ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского» (г. Симферополь)

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ» (г. Москва)

ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет» (г. Ставрополь)

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет им. С. М. Кирова» (г. Санкт-Петербург)

ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет» (г. Казань)

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет» (г. Самара)

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» (г. Ростов-на-Дону)

ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет» (г. Иркутск)

ФГБОУ ВО «Поволжский государственный технологический университет» (г. Йошкар-Ола)

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», (г. Тверь)

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИКОЙ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

сборник трудов
VII Всероссийской научно-практической конференции

14–15 апреля 2022 г.
г. Симферополь

Симферополь
ИТ «АРИАЛ»
2022

УДК 338.242.2
ББК 65.050
Э94

Сборник трудов зарегистрирован в базе Российского индекса научного цитирования

Редакционная коллегия:

Ячменева В. М. – научный редактор, заведующая кафедрой менеджмента, д. э. н., профессор
Ячменев Е. Ф. – редактор, к. э. н., доцент
Высочина М. В. – редактор, доцент кафедры менеджмента, к. э. н., доцент
Воробец Т. И. – редактор, доцент кафедры менеджмента, к. э. н.
Тимаев Р. А. – редактор, ассистент кафедры менеджмента

Э94 **Эффективное управление экономикой: проблемы и перспективы :** сборник трудов VII Всероссийской научно-практической конференции, г. Симферополь, 14–15 апреля 2022 г. / научн. ред. В. М. Ячменевой ; редкол. : Е. Ф. Ячменев, М. В. Высочина, Т. И. Воробец, Р. А. Тимаев. – Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2022. – 356 с.

ISBN 978-5-907587-07-6 УДК 338.242.2
ББК 65.050

В сборнике трудов опубликованы материалы, представленные на VII Всероссийскую научно-практическую конференцию «Эффективное управление экономикой: проблемы и перспективы» (г. Симферополь, 14–15 апреля 2022 г.).

Ответственность за достоверность фактов, цитат и других сведений, изложенных в публикациях, несут авторы.

© Авторы публикаций, 2022
ISBN 978-5-907587-07-6
© ИТ «АРИАЛ», 2022

УДК 338.2

ЭФФЕКТИВНОСТЬ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ: СУЩНОСТЬ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ, ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ

EFFICIENCY OF MUNICIPAL MANAGEMENT: ESSENCE, EVALUATION CRITERIA, INFLUENCE FACTORS

Беденко Н. Н., д. э. н., доцент
Гриценко Е. Ю., обучающаяся группы 13-М
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», Институт экономики и управления, г. Тверь

N. N. Bedenko,
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor
E. Y. Gritsenko, student gr. 13-M
Tver State University, Institute of Economics and Management, Tver

Аннотация

Научная новизна заключается в уточнении и конкретизации понятийного аппарата муниципального управления, расширяющего диапазон представлений об исследуемых явлениях; в определении критериев оценки эффективности муниципального управления, позволяющих дополнить знания без изменения их сути авторскими выводами; в систематизации факторов влияния на эффективность муниципального управления в целях формирования нового подхода к решению основной проблемы исследования.

Annotation

The scientific novelty is clarifying the conceptual apparatus of municipal management based on the opinions of different authors («municipal management», «efficiency of municipal management», «criteria for evaluating efficiency», «factors of influence»), formulating author definitions that expand the range of ideas about the phenomena under study; concretizing the main goal of municipal management, detailing its significance in the development of secondary goals that serve as criteria for the management decision-making process; determining the criteria for evaluating the effectiveness of municipal administration and their corresponding indicators, which allows to supplement knowledge without changing their essence with the author's conclusions; the study of factors influencing the effectiveness of municipal management, the results of which allowed a new approach to the analyzed problem.

Ключевые слова: муниципальное управление, эффективность муниципального управления, критерии оценки эффективности муниципального управления, факторы влияния на эффективность муниципального управления.

Keywords: municipal management, efficiency of municipal management, evaluation criteria of efficiency of municipal management, influence factors of efficiency of municipal management.

Введение. Актуальность исследования обусловлена высокой значимостью такой сложной и многоаспектной проблемы, как эффективность муниципального управления, выступающей основным условием обеспечения устойчивого социально-экономического развития территорий и улучшения благосостояния населения. Отсутствие чёткого понимания сущностных характеристик и недостатки действующей системы оценки и выбранных критериев эффективности муниципального управления ведут к простой формализации инструментов и механизмов отчетности муниципалитетов.

Проблеме изучения понятия муниципального управления посвящены труды многих авторов, среди которых можно выделить таких, как Д. Д. Антонец [1], Н. В. Ворошилов [3] и др. Теоретические разработки, выполненные В. Н. Селдушевым [7], А. В. Сухановым [8], М. А. Ястребковым [8] и др., позволяют получить представление о целях муниципального управления и их значении. Экспериментальные разработки В. М. Никонорова [4], Н. Ю. Шаговой [4] и др. позволяют дополнить знания о методике, по которой возможно оценить эффективность муниципального управления. Значимыми в области исследования факторов влияния на эффективность муниципального управления можно назвать труды И. А. Павлущенко [6], А. М. Байменова [2] и др.

Целью исследования является анализ проблемы эффективности муниципального управления, определение системы критериев оценки и выявление факторов влияния.

Результаты исследования. Проблема эффективности муниципального управления является острой в силу последствий, которые могут наступить для муниципальных образований. Рационально организованные органы местного самоуправления способны обеспечить эффективное использование местных ресурсов, снять социальную напряженность в обществе, а также повысить доверие населения к власти.

Можно обозначить круг проблем, присущих муниципальному управлению на современном этапе:

– нерациональное разграничение полномочий между федеральными, региональными и муниципальными органами власти. Это ведет к снижению внимания к муниципальной власти, так как большая часть бюджета уходит на нужды федерального значения;

– нерациональное распределение бюджетных целевых средств;

– низкий уровень квалификации работников муниципальных образований, что не соответствует новым потребностям, правилам и технологиям;

– неполное видение картины о структуре местной власти, которая зависит от типа муниципального образования;

– недостаточный уровень информатизации и низкие темпы внедрения информационно-коммуникационных технологий в сферу управления;

– неразвитость нормативно-правового обеспечения, которые ведут к бюрократизации управленческой деятельности муниципалитетов, включая специфику взаимоотношений между различными субъектами и подчинёнными структурами;

– снижение престижа статуса служащих и др.

Отчасти, решение выявленных проблем может быть осуществлено путем урегулирования межбюджетных отношений, а также совершенствования налогового и бюджетного законодательства.

Дискуссионность вопроса определения понятия «эффективность муниципального управления» усиливается несформированностью понятийного аппарата в данной сфере.

Для единообразного подхода обратимся к определению, содержащемуся в законодательстве Российской Федерации.

Федеральным законом «О стратегическом планировании в Российской Федерации» от 28.06.2014 г №172-ФЗ [5] муниципальное управление определяется как деятельность органов местного самоуправления, связанная с реализацией своих полномочий в сфере социально-экономического развития.

Таким образом, муниципальное управление следует рассматривать как деятельность органов местного самоуправления, обеспечивающую реализацию собственных полномочий в части удовлетворения интересов общества в целях обеспечения устойчивого социально-экономического развития территорий и повышения качества жизни граждан.

Эффективность муниципального управления следует рассматривать в двух аспектах: экономическом и социальном.

Экономическая эффективность представляет собой количественную оценку отношения эффекта к затратам в конкретных условиях, экономию, получаемую благодаря оптимизации и рационализации деятельности органов местного самоуправления.

Социальная эффективность представляет собой качественную оценку деятельности органов местного самоуправления, определяющую соответствие цели их деятельности потребностям населения.

В настоящее время выработано четыре подхода к оценке эффективности муниципального управления (таблица 1).

Таблица 1 – Достоинства и недостатки научно-практических подходов к оценке эффективности муниципального управления

Подход	Достоинства	Недостатки
Отождествление эффективности и результативности муниципального управления	Простота получения исходной информации для проведения оценки, доходчивость расчетов, а также понятность их интерпретации	Уровень развития территорий зависит от большого количества факторов, на многие из которых органы власти не могут влиять, что не обеспечивает адекватного соотнесения результатов развития территории и действий, совершаемых органами власти
Отождествление эффективности муниципального управления с уровнем развития территории		
Затратно-результативный подход	Соответствие сущности и содержанию оценки эффективности муниципального управления	Трудности проведения оценочных процедур в части определения затрат, отсутствие понимания социально-экономического потенциала

Подход	Достоинства	Недостатки
Оценка организации муниципального управления, сотрудников, процесса управления	Возможность формирования проблемного поля, оценки эффективности действий и реализации полномочий конкретными сотрудниками	Сложность и трудоемкость получения исходной информации для анализа, необходимость разработки параметров оценки с учетом специфики деятельности конкретного органа власти

Источник: составлено авторами по материалам [3].

Анализ данных подходов позволяет сделать вывод о том, что все они имеют место в российской практике, могут использоваться самостоятельно для конкретных целей. Однако, наиболее качественным считается затратно-результативный, так как конечным результатом оценки социально-экономического развития муниципалитета выступает идентификация проблемных мест в целях разработки направлений повышения эффективности.

В качестве дополняющих методов оценки эффективности муниципального управления можно выделить социологический подход (опросы населения) и экспертную оценку.

Оценка эффективности муниципального управления требует взвешенного выбора критериев. Важную роль в данном вопросе играет законодательство, которое закрепляет перечни показателей, а также типовые формы докладов глав местных администраций муниципалитетов о достигнутых значениях показателей эффективности за отчетный период и методики мониторинга эффективности муниципального управления.

Выводы. Эффективность муниципального управления может рассматриваться как соотношение результата управленческой деятельности органов местного самоуправления, отражающегося системой количественных и качественных показателей, с произведенными совокупными затратами.

Эффективность муниципального управления определяется затратами на предоставление населению услуг, их количество и качество; затратами на результат профессиональной деятельности органов местного самоуправления; уровнем производительности муниципального аппарата; согласованностью бюджета и результативности деятельности органов местного самоуправления.

Основной целью муниципального управления выступает обеспечение достойного качества жизни населения, проживающего на территории муниципального образования, и уровень социально-экономического развития территории.

Эффективность муниципального управления может быть экономической и социальной; внутренней и внешней.

Измерение эффективности муниципального управления осуществляется на основе применения различных научно-практических подходов с использованием системы определенной критериальной базы. Высшим критерием эффективности выступает полнота реализаций функций органов местного самоуправления; сохранение политической системы, развитие гражданского общества, защита интересов всех групп населения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Антонец Д. Д. Понятие местного самоуправления в Российской Федерации / Д. Д. Антонец // Молодой ученый. – 2019. – № 2 (240). – С. 96–100.

2. Байменов А. М. О некоторых факторах эффективности государственного управления / А. М. Байменов // Государственная служба. – 2020. – Т. 22, № 1. – С. 26-32.

3. Ворошилов Н. В. Эффективность муниципального управления: сущность и подходы к оценке / Н. В. Ворошилов // Проблемы развития территории. – 2015. – Вып. 3 (77). – С. 143–159.

4. Никоноров В. М. Подходы к оценке эффективности муниципального управления / В. М. Никоноров, Н. Ю. Шагова // Научно-исследовательский журнал «Экономические исследования и разработки». – 2019. – № 7. – С. 1–3.

5. О стратегическом планировании в Российской Федерации: Федеральный закон от 28.06.2014 г № 172-ФЗ (ред. от 31.07.2020 г.) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 26 (часть I). – Ст. 3378.

6. Павлущенко И. А. Эффективность государственного и муниципального управления в России / И. А. Павлущенко // Молодой ученый. – 2018. – № 24 (210). – С. 152–154.

7. Селдушев В. Н. Эффективность государственного и муниципального управления / В. Н. Селдушев // Молодой ученый. – 2016. – № 20 (124). – С. 616–618.

8. Суханов А. В. Проблемы эффективности муниципального управления / А. В. Суханов, М. А. Ястребков // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2019. – № 3–2. – С. 211–214.

© Н. Н. Беденко, Е. Ю. Гриценко

УДК 332.1

ОЦЕНКА УСТОЙЧИВОСТИ ПРИГРАНИЧНЫХ РЕГИОНОВ ДФО РФ ЗА ПЕРИОД 2015–2019 ГГ.

ASSESSMENT OF THE STABILITY OF THE BORDER REGIONS OF THE FAR EASTERN FEDERAL DISTRICT FOR THE PERIOD 2015-2019

Витульева Т. А., научный сотрудник
ФГБОУ ВО «Улан-Баторский филиал РЭУ
им. Г. В. Плеханова», г. Улан-Батор, Монголия

T. A. Vitulyeva, Research,
Plekhanov Russian University of Economics
Ulan-Bator Branch, Ulan-Bator, Mongolia

Аннотация

В статье определена значимость изучения вопросов социально-экономического развития приграничных регионов Дальневосточного федерального округа РФ. На основе данных официальной статистики показателей социального, экономического и экологического состояния объектов исследования проведена оценка устойчивости развития за период 2015–2019 гг. Сделаны выводы и предложены рекомендации по совершенствованию текущего положения.

Annotation

In the article, the author determined the importance of studying the issues of socio-economic development of the border regions of the Far Eastern Federal District of the Russian Federation. The author based on the data of official statistics of indicators of social, economic and environmental condition of the objects of research, an assessment of the sustainability of development for the period 2015–2019 was carried out. The researcher drew conclusions and offered recommendations for improving the current situation.

Ключевые слова: приграничные регионы, Дальневосточный федеральный округ, оценка устойчивого развития.

Keywords: border regions, Far Eastern Federal District, assessment of sustainable development.

Введение. Эффективное управление устойчивым социально-экономическим развитием является одной из приоритетных задач органов власти всех уровней в РФ. Возрастающая роль управленческих решений в развитии территорий свидетельствует о необходимости совершенствования подходов к управлению с учетом особенностей, возможностей и перспектив развития объектов управления. Приграничные территории представляются отдельной категорией управления социально-экономическим развитием. В современных условиях переход таких территорий на устойчивое развитие приобретает стратегическое значение для России.

Цель исследования. Проведение оценки устойчивости приграничных регионов ДФО РФ за период 2015–2019 гг. на основе открытых источников статистики.

Результаты исследования. Важным условием ускорения развития каждых отдельных регионов и страны в целом становится проведение количественной оценки уровня и динамики социально-экономического развития на основе отобранных показателей и критериев эффективности проводимой политики [3].

Отбор и состав показателей, характеризующих устойчивое региональное развитие, зависит от поставленных целей и задач социально-экономического развития регионов, а также от заданных направлений оценки реализации такой политики [1].

Оценка устойчивости регионального развития приграничных субъектов ДФО РФ проводилась с помощью программного пакета Microsoft Office Excel 2019 на основе общераспространённой методики оценки устойчивости развития регионов. В качестве объектов исследования были отобраны регионы, входящие в состав ДФО РФ и имеющие границы с сопредельными государства. Для проведения расчетов выбраны были показатели экономики региона, социальной обеспеченности и состояния экологии приграничных регионов. В частности, в экономическую составляющую были включены показатели: ВРП на душу населения, индекс физического объема ВРП, поступление прямых иностранных инвестиций, внутренние затраты на научные исследования и разработки, ИПЦ, сальдо внешней торговли, реальные денежные доходы населения, индекс производства сельскохозяйственной продукции.

К показателям, характеризующим социальную составляющую, были отнесены: численность населения, коэффициент демографической нагрузки,

коэффициент миграционного прироста, коэффициент естественное прироста, ожидаемая продолжительность жизни, уровень занятости населения, общая площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на одного жителя, численность населения на одну больничную койку, численность активных абонентов мобильного широкополосного доступа к сети Интернет.

В состав экологических показателей были включены: общая земельная площадь, доля лесных земель, использование свежей воды, индекс физического объема природоохранных расходов, объем оборотной и последовательно используемой воды, доля организаций, осуществляющих экологические инновации по сокращению выброса в атмосферу CO_2, снижения загрязнения окружающей среды, осуществление вторичной переработки отходов производства, воды или материалов, площадь лесовосстановления. Для учета фактора приграничности были включены в подборку показатели иностранных инвестиций, внешней торговли, миграции.

Данная методика исследования позволяет дать сравнительную оценку устойчивости регионов, распределить регионы по рейтингу, определить факторы, оказывающие влияние на изменение интегрального индекса устойчивости, а также определить направления, требующие административного вмешательства и соответственно оценить эффективность работы органов государственной власти различных уровней. Основным недостатком применяемой методики выступает обработка большого массива данных, сложность проведения расчетов, невозможность сопоставления с зарубежными сопредельными регионами в силу разницы в статической отчетности. Расчет интегрального индекса устойчивости приграничных регионов ДФО РФ за период 2015–2019 гг. представлен в таблице 1.

Таблица 1 –Интегральный индекс устойчивости развития приграничных регионов ДФО РФ за период 2015-2019 гг.

Регион	Годы				
	2015	2016	2017	2018	2019
Республика Бурятия	0,43	0,46	0,40	0,46	0,49
Забайкальский край	0,34	0,40	0,35	0,28	0,30
Приморский край	**0,52**	**0,56**	**0,50**	0,48	**0,50**
Хабаровский край	0,48	**0,58**	**0,58**	**0,55**	**0,50**
Амурская область	0,44	0,42	0,38	0,33	0,47
Сахалинская область	**0,59**	**0,61**	**0,59**	**0,57**	**0,54**
Еврейская автономная область	0,17	0,17	0,24	0,17	0,18

Источник: составлено автором на основе данных Федеральной службы государственной статистики РФ.

Для интерпретации полученных результатов оценки общего уровня устойчивости регионов была взята классификация состояния согласно автору Усковой Т. В. [2].

Согласно расчетам, можно сделать следующие выводы относительно уровня устойчивости развития приграничных регионов ДФО РФ. Так, в большинстве своем регионы имеют значение ниже 0,5 пунктов, что говорит о неустойчивом

развитии. Неоднородное развитие приграничных регионов неблагоприятно сказывается на показателях социально-экономического характера и экологии территорий. Только три региона – Сахалинская область, Хабаровский и Приморский края, имеют значение интегрального индекса равного или выше 0,5 пунктов, что свидетельствует о развитии, близкому к устойчивому. На протяжении всего анализируемого периода данные регионы показывают наивысшие индексы устойчивости развития. Для Сахалинской области характерны высокие индексы экономической и социальной устойчивости развития, но говоря об экологической составляющей, следует отметить определенные трудности в восстановлении окружающей среды, требующие внимания со стороны регулирующих органов власти. На втором месте Хабаровский и Приморский края, где наблюдается развитие близкое к устойчивости за счет экологической и социальной составляющей интегрального индекса и в меньшей степени экономической устойчивости развития. Интерпретация полученных данных позволяет оценить слабые места регионов, подрывающие устойчивость развития. Так, Еврейская автономная область находится на последнем месте рейтинга среди рассматриваемых приграничных регионов ДФО РФ. Ситуация практически не меняется, так как, согласно расчетам, регион не выходит за пределы неустойчивого, предкризисного развития на протяжении всего анализируемого периода. Такое положение требует дополнительного изучения, а также внимания со стороны органов государственной власти.

