

$$x = \frac{n_0 - n}{n_0} = \frac{I_0 - I}{I_0} \quad (4)$$

Тогда  $v = \frac{n_0}{S} \cdot \frac{dx}{dl}$  (5)

Из уравнения (4)  $I = I_0(1 - x)$ , получаем

$$v = kI = kI_0(1 - x)$$

Подставляя  $v$  в уравнение (5), имеем

$$\frac{dx}{dl} = \frac{kSI_0(1 - x)}{n_0} = \frac{kSI_0(1 - x)}{SuI_0}$$

После сокращения и разделения переменных получаем

$$\frac{dx}{1 - x} = \frac{k}{u} dl,$$

отсюда  $\ln \frac{1}{1 - x} = \frac{kl}{u}$

Введем время процесса  $t_p = l / u$ , учтем уравнение (4) и получим

$$k = \frac{1}{t_p} \ln \frac{I_0}{I} \quad (6)$$

где  $k$  константа интенсивности трансформации инвестиционного потока, показывающая оценить степень освоения инвестиций в любой момент времени.

Таким образом, анализ работы предприятия на основе вышеизложенной модели позволяет определить константу скорости трансформации инвестиционного потока, что дает возможность не только прогнозировать временные интервалы отдельных инвестиционных потоков, их процентное соотношение но и управлять ими, а, следовательно, влиять на динамику работы предприятия в целом.

УДК 331.101.6:001.895

**С.П. Суворова**, доктор экономических наук  
**Я.В. Сергиенко**, доктор экономических наук  
 ФГБОУ ВПО ОрелГИЭТ

### УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ И ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ТРУДА В ИНТЕРЕСАХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

*Рассмотрены методические основы оценки производительности и эффективности труда в контексте концепций процессно-стоимостного управления и системы сбалансированных показателей для целей инновационного развития организации. Проведен анализ инноваций, направленных на совершенствование процессов внутри организации, в основу которых положена работа с персоналом. Систематизированы процедуры диагностики и мониторинга трудовой сферы, регулирование социально-трудовых отношений в интересах инновационного развития организации.*

**Ключевые слова:** человеческий капитал, организационный капитал, организационный климат, инновационный климат, компетенции, финансовые и нефинансовые показатели производительности и эффективности труда, кооперационный учет производственной инновационной деятельности.

В современных условиях инновации и инновационная деятельность приобретают все большее значение для экономического и устойчивого

### Литература

1. Алтунин, А.Е. Модели и алгоритмы принятия решений в нечетких условиях [Текст] / А.Е. Алтунин, М.В. Семухин – Тюмень: Изд-во ТГУ, 2000. – 352 с.
2. Бармаков, Б. Процессное управление [Текст] / Б. Бармаков // Управление компанией. – 2006. – № 7. – С. 15 - 20.
3. Беленькая, О. Особенности инвестирования капиталобразующихся инвестиций в России [Текст] / О. Беленькая // Рынок ценных бумаг. – 2005. – №3. – С. 69-73.
4. Бясов, К. Роль стратегического управления в инвестиционной деятельности организации [Текст] / К. Бясов // Финансовый менеджмент. – 2005. – № 2. – С. 19-32.
5. Виленский, П.Л. Оценка эффективности инвестиционных проектов. Теория и практика [Текст] / В.Н. Лившиц, С.А. Смоляк – М.: Дело, 2004. – 888 с.
6. Воцинин, А.П. Задачи анализа с неопределенными данными – интервальность и/или случайность? [Текст] / А.П. Воцинин // Интервальная математика и распространение ограничений: Рабочие совещания. – МКВМ, 2004. – С.147-158.
7. Евстигнеев, В.Р. Идеи И. Пригожина в экономике. Нелинейность и финансовые системы [Текст] / В.Р. Евстигнеев // Общественные науки и современность. – 1998. – № 1. – С. 112-121.
8. Малков, С.Ю. Логико-математическое моделирование социально-экономических систем. Методический аспект [Текст] / С.Ю. Малков, В.И. Ковалев, С.С. Лобов // Стратегическая стабильность – 2002. – № 3. – С. 32-44.
- 9.

*Considered methodical bases of evaluation of productivity and efficiency in the context of concepts of process-cost management and balanced scorecard for the innovation development organization. Analysis of innovation to improve processes within an organization, based on the work with personnel. Systematized procedures in Diagnostics and monitoring of the labour sphere, regulation of social and labour relations for innovative development organization.*

**Key words:** human capital, organizational capital, organizational climate, innovative climate, competence, financial and non-financial indicators of productivity and efficiency, namely integration of productive innovation.

