между отдельными работниками и их категориям.

Анализ расходов на социальное развитие в разрезе категорий персонала осуществляется по форме, представленной в табл. 2.

Как видно из табл. 2, наибольший удельный вес в структуре расходов на социальное развитие как по категории «Руководители и служащие», так и по категории «Рабочие» занимают затраты на материальные вознаграждения и льготы персонала 31,1% и 49,6% соответственно. При этом следует отметить, что расходы на формирование и развитие трудового потенциала предприятия и на формирование социально-психологического климата в коллективе осуществляется лишь по категории «Руководители и служащие». Это, вне всякого сомнения, является недостатком социальной политики, осуществляемой руководством предприятия.

Таким образом, возникает необходимость в разработке организационных основ формирования эффективного механизма социального развития.

Процесс формирования и внедрения системы социальной политики организации включает в себя следующие взаимосвязанные этапы:

1. Подготовительный этап:
 - осуществляются исследовательские работы, связанные с социальной политикой;
 - анализируются имеющиеся ресурсы;
 - проводятся разъяснительные работы с коллективом;
 - определяются цели, методы и задания.
2. Основной этап:
 - реализуется план формирования

Таблица 1 – Анализ структуры и динамики расходов на социальное развитие предприятия

Направления использования средств на социальное развитие	Прошлый год		Отчетный год		Абсолютное отклонение	
	сумма, тыс. руб.	удельный вес, %	сумма, тыс. руб.	удельный вес, %	сумма, тыс. руб.	в структуре, %
Расходы на формирование и развитие трудового потенциала предприятия	350	5.2	400	5.5	50	0.3
Расходы на пользование социальной инфраструктурой предприятия	300	4.4	350	4,8	50	0.4
Расходы на соблюдение условий труда и организации ее охраны	1700	25.2	1700	23.4	-	-1.8
Затраты на материальные вознаграждения и льготы персонала	2900	43.0	3000	41,4	100	-1.6
Расходы на социальную защиту персонала	1150	17.1	1230	17.0	80	-0.1
Расходы на формирование социально-психологического климата в коллективе	100	1.4	200	2.8	100	1.4
Расходы на организацию отдыха персонала	250	3.7	370	5.1	120	1.4
Всего расходов	6750	100	7250	100	500	-

Таблица 2 – Анализ структуры и динамики расходов на социальное развитие

Направления использования средств на социальное развитие	Руководители и служащие		Рабочие		Все категории персонала	
	сумма, тыс. руб.	удельный вес, %	сумма, тыс. руб.	удельный вес, %	сумма, тыс. руб.	удельный вес, %
Расходы на формирование и развитие трудового потенциала предприятия	400	12.4	-	-	400	5.5
Расходы на пользование социальной инфраструктурой предприятия	250	7.7	100	2.5	350	4.8
Расходы на соблюдение условий труда и организации ее охраны	850	26.4	850	21.1	1700	23.4
Затраты на материальные вознаграждения и льготы персонала	1000	31.1	2000	49.6	3000	41.4
Расходы на социальную защиту персонала	220	6.8	1010	25.1	1230	17,0
Расходы на формирование социально-психологического климата в коллективе	200	6.2	-	-	200	2.8
Расходы на организацию отдыха персонала	300	9.3	70	1.7	370	5.1
Всего расходов	3220	100	4030	100	7250	100

социальной политики;

- осуществляется текущий контроль за проводимыми мероприятиями;
- в случае необходимости корректируется план формирования социальной политики;
- внедряется социальная политика с учетом корректив.

3. Заключительный этап:

- дается оценка проведенным мероприятиям;
- результаты проведенных мероприятий доводится до сведения заинтересованных лиц;
- социальная политика развивается с учетом изменений, которые происходят во внешней и внутренней среде.

В сельскохозяйственных предприятиях Республики Татарстан в рамках реализации социальной политики для мотивации работников применяется как материальное, так и нематериальное стимулирование, которое выражено в виде основного оклада, переменной части и социальных льгот. В связи с этим в процессе реализации социальной политики необходимо проанализировать динамику фонда оплаты труда, структуру выплат сотрудникам по окладу, переменной части и социальному пакету, состав бюджета социального пакета для работников предприятия.

Основным материальным видом мотивации труда на сельскохозяйственных предприятиях является заработная плата. В фонд оплаты труда включаются постоянные выплаты в виде оклада и переменное вознаграждение, а также компенсационный социальный пакет. В таблице 3 показаны динамика объема фонда оплаты труда за 2016-2018 гг. и его удельный вес в валовой прибыли одного из сельскохозяйственных предприятий Республики Татарстан.