Выводы. Устойчивость развития должна быть направлена на стимулирование внутренней и внешней межрегиональной конкурентоспособности, смягчение социально-экономических диспропорций между центральными и периферийными регионами страны.

Эффективность социально-экономического развития территории непосредственно зависит от качества ее управления. Совокупность мероприятий управленческого характера должна быть направленна на решение проблем и реализацию возможностей для дальнейшего развития территорий с учетом комплекса факторов, вытекающих из положения приграничности.

Для обеспечения социально-экономического развития приграничных территорий элементы организационно-управленческого механизма подвергаются постоянному совершенствованию. Устойчивость местной и национальной социально-экономической системы может быть достигнута через реализацию механизма формирования устойчивого развития приграничных регионов. Реализация поддерживающих мероприятий должна быть направлена на удовлетворение социальных, экономических интересов приграничных территорий с учетом бережного воздействия на окружающую среду, а также в сочетании региональных интересов с государственными. Приграничное положение в сочетании с эффективным механизмом управления необходимо использовать как реальное преимущество для дальнейшего устойчивого развития регионов.

Территориальная близость регионов ДФО РФ к быстроразвивающимся странам АТР должна стать необходимой возможностью для развития потенциала округа. Особая роль должна быть уделена развитию приграничных территорий, имеющих перспективы сотрудничества в различных областях. Важно эффективно

использовать имеющийся потенциал в интересах российского общества, а также сохранить и укрепить геостратегическое положение РФ.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Российско-монгольское приграничье: современное состояние и перспективы развития / В. С. Потаев, Н. И. Атанов, Г. Ю. Субанаков, Д. Д. Цыренов, Т. А. Витульева ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова. – Улан-Удэ : Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова, 2020. – 184 с.

2. Ускова Т. В. Управление устойчивым развитием региона : монография / Т. В. Ускова. – Вологда : ИСЭРТ РАН, 2009. – 101 с.

3. Эффективность управления социально-экономическим развитием административно-территориальных образований : монография / Под ред. д-ра экон. наук, проф. В. И. Терехина. – Москва : ИНФРА-М, 2021. – 315 с. – (Научная мысль). – URL: https://znanium.com/catalog/product/1238775 (дата обращения: 10.03.2022).

© Т. А. Витульева

УДК 330.34

ОПТИМИЗАЦИЯ СТРАТЕГИИ КАЧЕСТВА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ НА ОСНОВЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

OPTIMIZATION OF THE QUALITY STRATEGY OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF REGIONS BASED ON DIGITAL TECHNOLOGIES

Леонова Т. И., д. э. н., профессор
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», г. Санкт-Петербург
Бурылов В. С., к. э. н.
Северо-Западный институт управления – филиал РАНХиГС, г. Санкт-Петербург

T. I. Leonova, Doctor of Economic Sciences, Professor
Saint Petersburg State University of Economics, St. Petersburg
V. S. Burylov, Candidate of Economic Sciences
North-West Institute of Management branch of RANEPA, St. Petersburg

Аннотация

В статье рассматривается оптимизация стратегии устойчивого развития регионов для достижения социального, экономического и экологического баланса в условиях цифровой трансформации. Раскрыто понятие стратегии качества устойчивого развития региона, определены ключевые аспекты для формирования подходов к его определению. Выделены проблемы формирования оптимальной стратегии устойчивого развития в современных условиях. Для прогнозирования развития регионов предлагается использование метода нейросетевого программирования.

Annotation

The article considers optimization of strategy of sustainable development of regions for achievement of social, economic and ecological balance in conditions of digital transformation. The concept of a strategy for the quality of sustainable development of the region is disclosed, key aspects are identified for the formation of approaches to its definition. Problems of formation of optimal strategy of sustainable development in modern conditions are highlighted. To predict the development of regions, the use of the neural network programming method is proposed.

Ключевые слова: устойчивое развитие, регион, оптимизация, стратегия качества, оптимальная стратегия, цифровые технологии.

Keywords: sustainable development, region, optimization, quality strategy, optimal strategy, digital technologies.

Введение. Концепция устойчивого развития включает в себя сферы, требования которых бывают порой взаимоисключающими, поэтому проблема гармоничного развития социальной, экономической и экологической сферы деятельности региона является важным вопросом, так как оказывает влияние на развитие страны в целом. Таким образом, понятие стратегии качества устойчивого развития можно рассмотреть с позиции достижения сбалансированного развития во всех сферах. Доминирующая цель стратегии качества устойчивого развития региона состоит в постепенных положительных изменениях элементов устойчивого развития, что является фундаментом для разработки методов оптимального развития регионов.

В условиях цифровизации оптимизация стратегии качества развития регионов должна базироваться на применении новых прогрессивных технологий. Современная цифровизация экономики предполагает, как известно, обработку больших объемов данных и применение прогрессивных цифровых технологий для эффективного развития экономики. Внедрение и необходимость цифровых технологий как основы для новых путей развития отмечается во многих научных работах, таких авторов, как Гретченко А. А. [4], Сухаревой М. А. [13], Якутина Ю. В. [14], Пяткина В. В. [11], Казанчевой Х. К. и Кильчуковой А. Л. [5].

Оптимизация стратегии качества устойчивого развития должна опираться на все прогрессивные цифровые технологии. В имеющейся научной литературе вопросам оптимизации стратегии качества уделяется недостаточно внимания, можно выделить работу Мирошникова В. В., в которой указано, что использование математических методов при управлении качеством имеет ряд проблем [8].

Цель исследования. Данное исследование направлено на формирование основ оптимизации стратегии качества устойчивого развития регионов на базе цифровых технологий.

Результаты исследования. Оптимальную стратегию качества можно определить, как стратегию качества, формирующую оптимальный состав и значения показателей целей в области качества, а также оптимальный набор методов и способов по достижению поставленных целей в условиях ограничений, обусловленных факторами внешнего и внутреннего окружения. Авторами

установлены основные целевые показатели устойчивого развития по всем составляющим [7].

Принципиальная векторная модель формирования показателей стратегии качества устойчивого развития представлена на рисунке 1.

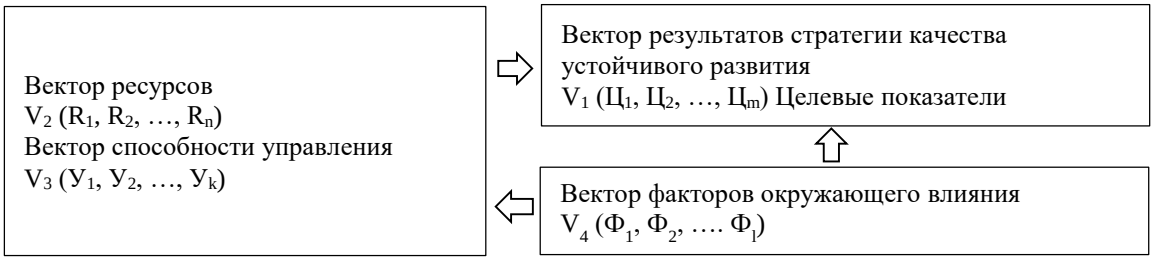

Рисунок 1 – Модель стратегии устойчивого развития

Источник: составлено авторами.

Составляющие устойчивого развития имеют разнонаправленный характер, экология резко улучшится если сократить производство, социальные мероприятия производятся за счет прибыли, уменьшая ее и, соответственно, инвестиции в основной капитал экономики. Поэтому требуется нахождение оптимального баланса составляющих, что можно сделать на основе анализа взаимосвязи показателей.

Задача состоит в том, чтобы определить возможное направление развития и сформулировать оптимальный вектор V_1 при изменениях векторов ресурсов V_2, V_3 и внешних обстоятельств V_4. На начальном этапе оптимизации можно использовать регрессионный анализ и убедиться в существовании зависимости V_1 от остальных показателей. Следует понимать, что большинство показателей взаимозависимы и необходимо применение метода главных компонент, чтобы убрать зависимость показателей друг от друга.

Кроме того, анализ макроэкономических показателей связан с проблемой получения релевантных данных. Проблемы с данными можно разделить на две основные категории: недостаточность данных; изменение методик расчета. Для решения первой проблемы можно использовать методы размножения данных, например, бутстреп или другие методы использования более емких баз в каждом конкретном случае, в том числе больших базах данных по регионам. Для решения второй проблемы надо понимать, насколько сильно изменилась методика расчета и какие данные повлияли эти изменения.

Оптимизация показателей возможна только на основе достоверной модели. Перспективным подходом для получения достоверных прогнозов будет являться применение нейронных сетей, а именно рекуррентных нейронных сетей, которые обладают эффектом «памяти». В этом плане интересным вариантом является подход «Сбера», основанный на генеративной модели DCGAN и семантическом дополнении образов. Показатели при этом подходе трактуются как кодированное изображение в сверточных нейронных сетях [3]. Применение данного подхода может позволить предсказывать даже кризисные явления, если были прецеденты до этого. Эти модели смогут описывать ситуации, происходящие в экономике, в том числе моделировать ситуации, связанные с будущими потрясениями, аналогичными экономическим кризисам и пандемии.

Среди технологий построения оптимальной стратегии качества развития региона большую роль приобрели технологии машинного обучения [6]. Существует множество алгоритмов машинного обучения, в том числе наиболее распространенные такие, как: различные виды регрессии; линейный дискриминантный анализ; деревья принятия решений; Байесовские сети; сети векторного квантования; метод опорных векторов; Гауссовский процесс; решающие деревья и т. д. [10].

Наибольшее распространение в последнее время получили алгоритм машинного обучения «Random forest (Случайный лес)» и нейронные сети. «Random forest» предполагает объединение решающих деревьев в один ансамбль [12].

Нейронные сети представляют собой модели на подобии системы нейронов человеческого мозга. Нейронные сети обычно делят на 3 типа: многослойный (редко однослойный) персептрон; реккурентные; сверточные. Однослойный персептрон представляет модель, где сигналы входного слоя сразу идут на выходной слой. В многослойном между этими двумя слоями имеются скрытые слои, их количество может быть различным. Особенность реккурентных сетей заключается в том, что элементы имеют направленную последовательную связь, их также называют сети с обратными связями. Сверточные нейронные сети отличаются целью создания, которая состоит в распознавании образов.

Нейронные сети обучаются несколькими способами [2]: с учителем, с подкреплением [16] и обучение без учителя [15]. В целом нейронные сети сейчас являются одними из наиболее быстро развивающихся методов машинного обучения.

Базовой основой для принятия решений в области качества будет правильно сформулированная оптимизационная модель стратегии качества устойчивого развития регионов.

Выводы. Таким образом, оптимизация стратегии качества устойчивого развития регионов связана с:

– формированием модели взаимосвязи показателей стратегии качества устойчивого развития региона;

– созданием достоверной статистической базы показателей, включающей более 20 точек для статистической надёжности;

– применением цифровых технологий оптимизации, в частности с помощью построения нейронных сетей.

Решение данных вопросов позволит установить оптимальные целевые показатели стратегии качества устойчивого развития и рациональный состав ресурсов и управленческих способностей, необходимых для их достижения с учетом внешних воздействий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Артюхов В. В. Рейтинги устойчивого развития регионов Российской Федерации / В. В. Артюхов, С. И. Забелин, Е. В. Лебедева, А. С. Мартынов, М. В. Мирутенко, И. Н. Рыжов. – М. : Интерфакс. – 2011. – 96 с.

2. Беликова К. Обучение нейросети с учителем, без учителя, с подкреплением – в чем отличие? Какой алгоритм лучше? – URL: https://neurohive.io/ru/osnovy-data-science/obuchenie-s-uchitelem-bez-uchitelja-s-podkrepleniem (дата обращения: 21.03.2022).

3. Генеративно-состязательные сети (GAN). – URL: https://craftappmobile.com/генеративно-состязательные-сети-gan/ (дата обращения: 21.03.2022).

4. Гретченко А. А. Сущность цифровой экономики, генезис понятия «цифровая экономика» и предпосылки ее формирования в России / А. А. Гретченко // Scientific and analytical journal science and practice of the plekhanov russian university of economics. – 2018. – Т. 10, № 3 (31). – С. 23–37.

5. Казанчева Х. К. Перспективы стратегического управления экономикой региона в условиях асимметрии знаний в реалиях цифровой экономики / Х. К. Казанчева, А. Л. Кальчукова // Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН. – 2017. – № 6–1 (80). – С. 143–151.

6. Леонова Т. И. Оптимизация качества развития экономики на основе машинного обучения / Т. И. Леонова, В. С. Бурылов, Н. И. Мозалева // Национальная концепция качества: подготовка управленческих кадров ; под. под ред. д-ра экон. наук, проф. Е. А. Горбашко. – СПб. : СПбГЭУ, 2020. – С. 254–258.

7. Леонова Т. И. Оценка качества устойчивого развития региона / Т. И. Леонова, В. С. Бурылов, Н. И. Мозалева // Эффективное управление экономикой: проблемы и перспективы. – 2021. – С. 55–59.

8. Мирошников В. В. Методологические основы системного моделирования и оптимизации менеджмента качества в машиностроении : дисс. ... д. т. н. : 05.02.23 / В. В. Мирошников. – Брянск, 2006. – 440 с.

9. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат). – URL: http://rosstat.gov.ru/ (дата обращения: 21.03.2022).

10. Прияцелюк Н. Обзор самых популярных алгоритмов машинного обучения. – URL: https://tproger.ru/translations/top-machine-learning-algorithms (дата обращения: 21.03.2022).

11. Пяткин В. В. От информационного общества к цифровой экономике или к экономике знаний? // Вестник современных исследований. – 2018. – № 7.1 (22). – С. 244–246.

12. «Случайный лес» Random forest. – URL: https://wiki2.org/ru/Random_forest (дата обращения: 21.03.2022).

13. Сухарева М. А. От концепции постиндустриального общества к концепции экономики знаний и цифровой экономики: критический анализ терминологического поля // E-Journal public administration. – 2018. – № 68. – С. 445–464.

14. Якутин Ю. В. Российская экономика: стратегия цифровой трансформации (к конструктивной критике правительственной программы «цифровая экономика Российской Федерации») / Ю. В. Якутин // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2017. – № 4. – С. 27–52.

15. Clance K. Unsupervised learning / K. Clance, A. Graves. – URL: https://deepmind.com/blog/article/unsupervised-learning (дата обращения: 21.03.2022).

16. Kingma D. Semi-supervised Learning with Deep Generative Models / D. Kingma, D. Rezendey, S. Mohamedy, M. Welling. – URL: http://papers.nips.cc/paper/5352-semi-supervised-learning-with-deep-generative-models.pdf (дата обращения: 21.03.2022).

© Т. И. Леонова, В. С. Бурылов

УДК 331.1

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ

IMPROVING THE IMPLEMENTATION OF SOCIAL PROGRAMS IN THE ACTIVITIES OF CUSTOMS AUTHORITIES

Мартиросян А. А., обучающийся группы МБ01/1801
Хорин И. А., обучающийся группы МБ01/1801
Научный руководитель:
Качанова Л. С., д. э. н., доцент
ГКОУ ВО «Российская таможенная академия»,
г. Люберцы

A. A. Martirosian, student gr. MB01/1801
I. A. Khorin, student gr. MB01/1801
Scientific adviser:
L. S. Kachanova,
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor
Russian customs academy, Lyubertsy

Аннотация

Социальные гарантии государственных служащих являются актуальной темой научно-практического исследования. Систематически руководство государства предпринимает новые шаги с целью обеспечения сотрудников государственных органов своевременными выплатами и социальными гарантиями. Важной составляющей в развитии таможенной службы Российской Федерации до 2030 года является выполнение комплекса мероприятий, направленных на совершенствование системы социального обеспечения таможенных органов. Проанализировано современное состояние жилищного обеспечения сотрудников таможенных органов. Рассмотрены основные направления совершенствования функций ФТС в рамках реализации социальных программ.

Annotation

Social guarantees of civil servants is an urgent topic of scientific and practical research. Systematically, the leadership of the State is taking new steps to ensure timely payments and social guarantees to employees of State bodies. An important component in the development of the customs service of the Russian Federation until 2030 is the implementation of a set of measures aimed at improving the social security system of customs authorities. The current state of housing provision for customs officers is analyzed. The main directions of improving the functions of the Federal Customs Service in the framework of the implementation of social programs are considered.

Ключевые слова: ФТС России, социальное обеспечение, сотрудники таможенных органов, таможенные органы, субсидии, программа развития, жилищный вопрос.

Keywords: Federal Customs Service of Russia, social security, customs officers, customs authorities, subsidies, development program, housing issue.

Введение. В рамках развития Федеральной таможенной службы (ФТС) осуществляется комплекс мероприятий, направленных на повышение эффективности таможни, а также на улучшение условий труда для самих таможенных сотрудников. Так, на сегодняшний день существуют социальные программы, обеспечивающие сотрудников ФТС жильем. В частности, в процессе осуществления социальной программы выделяются субсидии для приобретения жилья сотрудниками [1–4].

Целью исследования является обоснование необходимости совершенствования системы социального обеспечения сотрудников таможенных органов в части реализации жилищного обеспечения.

Результаты исследования. В программе социального развития предусмотрено обеспечение сотрудников ФТС медицинским обслуживанием и предоставление возможности пройти лечение в санаторно-курортных пунктах. В Российской Федерации в настоящее время действуют следующие учреждения: Центральная поликлиника ФТС России; Поликлиника № 1 ФТС России; Поликлиника № 2 ФТС России; Поликлиника № 3 ФТС России; Поликлиника № 4 ФТС России; Центральный клинический госпиталь ФТС России [7].

Кроме того, действуют 1 пансионат, находящийся в Калининградской области, и 2 санатория, которые находятся в г. Кисловодске и г. Сочи, соответственно. Примечательно, что пользоваться возможностью посетить названные учреждения могут не только действующие сотрудники, но и ушедшие со службы ветераны, имеющие стаж более 20 лет, а также ближайшие родственники (подразумевается супруг/супруга, дети).

Стоит отметить, что в стратегии развития ФТС Российской Федерации до 2030 года затрагивается эта проблема, и таможенные органы настроены и дальше в рамках цифровизации совершенствовать социальное обеспечение [8].

Однако, основным и актуальным вопросом остается проблема жилищного обеспечения сотрудников. В ФТС России действует несколько государственных программ, которые так или иначе связаны с улучшением жилищного обеспечения сотрудников таможенных органов. В частности, государственная программа Российской Федерации «Развитие внешнеэкономической деятельности», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 330, которая включает подпрограмму 5 «Совершенствование таможенной деятельности». Данная подпрограмма, ответственным исполнителем которой назначен ФТС России, предполагает реализацию ряда мероприятий, в том числе связанных с жилищным обеспечением сотрудников таможенных органов [5].

В рамках основного мероприятия 5.3 «Жилищное обеспечение сотрудников таможенных органов» выполняется два контрольных события – ежеквартальное обновление данных о количестве сотрудников таможенных органов и иных категорий граждан, состоящих на учете для предоставления единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения, а также предоставление сотрудникам таможенных органов единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения в соответствии с выделенными бюджетными ассигнованиями.

Проанализируем реализацию данных мероприятий за последние несколько лет (таблица 1).