развития организаций. В концепции устойчивого развития организаций инновации следует рассматривать как эндогенные и экзогенные

процессы. Экзогенные инновации направлены на конечных потребителей (процессно-продуктовые инновации). Эндогенные инновации направлены на совершенствование процессов внутри организации – например, социальные и управленческие инновации и, следовательно, в их основу положена работа с персоналом. В целях инновационного развития организации необходимо формировать систему диагностики и мониторинга трудовой сферы, которая включает сбор информации, ее анализ и оценку производительности и эффективности труда, регулирования социально-трудовых отношений на основе современных технологий системы сбалансированных показателей и процессно-стоимостного подхода в управлении финансово-хозяйственной деятельности организаций.

В традиционной системе управления экономикой труда, как правило, акценты в критериальном измерении, оценке трудовых ресурсов и их использовании сводились к следующим показателям:

- результативность и эффективность функционирования трудового потенциала;
- эффективность организации социально-трудовых отношений;
- эффективность систем мотивации и оплаты труда;
- рациональность методов оценки труда;
- производительность труда как величина выработки на одного сотрудника;
- эффективность организации рабочих мест, распределения обязанностей и работ;
- эффективность использования рабочего времени.

В данной системе оценки экономики труда цели и задачи являются достаточно многогранными и требуют систематизации процедур как минимум по трем основаниям:

1. Организационно - технологические процедуры, включающие анализ документации и показателей легитимности и эффективности деятельности в трудовой сфере, программ развития трудовых ресурсов, текущих кадров, жалоб, производственного травматизма, степени удовлетворенности трудом и другие аспекты;

2. Социально – психологические процедуры, подразумевающие оценку социально-трудовых отношений посредством анкетирования, собеседования, интервью для выяснения факторов трудовой мотивации и поиска резервов дальнейшего совершенствования с субъективных позиций персонала;

3. Экономические процедуры, оценивающие конкурентоспособность трудовой сферы организации, эффективность управления трудовым потенциалом.

Несмотря на объемность рассмотренных процедур в оценке трудовой сферы организации они являются недостаточными, в наступившую эпоху стремительных и постоянных перемен и связанной с этим социально-экономической неопределенностью.

Трудовые ресурсы инициируют и обеспечивают инновационную активность

организации, что требует новых нетрадиционных подходов к их оценке, измерению производительности и эффективности труда. В экономической литературе отмечается, что социальные инновации по полезному эффекту могут быть вполне соизмеримы с технологическими инновациями. Организации, которые занимаются реинжинирингом в трудовой сфере, вводят прогрессивные системы работы с персоналом, финансовые и нефинансовые показатели оценки труда, создающие свою корпоративную культуру, всегда располагают конкурентным преимуществом и стабильной финансовой устойчивостью, выживанием в любых экономических условиях.

В интересах инновационного развития организации методическую основу экономики труда, по нашему мнению, должны составить такие концепции как:

- концепция корпоративной культуры (организационный капитал);
- концепции процессно-стоимостного управления;
- концепция системы сбалансированных показателей;
- концепции человеческого, интеллектуального капитала.

В соответствии с концепцией корпоративной культуры достижение стратегических целей развития организации должно быть структурировано по элементам корпоративной культуры, то есть, в основе лежит работа с персоналом. Корпоративная культура это система наиболее общих и стабильных ценностей, целей, принципов и правил поведения. Задачи персоналу должны формулироваться на основе причинно-следственных взаимоотношений, существующих в организации, что согласуется также и с концепцией системы сбалансированных показателей.

Важнейшей внутренней составляющей системы сбалансированных показателей является – составляющая обучения и развития, которая включает человеческий капитал, информационный капитал, организационный капитал.