По данным табл. 3 можно отметить, что объем валовой выручки в 2018 г. возрос на

8189,62 тыс. руб. по сравнению в 2016 годом.

Отрицательным фактом является тенденция снижения удельного веса фонда оплаты труда в валовой прибыли предприятия: с 89,95% в 2016 году до 68,83% в 2018 году. Это говорит о том, что предприятие делает упор на увеличение выплат по заработной плате, однако с позиции финансового управления целесообразнее сбалансировать выплату заработной платы, компенсационное и мотивационное вознаграждение.

Бесспорно, на социальное развитие большинства сельскохозяйственных предприятий негативно повлиял финансово-экономический кризис. В результате заметными стали факторы сдерживания социальных инвестиций на предприятиях:

- 1) несоблюдение законодательно-установленных социально-трудовых прав и гарантий работников;
- 2) нарушения со стороны работодателей трудовых стандартов;
- 3) неоправданная экономия на инвестициях в охрану труда и здоровье работников;
- 4) низкий уровень заработной платы и задолженность по ее выплатам.

Далее необходимо по основным категориям персонала, а именно управленцам, специалистам, рабочим систематизировать данные по выплатам окладов, переменной части и социального пакета за 2016-2018 гг. Данные представлены на рисунке 2.

Как видно из рисунка 2, в структуре выплат сотрудников оклад составляет наибольшую долю по всем сотрудникам в общем (84%, 82,40% и 80,20% соответственно за анализируемые периоды), и аналогично отдельно по категориям персонала: управленцы, специалисты и рабочие.

Положительным является рост доли в

Таблица 3 – Динамика фонда оплаты труда и финансовых результатов предприятия

Наименование показателей	2016	2017	2018	Изменение, +/-
Валовая прибыль, тыс. руб	21010,58	22400,81	29200,2	8189,62
Фонд оплаты труда, тыс. руб	19900,6	19900	20100,57	199,97
Удельный вес в валовой прибыли, %	89,95	88,83	68,83	-21,12

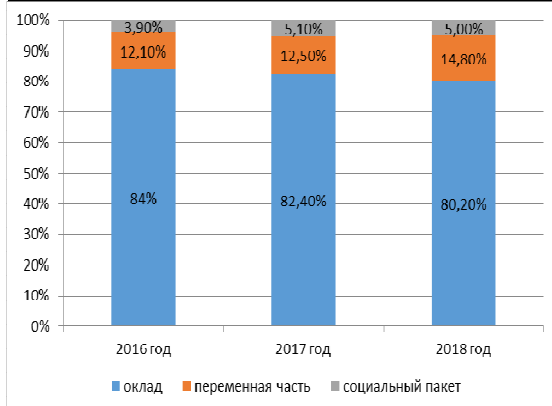


Рисунок 2 – Структура выплат сотрудникам по окладу, переменной части и социальному пакету за 2016-2018 гг., в %

выплатах переменной части и социального пакета. Но если сравнивать доли выплат переменной части и компенсационного пакета, то можно сделать вывод, что наибольший упор сделан на стимулирование, нежели на формирование приверженности и удержания сотрудников, поскольку доля переменной части превышает долю социального пакета.

Для обеспечения потребностей различных социальных групп предприятию необходимо выбрать эффективные формы и способы реализации, провести стоимостную оценку возможностей и определиться с источниками финансирования.

Также необходимо совершенствовать социальную политику предприятия за счет:

- 1) обеспечения обязательных условий социальной поддержки персонала (оплата труда, страхование, социальные льготы и компенсации);
- 2) создания рабочих мест, которые будут привлекательны для наемного персонала, с высокой оплатой труда, с наличием различных социальных благ в виде бесплатного питания, возможности получить долгосрочный беспроцентный кредит на предприятии.

Для совершенствования работы кадровой

службы по управлению персоналом в системе социальной политики необходимо осуществлять:

- кадровый мониторинг;
- контроллинг персонала;
- персонал-маркетинг;
- кадровый консалтинг.

Выводы. Таким образом, внедрение предложенных мероприятий обеспечит комплексность социальной политики, полноту охвата всех сфер трудовой жизни работников, позволит динамично реагировать на изменения и колебания внешней среды, эффективно и продуктивно распределять усилия персонала, удовлетворяя потребности сотрудников, клиентов и рынка в целом.