Таблица 1 – Выплаты таможенным сотрудникам

Показатель	Период исследования, год				
	2017	2018	2019	2020	2021
Кол-во сотрудников, состоящих на учёте, чел.	1019	1041	1045	996	1108
Кол-во сотрудников, получивших единовременную соц. выплату, чел.	68	93	133	79	95
Процентное соотношение сотрудников, получивших выплату, к сотрудникам, состоящим на учёте, %	6,67	8,93	12,7	7,93	8,57

Источник: [6; 7].

Исходя из данных ФТС России, можно утверждать о том, что число сотрудников, ожидающих получения единовременной социальной выплаты в период с 2017 по 2021 гг. увеличилось на 89 человек или же на 8,7 п.п. Средний темп прироста при этом составил 2,27 п.п. Тем не менее, можно также заметить, что и ежегодное число сотрудников, получивших выплату увеличивается. Средний темп прироста этого показателя в данном случае составляет 14,85 п.п. Если же рассматривать период с 2015 по 2021 гг., то темп прироста немного снизился и составляет 12,19 п.п.

Также необходимо отметить, что с 2015 года объем выделенных ассигнований для реализации данной программы существенно увеличился (рисунок 1).

Рисунок 1 – Динамика изменения ежегодной суммы выделенных ассигнований на реализацию мероприятий по жилищному обеспечению сотрудников таможенных органов в период с 2015 по 2021 гг., млн руб.

Источник: [6; 7].

В целом, рассматривая рисунок 1, следует отметить положительную тенденцию, свидетельствующую о том, что несмотря на спад в 2020 году, что связано с пандемией новой короновирусной инфекции, за 2021 год сумма ассигнований резко увеличилась.

Средний темп прироста суммы ассигнований, выделяемых на реализацию мероприятий ежегодно, составляет 19,21 п.п., что в абсолютном выражении составляет 59,43 млн руб. Очевидно, что при положительном значении разницы средних темпов приростов суммы ассигнований и числа сотрудников,

получивших единовременную социальную выплату, единовременная социальная выплата на одного сотрудника в среднем также должна увеличиться. Данную тенденцию можно проследить на рисунке 2.

Рисунок 2 – Динамика изменения средней единовременной социальной выплаты на одного сотрудника таможенных органов в период с 2015 по 2021 гг., млн руб.

Источник: [6; 7].

На рисунке 2 заметна определенная тенденция по увеличению размера средней единовременной социальной выплаты на одного сотрудника с 2019 года по настоящее время. Несомненно, что увеличение рассмотренного показателя обосновано и может быть связано с увеличением средней стоимости одного квадратного метра жилого помещения в Российской Федерации. По данным Росстата, с 2015 года средняя цена одного квадратного метра жилого помещения на первичном рынке недвижимости увеличилась на 47379 руб., что составляет увеличение почти в 2 раза (рисунок 3).

Рисунок 3 – Динамика изменения средней стоимости одного квадратного метра жилого помещения на первичном рынке недвижимости в период с 2015 по 2021 гг., руб.

Источник: [6; 7].

На представленном рисунке также заметно, что в период с 2019 года по 2021 год темп роста показателя заметно увеличился по сравнению с предыдущими

годами. Данная тенденция определенно подтверждает гипотезу о причине роста средней единовременной социальной выплаты на одного сотрудника. Можно судить о том, что ФТС России производит индексацию единовременных социальных выплат в соответствии с индексами рынками недвижимости.

Вывод. На основе проведенного исследования можно говорить о том, что при текущем сохранении темпов роста рассмотренных показателей, ФТС России в долгосрочной перспективе сможет обеспечить жилищными помещениями большую часть своих сотрудников. Однако, существенным остается и временной промежуток, который приходится на долю сотрудников, вставших в очередь. Ожидается, что и этот вопрос с течением времени будет планомерно решаться.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бондаренко А. М. Совершенствование технологической составляющей экономической безопасности государства / А. М. Бондаренко, Л. С. Качанова, О. А. Кузминова, Т. А. Саадулаева // Московский экономический журнал. – 2021. – № 10. – DOI: 10.24411/2413-046X-2021-10596. – URL: https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-10-2021-18/ (дата обращения: 18.03.2022).
2. Бондаренко А. М. Экономическая безопасность государства на основе цифровой трансформации предприятий аграрного сектора / А. М. Бондаренко, Л. С. Качанова, О. А. Кузминова, О. Н. Афанасьева // Московский экономический журнал. – 2021. – № 10. – DOI: 10.24411/2413-046X-2021-10597. – URL: https://qje.su/selskohozyajstvennye-nauki/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-10-2021-19/ (дата обращения: 18.03.2022).
3. Бондаренко А. М. Методика совершенствования технико-технологической составляющей экономической безопасности / А. М. Бондаренко, Л. С. Качанова, А. Н. Головко, В. П. Скворцов // International agricultural journal. – 2021. – № 5. – С. 372–391. – DOI: 10.24412/2588-0209-2021-10380.
4. Качанова Л. С. Межведомственное взаимодействие Федеральной таможенной службы и Федеральной налоговой службы при унификации системы управления рисками / Л. С. Качанова, О. А. Кузминова, Т. А. Саадулаева // Экономика и предпринимательство. – 2021. – № 9 (134). – С. 1170–1175.
5. Официальный сайт Правительства России. Государственная программа «Развитие внешнеэкономической деятельности». – URL: http://government.ru/rugovclassifier/854/events/ (дата обращения: 19.03.2022).
6. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. Динамика средних цен на рынке жилья по Российской Федерации. – URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/tab_sred_cen_s_1998.html (дата обращения: 18.03.2022).
7. Официальный сайт Федеральной таможенной службы России. – URL: https://customs.gov.ru/ (дата обращения: 19.03.2022)
8. Сайт судов и нормативных актов РФ. Таможенная инфраструктура, тыловое и социальное обеспечение. – URL: https://sudact.ru/law/rasporiazhenie-pravitelstva-rf-ot-23052020-n-1388-r/strategiia-razvitiia-tamozhennoi-sluzhby-rossiiskoi/iv/13/ (дата обращения: 18.03.2022).

© А. А. Мартиросян, И. А. Хорин

УДК 338.43:633

ДИНАМИКА ПРОИЗВОДСТВА ЗЕРНОВЫХ КУЛЬТУР В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ

GRAIN CROPS PRODUCTION DYNAMICS IN THE REPUBLIC OF CRIMEA

Онищенко К. Н., д. э. н., доцент
Онищенко С. К., к. э. н., доцент
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
г. Симферополь

K. N. Onischenko,
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor
S. K. Onischenko,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol

Аннотация

Проведен анализ динамики производства зерна и его урожайности в Республике Крым за период с 2015 г. по 2020 г. Предложены основные направления повышения эффективности зернового производства.

Annotation

The analysis of the dynamics of grain production and its yield in the Republic of Crimea for the period from 2015 to 2020 was carried out. The main directions for increasing the efficiency of grain production are proposed.

Ключевые слова: зерновые культуры, производство, эффективность, урожайность.

Keywords: grain crops, production, efficiency, productivity.

Введение. Зерновая отрасль была и остается лидером как отечественного, так и регионального аграрного рынка. Зерно благодаря своему уникальному биохимическому составу и способности долгое время сохранять свои свойства в неизменном виде продолжительный исторический период было и по-прежнему остаётся наиболее востребованной растениеводческой продукцией [2]. За последние годы Российская Федерация перешла из категории импортера в состав основных игроков на международном рынке торговли зерном, ежегодно наращивая объемы его производства и экспорта. Тенденция к увеличению объемов производства зерна остается достаточно устойчивой в течение последнего времени. Уровень развития зернового производства, стабильное и эффективное функционирование рынка зерна выступают приоритетными рычагами, определяющими решение проблемы обеспечения продовольственной и национальной безопасности государства в современных условиях.

Хотя Республика Крым находится в зоне рискованного земледелия, но имеющийся ресурсный потенциал, выгодное географическое расположение и

особые климатические условия создают предпосылки для производства высококачественного зерна пшеницы, кукурузы, ячменя и других культур.

Региональный зерновой рынок обеспечивает не только внутренние потребности, а еще и формирует экспортный потенциал Республики Крым даже в условиях санкций, поскольку для ряда стран приоритетом является обеспечение собственной продовольственной безопасности, а не участие в санкциях в отношении крымских производителей.

Поэтому исследование тенденций и проблем производства зерновых культур аграриями Республики Крым и поиск путей дальнейшего наращивания его объемов является актуальным.

Цель исследования. Провести анализ динамики производства зерновых и зернобобовых культур в Республике Крым, определить приоритетные факторы влияния на их урожайность, обосновать направления ее повышения.

Результаты исследования. Производство зерновых культур обеспечивает значительную часть доходов сельскохозяйственных предприятий и обусловлено формированием комплекса специфических условий для обеспечения расширенного воспроизводства, которое может способствовать удовлетворению и потребностям общества в целом, и гармоничному развитию этого производства на базе взаимодействия экономических, социальных и организационно-производственных связей и отношений [1, с. 80]. Уровень развития производства зернового хозяйства определяется, прежде всего, динамикой таких показателей, как состав и структура посевных площадей, объем валовых сборов. Важнейшим фактором, определяющим рентабельность производства продукции, является урожайность. Как правило, чем выше урожайность, тем ниже себестоимость производства, затраты труда на 1 ц продукции, а уровень рентабельности выше. Однако, подобная взаимосвязь наблюдается только тогда, когда сельское хозяйство развивается в нормальных условиях, т. е. отсутствует диспаритет цен на материально-технические ресурсы и сельскохозяйственную продукцию, а государство оказывает товаропроизводителям необходимую поддержку [1, с. 88].

По данным статистической отчетности, аграрии Республики Крым ежегодно в среднем собирают 1136 тыс. тонн зерновых и зернобобовых культур. В 2015 г. было собрано 1163,4 тыс. тонн, в 2016 г. – 1155,2 тыс. тонн, в 2017 г. – 1357,2 тыс. тонн, в 2018 г. – 761,5 тыс. тонн; в 2019 г. – 1470,0 тыс. тонн; в 2020 г. – 908,3 тыс. тонн (таблица 1).

Таблица 1 – Динамика производства зерновых и зернобобовых культур в Республике Крым за период с 2015 г. по 2020 г.

Показатель	Годы						2020 г. к 2015 г., %
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Посевная площадь, тыс. га							
Вся посевная площадь	652,2	706,1	744,6	751,1	770,5	762,5	116,9
в том числе: зерновые и зернобобовые культуры	468,3	447,1	481,6	529,4	559,8	571,9	122,1
Из них: пшеница	252,9	249,7	274,0	280,5	300,9	301,4	119,2
ячмень	180,9	164,3	153,6	176,0	201,4	216,7	119,8
овес	4,6	4,5	4,5	4,6	3,9	4,0	87,0
просо	3,8	2,5	2,1	2,1	3,1	5,1	134,2

Показатель	Годы						2020 г. к 2015 г., %
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
рожь	0,9	1,0	1,1	1,3	1,6	2,0	222,2
кукуруза на зерно	1,0	1,7	3,4	1,5	2,6	3,1	310,0
зернобобовые	21,1	22,4	42,1	63,1	43,7	38,2	181,1
Валовой сбор, тыс. т							
Все зерновые и зернобобовые культуры	1163,4	1155,2	1357,2	761,5	1470,0	908,3	78,1
Из них: пшеница	685,0	688,6	835,3	451,3	842,6	542,8	79,6
ячмень	421,5	394,3	418,3	254,8	550,7	310,3	73,6
овес	6,8	8,4	7,8	3,6	4,9	4,7	69,1
просо	6,8	4,7	1,6	0,9	2,3	4,3	63,2
рожь	3,1	3,0	3,0	1,7	4,0	1,9	61,3
кукуруза на зерно	4,9	5,1	6,8	4,1	7,1	7,0	142,9
зернобобовые	31,4	48,8	83,5	44,7	51,9	36,3	115,6
Урожайность, ц/га							
Все зерновые и зернобобовые культуры	24,8	25,8	28,2	14,4	26,3	15,9	64,1
Из них: пшеница	27,1	27,6	31,2	16,1	28,0	18,0	66,4
ячмень	23,3	24,0	27,2	14,5	27,3	14,3	61,4
овес	14,8	18,7	17,3	7,8	12,6	11,8	79,7
просо	17,9	18,8	7,6	4,3	7,4	8,4	46,9
рожь	34,4	30,0	27,3	13,1	25,0	9,5	27,6
кукуруза на зерно	49,0	30,0	20,0	27,3	27,3	22,6	46,1
зернобобовые	14,9	21,8	19,8	7,1	11,9	9,5	63,8

Источник: составлено авторами по материалам [3].

Наибольший валовой сбор зерновых и зернобобовых культур приходится на 2019 г., но неурожайные 2018 и 2020 годы привели к проявлению тенденции к снижению валового сбора. Эти данные свидетельствуют о том, что перекрытие Украиной Северо-Крымского канала привело к снижению площади орошения, и аграрное производство в Республике Крым стало более зависимым от погодных условий, а, следовательно, и более рискованным.

За период с 2015 г. по 2022 г. урожайность зерновых и зернобобовых культур в Республике Крым снизилась в среднем более чем на треть: с 24,8 ц/га в 2015 г. до 15,9 ц/га в 2020 г. Наибольшее снижение наблюдается при производстве ржи: с 34,4 ц/га в 2015 г. до 9,5 ц/га в 2020 г. (снижение на 72,4 %), кукурузы на зерно: с 49,0 ц/га в 2015 г. до 22,6 ц/га в 2020 г. (снижение на 53,9 %) и проса: с 17,9 ц/га в 2015 г. до 8,4 ц/га в 2020 г. (снижение на 53,1%). Урожайность овса снизилась с 14,8 ц/га в 2015 г. до 11,8 ц/га в 2020 г. (снижение на 20,3 %), пшеницы – с 27,1 ц/га в 2015 г. до 18,0 ц/га в 2020 г. (снижение на 33,6 %), зернобобовых – с 14,9 ц/га в 2015 г. до 9,5 ц/га в 2020 г. (снижение на 36,2 %), ячменя – с 23,3 ц/га в 2015 г. до 14,3 ц/га в 2020 г. (снижение на 38,6 %).

Поддержать устойчивость валового сбора зерновых и зернобобовых культур крымские аграрии пытались за счет увеличения посевной площади. Площадь, с которой собран урожай зерновых и зернобобовых культур, за период 2015–2020 гг. выросла на 22,1 % и достигла 571,9 тыс. га. Наибольшее увеличение площади

посевов наблюдается для кукурузы на зерно (в 3,1 раза или на 2,1 тыс. га), ржи (в 2,2 раза или на 1,1 тыс. га) и зернобобовых (на 81,1% или на 17,1 тыс. га), хотя в общей структуре посевной площади площадь под этими культурами не столь значительна.

Приоритетными направлениями поиска резервов повышения эффективности производства зерновых культур являются:

– увеличение объема производства за счет рационального и научно обоснованного использования производственных мощностей предприятий отрасли;

– сокращение затрат на производство за счет повышения уровня производительности труда;

– экономное использование сырья, материалов, электроэнергии, топлива, сельскохозяйственной техники, оборудования, предотвращения непроизводственных расходов и т. п.

Поиск и экономическое обоснование резервов роста эффективности необходимы уже на этапе разработки производственной программы. Планирование увеличения объемов производства зерна на имеющихся производственных мощностях должно осуществляться в основном за счет роста только переменных издержек (прямой оплаты труда рабочих, прямых материальных затрат и т. д.), величина постоянных общепроизводственных расходов, как правило, не должна меняться, в результате чего появляется реальный резерв снижения себестоимости производства единицы продукции. Резервы сокращения необходимо планировать по каждой статье расходов благодаря внедрению конкретных инновационных мер (применение современной, прогрессивной техники и технологии производства, улучшение организации труда, использование высококачественного семенного материала, внедрение научно обоснованных систем внесения доз минеральных удобрений и защиты растений и т. п.), что будет способствовать экономии заработной платы, сырья, материалов, энергии и других ресурсов.

Реализация стратегических направлений повышения экономической эффективности зернового хозяйства как на уровне региона, так и на уровне хозяйства должны фокусироваться на рациональном использовании следующих факторов:

– внедрения высокоэффективных конкурентоспособных технологий выращивания зерновых культур.

– углубления специализации и концентрации производства на всех уровнях его организации;

– оптимизации структуры посевов, освоения научно обоснованных севооборотов;

– внедрения ресурсосберегающих и экологически безопасных технологий обработки почвы и растений, комплексной биологизации защиты растений;

– использования преимуществ системы органического удобрения почвы;

– совершенствования и развития системы семеноводства в общем контексте сортового обеспечения посевов;

– внедрения высокоэффективных конкурентоспособных технологий выращивания зерновых культур.

Приоритетным направлением повышения эффективности производства зерна в сельскохозяйственных предприятиях Республики Крым является рост урожайности зерновых культур за счет интенсификации отрасли, что будет способствовать снижению себестоимости продукции, росту цен реализации и рентабельности производства.

Выводы. Успешное решение проблемы интенсификации производства, как главного направления экономического роста зерновой отрасли, представляет собой комплексный, многофакторный процесс применения эффективных и экологически безопасных средств и технологий, основанных на достижениях научно-технического прогресса, инновационных разработках, использовании более совершенных форм организации и оплаты труда, управления и эффективных рыночных механизмов.

Повышение эффективности производства зерновых культур в Республике Крым можно достичь, используя резервы производства, связанные с интенсификацией и оптимизацией организационно-экономического механизма функционирования отрасли, а именно:

– внедрение комплекса необходимых организационно-экономических мер, что позволит максимально реализовать потенциал производительности зерновых культур при минимизации затрат на производство единицы продукции;

– внесение научно обоснованных доз минеральных удобрений, применение средств защиты и регуляторов роста растений;

– использование сортов и гибридов интенсивного типа по лучшим предшественникам;

– снижение потерь урожая во время уборки и его хранении;

– активизация поиска внутренних резервов по оптимизации и сокращению расходов по отдельным статьям;

– развитие всех элементов инфраструктуры зернового хозяйства – строительства, реконструкции и модернизации мощностей хранения и переработки зерна.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гоник Г. Г. Анализ эффективности производства зерна (региональный аспект) / Г. Г. Гоник // Инновационные подходы в решении проблем современного общества : монография. – Пенза : «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г. Ю.), 2017. – С. 68–115.

2. Ленточкин А. М. Состояние производства и потребления зерна / А. М. Ленточкин // Пермский аграрный вестник. – 2019. – № 2 (26). – С. 78–87.

3. Управление Федеральной службы государственной статистики по Республике Крым и г. Севастополю / Официальный сайт. – URL: http://www.crimea.gks.ru (дата обращения: 12.02.2022).