Очевидно, что никакие инновации невозможны без человеческого капитала, тех фундаментальных знаний, компетенций, опыта, межфункциональных технологий и навыков, которые ему присущи. При чем требования к компетенциям могут постоянно меняться, в связи с появлением новых знаний, технологий, сегментов рынка. Поэтому организация должна постоянно проводить мониторинг наличия компетенций и оценивать потенциал своего персонала. Однако сами по себе знания, опыт, компетенции в той или иной области еще не залог успеха, необходимо гармоничное сочетание компетенций и восприятия нового. Способность организации стабильно работать в нестабильной внешней среде во многом зависит от восприятия персоналом инноваций, которое может быть безразличным, позитивным и негативным. Каждый сотрудник, вовлекаемый в инновационный процесс, субъективно оценивает, его с позиции, понятности,

доступности, полезности, выгоды и других возможных последствий. Если изменения, вызванные инновационными процессами, воспринимаются, как недостаточно логичные, неуместные или вызывают затруднения в определении их последствий, нарастают опасения и неприятие инноваций. Психологическое отторжение новшеств снижает инновационный климат организации. Поэтому очень важно в экономике труда отслеживать инновативность персонала как ключевой момент эффективности его деятельности. Таким образом, проблема компетенций, как составляющей обучения и развития, выдвигает непреложное требование – наличие высокой квалификации, способность работать в команде, позитивно воспринимать новое. Организационный капитал как культура творчества определяет инновации как свои ключевые ценности. И возникает следующий фактор как мотивация сотрудников, их полномочия и сопряжение целей персонала с целями развития организации. В связи с чем, нам представляется необходимым для оценки производительности и эффективности труда в инновационной экономике использовать, на основе системы сбалансированных показателей, следующие критерии:

- финансовые показатели: безубыточность и доходность рабочих мест, связанных с инновациями (процессов, операций, проектов, продуктов);

- нефинансовые социально-психологические показатели: опыт, профессиональные компетенции, стремление и готовность к новшествам, т.е. инновативность персонала;

- нефинансовые качественно-экономические показатели: доля сотрудников работающих в межфункциональных и междисциплинарных командах, доля собственных и полученных извне инноваций, доля запущенных в производство новых проектов, продуктов, услуг, количество внесенных и внедренных идей, предложений.

Процессно-стоимостной подход в управлении на основе стратегического корпоративного реинжиниринга существенно меняет парадигму оценки производительности и эффективности труда. Данная концепция в основу корпоративной культуры возводит постулат стоимостного мышления, который означает:

- целью всех решений и действий сотрудников на всех уровнях объявляется максимизация богатства акционеров;

- все решения базируются на целях, нормативах эффективности и корпоративных стандартах (ключевых факторах стоимости);

- каждый сотрудник знает, понимает как его решение или действие влияет на стоимость бизнеса;

- материальная компенсация сотрудника полностью определяется его вкладом в создание стоимости организации.

Корпоративный реинжиниринг – это преобразование системы человеческих взаимоотношений в достижении целей развития организации на основе укрепления связей и доверия между функциональными подразделениями и

различными уровнями иерархии управления. В бизнес-процессе «кадры-знания» можно выделить такие составляющие: аудит персонала, набор должностных инструкций, системы мотивации и контроля, программы развития персонала. В основе управления данным бизнес-процессом заложены такие параметры как: диагностика функциональных и иерархических изменений в отношениях персонала, понимание причин этих изменений, выбор оптимальной совокупности методов преобразования отношений.

В процессно-стоимостном управлении организация рассматривается как совокупность бизнес-процессов, создающих некоторые конечные продукты для внутреннего и внешнего потребителя и, где каждый сотрудник является членом команды определенного межфункционального подразделения. Внутренний бизнес-процесс представляет собой бизнес в миниатюре – руководитель процесса и члены его команды становятся совладельцами процесса. Внутрикорпоративные отношения переводятся на чисто экономическую основу, административное вмешательство осуществляется только при необходимости, в полном соответствии с концепцией «управление по отклонениям» В силу этого организация обладает рядом преимуществ:

- управляемость (сглаживаются потери на стыках между функциональными подразделениями при выполнении значимых действий);

- возможность внедрения системы «внутреннего хозрасчета» (процессы обмениваются конечными продуктами);

- упрощается разработка системы компенсаций сотрудникам по их вкладу, что обеспечивает повышение производительности труда.

Процессно-стоимостной подход обеспечивает измерение труда каждого участника процесса и совершенствует систему материальной компенсации на основе традиционного коэффициента трудового участия. Таким образом, возникает солидарная финансовая ответственность внутри каждого бизнес-процесса. Задача менеджмента в управлении персоналом и оценке производительности и эффективности труда персонала, в этом случае, требует адекватного информационного обеспечения. Экономике организации можно представить как систему рабочих мест по каждому бизнес-процессу, на которых разворачивается одна простая операция, необходимая для поддержания каждого элемента производственно-инновационного пространства процесса. Для получения информации необходимо осуществлять учет операций каждого процесса организации. Представим модель пооперационного учета производственной деятельности на рисунке 1.