Заинтересованность сотрудников в работе на предприятии и его успешной экономической деятельности тем выше, чем больше количество предоставляемых предприятием льгот и услуг и чем больше величина установленного законом размера заработной платы. Это способствует сокращению текучести кадров, привлечению и сохранению квалифицированной рабочей силы.

Социальное обеспечение работников, развитие их личности, сохранение здоровья является условием успешной деятельности сельскохозяйственной организации. Социально ориентированная кадровая политика предприятия и связанные с ней социальные услуги, являясь мотивационным ресурсом управления, способствуют удовлетворению работником своих потребностей, интересов и ценностных ориентаций. Эффективность социальной политики определяется следующими факторами: совпадение личных целей и желаний работников с целями предприятия; увеличение производительности труда и желание работников осуществлять трудовую деятельность; усиление социальной защищенности работников; поощрение собственной инициативы работника при решении производственных задач; улучшение нравственной атмосферы на предприятии; формирование благоприятного социально-психологического климата.

Литература

1. Спартаков А.В. Развитие организации // Бизнес – консультант. Серия Экономика. – 2008. – № 8. – С. 30-33.
2. Попков А.А. Особенности социального развития российских предприятий в первом десятилетии XXI в. // Современная наука. – 2015. – № 2. – С. 54-61.
3. Клычова Г.С., Закирова А.Р., Юсупова А.Р., Клычова А.С. Основные направления оценки корпоративной социальной ответственности бизнеса // Вестник Казанского государственного аграрного университета. – 2018. – № 3 (50). – С. 129-133.
4. Клычова Г.С., Зиганшин Б.Г., Закирова А.Р. Приоритетные направления повышения эффективности социально-экономической деятельности и конкурентоспособности предприятий АПК // Техника и оборудование для села. – 2017. – № 4. – С. 42-45.
5. Нехода Е.В., Раковская В.С., Минигулова Г.С. Корпоративная социальная политика: методология исследования // Вестник Томского государственного университета. – 2012. – №335. – С. 119-126.
6. Мавлюева Л.М., Низамутдинов М.М. Роль кадрового потенциала в обеспечении продовольственной

безопасности // Современные тенденции формирования кадрового потенциала агропромышленного комплекса: в условиях научно-технологических вызовов и устойчивого развития сельских территорий. Материалы I Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 116-121.

7. Субаева А.К., Александрова Н.Р., Мавлиева Л.М. Роль технико-технологического обеспечения в изменении профессионально-квалификационной структуры рабочей силы в аграрном секторе экономики страны // Вестник Казанского государственного аграрного университета. – 2018. – № 2 (49). – С. 173-177.

8. Скворцов Е. А., Белопащенко В. В. Мониторинг социально-трудовой сферы сельского хозяйства // Стратегические задачи аграрного образования и науки: мат. Междунар. конференции; Екатеринбург, 2015. – С. 384–390

9. Скворцов Е. А., Бекешева А. Ю. Актуальные проблемы и тенденции развития российского рынка труда // Актуальные проблемы сохранения и развития биологических ресурсов. – 2015. – С. 417–423

10. Кашапов И.И., Зиганшин Б.Г., Корсаков Н.А., Валиев А.Р. Энергосберегающие технологии в АПК // Актуальные проблемы энергетики АПК VI Международная научно-практическая конференция. Под общей редакцией Трушкина В.А.. – 2015. – С. 88-90.

11. Кочетков А.А. Методы социального развития предприятия // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2017. – № 3 (13). – С. 801-802.

12. Хаперская А.В. Корпоративная социальная ответственность и ее роль в менеджменте компании // Теория и практика общественного развития. – 2014 – № 5. – С. 173-175.

13. Suriya Somchan, Wimonrat Soonsornrot. Potential Development of Personnel in Tourism and Service for Supporting the Opening Asean Free Trade for Upgrading the Economic and Social Development to the Sustainability of Muang District, Phayao Province // The Social Sciences. – 2016. – № 11. – С. 2230-2240.

14. Faizrakhmanov, D., Zakirova, A., Klychova, G., Yusupova, A., Klychova, A. Formation and disclosure of information on social responsibility of agribusiness enterprises // E3S Web Conferences. – 2019. – № 91. – С. 06004.

15. Безручук С.Л., Лайчук С.М. Социальная ответственность бизнеса: отражение в отчетности // Международный бухгалтерский учет. – 2013. – № 27. – С. 33-40.

16. Кузнецова Н.В., Маслова Е.В. Модели корпоративной социальной ответственности // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2013. – № 4 (24). – С. 22-36.