© К. Н. Онищенко, С. К. Онищенко

УДК 338.48

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «ТУРИЗМ И ИНДУСТРИЯ ГОСТЕПРИИМСТВА» КАК ВЕКТОР ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ВНУТРЕННИМ ТУРИЗМОМ В РОССИИ

NATIONAL PROJECT "TOURISM AND HOSPITALITY INDUSTRY" AS A VECTOR OF EFFECTIVE MANAGEMENT OF DOMESTIC TOURISM IN RUSSIA

Полухина А. Н., д. э. н., доцент
ФГБОУ ВО «Поволжский государственный технологический университет», г. Йошкар-Ола

A. N. Polukhina,
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor
Volga State University of Technology, Yoshkar-Ola

Аннотация

Работа посвящена анализу Национального проекта «Туризм и индустрия гостеприимства», принятого в России в 2021 г. Цель проекта – способствовать развитию внутреннего туризма, точнее повысить эффективность его функционирования. Насколько достижимы и реальны индикаторы проекта, на данном этапе исследователи могут только прогнозировать. Тем не менее, данная государственная инициатива, приятая в разгар пандемии коронавируса, возможно окажет позитивное воздействие на развитие внутреннего туризма в регионах РФ. Также в работе оцениваются мнения экспертов о новых трендах развития туризма в мире и в России.

Annotation

The work is devoted to the analysis of the National Project "Tourism and Hospitality Industry," adopted in Russia in 2021. The goal of the project is to contribute to the development of domestic tourism, or rather to increase its efficiency. How achievable and real the project indicators are, at this stage, researchers can only predict. Nevertheless, this state initiative, enjoying the height of the coronavirus pandemic, may have a positive impact on the development of domestic tourism in the regions of the Russian Federation. The work also assesses the opinions of experts on new trends in the development of tourism in the world and in Russia

Ключевые слова: национальный проект, сфера внутреннего туризма, тенденции развития сферы туризма в период пандемии.

Keywords: National Project, Domestic Tourism, Pandemic Tourism Trends.

Введение. В 2021 г. в России случилось знаковое событие. Несмотря на пандемию и падение сферы туризма в целом, российское Правительство принимает Национальный проект «Туризм и индустрия гостеприимства» и планирует расходы федерального бюджета на НП в 2022-2024 гг. на уровне 168 млрд руб. [3]. Собственно, НП состоит из 3 частей – 3-х Федеральных проектов: «Развитие туристической инфраструктуры», «Повышение доступности туристических продуктов» и «Совершенствование управления в сфере туризма».

Актуальность принятия данного НП, именно в период продолжения ограничений, вызванных пандемией коронакризиса, крайне значима, т. к. проект определяет направления развития внутреннего туризма в регионах России. Можно прогнозировать, что стихийное развитие туризма в ряде регионов, вызванное закрытием границ и проблемами международного туризма, возможно, будет преодолеваться более продуманно, не вызывая коллапса сферы размещения и питания.

Цель исследования. Целью представленной работы можно определить проведение первоначального анализа тенденций развития внутреннего туризма в регионах РФ, обусловленных принятым НП «Туризм и индустрия гостеприимства».

Результаты исследования. Презентация НП «Туризм и индустрия гостеприимства» включает интересные данные о современном состоянии развития сферы туризма в России в контексте мировых тенденций. Позволим себе обратить внимание на следующий слайд (рисунок 1) [4].

Рисунок 1 – Показатели эффективности функционирования сферы туризма РФ (на основании данных презентации НП «Туризм и индустрия гостеприимства»)

Источник: [4].

На основании приведенных данных очевидно, что граждане России крайне мало путешествуют по своей стране; Россия имеет незначительный процент уровня занятости населения в сфере туризма и сопутствующих отраслей; инвестиции в туристскую отрасль также незначительны.

При этом на основании данных исследования розничного тревел-рынка России, проведенного компанией СберТрэвел, можно показать основные современные тенденции сферы туризма в России (рисунок 2).

Рисунок 2 – Тенденции сферы туризма в России 2020-2021 гг.
(по итогам исследования компании СберТрэвел 31 мая 2021 г.)
Источник: [5].

Следовательно, развитие внутреннего туризма в России должно проходить с учетом современных предпочтений россиян, которые базируются вокруг оздоровительного отдыха, экотуризма, автопутешествий, удаленной работы в местах отдыха и безопасности туризма.

Национальный проект определяет ключевые задачи: создание благоприятных условий для развития предпринимательства и инвестиций в туризме; продвижение российского туризма на внутреннем и мировом рынке (причем, системное); развития инфраструктуры туризма; повышение доступности российских турпродуктов; совершенствование нормативно-правового регулирования; цифровизация отрасли туризма и развития системы подготовки кадров для сферы туризма.

Отдельно отметим такую меру поддержки сферы туризма как программа туристского кэшбека, которая была объявлена в России в 2020 г. Ростуризм подводил промежуточные итоги для Forbes в июле 2021 года: с начала реализации программы ею воспользовались около 2 млн человек, которые купили туры и проживание в отелях на 34 млрд рублей, из них на 27 млрд рублей – в 2021 году (К. Михеева, коммерческий директор компании Bnovo) [2]. Нами также было проанализировано исследование, проведенное Аналитическим центром НАФИ, которое нацелено было на выяснение мнения россиян в программе кэшбека. Как оказалось, 54 % граждан России знает об этой программе и большинство поддерживает инциативу о продлении действия программы на 2022 г. [1].

Выводы. Принятый в конце 2021 г. Национальный проект «Туризм и индустрия гостеприимства» появился в очень знаковое время. Полагаем, что его внедрение позволит сделать значительный шаг в развитии сферы внутреннего туризма в России. Кроме того, проект включает определенные меры поддержки сферы туризма, находящейся в кризисной ситуации из-за пандемии коронавируса, и ограничений, ею вызванных в международном туризме. Современные предпочтения россиян свидетельствуют о нацеленности потребителей на поездки по России. Программа туристского кэшбека способствовала дополнительному привлечению туристов в российские регионы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Дома тоже хорошо: россияне за продление туристического кэшбека на поездки внутри страны // Исследование НАФИ. – июль-август 2021 г. – URL: https://nafi.ru/analytics/doma-tozhe-khorosho-rossiyane-za-prodlenie-programmy-turisticheskogo-keshbeka-na-poezdki-vnutri-stra/ (дата обращения: 08.09.2021).
2. Каким будет турпоток внутри России в 2022 году? Актуальные прогнозы экспертов // Журнал Welcome times: журнал о гостиничном бизнесе. – Август 20, 2021. – URL: https://welcometimes.ru/opinions/kakim-budet-turpotok-vnutri-rossii-v-2022-godu-aktualnye-prognozy-ekspertov (дата обращения: 04.12.2021).
3. На развитие туризма в России власти выделят 168 млрд. руб. // РИА Новости. – 21 сентября 2021. – URL: https://ria.ru/20210921/turizm-1751170939.html (дата обращения: 04.12.2021).
4. Национальный проект «Туризм и индустрия гостеприимства» // сайт ФА по туризму. – Ростуризм (tourism.gov.ru) (дата обращения: 08.12.2021).
5. Россия – лидер по темпам восстановления внутреннего туризма // Сбер Про/Медиа. – 03.08.2021. – URL: https://sber.pro/publication/turisticheskie-trendy-kuda-i-kak-my-budem-puteshestvovat-zavtra (дата обращения: 04.12.2021).

© А. Н. Полухина

УДК 379.851

МЕДИЦИНСКИЙ ТУРИЗМ: СОВРЕМЕННОЕ ПОНИМАНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ РЕГИОНА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

MEDICAL TOURISM: CONTEMPORARY UNDERSTANDING AND PROSPECT FOR THE REGION OF THE RUSSIAN FEDERATION

Хлебович Д. И., к. э. н., доцент
Касьянова А. Д., обучающаяся группы Ммеж-21-1
ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», Институт управления и финансов, г. Иркутск

D. I. Khlebovich,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
A. D. Kasianova, student, gr. Mmezh21-1
Baikal State University, Institute of Management and Finance, Irkutsk

Аннотация

Раскрыто современное понимание медицинского туризма, и показаны его отличительные характеристики. Данный вид туризма представлен как перспективный для развития в Российской Федерации. Обобщены факторы благоприятного влияния на развитие медицинского туризма в регионе Российской Федерации, что должно быть учтено при разработке будущих стратегических решений.

Annotation

The modern understanding of medical tourism has been revealed, and its distinctive characteristics shown. This kind of tourism is promising for development in the Russian Federation. The positive factors of influence on the development of medical tourism in the Russian Federation`s region are summarized. These points should be taken into account when developing future strategic decisions.

Ключевые слова: медицинский туризм, экспорт медицинских услуг, динамика развития медицинского туризма.

Keywords: medical tourism, health service exports, medical tourism trends.

Введение. Сфера медицинского туризма в России находится в стадии формирования, но для нее имеются предпосылки роста. По данным UNWTO, по привлекательности медицинского туризма Россия занимает пятое место в мире, но по реализации потенциала лишь 59 [1]. В 2019 г. начата реализация федерального проекта «Развитие экспорта медицинских услуг», цель которого – увеличение объема экспорта медицинских услуг не менее, чем в 4 раза по сравнению с 2017 г. (до 1 млрд долл США) к 2024 г. [9]. Правительство Российской Федерации утвердило Стратегию развития экспорта услуг до 2025 г. [8], и этот документ среди приоритетных задач содержит раздел о развитии медицинского туризма. В реализации проекта участвует 70 субъектов Российской Федерации и более, чем 100 медицинских организаций, в том числе одна из Иркутской области – ГБУЗ Иркутская областная клиническая больница [9].

Расходы на здравоохранение стремительно растут, и пациенты из разных стран находятся в поиске наилучших по соотношению «цена-качество» решений по сохранению здоровья. В 2019 г. мировой рынок медицинского туризма оценивался в 44,8 млрд долл., совокупный среднегодовой темп роста – в 21,1 %. Ожидается, что к 2026 г. объем рынка достигнет 179,6 млрд долл [6]. Поездки с оздоровительными целями совершали 11 млн туристов в год, в том числе около 100 тыс. россиян [11]. В 2020 г. произошел трехкратный рост медицинского туризма на внутреннем рынке, в том числе и за счет иностранных туристов. За первое полугодие 2019 г. медпомощь в России получили около 530 тыс. иностранцев. 60% медицинских туристов приезжают из стран Центральной Азии, 37 % – из Европы, в основном Восточной – Белоруссии и Сербии [5].

Медицинский туризм – важная отрасль экономики для многих стран. Он способствует развитию ряда связанных секторов: здравоохранения, фармацевтики, медицинского оборудования, объектов размещения, общественного питания, транспорта и других. За счет медицинского туризма страна улучшает свой международный имидж, обеспечивая этим косвенный экономический эффект. Туристы, посещающие страну с целью лечения, тратят в среднем в 6–10 раз больше обычных [6]. Такой туризм – один из самых

прибыльных видов современного туризма и определяющий фактор экономического развития страны [7].

Медицинский туризм можно рассматривать как отдельное направление развития здравоохранения. Разработка федерального проекта этому, безусловно, способствует, причем не только для федеральных медицинских центров, но и для региональных. Для региональной организации здравоохранения, включенной в проект, важно понимать современную сущность медицинского туризма, а также предпосылки для обеспечения его динамичного развития и достижения целевых индикаторов проекта.

Цель исследования – используя вторичную информацию, уточнить дефиницию «медицинский туризм» и выявить факторы, благоприятно влияющие на его развитие.

Результаты исследования. И в российской, и в зарубежной научной литературе термин «медицинский туризм» рассматривается часто, причем как в отраслевых, так и междисциплинарных исследованиях. Были проанализированы публикации в двух базах данных (Scopus, РИНЦ) за последние 15 лет и отобраны несколько определений, отражающих разные точки зрения (таблица 1). Медицинский туризм может быть трех видов: внутренний, выездной (импорт медицинских услуг) и въездной (экспорт медицинских услуг). Последний особенно важен, поскольку региональное правительство Иркутской области рассматривает его приоритетным с точки зрения улучшения внутреннего валового продукта и позиционирования региона на международном рынке. Экспорт медицинских услуг – это привлечение иностранных пациентов для оказания им медицинской помощи [3].

Таблица 1 – Несколько точек зрения на определение «медицинский туризм»

Медицинский туризм – это	Автор и год упоминания
туризм, преднамеренно связанный с прямым медицинским вмешательством, и ожидается, что результаты будут существенными и долгосрочными	Connell J., 2005 [12]
организованное путешествие за пределы своего местонахождения для поддержания, улучшения или восстановления физического и психического благополучия человека	Percivil M.C., Bridges J.F., 2006 [14]
временные выезды (путешествия) людей в другие страны с целью получения медицинских услуг и решения существующих проблем со здоровьем	Crooks V.A., 2012 [13]
все виды деятельности, связанные с путешествием и размещением туриста, который останавливается хотя бы на одну ночь в регион назначения с целью сохранения, улучшения или восстановления здоровья с помощью медицинского вмешательства	Wong Kee Mun B., Peremarajan V., Nuraina T.A., 2014 [15]
вид туризма, подразумевающий передвижение людей из мест постоянного проживания в другие регионы с целью потребления широкого спектра медицинских услуг разной степени сложности	Шкарин В.В., Михальченко О. С., 2018 [10]
предполагает перемещение туристов как внутри страны, так и за ее пределами, с целью совмещения отдыха и получения высококвалифицированных медицинских услуг	Варнакова Г.Ф., Волкова А. Ю. и др., 2020 [2]

Источник: составлено авторами.

Изучая медицинский туризм, нельзя не упомянуть и смежные дефиниции: лечебно-оздоровительный туризм, лечебный туризм, оздоровительный туризм, wellness-туризм и другие. Лечебно-оздоровительный туризм обобщает все виды туристической деятельности, связанной с физическим и ментальным оздоровлением. Оздоровительный туризм – это рекреационно-реабилитационные виды деятельности в условиях курортной местности. Медицинский туризм, в свою очередь, отличается клинической составляющей – высокотехнологичной медицинской помощью (в условиях стационара или медицинского центра) [4].

Появление разнообразных дефиниций – это ответ на рост популярности данного вида туризма. Сегодня можно уверенно выделить такие рыночные сегменты или ниши, как: Check-up-туризм (проведение диагностических процедур); Dental-туризм (стоматологическая помощь); Cosmetic plastic surgery-туризм (проведение пластической операции) и даже Transplant-туризм (туризм с целью трансплантации органов и тканей). Велнес-туризм – новый тренд, особенно ставший актуальным во время пандемии COVID-19. Он представляет собой вид отдыха, главная цель которого – успокоиться, преодолеть стресс, поправить физическое и ментальное здоровье.

Резюмируя, наиболее комплексное понятие – это лечебно-оздоровительный туризм, включающий медицинский (лечебный) туризм и оздоровительный (wellness) туризм, отличающиеся друг от друга. Таким образом, сосредоточенность медицинской организации на разработке перечня соответствующих профилактических, диагностических, лечебных медицинских услуг, контроль за их качеством, обеспечение сопутствующей сервисной поддержки – группы мероприятий для формирования основы развития медицинского туризма.

Чтобы понимать, в какой мере и как продуктивно может достигать целевых показателей федерального проекта региональная медицинская организация, необходимо провести оценку внешних и внутренних факторов благоприятного влияния на развитие рассматриваемого вида туризма. По нашему мнению, к благоприятным факторам относятся (таблица 2).

Таблица 2 – Факторы благоприятного влияния на развитие медицинского туризма

Внутриорганизационные	Со стороны внешней среды
Серьезная материально-техническая и научная база. Крупный многопрофильный стационар. Высококвалифицированный персонал. Высокоточное оборудование. Уникальные исследования и операции. Отсутствие очереди на медицинскую процедуру.	Развитая транспортная инфраструктура (международный аэропорт). Близость к памятнику всемирного наследия (озеро Байкал). Отсутствие языкового барьера и безвизовый въезд, т. к. основной поток иностранных медицинских туристов формируется из выходцев из бывшего Советского Союза. Привлекательные конкурентные цены по сравнению с их аналогами в других странах.

Источник: составлено авторами.

Принимая стратегические решения, связанные с поддержкой развития медицинского туризма, важно изучить и учитывать типы ориентаций и причины выбора направлений медицинскими туристами (таблица 3).

Таблица 3 – Типы ориентаций и причины выбора направлений для медицинского туризма

Тип ориентации	Искомые преимущества	Способы создания преимущества
Ориентация на качество	Ищут продвинутую медицинскую инфраструктуру и высокое качество медицинских услуг	Продвинутая медицинская инфраструктура, наличие сертификата качества ISO 9001
Ориентация на цену	Пытаются получить больше за минимальную цену	Акции, пакеты услуг, сезонные скидки
Ориентация на опыт	Ищут медицинские стационары с многолетним опытом работы	Работа клиники в течение более 20 лет
Ориентация на качество и опыт	Ищут высокое качество медицинских услуг в дополнение к предложениям отдыха и развлечений	Высококвалифицированные специалисты, выполняющие уникальные операции / диагностические исследования в течение более 20 лет
Ориентация на качество и цену	Ищут качество по наилучшей цене	Предложение качества мирового уровня по доступной цене
Ориентация на опыт и цену	Ищут дешевое лечение и выгодные предложения отдыха и wellness-услуг	Эффективная работа по программе «медицинский туризм» в течение более 20 лет и поддержка стабильности цен
Ориентация на качество, цену и опыт	Ищут лучшее соотношение цены и качества комбинации лечения и отдыха	Получение международного сертификата объединённой комиссии (JCI)
Ориентация на доступность	Доступность и удобство, важные факторы, влияющие на решение пациента о выборе направления	Географическая близость к медицинскому центру, близость к реабилитационным центрам

Источник: составлено авторами с использованием [6].

Выводы. Медицинский туризм – сфера сервисного сектора, которая активно развивается. Об этом свидетельствуют не только данные статистики, но и разнообразие формирующегося понятийного аппарата. Авторы придерживаются понимания, что медицинский туризм – это передвижение людей из мест постоянного проживания с целью получения / предоставления высококвалифицированной, сложной и в тоже время качественной и безопасной медицинской помощи по доступной цене. Такое содержание дефиниции очерчивает стратегические задачи, которые возникают для медицинской организации, вовлеченной в программы медицинского туризма.