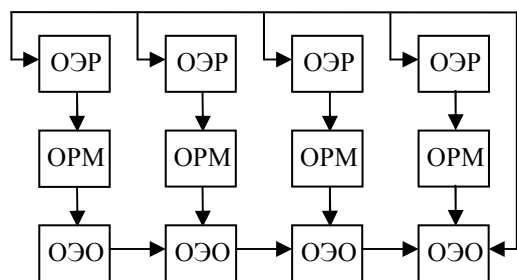


Рисунок 1 – Модель пооперационного учета производственно-инновационной деятельности

Модель такого учета строится следующим образом. На каждое данное рабочее место цепи производственного контура организации открывается свой счет (счет вида ОРМ<sub>i</sub>), а на каждый ресурсный фонд, используемый каждым таким рабочим местом, также открывается свой счет (счета ОЭР<sub>i</sub>). На каждую операцию, протекающую на каждом операционном или инновационном рабочем месте цепи соответствующего контура, открывается свой счет (счета ОЭО<sub>i</sub>).

В приведенной модели показано, что каждый элементный продукт организации последовательно движется по цепи рабочих мест производственного или инновационного контура. Такое топологическое движение заключается в последовательном переходе элементного продукта или инновационного элементного объекта от операции одного рабочего места к другой операции. Этапы такого перехода отражаются системами взаимосвязанных счетов управленческого учета. Причем на счете последней операции, поддерживаемой последним рабочим местом цепи рассматриваемых контуров, отражается себестоимость создания элементного продукта или инновационного элементного объекта организации. Таким образом, формируется информация позволяющая оценить вклад каждого рабочего места, каждой операции выполняемой, в данном бизнес-процессе, а следовательно измерить производительность труда на основе соотношения «затраты-доходы» по каждому сотруднику, операции и процессу.

В соответствии с концепцией процессно-стоимостного подхода методика оценки производительности и эффективности труда должна реализовываться по следующим аспектам:

- на корпоративном уровне в финансовых показателях – прирост стоимости бизнеса (прибыль, инвестированный капитал, курс акций и другие);

- на уровне бизнес-процессов в финансовых и нефинансовых показателях – операционная прибыль (внутренний хозрасчет), объемы деятельности в натуральных измерителях (портфель заказов, количество продукции, количество патентов и другие), распределение затрат между рабочими местами и управление по отклонениям - экономия, перерасход (ABC- функционально-затратный анализ);

- на операционном уровне в нефинансовых показателях - уровень брака, возврата продукции, продолжительность производственных, расчетно-платежных, инновационных циклов в днях, количество пропущенных дней и другие, связанные

со спецификой финансово-хозяйственной деятельности организации.

Рассмотренные, методические подходы к оценке производительности и эффективности труда в контексте современных концепций процессно-стоимостного управления и системы сбалансированных показателей существенно расширяет границы традиционных методик и критериев, принятых в экономике труда. В совокупности финансовые и нефинансовые показатели, применяемые в оценке трудовых ресурсов, обеспечивают понимание и измерение вклада каждого в достижение целей организации, в создание ее стоимости, поддерживают инновационный климат и стремление к инновационному мышлению.

### Литература

1. Волкова, О.Н. Управленческий учет: учебник / О.В. Волкова. – М.: ТК Велби, Проспект. 2006. – 472 с. - ISBN 5-98032-929-3
2. Бочаров, В.В. Финансовый инжиниринг. – СПб.: Питер, 2004. – 400 с. (Серия «Академия финансов»); – ISBN 5-94723-996-5
3. Кемпбелл, Э. Стратегический синергизм, 2-е изд. / Э.Кемпбелл, К. Саммере Лаче. – СПб.: Питер, 2004. – 416 с. (Серия «Теория и практика менеджмента»); – ISBN 5-94723-127-1
4. Уолш, К. Ключевые показатели менеджмента: Как анализировать, сравнивать и контролировать данные, определяющие стоимость компании. / К. Уолш; пер. с англ. – 2-е изд. – М.: Дело, 2001. 342 с. – ISBN 5-05971-235-8
5. Черемных, О.С. Стратегический корпоративный реинжиниринг: процессно-стоимостной подход к управлению бизнесом: учеб. пособие. / О.С. Черемных, С.В. Черемных. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 736с. – ISBN 5-279-02766-9

Теоретический и научно-практический журнал. Основан в 2005 году  
Учредитель и издатель: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования  
«Орловский государственный аграрный Университет»