17. Mohammad Hossein Zolfaghar Arani. The Effect of Corporate Governance Mechanisms on Social Responsibility Disclosure // Mediterranean Journal of Social Sciences. – 2016. – Vol 7, No 4. – С. 139-146.

Сведения об авторах:

Зиганшин Булат Гусманович – доктор технических наук, профессор, профессор РАН, e-mail: zigan66@mail Klychova Гузалия Салиховна – доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой бухгалтерского учета и аудита, e-mail: kgaukgs@mail.ru

Закирова Алсу Рафкатовна – доктор экономических наук, профессор кафедры бухгалтерского учета и аудита, e-mail: zakirovaar@mail.ru

ФГБОУ ВО «Казанский государственный аграрный университет», г. Казань, Россия.

BASIC DIRECTIONS OF SOCIAL DEVELOPMENT MECHANISM FORMATION OF AGRICULTURAL ENTERPRISE

Ziganshin B.G., Klychova G.S., Zakirova A.R.

Abstract. The formation of the knowledge economy, the intellectualization of labor, the development of new information technologies, technological changes in production, the demographic crisis contributed to serious changes in the existing mechanism of social development of the agricultural enterprise and necessitated the formation of an effective personnel management system, including all aspects of management, including those related to staff motivation. In the formation of employee motivation, increasing their self-expression in work, a special place is occupied by the social policy of the enterprise. The social policy of an enterprise (organization), as an integral part of management, is an activity related to the provision of additional benefits, services and social benefits to its employees. The factors of the social environment are studied in the article, the directions of making managerial decisions on the social development of the agricultural enterprise are determined, the theoretical aspects are considered and the organizational foundations of the formation of the social development mechanism are identified, the main stages of the process of formation and implementation of the social policy system are identified, the methodology of social development analysis is determined. The developed recommendations on improving the social policy of an agricultural enterprise, consisting in the selection of effective forms and methods for realizing the needs of various social groups and their financing sources, are of practical importance. To improve the work of the personnel service for personnel management in the social policy system, it was proposed to carry out activities such as personnel monitoring, controlling, marketing personnel and personnel consulting.

Key words: social development, social policy, social environment, personnel, social factors, environmental factors, expenses for social development.

References

1. Spartakov A.V. Development of organization. [Razvitie organizatsii]. // *Biznes – konsultant. Seriya Ekonomika. Business Consultant. Series Economics.* – 2008. – № 8. – P. 30-33.

2. Popkov A.A. Features of the social development of Russian enterprises in the first decade of the XXI century. [Osobennosti sotsialnogo razvitiya rossiyskikh predpriyatii v pervom desyatiletii XXI v]. // *Sovremennaya nauka. - Modern science.* – 2015. – № 2. – P. 54-61.

3. Klychova G.S., Zakirova A.R., Yusupova A.R., Klychova A.S. The main directions of assessing corporate social responsibility of business. [Osnovnye napravleniya otsenki korporativnoy sotsialnoy otvetstvennosti biznesa]. // *Vestnik Kazanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. – The Herald of Kazan State Agrarian University.* – 2018. – № 3 (50). – P. 129-133.

4. Klychova G.S., Ziganshin B.G., Zakirova A.R. Priority areas for improving the efficiency of social and economic activity and the competitiveness of agricultural enterprises. [Prioritetnye napravleniya povysheniya effektivnosti sotsialno-ekonomicheskoy deyatelnosti i konkurentosposobnosti predpriyatii APK]. // *Tekhnika i oborudovanie dlya sela. - Machinery and Equipment for Rural Area.* – 2017. – № 4. – P. 42-45.

5. Nekhoda E.V., Rakovskaya V.S., Minigulova G.S. Corporate social policy: research methodology. [Korporativnaya sotsialnaya politika: metodologiya issledovaniya]. // *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. – The Herald of Tomsk State University.* – 2012. – №335. – P. 119-126.

6. Mavlieva L.M., Nizamutdinov M.M. Rol kadrovogo potentsiala v obespechenii prodovolstvennoy bezopasnosti. // V

sbornike: *Sovremennyye tendentsii formirovaniya kadrovogo potentsiala agropromyshlennogo kompleksa: v usloviyakh nauchno-tehnologicheskikh vyzovov i ustoychivogo razvitiya selskikh territoriy. Materialy I Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii.* (The role of human resources in ensuring food security. // In the collection: Modern trends in the formation of human resources of the agro-industrial complex: in the conditions of scientific and technological challenges and sustainable development of rural areas. Proceedings of I International Scientific and Practical Conference). – 2017. – P. 116-121.