Существует ряд благоприятных факторов и для федеральных российских медицинских центров, и для региональных организаций здравоохранения,

которые способствуют развитию медицинского туризма. Однако, при разработке соответствующих программ развития важно обращать внимание на наиболее востребованный в регионе тип медицинского туризма, причины выбора туристами конкретных направлений и учреждений. Таким образом, необходима дополнительная существенная аналитическая поддержка для того, чтобы данный вид экономической деятельности стал востребованным, конкурентоспособным и содействовал вкладу в развитие страны и региона.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Беляева Е. Медицинский туризм: почему иностранцы лечатся в России, а россияне – за границей // Forbes. – URL: https://www.forbes.ru/biznes/365591-medicinskiy-turizm-pochemu-inostrancy-lechatsya-v-rossii-rossiyane-za-granicey (дата обращения: 23.02.2022).
2. Варнакова Г. Ф. К вопросу о текущем положении медицинского туризма в условиях пандемии / Г. Ф. Варнакова, А. Ю. Волкова, И. В. Дементьев и др. // Московский экономический журнал. – 2020. – № 9. – С. 527–537.
3. Вдовин К. Э. Перспективы развития медицинского туризма в Российской Федерации: анализ конкурентной среды методом DEA / К. Э. Вдовин // Вестник университета. – 2019. – № 6. – С. 57–67.
4. Веселова Э. Ш. Медицинский туризм – бизнес на путешествиях с пользой для здоровья / Э. Ш. Веселова // ЭКО – 2016. – № 3. – С. 142-164.
5. Иностранный пациент. Почему в России сложно развивать медицинский туризм // Коммерсант. – 2019. – 22 ноября. – URL: https://www.kommersant.ru/doc/4165687 (дата обращения: 07.03.2022).
6. Медицинский туризм в мире и в России / Techart: консалтинг, цифровая трансформация, интеграция бизнес-процессов, маркетинга и организационного развития: официальный сайт. – URL: https://techart.ru/insights/3910 (дата обращения: 07.03.2022).
7. Петрова Г. Д. Медицинский туризм и экспорт медицинских услуг / Г. Д. Петрова, Е. В. Чернышёв, Н. Н. Юдина // ГБУ «НИИОЗММ ДЗМ», 2021. – URL: https://niioz.ru/upload/iblock/c40/c407289f5b7daa328ac52fc28dde1915.pdf (дата обращения: 07.03.2022).
8. Стратегия развития экспорта услуг до 2025 года: Распоряжение Правительства РФ от 14. 08.2019 г. № 1797-р // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_331686 (дата обращения: 07.03.2022).
9. Федеральный проект «Развитие экспорта медицинских услуг»: официальный сайт. – URL: https://russiamedtravel.ru/project/ (дата обращения: 03.03.2022).
10. Шкарин В. В. Сертификат соответствия стандартам JCI как инструмент для привлечения медицинских туристов / В. В. Шкарин, О. С. Михальченко // Волгоградский научно-медицинский журнал. – 2018. – № 4. – С. 7–14.
11. Юдина Л. В России выросло число медицинских туристов / РБК+: официальный сайт. – URL: https://plus.rbc.ru/news/6154a5d57a8aa94f736ebf6a (дата обращения: 07.03.2022).
12. Connell J. Medical tourism: Sea, sun, sand and … surgery / J. Connell // Tourism Management. – 2006. – № 6. – P. 1093-1100.
13. Crooks V. A. Ethical and legal implications of the risks of medical tourism for patients: a qualitative study of Canadian health and safety representatives' perspectives / V. A. Crooks, L. Turner, I. G. Cohen. – URL: https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/3/2/e002302.full.pdf (дата обращения: 07.03.2022).

14. Percivil M. C. Globalization and healthcare: Understanding health and medical tourism / M. C. Percivil, J. F. Bridges // Expert Review of Pharmacoeconomics and Outcomes Research. – 2006. – Vol. 6. – № 4. – P. 447–454.

15. Wong Kee Mun B. Medical Tourism Destination SWOT Analysis: A Case Study of Malaysia, Thailand, Singapore and India / B. Wong Kee Mun, Peremarajan V., Nuraina T. A. // SHS Web of Conferences, 2014. – URL: http://www.shs-conferences.org (дата обращения: 07.03.2022).

© Д. И. Хлебович, А. Д. Касьянова

УДК 336.71

ВОЗМОЖНОСТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ В ЭКОНОМИКУ ЗА СЧЕТ ТРАНСФОРМАЦИИ СБЕРЕЖЕНИЙ НАСЕЛЕНИЯ (ДОМОХОЗЯЙСТВ) В ИНВЕСТИЦИИ

OPPORTUNITIES TO ATTRACT FINANCIAL RESOURCES TO THE ECONOMY BY TRANSFORMING THE SAVINGS OF THE POPULATION (HOUSEHOLDS) INTO INVESTMENTS

Цхададзе Н. В., д. э. н., профессор
Дамбаева А. Б., обучающийся группы НАУ20-4
ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва

N. V. Tskhadadze,
Doctor of Economic Sciences, Professor
A. B. Dambaeva, student, gr. NAU20-4, Financial University under the Government of the Russian Federation

Аннотация

В статье проводится анализ динамики сбережений домохозяйств, исследование направлений инвестирования свободных активов населения, а также анализ наименее эффективных методов вложения средств и недостаточной реализации возможностей, предоставляемых фондовым рынком. Целью работы является исследование уровня сбережений и инвестиций домашних хозяйств, выявление факторов, влияющих на низкий уровень инвестиций, и предложение эффективных методов по решению данной проблемы.

Annotation

The article analyzes the dynamics of household savings, investigates of investment directions of free assets of the population, analyzes the least effective methods of investment and insufficient realization of opportunities provided by the stock market. The aim of the work is to study the level of savings and investment of households, identify factors that affect the low level of investment and offer effective methods to solve this problem.

Ключевые слова: инвестиционная активность домашних хозяйств, уровень сбережений, потребительские расходы.

Keywords: household investment activity, savings rate, consumer spending.

Введение. Трансформация сбережений в инвестиции в нашей стране с каждым годом становится все актуальнее. В условиях уменьшения иностранных инвестиций в нашу страну, что приводит к снижению темпов роста производства и замедлению экономического роста в целом, необходимо наладить инвестирование внутри страны, что также позволит уменьшить зависимость экономики РФ от конъюнктуры мирового рынка [5]. В перспективе это может снизить волатильность рубля, что будет положительно сказываться на стабильности экономики нашей страны.

Банк России как мегарегулятор финансового рынка, в свою очередь, ставит перед собой задачи по повышению финансовой грамотности населения и расширению доступности финансовых услуг, обеспечению финансовой стабильности и бесперебойного функционирования финансового рынка для реализации «Основных направлений развития финансового рынка на 2022 год и период 2023–2024 годов».

Домохозяйства являются важным источником инвестиций, так как обладают достаточным количеством сбережений, которые могут быть вложены в развитие внутреннего рынка для полноценной реализации своего инвестиционного потенциала.

Цель исследования. Обозначить факторы, влияющие на низкий уровень инвестиций населения, и найти методы увеличения инвестиционной активности.

Результаты исследования. Инвестиции являются «двигателем прогресса» и помогают достигать экономического роста наиболее быстрыми темпами, но в случае их недостатка происходит стагнация или регресс, что приводит к замедлению экономического роста, а впоследствии и к спаду производства [2].

В условиях резкого спада экономической активности, которая раньше приходила из-за рубежа, наблюдается такой же резкий спад производства, проблема нехватки инвестиций в данной ситуации обостряется. Для обеспечения стабильного развития экономики необходимо разработать эффективные методы притока финансовых ресурсов, которые никак не используются домашними хозяйствами в экономическом обороте [3].

За последние 10 лет доля сбережений домашних хозяйств снизилась почти в 2 раза [6]. Такое явление наблюдается из-за снижения реальных доходов населения. Номинальные доходы, которые отражены в данных статистических служб, растут с каждым годом, но уровень инфляции отличается от ставки, на которую ежегодно индексируют заработные платы рабочим. Иногда это различие достигает десятки раз. Несмотря на то, что рост доходов населения за 2013–2019 года составил около 30 % [7], реальный доход снизился, так как, прежде всего, происходил рост инфляции.

Потребительские расходы домохозяйств в нашей стране, по сравнению с другими странами, занимают высокий уровень в общей массе доходов. Согласно представленной таблице 1, около 80 % доходов населения занимают расходы на покупку товаров и услуг, более 15 % домохозяйства тратят на оплату обязательных платежей, таких как налоги и страховые платежи. Данные статьи расходов только растут по отношению к уровню доходов населения, что свидетельствует о снижении уровня располагаемых доходов, то есть средств, которые остаются после всех расходов и являются сбережениями.

Таблица 1 – Структура использования денежных доходов населения Российской Федерации[1]

Год	Всего исполь-зовано доходов, %	в том числе в процентах			
		Покупка товаров и оплата услуг	Оплата обязательных платежей, взносов и прочие расходы	Прирост (+), уменьшение (-) сбережений населения	Прирост (+), уменьшение (-) наличных денег на руках в рублях и иностранной валюте в рублевом эквиваленте
2013	100	80,8	14,8	3,8	0,6
2014	100	82,0	15,3	0,3	2,4
2015	100	77,2	13,7	10,1	-1,0
2016	100	77,5	13,8	6,6	2,1
2017	100	79,1	14,1	4,6	2,2
2018	100	80,8	15,0	1,7	2,5
2019	100	80,8	15,3	3,4	0,5
2020	100	75,6	15,3	4,6	4,5
2021[2]	100	80,3	15,3	3,5	0,9

[1] С 2015 г. – включая данные по Республике Крым и г. Севастополь

[2] Предварительные данные

Источник: Федеральная служба статистики [7].

Исходя из данных таблицы, также заметно уменьшение сбережений населения в процентном соотношении к общему уровню доходов, что говорит о снижении покупательской способности денег. Для того, чтобы приобрести одинаковую продуктовую корзину, домохозяйства с каждым последующим годом начинают тратить больший процент своих доходов в сравнении с предыдущим.

Тенденция снижения уровня сбережений по отношению к доходам населения говорит об обесценении доходов, то есть происходит падение реальных доходов [4]. Для обеспечения своих потребностей население берет кредиты [8], процент по которым в последние годы растет.

В ситуации, когда у населения остаются свободные денежные средства, рационально их инвестировать с целью избегания их обесценения и прироста пассивного дохода.

В настоящее время предпочтения по инвестированию своих сбережений домашних хозяйств сложились следующим образом (рисунок 1).

Согласно рисунку 1, недвижимость и банковские вклады являются лидерами по вложению свободных денег домохозяйствами. Банковские вклады являются вторым по популярности методом инвестирования граждан и используются людьми для сбережения своих средств от обесценения. Для этого процент по вкладам должен превышать уровень инфляции или хотя бы быть равным, тогда домохозяйствам выгодно осуществлять инвестиции в виде вкладов.

С каждым годом наблюдается тенденция снижения процентов по вкладам, а уровень инфляции растет каждый год. Сформировалась обратная зависимость между этими двумя показателями, что негативно для экономики.

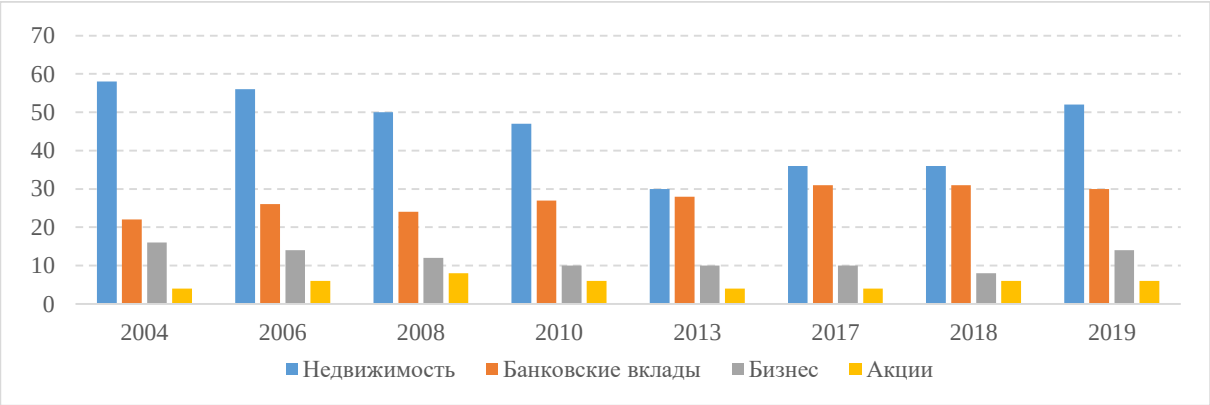

Рисунок 1 – Предпочтения россиян по вложению свободных денег (%)

Источник: составлено авторами по данным исследовательского холдинга «Romir»: URL: https://romir.ru/studies/rossiyane-sberegayut-vse-menshe.

Выводы. Для того, чтобы привлечь большее количество инвестиций со стороны домашних хозяйств, прежде всего, необходимо дать теоретическую основу инвестирования гражданам, повысить финансовую грамотность населения.

Также привлечению инвестиций может способствовать повышение доверия к негосударственным пенсионным фондам. Домохозяйства опасаются потери своих пенсионных накоплений без какой-либо гарантии возврата. Для увеличения доверия можно предложить страховать накопительные пенсионные взносы.

Еще одной из мер по привлечению инвестиций может стать популяризация страхования жизни. Страхование жизни – долгосрочные инвестиции, так называемые «длинные деньги», которые страховая компания может инвестировать в долгосрочные финансовые активы, а значит, получить большую отдачу от капитала. При страховании жизни страхователь получает возврат вложенных средств с процентами в конце истечения срока договора, по которому не наступил страховой случай.

Для полноценной реализации свободных денежных средств необходимо привлечь домашние хозяйства к инвестированию на рынке ценных бумаг, чему может поспособствовать повышение финансовой грамотности населения, создание комфортного механизма инвестирования [1]. Функционал должен позволять без особых знаний и умений оценить финансовый инструмент на уровень риска и дать базовую информацию об этом продукте. В условиях ограниченного доступа к зарубежному капиталу отечественные компании начинают выпускать на внутренний рынок облигации, то есть предложение на рынке ценных бумаг начинает расти. Для удовлетворения этого предложения необходимо нарастить спрос, например, за счет физических лиц.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бадилина Л. П. Активизация инвестиционных процессов в Российской Федерации с использованием рынка ценных бумаг / Л. П. Бадилина, Н. А. Звягинцева. – DOI: 10.17150/1993-3541.2016.26(1).5-14 // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2016. – Т. 26, № 1. – С. 5–14.

2. Игонина Л. Л. Инвестиционная значимость сбережений населения в российской экономике / Л. Л. Игонина // Дайджест-финансы. – 2017. – Т. 22, № 1 (241). – С. 4–18.

3. Николайчук О. А. Инвестиционно-сберегательная функция домашних хозяйств / О. А. Николайчук, Р. М. Нуреев // Terra Economicus. – 2020. – № 18 (1). – С. 81–101.

4. Николайчук О. А. Домашние хозяйства в современной России: есть ли основания для расширения финансовых стратегий? // Финансы и управление. –2019. – № 3. – С. 32–49.

5. Нуреев Р. М. Экономические санкции против России: ожидания и реальность. – М. : КноРус, 207. – 194 с.

6. Федеральная служба государственной статистики. – URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Invest_2019.pdf (дата обращения: 27.03.2022).

7. Федеральная служба государственной статистики. – URL: https://rosstat.gov.ru/folder/13397?print=1 (дата обращения: 27.03.2022).

8. Центральный банк Российской Федерации. Ускоренный рост потребительских кредитов в структуре банковского кредитования: причины, риски и меры Банка России. – 2019. – URL: https://www.cbr.ru/Content/Document/File/72621/20190628_dfs.pdf (дата обращения: 27.03.2022).

© Н. В. Цхададзе, А. Б. Дамбаева

УДК 33.01

СОЗДАНИЕ УСТОЙЧИВОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СТРАНЫ

CREATION OF SUSTAINABLE INFRASTRUCTURE AS A FACTOR OF ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE COUNTRY

Цхададзе Н. В., д. э. н., профессор
Ишмакова Д. М., обучающийся группы НАУ20-4
ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва

N. V. Tskhadadze,
Doctor of Economics, Professor
D. M. Ishmakova, student, gr. NAU 20-4
Financial University under the Government of Russian Federation, Moscow

Аннотация

Экономический рост является одним из самых важных показателей деятельности страны. В статье освещается влияние устойчивого развития на экономическое развитие страны, механизм создания устойчивой инфраструктуры. Рассматривается объем осуществляемых инвестиций в устойчивое развитие в мире и в России, а также сопутствующие этому процессу проблемы.

Annotation

Economic growth is one of the most important indicators of the country's activity. The article examines the impact of sustainable development on the economic development of the country, the mechanism of creating a sustainable infrastructure. The volume of investments in sustainable infrastructure in the world and in Russia is considered, as well as the problems accompanying this process are considered.

Ключевые слова: экономическое развитие, экономический рост, устойчивое развитие, инфраструктура, инвестиции.

Keywords: economic development, economic growth, sustainable infrastructure, investment.

Введение. Экономический рост является основой хозяйственной деятельности страны, отражая степень её развития и благополучия жителей, и является приоритетным направлением любого государства.

Значительную роль в обеспечении экономического роста играет создание общественной инфраструктуры. Так, например, общий вклад городов в ВВП России за 2018 год составил 78 % (86,1 трлн руб.) [1]. Но развитие общественной инфраструктуры требует привлечения большого объема инвестиции. В свою очередь, инвесторы в настоящее время все больше обращают внимание на способность инфраструктуры отвечать таким вызовам современности, как загрязнение окружающей среды, социальные проблемы, изменение климата, сокращение и истощение природных ресурсов и т. д.

Именно поэтому создание и развитие устойчивой инфраструктуры является важной составляющей экономического роста. К ее преимуществам можно отнести то, что такая инфраструктура менее подвержена климатическим рискам, способствует улучшению жизни людей и является более эффективной и прибыльной с точки зрения возврата инвестиций.

Цель исследования – рассмотреть ключевую роль устойчивой инфраструктуры в экономическом развитии страны, необходимые для ее создания условия, а также объем привлекаемых инвестиций в инфраструктуру в мире и проблемы реализации данного направления в России.

Результаты исследования. Концепция устойчивого развития возникла и стала набирать популярность во второй половине 20 века. Именно тогда на международном уровне начали создаваться ключевые инициативы, например, в 1972 году был проведен Всемирный саммит ООН и создана программа ООН по окружающей среде (ЮНЕП), а в 1987 году было дано определение устойчивого развития, которое актуально до сих пор: «Устойчивое развитие – развитие, которое удовлетворяет потребности настоящего поколения без ущерба для способности будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности» [6].

В 2015 г. была принята «Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» и сформулированы Цели устойчивого развития (ЦУР ООН), которые включают ликвидацию нищеты, применение чистой энергии, сохранение экосистем, достойную работу и экономический рост, инновации и инфраструктуру и другие аспекты [2]. На данный момент эти Цели являются самыми используемыми при разработке стратегий как частными, так и публичными секторами экономики.

В том же году 197 странами был принят еще один важный документ в области устойчивого развития – Парижское соглашение, направленное в большей степени на борьбу с изменением климата [2].

В общем, инфраструктура носит двойственный характер: с одной стороны, она оказывает негативное влияние на окружающую среду, а с другой – способствует экономическому развитию страны.

Поэтому создание именно устойчивой инфраструктуры как раз призвано нивелировать эти отрицательные последствия. Под устойчивой инфраструктурой понимается такая инфраструктура, которая создана и эксплуатируется так, чтобы обеспечить экономическую, социальную, экологическую и институциональную устойчивость на протяжении всего жизненного цикла [4].

Устойчивая инфраструктура имеет следующие весомые преимущества: с экономической точки зрения позволяет создать новые рабочие места, стимулирует рост ВВП, повышает производительность и качество предоставляемых услуг, также позволяет снизить уровень бедности, открыть для людей доступ к необходимым услугам, сократить выбросы в атмосферу и минимизировать отходы.