Редакционный совет:

- Парахин Н.В. (председатель)
- Амелин А.В. (зам. председателя)
- Астахов С.М.
- Белкин Б.Л.
- Блажнов А.А.
- Буяров В.С.
- Гуляева Т.И.
- Гурин А.Г.
- Дегтярев М.Г.
- Зотиков В.И.
- Ивашук О.А.
- Козлов А.С.
- Кузнецов Ю.А.
- Лобков В.Т.
- Лысенко Н.Н.
- Ляшук Р.Н.
- Мамаев А.В.
- Масалов В.Н.
- Новикова Н.Е.
- Павловская Н.Е.
- Попова О.В.
- Прока Н.И.
- Савкин В.И.
- Степанова Л.П.
- Плыгун С.А. (ответств. секретарь)
- Золотухина О.А. (редактор)

Адрес редакции:  
302019, г. Орел,  
ул. Генерала Родина, 69.  
Тел.: +7 (4862) 45-40-37  
Факс: +7 (4862) 45-40-64  
E-mail: nichogau@yandex.ru  
Сайт журнала: http://ej.orelsau.ru

Свидетельство о регистрации  
ПИ №ФС77–21514 от 11.07.2005 г.

Специалист регионального методического  
центра по УДК:  
Служеникина А.М.  
Технический редактор:  
Мосина А.И.  
Сдано в набор 2.02.2012 г.  
Подписано в печать 28.02.2012 г.  
Формат 60x84/8. Бумага офсетная.  
Гарнитура Таймс.  
Объём 22,8 усл. печ. л.  
Тираж 300 экз.  
Издательство Орел ГАУ, 302028,  
г. Орел, бульвар Победы, 19.  
Лицензия ЛР №021325  
от 23.02.1999 г.

Журнал рекомендован  
ВАК Минобрнауки России  
для публикаций научных работ,  
отражающих основное научное  
содержание кандидатских  
и докторских диссертаций

СОДЕРЖАНИЕ НОМЕРА

**Научное обеспечение развития земледелия и растениеводства**

Лобков В.Т., Плыгун С.А. Приоритетные направления развития земледелия.....	2
Коротеев В.И. Современное состояние и перспективы развития земледелия в Орловской области.....	7
Степанова Л.П., Цыганок Е.Н., Тихойкина И.М. Экологические проблемы земледелия.....	11
Бутко И.В. Пути повышения эффективности воспроизводства и использования земельных ресурсов.....	18
Бельченко С.А. Влияние систем удобрения на химические свойства дерново-подзолистой песчаной почвы.....	22
Хамзин И.И. Стимулирование эффективного землепользования в механизме реализации программы развития сельского хозяйства региона.....	24
Косолапов В.М., Трофимов И.А., Трофимова Л.С., Яковлева Е.П. Кормопроизводство – определяющий фактор сельского хозяйства России.....	29
Ситников Н.П. Развитие кормопроизводства АПК Кировской области на основе биоклиматического потенциала региона.....	32
Жижин В.Н., Скороходов В.Ю., Зоров А.А., Глинушкин А.П. Адаптация технологии защиты прося для получения высоких урожаев.....	35
Кондыков И.В., Янова А.А., Чекалин Е.И., Бутримова Н.А., Амелин А.В. Интенсивность ростовых процессов на ранних этапах онтогенеза у контрастных по продуктивности образцов чечевицы.....	38
Кузнецова Л.А., Котов Н.В. Продуктивность и качество сортов озимой пшеницы в Орловской области.....	43
Беленикин С.В., Иваннищев В.В. Оценка суммарного содержания антиоксидантов GLEBIONIS CORONARIA (L.) CASS. EX SPACH в различных условиях выращивания.....	47