7. Subaeva A.K., Aleksandrova N.R., Mavlieva L.M. The role of technical and technological support in changing the vocational qualification structure of the workforce in the agricultural sector of the country's economy. [Rol tekhniko-tehnologicheskogo obespecheniya v izmenenii professionalno- kvalifikatsionnoy struktury rabochey sily v agrarnom sektore ekonomiki strany]. // *Vestnik Kazanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta.* – *The Herald of Kazan State Agrarian University.* – 2018. – № 2 (49). – P. 173-177.

8. Skvortsov E.A., Belopashentseva V.V. *Monitoring sotsialno-trudovoy sfery selskogo khozyaystva.* // *Strategicheskie zadachi agrarnogo obrazovaniya i nauki: mat. Mezhdunar. konferentsii; sb. nauch. tr.* (Monitoring of the social and labor sphere of agriculture. // Strategic tasks of agrarian education and science: proceedings of International Conferences of scientific papers). Ekaterinburg. – 2015. – P. 384-390

9. Skvortsov E.A., Bekesheva A.Yu. *Aktualnye problemy i tendentsii razvitiya rossiyskogo rynka truda.* // *Aktualnye problemy sokhraneniya i razvitiya biologicheskikh resursov.* [Actual problems and development trends of the Russian labor market. // Actual problems of conservation and development of biological resources]. – 2015. – P. 417-423.

10. Kashapov I.I., Ziganshin B.G., Korsakov N.A., Valiev A.R. *Energoberegayushchie tekhnologii v APK.* // *V sbornike: Aktualnye problemy energetiki APK VI Mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferentsiya.* (Energy-saving technologies in the agricultural sector. // In the collection: Actual problems of the energy sector of the agricultural sector VI International Scientific and Practical Conference). Pod obschey redaktsiey Trushkina V.A.. – 2015. – P. 88-90.

11. Kochetkov A.A. Methods of enterprise social development. [Metody sotsialnogo razvitiya predpriyatiya]. // *Aktualnye problemy aviatsii i kosmonavtiki. - Actual problems of aviation and astronautics.* – 2017. – № 3 (13). – P. 801-802.

12. Khaperskaya A.V. Corporate social responsibility and its role in company management. [Korporativnaya sotsialnaya otvetstvennost i ee rol v menedzhmente kompanii]. // *Teoriya i praktika obschestvennogo razvitiya. - Theory and practice of social development.* – 2014 – № 5. – P. 173-175.

13. Suriya Somchan, Wimonrat Soonsornrot. Potential Development of Personnel in Tourism and Service for Supporting the Opening Asean Free Trade for Upgrading the Economic and Social Development to the Sustainability of Muang District, Phayao Province // *The Social Sciences.* – 2016. – № 11. – P. 2230-2240.

14. Fayzrakhmanov D., Zakirova, A., Klychova, G., Yusupova, A., Klychova, A. Formation and disclosure of information on social responsibility of agribusiness enterprises // *E3S Web Conferences.* – 2019. – № 91. – P. 06004.

15. Bezruchuk S.L., Laychuk S.M. Social responsibility of business: reflection in reporting. [Sotsialnaya otvetstvennost biznesa: otrazhenie v otchetnosti]. // *Mezhdunarodnyy bukhgalterskiy uchet. - International Accounting.* – 2013. – № 27. – P. 33-40.

16. Kuznetsova N.V., Maslova E.V. Corporate social responsibility models. [Modeli korporativnoy sotsialnoy otvetstvennosti]. // *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika. – The Herald of Tomsk State University. Economy.* 2013. – № 4 (24). – P. 22-36.

17. Mohammad Hossein Zolfaghar Arani. The Effect of Corporate Governance Mechanisms on Social Responsibility Disclosure // *Mediterranean Journal of Social Sciences.* – 2016. – Vol 7, No 4. – P. 139-146.

Authors:

Ziganshin Bulat Gusmanovich – Doctor of Technical Sciences, Professor, Professor of Russian Academy of Sciences, e-mail: zigan66@mail.ru

Klychova Guzaliya Salikhovna – Doctor of Economics, Professor, Head of Accounting and Auditing Department, e-mail: kgaukgs@mail.ru

Zakirova Alsu Rafkatovna – Doctor of Economics, Professor of Accounting and Auditing Department, e-mail: zakirovaar@mail.ru

Kazan State Agrarian University, Kazan, Russia.