Активную роль в развитии устойчивой инфраструктуры все больше играют страны Большой семерки и двадцатки (G7 и G20 соответственно). По их инициативе в 2014 году был создан глобальный центр компетенций Global Infrastructure Hub, который призван поддерживать инфраструктурные проекты и способствовать обмену опытом между странами.

Финансирование такой инфраструктуры является весьма затратным, и часто у государства не хватает на это бюджетных средств. А одному бизнесу, с другой стороны, создание объектов инфраструктуры экономически невыгодно, поэтому наиболее эффективный способ – сотрудничество государства и бизнеса, что является по сути государственно-частным партнерством (ГЧП).

При этом роль государства заключается в создании условий для бизнеса и контроле (например, ужесточение мер по добыче природных ресурсов или утилизации отходов), финансового сектора – в направлении денежных потоков в необходимые виды деятельности, а бизнеса – внедрении принципов устойчивости на практике с применением новых технологий.

По данным отчета G20, общий объем инвестиций в период за 2011–2017 годы составил 4 трлн долларов, только 11 % из которых были направлены на создание устойчивой инфраструктуры ($448 млрд). При этом 60% из них приходится на развивающиеся страны, а 40% – на развитые.

Основными получателями инвестиций – реципиентами – среди развивающихся стран оказались страны Латинской Америки и Карибского бассейна ($61 млрд), Южной Азии ($51 млрд), Ближнего Востока и Северной Африки ($46 млрд), что представлено на рисунке 1.

Страны ЕС являются крупнейшими инвесторами в инфраструктуру развивающихся стран, им принадлежат более $128 млрд инвестиций, затем идут Италия, Франция и Германия, а далее – США ($50 млрд) и Китай ($35,5 млрд).

Больше всего инвестиций – 92 % – странами G20 за 2011–2017 годы было направлено в сферу энергетики ($262 млрд), $131,3 млрд из которых направлено на солнечную энергетику, а $73 млрд – на ветряную. Около 4 % инвестиций пришлось на сферу водоснабжения и около 3 % – на транспортную сферу и твердые коммунальные отходы (ТКО). Данное распределение представлено на рисунке 2.

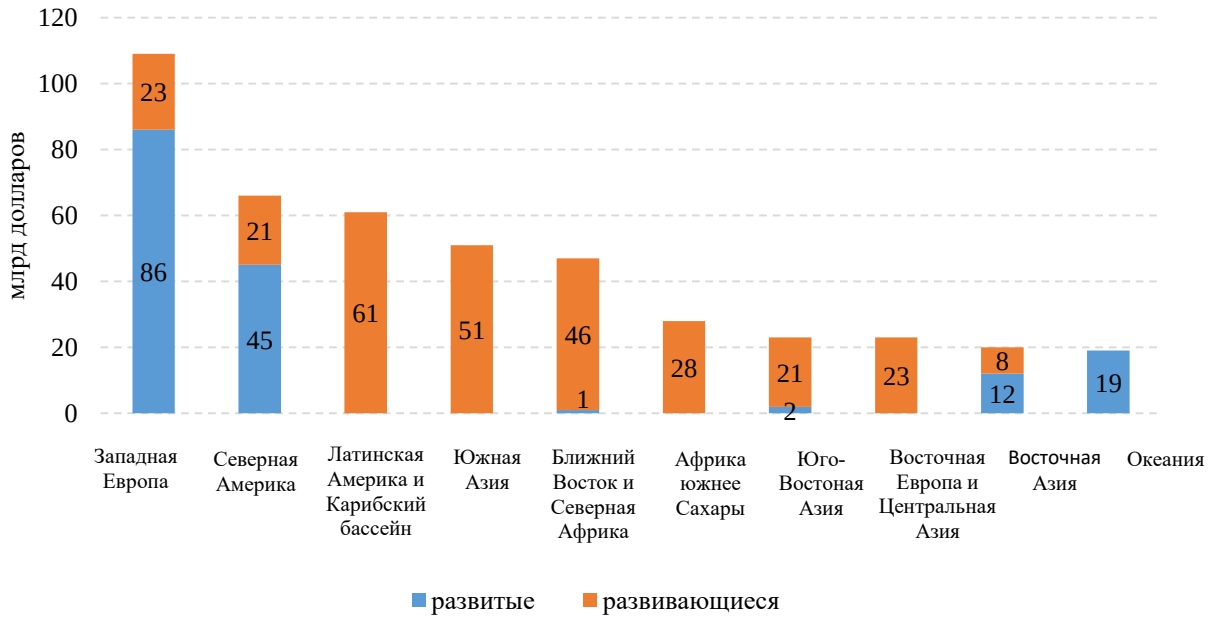

Рисунок 1 – Распределение ПИИ в устойчивую инфраструктуру стран G20 за 2011–2017 гг. по регионам мира, $ млрд
Источник: составлено авторами по материалам [3].

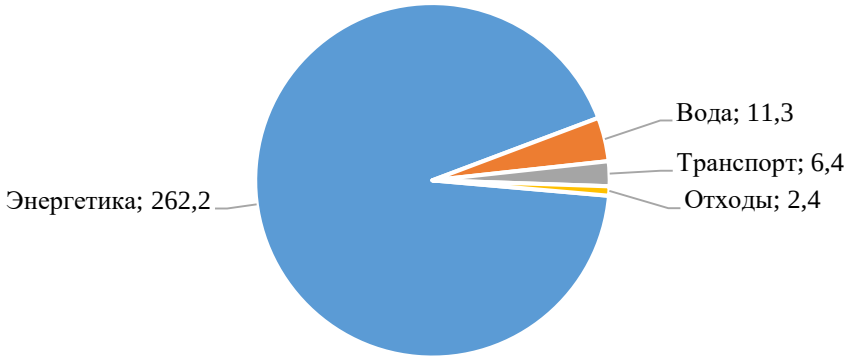

Рисунок 2 – Прямые иностранные инвестиции в устойчивую инфраструктуру по секторам в 2011–2017 гг., $ млрд
Источник: составлено авторами по материалам [3].

На сегодняшний день Россия является полномасштабным членом мирового сообщества и привержена принципам устойчивости, однако во многом уступает развитым странам по темпам их реализации и по строительству устойчивой инфраструктуры.

По данным Ipsos Global Infrastructure Index, только 27 % населения удовлетворены состоянием инфраструктуры в России. Самое высокое значение наблюдается в Саудовской Аравии (71 %), в Японии – 50 %, в Германии – 45 % и в США – 28 % [5].

Необходимо заметить, что рынок устойчивой инфраструктуры в России только начинает развиваться и сталкивается со некоторыми проблемами –

дефицитом инвестиций, устареванием и недостаточным уровнем качества и устойчивости объектов инфраструктуры.

Чтобы решить первую проблему, для привлечения инвестиций были выпущены зеленые и социальные облигаций российских эмитентов на сумму около $3 млрд, многие из которых размещены на Московской бирже и включены в международные базы ICMA, CBI и EF.

Для решения проблемы недостаточного уровня качества по инициативе Министерства финансов РФ была разработана ВЭБ.РФ совместно с Национальным Центром ГЧП и AECOM система сертификации IRIIS, которая совсем недавно успешно прошла апробацию.

Тем не менее, несмотря на существующие проблемы, в России запланировано и уже начинает функционировать все больше устойчивых инфраструктур. Так, например, построена самая крупная в Москве и Московской области солнечная электростанция (СЭС) в комплексе «Лисья нора» мощностью 102кВт, которая позволит сократить количество выбросов углекислого газа примерно на 100 тонн ежегодно (эквивалентно посадке 5000 деревьев в год) и сэкономить более 1 млн руб. в год на электроэнергии.

Выводы. На сегодняшний день вопросам устойчивого развития уделяется все больше внимания как на мировом, так и на региональном уровнях и требует участия государства, финансового сектора и частных лиц. В то же время инфраструктура играет ключевую роль в достижении целей устойчивого развития и является важным фактором экономического роста страны.

Все больше стран, инвесторов и частных компаний обращает внимание на экологические и социальные факторы при принятии решений и выработке стратегий. И Россия, будучи крупным игроком на международной арене, не является исключением. В настоящее время в стране уже реализуются проекты в сфере возобновляемых источников энергии (ВИЭ), зеленого транспорта и ТКО, учитываются аспекты устойчивости в национальных целях развития до 2030 г., а также развивается рынок зеленых финансов, в том числе растет количество эмиссий зеленых и социальных облигаций. Кроме того, запускаются инициативы по оценке устойчивости инфраструктурных проектов, учитывающих лучшие международные практики устойчивости.

Дальнейшая реализация данных инициатив даст импульс к повышению качества инфраструктурных проектов, привлечению инвестиций и минимизирует возможные последствия для проектов во время кризисных явлений. А через механизм ГЧП стимулирует развитие регионов через инфраструктуру и способствует развитию малого и среднего предпринимательства.

Таким образом, устойчивая инфраструктура позволяет достичь многих задач, поставленных перед мировым сообществом и бизнесом до 2030 г. Она способствует не только экономическому развитию, но и повышению уровня жизни людей, а также сокращению негативного воздействия на окружающую среду.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Андрианова Д. В. Российские города заработали почти 82 трлн руб. для ВВП страны // Коммерсантъ. – 2021. – URL: https://www.kommersant.ru/doc/4838080 (дата обращения: 29.03.2022).

2. Организация объединенных наций. – URL: https://www.un.org/ru/ (дата обращения: 29.03.2022).
3. F20. – URL: https://www.foundations-20.org/f20-report-to-the-g20-2019_infrastrucutre-investment/ (дата обращения: 29.03.2022).
4. Global Infrastructure Hub URL. – URL: https://www.gihub.org/ (дата обращения: 29.03.2022).
5. Ipsos. – URL: https://www.ipsos.com/ (дата обращения: 29.03.2022).
6. UNEP – UN Environment Programme. – URL: https://www.unep.org/ (дата обращения: 29.03.2022).

© Н. В. Цхададзе, Д. М. Ишмакова

УДК 33.01

АНАЛИЗ РАСХОДОВАНИЯ СРЕДСТВ ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮДЖЕТА НА СОЦИАЛЬНУЮ СФЕРУ

ANALYSIS OF FEDERAL BUDGET SPENDING ON THE SOCIAL SPHERE

Цхададзе Н. В., д. э. н., профессор
Розанова М. А., обучающаяся группы НАУ 20-4
Корчагин А. А., обучающийся группы У 19-3
ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва

N. V. Tskhadadze,
Doctor of Economic Sciences, Professor
M. A. Rozanova, student, gr. NAU 20-3
A. A. Korchagin, student, gr. U 19-3
Financial University under the Government of Russian Federation, Moscow

Аннотация

Анализ современного состояния расходов федерального бюджета на социальную политику России, а также разработка рекомендаций по их совершенствованию позволяют качественно оценить состояние расходов бюджета в данной области. Кроме того, становится возможным поиск путей решения возникающих нерешенных вопросов представленной сферы.

Annotation

The analysis of the current state of federal budget expenditures on the social policy of Russia, as well as the development of recommendations for their improvement, allow us to qualitatively assess the state of budget expenditures in this area. In addition, it becomes possible to find ways to solve the emerging unresolved issues of the presented sphere.

Ключевые слова: социальная политика, расходы федерального бюджета, социальное развитие.

Keywords: social policy, federal budget expenditures, social development.

Введение. Из государственного бюджета финансируется множество государственных программ, осуществляются социальные выплаты населению, создаются государственные резервы и многое другое. Одной из наиболее важных расходных областей государственного бюджета является социальная сфера, в которой за счет государственной политики снижается уровень социального неравенства, сглаживаются последствия общественных потрясений.

Актуальность работы обусловлена тем, что анализ современного уровня расходов федерального бюджета на социальную политику России позволяют качественно оценить действующее состояние представленной сферы. Кроме того, становится возможным поиск путей решения возникающих нерешенных проблем в области социальной политики.

Целью исследования является исследование структуры и динамики расходов федерального бюджета на социальную сферу.

Результаты исследования. На сегодняшний день вопросы исполнения федерального бюджета обсуждаются в рамках финансирования различных мероприятий, направленных на снижение и дальнейшее предотвращение последствий коронавирусных ограничений. Только по состоянию на 2020 год в России наблюдалось серьезное падение доходов населения, критическое изменение ситуации на рынке труда, а также усиление инфляционной спирали по причине снижения деловой активности населения. Показатель безработицы в России вырос более чем на один процент за год. Существенно снизились цены на нефть марки «Юралс» из-за роста запасов и резкого сокращения спроса, а также отмены договоренности ОПЕК+ по ограничению добычи нефти. Положительная динамика котировок стала наблюдаться только ближе к концу 2020 года (50 долларов США за баррель), а нижняя граница цены на нефть в апреле достигала 16,3 доллара США за баррель. Также произошло ослабление рубля (71,94 рубля за доллар США в среднем за 2020 год), однако в меньших колебаниях к уровням нефтяных цен, чем во время периода наложения санкций со стороны США 2014 года. Следует отметить, что падение ВВП в России, по оценкам МВФ, за 2020 год меньше среднего по миру и составляет около трёх процентов [3].

В связи с действующей на тот момент ситуацией на нефтяном рынке поступления в Государственный бюджет были существенно снижены. Государство недополучило в сравнении с плановыми показателями доходов около 1874,5 млрд руб., что привело к образованию дефицита государственного бюджета в сумме 4102 млрд руб. [2].

По отношению к ВВП, удельный вес расходов в 2020 году составил около 21 %, что за последнее десятилетие является рекордным значением. Около 6,5 % от ВВП заняли расходы на социальную политику, 3,3 % – расходы на национальную экономику, 3 % – на национальную оборону. При этом объем неисполненных расходов федерального бюджета за 2020 год составил около 4,3 % [1].

В целом за последние 10 лет доходы федерального бюджета по отношению к ВВП имели тенденцию к снижению до 15,5 % ВВП в 2016 году, однако до начала мировой пандемии 2020 года данное значение увеличилось аж до 18,9%, что составляет 19 969,3 млрд руб. Динамика доходов федерального бюджета в 2018–2021 годах в % к ВВП представлена на рисунке 1.

Исполнение расходов федерального бюджета в 2020 году составило 22821,5 млрд. рублей. В 2020 году наибольшую долю в объеме расходов федерального бюджета составили межбюджетные трансферты (39 %), закупки товаров, работ и услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд (18 %).

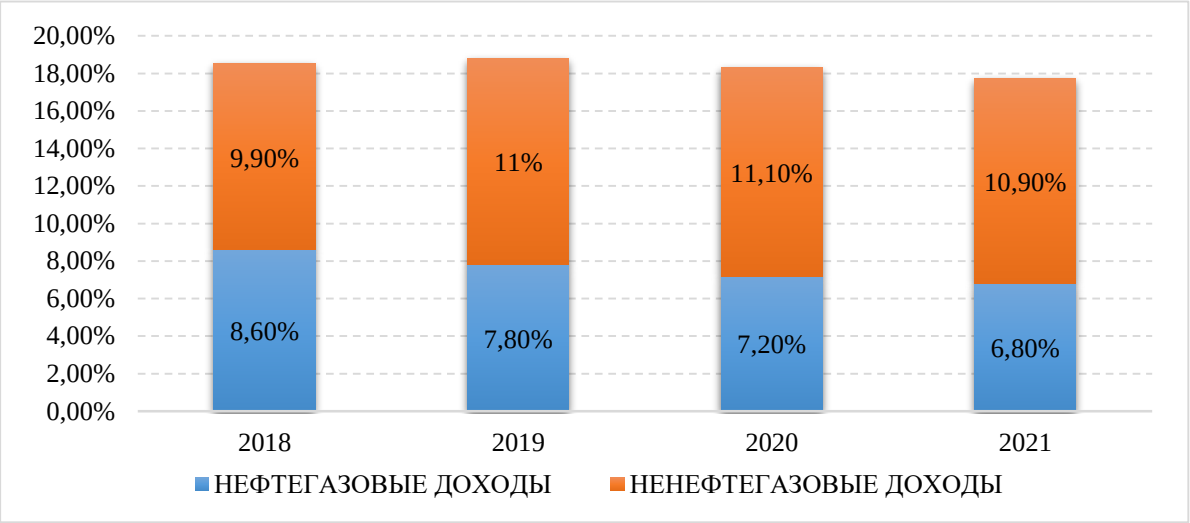

Рисунок 1 – Динамика поступления доходов федерального бюджета в 2018–2021 годах в % к ВВП

Источник: составлено авторами по материалам [4].

Постепенное укрепление институтов частной собственности в России, развитие рыночных отношений, а также различные экономические кризисы являются причинами реструктуризации расходов государственного бюджета в социальной сфере. Более того, государство занимается поддержанием уровня жизни наименее социально защищенных слоев населения. Рассмотрим состав и динамику расходов федерального бюджета на социальную политику.

Структура расходов федерального бюджета на социальную политику в 2021 году представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Структура расходов федерального бюджета на социальную политику в 2021 году

Название подраздела	Утверждено, млрд руб.	% к итогу
Пенсионное обеспечение	3521508,71	56,34
Социальное обслуживание населения	20640,02	0,33
Социальное обеспечение населения	1457432,04	23,32
Охрана семьи и детства	1209748,69	19,36
Прикладные научные исследования в области социальной политики	545,59	0,01
Другие вопросы в области социальной политики	40302,58	0,64
Итого	6250177,63	100,00

Источник: составлено авторами по материалам [5].

Анализ таблицы показывает, что в анализируемом периоде наибольший удельный вес в структуре расходов на социальную политику занимает пенсионное обеспечение (в среднем 56 %), на втором месте стоит социальное обеспечение населения (в среднем 23 %), порядка 19 % приходится на охрану семьи и детства.

В целом, расходы федерального бюджета на социальную политику в 2021 году относительно 2020 года уменьшились на 74 2712 млрд руб. или на 11 %. Представленная ситуация обуславливается, главным образом, снижением расходов на социальное обслуживание населения на 46 процентов за год. На втором месте по объему снижения находятся расходы по охране семьи и детства (24 %). Существенный рост на 78 % и 94 % составили прикладные научные исследования в области социальной политики и другие вопросы в области социальной политики соответственно.

В целом, расходы на социальную сферу в России неуклонно повышаются. Исключение за последние несколько лет составляют расходы на СМИ. Расходы на социальную политику по состоянию на 2021 год составляют 13,5 % от ВВП. Рассмотрим динамику расходов федерального бюджета на социальную политику на рисунке 2.