**Научное обеспечение развития животноводства**

Буяров В.С., Буяров А.В., Клейменов И.С., Шалимова О.А. Состояние и перспективы развития мясного птицеводства.....	49
Крюков В.И., Шалимова О.А., Друшляк Н.Г., Пикунова А.В. ДНК-диагностика в селекции крупного рогатого скота.....	62
Кибкало Л.И., Шилов А.И., Никифорова Л.Н. Эффективность производства говядины при откорме абердин-ангусских, чёрно-пестрых и помесных бычков.....	68
Полухин А.А., Шендаков АИ., Ставцев А.Н., Гранкин Н.Н., Полухина М.Г., Климова С.П. Управление технико-технологической модернизацией и селекционным процессом в молочном скотоводстве.....	76
Степанов Д.В., Родина Н.Д. Проблемы акклиматизации животных.....	89
Кондратьева Е.А., Душкин Е.В. Особенности физиологического статуса и адаптации липидно-углеводного метаболизма у жвачных животных.....	94
Ярован Н.И., Петрушина М.В., Дементьева Е.С., Лешин В.В. Профилактика нарушенной физиолого-биохимического статуса у высокопродуктивных коров в условиях промышленного содержания.....	98
Белкин Б.Л., Черепашкина Л.А., Баркова В.Н., Андреев С.В. О бактерицидной активности лактома тетраметилендизителентетрамина в отношении патогена мастита коров.....	101
Тимохин О.В., Скребнева Е.Н., Рогожина Н.В., Скребнев С.А., Сахно Н.В. Диагностика заболеваемости маститом у коров чёрно-пестрой породы различной линейной принадлежности.....	103
Ефимов И.А., Усова Т.П., Клопов М.И., Кракосевич Т.В., Першина О.В. Изучение влияния массажа вымени нетелей на эндокринную систему и молочную продуктивность первотелок.....	106
Лешин В.В., Борисов И.О., Семенова Т.Н., Новикова Ю.Л. Особенности физиологических и структурных изменений в центральной нервной системе под влиянием электромагнитного поля СВЧ диапазона.....	108
Сидоров И.И. Отложение минеральных веществ в органах и тканях содержащегося на загрязнённой радионуклидами территории молодняка свиней при скармливании пробиотиков.....	114
Слезко Е.И., Менькова А.А. Влияние протено-энергетического концентрата на мясную продуктивность цыплят-бройлеров кросса «Смена-4».....	117
Каничева И.В. Микробиоценоз слизистых оболочек толстого отдела кишечника ягнят раннего возраста.....	119
Лактинов К.С. Исследование целлюлозолитической активности цекальных бактерий у кроликов методом in vivo.....	122
Ларина Е.Е., Балакирев Н.А. Молочность лисиц разных пород и ее влияние на рост молодняка.....	124
Камалов Р.А., Делян А.С., Забудский Ю.И., Щеглов Е.В., Лебенгард Я.З. Влияние подстилки из опилок от распила древесно-стружечных плит на микроклимат конюшни и организм лошадей.....	126

**Научное обеспечение развития агротехники и энергосбережения**

Жосан А.А., Рызов Ю.Н., Курочкин А.А. Впрыск и горение рапсового масла и дизельного топлива в современных дизелях.....	130
Огородников П.И., Усик В.В. Моделирование обработки сельскохозяйственных культур малыми летательными аппаратами.....	132
Шестаков Ю.Г., Лактинов К.С., Гаврикова Е.И., Алибекова И.В. Разработка методов и устройств для экспресс мониторинга микробного загрязнения.....	135
Мезенов А.А., Туров А.К., Пшенов Е.А. Оценка параметров, влияющих на процесс разделения продуктов размола зерна в пневматическом винтовом классификаторе.....	139
Гулидов С.С. Техничко-экономический анализ надёжности электроснабжения сельскохозяйственных потребителей.....	144
Череповский А.П. Вопросы формирования инновационного характера управления трудом в строительстве.....	147

**Технология и переработка сельскохозяйственной продукции**

Мамаев А.В., Бобракова Л.А. Влияние молочно-белковых концентратов на биологическую ценность зерненого творога.....	150
Шилов О.А., Шилов А.И. Новый творожный продукт с повышенной пищевой и биологической ценностью.....	152
Бывайлова Е.А., Крючкова В.В. Разработка технологии и изучение функциональных характеристик ацидофильного напитка на основе растительных компонентов.....	155

**Экономические аспекты развития аграрного сектора**

Гуляева Т.И., Григорьева Н.В. Рынок труда: проблемы занятости сельского населения Орловской области.....	158
Суслов С.А. Эффективность использования производственного потенциала сельского хозяйства (на материалах Нижегородской области).....	163
Глушак Н.В., Алексеев А.А., Титов А.Б. Ситуационная оценка направлений реализации национального инновационного потенциала.....	166
Лазаренко А.Л., Пляхова Л.В. Формирование и функционирование экономического антикризисного механизма в АПК.....	170
Паршутина И.Г., Шманёв С.В. Управление инвестиционными потоками на промышленном предприятии с использованием новых принципов оценки.....	173
Суворова С.П., Сергиенко Я.В. Управление производительностью и эффективностью труда в интересах инновационного развития организации.....	178