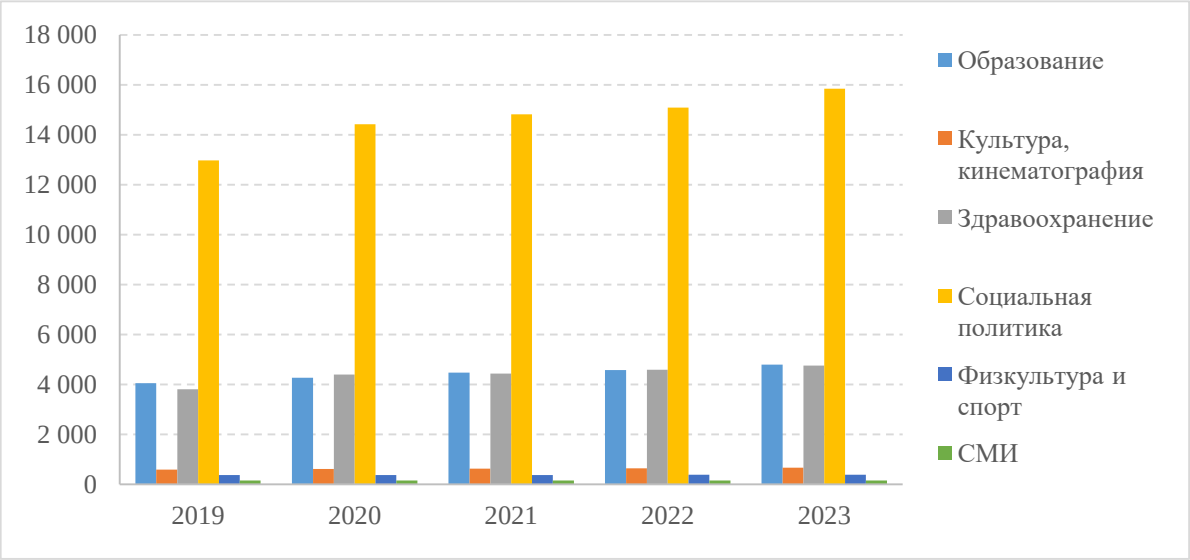

Рисунок 2 –Расходы федерального бюджета на социальную политику, здравоохранение, образование в 2019–2023 годах, в млрд руб.
Источник: составлено авторами по материалам [6].

Согласно представленным данным, расходы на социальную политику к 2023 году относительно 2019 годах планируется увеличить на 2 875 млрд руб. или на 22 % от значения 2019 года. В процентном соотношении наибольшее увеличение в части расходов планируется на расходы на здравоохранение, значение которых к 2023 году планируется увеличить до 4 748 млрд руб.

Выводы. На сегодняшний день в российских реалиях наблюдается достаточность выполнения государством своих социальных обязательств, стабилизация состояния общественного устройства и положительная динамика социального развития в Российской Федерации. В стратегическом планировании расходы федерального бюджета предполагают снижение налоговой нагрузки на население и обеспечение условий для всестороннего экономического и социального развития государства.

Условия мировой пандемии 2020 года требовали срочного реагирования на сложившиеся обстоятельства и использования значительных объёмов средств государственного бюджета на поддержку населения. В ближайшие несколько лет

за счёт стабилизации ситуации на нефтяном рынке государство планирует восстановить уровень нефтегазовых доходов на уровень докризисного периода. При этом структура расходной части государственного федерального бюджета практически не изменится: основная доля расходов будет приходиться на социальную политику.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Заключение Счетной палаты Российской Федерации на отчет об исполнении федерального бюджета за 2020 год. – Текст: электронный // Счетная палата: [сайт]. – URL: https://ach.gov.ru/upload/iblock/81c/cp4vhj9vm2xlqslz6o3j0cky3r8f1dzp.pdf (дата обращения: 29.03.2022).
2. Исполнение федерального бюджета и бюджетов бюджетной системы Российской Федерации за 2020 год. – Текст: электронный // Министерство финансов Российской Федерации: [сайт]. – URL: https://minfin.gov.ru/common/upload/library/2021/03/main/Ispolnenie_2020_god.pdf (дата обращения: 29.03.2022).
3. Лисицына М. МВФ ухудшил экономический прогноз по России / М. Лисицына. – Текст: электронный // РБК: [сайт]. – URL: https://www.rbc.ru/economics/24/06/2020/5ef35b8a9a79474a0c6a16f6 (дата обращения: 29.03.2022).
4. Основные направления бюджетной, налоговой и таможенно-тарифной политики на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов. – Текст: электронный // Министерство финансов Российской Федерации: [сайт]. – URL: https://minfin.gov.ru/ru/statistics/docs/budpol_taxpol/ (дата обращения: 29.03.2022).
5. Федеральный бюджет. – Текст: электронный // Федеральное казначейство: [сайт]. – URL: https://roskazna.gov.ru/ispolnenie-byudzhetov/federalnyj-byudzhet/1020/ (дата обращения: 29.03.2022).
6. Федеральный закон "О федеральном бюджете на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов" от 08.12.2020 N 385-ФЗ (ред. 08.12.2022).

© Н. В. Цхададзе, М. А. Розанова, А. А. Корчагин

УДК 33.01

СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА РОССИИ В НОВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ РЕАЛЬНОСТИ

CONDITION OF THE RUSSIAN LABOR MARKET IN THE NEW ECONOMIC REALITY

Цхададзе Н. В., д. э. н., профессор
Старкова Н. С., обучающаяся группы НАУ20-4
Джанкезова Д. М., обучающаяся группы НАУ20-4
ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва

N. V. Tskhadadze,
Doctor of Economic Sciences, Professor
N. S. Starkova, student, gr. NAU20-4
D. M. Jankezova, student, gr. NAU20-4
Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow

Аннотация

В статье исследуется рынок труда и занятость в России. Целью работы является исследование сложившейся ситуации на трудовом рынке, выявление ключевых проблем и предложение путей их решения. Для исследования был взят период с 2015 по 2021 год.

Annotation

In the paper the labor market and employment in Russia are being explored. The purpose of the work is to study the current situation in the labor market, identify key problems and propose ways to solve them. The period from 2015 to 2021 was taken for the study.

Ключевые слова: рынок труда, безработица, занятость в России, неформальная занятость.

Keywords: labor market, unemployment, employment in Russia, informal employment.

Введение. Рынок труда – неотъемлемая часть экономики. Причем этот рынок играет большую роль не только в условиях рыночной, но и плановой экономик. Он оказывает существенное влияние как на развитие экономики, так и на формирование социальных отношений в стране в целом. Качественные и количественные параметры рынка труда в значительной мере влияют на качественные и количественные показатели и производственных цепочек, и рынка услуг. Рынок труда существенно влияет на возможности расширения производства, его качественные показатели. От состояния рынка труда зависит уровень заработной платы в регионе, цены и даже криминогенная ситуация. Из всего вышеперечисленного следует, что от состояния рынка труда напрямую зависит состояние всей экономики.

Цель исследования. Дать анализ ситуации на российском рынке труда в настоящее время и предложить пути решения существующих проблем.

Результаты исследования. Для наглядности ниже приведены данные об основных показателях на рынке труда в период с 2015 по 2020 года (таблица 1).

Таблица 1 – Основные показатели рынка труда России в 2015-2020 годах

Показатели	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Численность населения, тыс. чел.	146545	146804	146880	146781	146749	146171
В том числе: трудоспособного возраста	84199	83224	82264	81362	82678	81881
Численность рабочей силы, тыс. чел.	76558	76636	73285	76190	75398	74923
В том числе: занятые	72324	72393	72316	72532	71933	70601
безработные	4264	4243	3969	3658	3465	4321
Уровень занятости, %	65,3	65,7	59,5	59,8	59,4	58,4
Уровень безработицы, %	5,6	5,5	5,2	4,8	4,6	5,8

Источник: данные Росстата [4].

В 2014 году произошли существенные изменения как в мировой экономике, так и в политической жизни. На России, как части мировой экономики, значительно интегрированной в неё, это, конечно, сказалось. Мировые цены на энергоресурсы снизились в несколько раз, а это – значительная часть нашего экспортного потенциала. Вследствие событий в Крыму и на Донбассе на Россию были наложены экономические санкции. Все это привело к двукратному росту курса доллара, нарушению экономических цепочек, повышению инфляции, особенно в части импортных товаров и материалов. В результате, в 2014–2015 годах многим компаниям пришлось прибегнуть к реорганизации своей структуры, сокращениям персонала, а темпы роста заработной платы замедлились. Снизилась покупательная способность населения. Это также сказалось на объемах производства. В итоге в стране количество рабочих мест сократилось, а число нетрудоустроенных выросло. При этом многие безработные не прибегали к постановке на учет на бирже труда, поскольку пособие по безработице мизерное [2], а надежда получить предложение достойной работы от биржи труда невелика. К концу 2015 г. зарегистрированная безработица составила 5,6 %, что на 0,4 % больше, чем в 2014 г. [4]. Фактическая безработица была выше. До сих пор подавляющее большинство граждан ищет способ трудоустроиться самостоятельно.

В последующие 2016–2019 годы экономика страны постепенно адаптировалась к сложившимся условиям. Увеличилось импортозамещение, особенно в секторах сельского хозяйства и пищевой промышленности, что, с одной стороны, снизило зависимость экономики от курса валют, с другой – нарастило объемы собственного производства [6]. Постепенно стали расти цены на энергоресурсы, что увеличило поступления средств в бюджет, снизило курс валют [6]. Все это привело к росту производства, увеличению числа рабочих мест, уровень безработицы стал постепенно снижаться. Хотя кризисные явления в экономике сохранялись. Уровень зарегистрированной безработицы за 2016–2019 годы постепенно снизился на 18 % – с 5,5 до 4,6 % [4]. Следует признать, что этому способствовало и уменьшение числа трудоспособного населения России.

С 1 января 2019 года была введена пенсионная реформа, что привело к появлению дополнительных кадров, рабочие места для которых не предусмотрены. А к концу года в Россию приходит эпидемия. Многие предприятия вынуждены были пойти на сокращение персонала. Все это привело к росту безработицы в 2020–2021 годах [4]. Государство было вынуждено прибегнуть к помощи людям, потерявшим работу – минимальный размер пособия для потерявших работу был увеличен до МРОТ в 12792 рубля [7]. Это также привело к притоку безработных на биржу труда.

Можно выделить основные задачи, которые могли бы стимулировать рынок.

Во-первых, стоит разработать более эффективные программы по содействию занятости населения, которые будут отвечать современным тенденциям на рынке труда и сложившейся экономической обстановке и смогут повысить доверие граждан к бирже [8].

Во-вторых, для появления новых рабочих мест и повышения заработных плат работников государству следовало бы поддерживать малый и средний бизнес и самозанятость [3].

В-третьих, одной из основных проблем рынка труда является неформальная занятость. Для её предотвращения надо ужесточить меры наказания путем совершенствования законодательства, повысить доверие граждан к государственному аппарату при помощи смягчения налогового бремени и поддерживать граждан путем выдачи субсидий [1].

В-четвертых, для трудоустройства молодых специалистов государству стоит поощрять компании, берущие их на работу, например, путем предоставления льгот [5].

Выводы. Из всего вышеперечисленного можно сделать, что ситуация на рынке труда постепенно улучшалась, но свои поправки внесла пандемия в 2020 году. А основными проблемами, свойственными рынку труда России, являются недоверие граждан к бирже труда, высокая доля неформальной занятости, низкие заработные платы и нехватка рабочих мест.

Кроме того, регулирование рынка труда не сводится только к снижению уровня безработицы. В конечном итоге нужно стремиться к развитию экономики, что возможно только с организацией высокотехнологичных и высоко автоматизированных производств, IT-технологий. Это потребует наличия высококвалифицированных специалистов, развития образования как высшего, так и специального. Это сфера ответственности государства. А биржа труда должна не только платить пособие и предлагать рабочие места, но и организовывать переподготовку и повышение квалификации для этих высокотехнологичных производств. Таким образом, несмотря на то, что равновесие на рынке труда достичь в реальной жизни практически невозможно, но, вероятно, вышеперечисленные меры помогут приблизить рынок труда России к нему.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кеба В. Р. Рынок труда в современной России // Научные записки молодых исследователей. – 2021. – № 9 (3). С. 5–13.

2. Костикова Е. К. Тенденции безработицы в России в кризисный период 2014-2015 годов / Е. К. Костикова, Д. А. Покаместов, Д. А. Ручкина // Мир экономики и управления. – 2016. – Т. 16, № 2. – С. 34–43.

3. Отчет «Будущее рабочих мест 2020» (Future of Jobs) ВЭФ 2020. – URL: https://www.weforum.org (дата обращения: 03.03.2022).

4. Росстат. – URL: https://rosstat.gos.ru/ (дата обращения: 12.03.2022).

5. Спрос на высшее образование со стороны выпускников 11-х классов в 2020 году // Высшая школа экономики. – URL: https://www.hse.ru/data/2020/12/03/1354265733/release_36_2020.pdf (дата обращения: 01.03.2022).

6. Цхададзе Н. В. Рынок труда в условиях цифровой экономики // Вестник Московского университета МВД России. – 2021. – № 3. – С. 323–327.

7. Nelli V. Tskhadadze, Karina A. Skriabina Regional Migration Processes in Modern Russia // Human and Technological Progress Towards the Socio-Economic Paradigm of the Future / Part I. Edited by Elena G. Popkova and Marina L. Alpidovskaya / Walter de Gruyter Gmbh, Berlin/Boston, 2020. – pp. 239–248.

8. Tskhadadze N. V. Regional migration processes in modern Russia / N. V. Tskhadadze, K. A. Skriabina // Инновации и Инвестиции. – 2020. – № 6. – С. 312–316.

© Н. В. Цхададзе, Н. С. Старкова, Д. М. Джанкезова

УДК 332.14

ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ИНСТИТУТОВ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ В РФ НА ФЕДЕРАЛЬНОМ И РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

PROBLEM ASPECTS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT INSTITUTIONS IN THE RUSSIAN FEDERATION AT THE FEDERAL AND REGIONAL LEVEL

Яшин С. Н., д. э. н., профессор
Захарова Ю. В., к. э. н., доцент
ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», г. Нижний Новгород

S. N. Yashin, Doctor of Economic Sciences, Professor
Yu. V. Zakharova,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Nizhny Novgorod State University, Nizhny Novgorod

Аннотация

Авторы анализируют институциональные аспекты инновационной деятельности в РФ в рамках Глобального инновационного индекса за 2012-2021 гг. Изучаются проблемные аспекты функционирования институтов инновационного развития в РФ и регионах и предлагаются пути решения возникающих проблем.

Annotation

The authors analyze the institutional aspects of innovation activity in the Russian Federation within the framework of the Global Innovation Index for 2012-2021. The problematic aspects of the functioning of the institutions of innovative development in the Russian Federation and the regions are studied, and ways to solve the problems that arise are proposed.

Ключевые слова: инновационная деятельность, институты развития, инновационная экономика.

Keywords: innovation activity, development institutions, innovative economy.

Введение. Роль институциональной среды в создании инноваций является решающей для обеспечения эффективности процессов инновационной деятельности.

В российской практике нет комплексных показателей оценки институциональной среды инновационной деятельности. Отдельные институциональные аспекты анализируются в рамках российского рейтинга инновационного развития регионов РФ – в основном, это законодательные аспекты инновационной деятельности и обеспеченность регионов институтами развития [1; 4].

В рамках Глобального инновационного индекса (Global Innovation Index – GII) рассчитывается субиндекс «Инновации», отражающий входные институциональные условия инновационной деятельности в разных странах.

Рассмотрим динамику изменения положения РФ в целом в Глобальном инновационном индексе и в субиндексе «Инновации» GII за 2012–2021 гг. (представлены места, которые РФ занимала среди других стран в рамках GII) (таблица 1).

Таблица 1 – Положение РФ в Глобальном инновационном индексе за 2012–2021 гг.

Год	Глобальный индекс инноваций	Субиндекс «Институты» Глобального индекса инноваций
2012	51	93
2013	62	87
2014	49	88
2015	48	80
2016	43	73
2017	45	73
2018	46	74
2019	46	74
2020	47	71
2021	45	67

Источник: составлено авторами по материалам [5].

На основе представленных данных можно сделать вывод, что положение РФ по GII стабильно выше, чем места, занимаемые РФ по субиндексу «Инновации». Эта тенденция говорит о проблемах в институциональных условиях ведения инновационной деятельности.

Целью исследования является выявление ключевых проблем в деятельности институтов инновационного развития и формулировка предложений по совершенствованию их работы.

Результаты исследования. Институт инновационного развития представляет собой инструмент государственной политики, создаваемый для преодоления «провалов рынка», обеспечения устойчивого экономического роста и диверсификации экономики.

Институты инновационного развития начали появляться в РФ с 90-х гг. XX века. В это время были созданы первые технопарки в крупных промышленных регионах – например, Томский научно-технический парк. С 2005 года в РФ создаются крупнейшие финансовые институты инновационного развития – в частности, государственные корпорации, такие как Российская венчурная компания, Роснано и др. [3].

К институтам инновационного развития относят достаточно широкий круг организаций – это могут быть госкорпорации, фонды, банки. Данные институты функционируют как на федеральном, так и на региональном уровне.

Современные институты инновационного развития в РФ сталкиваются с рядом проблем:

1) Низкая эффективность работы.

В процессе функционирования институтов инновационного развития в РФ в их адрес поступало достаточно большое количество критики по вопросам организации их работы и прозрачности деятельности. Работа данных институтов регулировалась отдельными федеральными законами (Федеральный закон «Об инновационном центре "Сколково"» от 28.09.2010 №244-ФЗ, Федеральный закон от 19.07.2007 №139-ФЗ «О Российской корпорации нанотехнологий» и т. д.), что создало ситуацию, когда эти организации оказались вне сферы полноценного общественного и государственного контроля.

2) Высокие объемы финансирования.

Финансирование федеральным бюджетом инновационных институтов развития за 2006–2020 гг. составило более 950 млрд руб. [3]. Здесь мы говорим о том, что содержание таких институтов обходится государству очень дорого, но такая закономерность присутствует и в зарубежных странах. Действительно, институты инновационного развития требуют огромных вложений для обеспечения полноценной работы. Но при этом их работа должна улучшать инновационные показатели. В то же время в РФ доля инновационной продукции остается на уровне 2010 года – 6 %, в то время как планировалось, что в 2020 году она составит 25 % [3] (согласно Стратегии инновационного развития – 2020).

3) Инерционность из-за неформальных норм, традиций. Часть институтов инновационного развития в РФ создавалась не для конкретных результатов, а под конкретные проекты, показывая впоследствии неэффективность работы.

4) Неравномерность в распределении по регионам.

Обеспеченность регионов институтами инновационного развития оценивается в рамках Рейтинга инновационного развития регионов РФ (РИРР). Рассматривая РИРР 2019 (в частности, субрейтинг «Организационное обеспечение инновационной политики) [2], отметим, что лидерами по организационному обеспечению инновационной политики являются Республика Татарстан, Мордовия, Калужская область. В них работают такие региональные институты развития, как фонды, агентства, корпорации развития. Данные институты работают в большинстве регионов РФ, являющихся лидерами РИРР, за исключением Московской области и г. Санкт-Петербурга. Видимо, это объясняется сильными позициями федеральных институтов в данных субъектах РФ. Лидерами по итогам 2019 года по числу федеральных институтов развития, поддерживающих инновационные проекты, являются Республика Татарстан, г. Москва, Нижегородская область и г. Санкт-Петербург. В то же время, в регионах-аутсайдерах региональные институты инновационного развития зачастую просто отсутствуют.

Выводы. Для решения существующих проблем предлагается:

1) Проведение организационных реформ.

Ряд реформ уже был проведен. В частности, сейчас идет реформа институтов развития, которая будет завершена в первой половине 2022 года. Основной целью проводимой реформы является повышение эффективности, создание единых механизмов контроля и устранение функций дублирования с органами власти.

2) Повышение прозрачности деятельности.

Установление ключевых показателей эффективности (планируется реализовать в 2022–20244 гг.), создание механизмов для общественного контроля, открытые данные о функционировании институтов.

3) Создание полноценных механизмов ответственности, пресекающих возможности для коррупции и нецелевого расходования средств, а также ответственность за недостижение поставленных целей.

4) Внедрение эффективной системы мотивации для менеджеров в данных организациях. В частности, зависимость оплаты труда от достижения национальных целей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Захарова Ю. В. Анализ реализации инновационной деятельности в Нижегородской области / Ю. В. Захарова, А.В. Купцов, Е. Н. Кулыгина // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 8 (73). – С. 188–190.

2. Рейтинг инновационного развития субъектов Российской Федерации. Вып. 6 / Г. И. Абдрахманова, С. В. Артемов, П. Д. Бахтин и др.; под ред. Л. М. Гохберга ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2020. – 264 с. – URL: https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/315338500 (дата обращения: 26.03.2022).

3. Соколов А. Институты развития провалили инновации. – URL: https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2021/03/01/859742-instituti-razvitiya (дата обращения: 25.02.2022).

4. Яшин С. Н. Анализ институциональных барьеров в инновационном развитии РФ / С. Н. Яшин, Ю. В. Захарова // Друкеровский вестник. – 2021. – № 2 (40). – С. 5–14.

5. Global Innovation Index (GII) 2021. Tracking Innovation through the COVID-19 Crisis. – URL: https://www.globalinnovationindex.org (дата обращения: 21.02.2022).

© С. Н. Яшин, Ю. В. Захарова

УДК 339.137.2

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЙ

THEORETICAL AND PRACTICAL ASPECTS OF COMPETITIVENESS MANAGEMENT OF ENTERPRISES

Антонова А. А., к. э. н.
Безнощенко Д. С., обучающийся группы М-м-о-201
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
Институт экономики и управления, г. Симферополь

A. A. Antonova,
Candidate of Economic Sciences
D. S. Beznoshchenko, student, gr. M-m-o-201
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В статье рассмотрены теоретические основы управления конкурентоспособностью предприятия. С учётом современных реалий развития экономики выявлены основные практические аспекты по обеспечению высокого уровня конкурентоспособности отечественных организаций.

Annotation

The article deals with the theoretical foundations of enterprise competitiveness management. Taking into account the current realities of economic development, the main practical aspects of ensuring a high level of competitiveness of domestic organizations have been identified.

Ключевые слова: управление, конкурентоспособность, предприятие, модель, фактор.

Keywords: management, competitiveness, enterprise, model, factor.

Введение. Развитие теоретических основ и прикладных аспектов обеспечения конкурентоспособности экономических систем является важной составляющей их эффективного функционирования. Достигнутый уровень конкурентоспособности представляет собой комплексный показатель, характеризующий возможности расширения масштабов хозяйственной деятельности и формирования устойчивого положения предприятия относительно его конкурентов.

В целом проблема экономического соперничества является объектом рассмотрения многих современных учёных-экономистов [1–5], которые анализируют те или иные аспекты управления конкурентоспособностью. Однако, среди представителей экономической науки отсутствует единство взглядов как в

части понимания сути понятия «конкурентоспособность предприятия», так и в интерпретации значимых направлений повышения уровня соответствующего показателя.

Цель исследования – охарактеризовать общетеоретические основы управления конкурентоспособностью предприятия, выявив основные практические аспекты обеспечения высокого уровня конкурентоспособности отечественных предприятий.

Результаты исследования. Успешное решение вопросов в сфере управления конкурентоспособностью отечественных предприятий, в том числе оценки достигнутого уровня конкурентоспособности и выбора альтернативных направлений его повышения, напрямую зависит от понимания сути данного понятия. По определению категории конкурентоспособности в отечественной литературе сложилось две противоположные позиции: релятивистская и поведенческая [2]. Первая позиция свидетельствует о том, что универсального определения конкурентоспособности в принципе быть не может, поскольку в данном случае его содержание всецело зависит от так называемого носителя конкурентоспособности (какого-либо объекта, субъекта, предмета). В данном аспекте трактуется конкурентоспособность идеологий, систем управления, технологий, нормативно-правовых актов и прочее.

Напротив, последователи поведенческого подхода представляют конкурентоспособность буквально: как способность к конкуренции (без прямого отождествления данных экономических терминов), при этом чётко обозначая суть данного понятия и очерчивая границы применения в рамках ограниченного круга объектов. В частности, в общей пирамиде конкурентоспособности особое место занимает конкурентоспособность предприятия как его интегральная характеристика, выражающая оценку результативности фирмы в конкурентной рыночной борьбе [3]. При этом следует выделить характерные черты данного понятия: относительность, так как при определении достигнутого уровня конкурентоспособности субъекта рыночных отношений обязательно сопоставление с данными конкурентов; многоаспектный характер в зависимости от субъектов оценки и целей анализа; динамичность изменения с течением времени и конкретность проявления для определённого рынка и субъекта оценки; зависимость от качества продукции (услуг); управляемость как важнейший фактор повышения эффективности функционирования предприятия.

В свою очередь, управление конкурентоспособностью предприятия представляет собой органичную часть общей системы управления организацией, т. е. целенаправленный процесс, ориентированный на обеспечение постоянного обновления и развития конкурентных преимуществ предприятия. Понятие «модель управления конкурентоспособностью» подразумевает теоретически выстроенную систему представлений об основных элементах системы управления и их взаимосвязях.

Так же, как и в случае рассмотрения конкурентоспособности предприятия в целом, по отношению к общим основам построения моделей управления конкурентоспособностью нет единства мнений среди авторов. Рассматриваемые в литературных источниках модели относят к абстрактному типу, различая в общей структуре алгоритмические и структурные модели управления конкурентоспособностью предприятия. В конечном итоге управление

конкурентоспособностью объекта сводится к управлению составляющими её элементами [4] При этом большую практическую значимость имеют алгоритмические модели, описывающие систему управления конкурентоспособностью как последовательность определённых действий, центральным структурным элементом в данном случае выступает оценка уровня конкурентоспособности предприятия. Её результаты служат отправной точкой для последующего выбора направлений совершенствования деятельности предприятия в рамках системы управления конкурентоспособностью.

Сущность данного процесса в полной мере отражают соответствующие принципы:

– системность управления (рассмотрение объекта управления в качестве открытой системы с учётом многообразия элементов, подсистем, внешних и внутренних взаимосвязей явлений и процессов);

– взаимосвязь и единство теории и практики управления;

– ранжирование различных объектов управления в соответствии с их значимостью для достижения поставленных целей;

– генерация и сопоставимость альтернативных вариантов управленческих решений по критериям ресурсоёмкости, времени, качества, уровня риска и т. д;

– формирование, укрепление и развитие конкурентных преимуществ субъектов хозяйствования на основе анализа сильных и слабых сторон деятельности, определения наиболее рациональной конкурентной стратегии;

– процедурная и временная регламентация процесса формирования и реализации конкурентной стратегии фирмы;

– рыночная направленность трансформаций (управление конкурентоспособностью базируется на изучении запросов потребителей и соответствующих перспектив развития конкретного рынка);

– гибкость управления конкурентоспособностью (подразумевает оперативную способность перестраивать систему управления в соответствии с изменениями угроз и возможностей внешнего окружения);

– целесообразное сочетание конкуренции и партнерства (предполагает рассмотрение конкурентов в качестве потенциальных партнёров, сотрудничество с которыми позволяет повысить уровень эффективности хозяйственной деятельности).

Несмотря на декларируемый характер многих принципов управления конкурентоспособностью, по факту отечественная промышленность на протяжении долгих лет пребывала в зоне неконкурентоспособности, что находило отражение в повсеместном импорте сырья и материалов, комплектующих и оборудования [1]. Современные же реалии экономики обуславливают необходимость проведения политики импортозамещения и существенного наращивания уровня конкурентоспособности отечественных предприятий. Первостепенными ориентирами в данном случае должны выступать повышение качества реализуемых товаров и услуг, уровня обслуживания потребителей, поиск резервов сокращение издержек производства. Тем самым возникает необходимость внедрения стратегического подхода к управлению конкурентоспособностью организацией, требующего, в свою очередь, значительных затрат финансовых и временных ресурсов. Среди первоочередных

задач, требующих решения в рамках управления конкурентоспособностью отечественных предприятий, следует выделить ряд компонентов:

– разработка и внедрение инноваций во всех ключевых сферах управления деятельностью предприятия;

– построение эффективных логистических концепций и систем;

– совершенствование организации производственного процесса и планирование деятельности за счёт внедрения современных информационных технологий;

– трансформация маркетинговой политики, направленной на своевременную адаптацию к изменениям потребительских предпочтений;

– совершенствование системы управления персоналом, включая направления развития и мотивации сотрудников и др.

Тем самым можно сформировать систему внутренних факторов конкурентоспособности как совокупность производственных, организационных, маркетинговых, информационных и управленческих компонент. Поскольку предприятия являются открытой социально-экономической системой, в качестве перспективных направлений обеспечения высокого уровня конкурентоспособности следует учитывать также и факторы внешнего характера воздействия. В частности, как свидетельствуют результаты современных исследований [5] к наиболее пагубно воздействующим на деятельность отечественных предприятий факторам относят неопределённость экономической ситуации, высокий уровень налогообложения и процент коммерческого кредита, курс рубля и отсутствие стартового капитала. Таким образом, важной задачей в рамках управления конкурентоспособностью на макроуровне выступает создание благоприятных условий для максимальной реализации конкурентного потенциала предприятий, укрепления имеющихся конкурентных преимуществ.

Выводы. Целью функционирования системы управления конкурентоспособностью выступает обеспечение устойчивого развития организации в условиях повышения интенсивности конкуренции на внешнем и внутреннем рынках. Обязательным условием для достижения указанного целевого ориентира выступает реализации следующих направлений деятельности предприятий:

– повышение конкурентоспособности за счёт развития «топ-характеристик» организации, наращивания конкурентных преимуществ на основе укрепления сильных сторон деятельности и использования благоприятных факторов внешней среды;

– разработка комплекса мероприятий по нейтрализации негативного влияния деструктивных факторов внешнего окружения и внутренней среды функционирования организации;

– обеспечение гибкости принимаемых управленческих решений, высокого уровня адаптивности к изменяющимся условиям рыночной среды и особенностям конкретного рынка.

С учётом нестабильности экономики, внешнего санкционного давления для отечественных предприятий особую значимость приобретают прогрессивные программы государственной поддержки развития предпринимательства, всестороннее содействие разработке и внедрению инновационных проектов, в первую очередь, в приоритетных отраслях экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аблаев Р. Р. Обеспечение конкурентоспособности российских предприятий как основа политики импортозамещения / Р. Р. Аблаев, А. В. Михалев, К. С. Левчук // Вектор экономики. – 2021. – № 1 (55). – С. 12–20. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44688480 (дата обращения: 25.03.2022).

2. Васильев А. И. Конкуренция и конкурентоспособность: проблема взаимосвязи / А. И. Васильев // Современная конкуренция. – 2017. – Т. 11, № 5 (65). – С. 130–139. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/konkurentsiya-i-konkurentosposobnost-problema-vzaimosvyazi (дата обращения: 21.03.2022).

3. Воронцова А. М. Инструменты управления конкурентоспособностью коммерческих организаций / А. М. Воронцова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – № 4–1. – С. 47–50. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/instrumenty-upravleniya-konkurentosposobnostyu-kommercheskih-organizatsiy (дата обращения: 26.03.2022).

4. Нигай Е. А. Обоснование системного подхода к управлению конкурентоспособностью объектов на микро-, мезо- и макроуровне / Е. А. Нигай, И. В. Попова // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2019. – Т. 8. – № 2 (27). – С. 268–270. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38499915 (дата обращения: 23.03.2022).

5. Хакимов А. Х. Проблемы управления конкурентоспособностью российских предпринимательских структур и пути их решения / А. Х. Хакимов. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2019. – 200 с. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41204816 (дата обращения: 28.03.2022).

© А. А. Антонова, Д. С. Безнощенко

УДК 331.1

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ФАКТОР ВНЕШНЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

HR MANAGEMENT AS A FACTOR OF THE EXTERNAL EFFICIENCY OF THE ORGANIZATION

Баева О. Н., к. э. н., доцент
Филиппова В. И., обучающаяся группы М-мен-21-1
ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», г. Иркутск

O. N. Baeva
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
V. I. Filippova, student, gr. M-men-21-1
Baikal State University, Irkutsk

Аннотация

В статье рассмотрены подходы к определению эффективности управления персоналом, критериям оценки эффективности работы HR-менеджмента, которые являются ключевыми показателями успеха компании на внешнем рынке. Авторы акцентируют внимание на проблеме отсутствия единой системы оценки действенности HR-служб.

Annotation

This article is about a discusses approaches to determining the effectiveness of HR management, methods for evaluating the effectiveness of HR system, which are keys of a company's success in the foreign market. Also, the authors focus on the problem of the lack of a unified system for assessing the effectiveness of HR services.

Ключевые слова: управление персоналом, HR-менеджмент, эффективность системы управления человеческими ресурсами.

Keywords: personnel management, HR management, effectiveness of the human resource management system.

Введение. Управление персоналом и само понимание системы управления человеческими ресурсами в России появилось относительно недавно, и не все компании внедрили практику мониторинга оценки эффективности управления персоналом [9]. Интуитивное понимание важности и возможности более эффективного использования человеческих ресурсов в компаниях, влияние данного вида ресурсов на достижение конкурентоспособности актуализирует задачу поиска такой системы показателей, которая бы отвечала стратегическим задачам бизнеса и была понятной руководству.

Цель исследования. Рассмотреть экспертные подходы к определению эффективности, выделить критерии оценки управления человеческими ресурсами внутри организации.

Результаты исследования. Начиная с 80-х годов XX в., бизнес-процессы подвергаются компьютеризации и интеллектуализации [4], что позволяет организациям накапливать информацию и использовать ее для оценки эффективности бизнес-процессов, в том числе в сфере управления человеческими ресурсами.

Эффективность организации может быть, как внешней, так и внутренней. Во внешней среде эффективность работы фирмы можно оценить по занимаемой ею доле рынка, по получаемой в заданный интервал времени прибыли, по количеству довольных клиентов, и т. д. Иными словами, внешняя эффективность определяется результатами работы фирмы с внешними контрагентами. Однако, все вышеперечисленные результаты являются отражением внутренней эффективности работы фирмы, которая, в свою очередь, подразумевает гибкость производственного процесса, способность предприятия быстро адаптироваться к новым условиям рынка и т. д. [3; 7]. Организация – открытая система, в которой есть разные элементы (подсистемы), от эффективности работы которых зависит внутренняя, а затем и внешняя эффективность организации в целом. Одним из таких элементов является система управления персоналом (таблица 1).

Таблица 1 – Система управления человеческими ресурсами

Формирование	Использование	Развитие
Планирование потребностей в человеческих ресурсах Подбор и найм новых сотрудников	Определение рабочих мест Создание безопасных и комфортных условий труда Периодическая аттестация персонала	Профессиональное обучение Повышение квалификации Планирование карьеры

Формирование	Использование	Развитие
Адаптация новых сотрудников	Оплата труда и стимулирование	

Источник: составлено авторами по материалам [4].

В настоящее время среди ученых, занимающихся вопросами определения эффективности управления персоналом, существует два подхода к определению системы управления человеческими ресурсами.

Приверженцы первого подхода (Ю. Г. Одегов, В. И. Бовыкин, С. В. Шекшня) считают, что система управления человеческими ресурсами основана на положениях концепции маркетинга персонала [7]. Маркетинг персонала – вид управленческой деятельности, направленный на долговременное обеспечение организации человеческими ресурсами, образующими стратегический потенциал, необходимый для решения конкретных целевых задач фирмы [8].

Другие ученые (А. П. Егоршин, В. А. Дятлов) считают, что эффективность управления персоналом необходимо рассматривать с точки зрения соотношения затрат на персонал и достигаемых ими количественных результатов [2; 7].

Для того, чтобы оценить, как действенно функционирует система управления персоналом, необходимо понимать, что положительный эффект должен быть как экономическим, так и социальным. Под экономической эффективностью понимается достижение целей организации (дохода, прибыли) при запланированных затратах ресурсов [7]. Социальная эффективность характеризуется позитивными изменениями в организации, как пример – развитие персонала [5].

Ныне действующие на российском рынке компании применяют ряд западных методов для определения уровня эффективности управления персоналом. К таким методам относят:

1. Экспертная оценка, подразумевающая анкетирование среди руководителей, позволяющая определить их экспертное мнение по поводу работы HR-менеджеров, их успехов или неудач в работе с персоналом. Недостаток данного метода – субъективность.

2. Метод бенчмаркинга, который предполагает сравнение своих управленческих процессов с процессами управления персоналом своих более успешных конкурентов [4]. Данный метод требует больших затрат на постоянный сбор данных о деятельности участников рынка.

3. Метод подсчета отдачи инвестиций – разница между полученной прибылью (на выходе) и затратами, направленными на повышение качества работы персонала (на входе). ROI = (доход – затраты) / затраты * 100% [6].

4. Методика Д. Филлипса, включающая пять показателей:

1) оценка инвестиций в кадровую службу (доля расходов службы персонала в операционных расходах организации);

2) расходы HR-службы в расчете на 1 сотрудника;

3) абсентеизм – это сумма прогулов и внеплановых увольнений сотрудников;

4) удовлетворенность сотрудников (доля работников, довольных своей работой, рассчитанная на основании анкетирования или интервью);

5) показатель единства и согласия в организации – определяется на основе статистических данных по производительности и оценке эффективности труда [6].

Этот метод прекрасно подходит для организаций с четко отлаженным аппаратом управления персоналом, что в российских реалиях встретить можно не часто.

5. Модель Д. Ульриха, также включающая пять способов для определения эффективности работы HR-менеджмента:

1) производительность труда;

2) скорость реализации бизнес-процессов;

3) анализ затрат на проведение мероприятий для развития/обучения персонала;

4) климат в коллективе;

5) скорость протекания бизнес-процессов до и после внедрения изменений в работу фирмы.

Недостатком является отсутствие возможности на 100 % верно выполнить все расчеты за неимением многих количественных показателей.

Выводы. Определение эффективности управления персоналом является важной и требующей особого внимания HR-менеджмента проблемой. Отсутствие четкого понимания, с какой позиции, с позиции затрат на персонал и их последующей отдачи или с позиции успешности реализации бизнес-процессов, стоит рассматривать систему управления персоналом, отсутствие универсальных методов, позволяющих в любой организации достоверно оценить уровень эффективности работы кадровой службы, свидетельствует о том, насколько острой является необходимость в создании комплексных программ, дающих возможность убедиться в качестве работы HR-службы, в уровне удовлетворенности сотрудниками всеми процессами, происходящими внутри организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Акулов А. О. Сравнительный подход в системе современного менеджмента / А. О. Акулов // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2013. – № 1. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyy-podhod-v-sisteme-sovremennogo-menedzhmenta (дата обращения: 25.03.2022).

2. Клейменова Л. В. Аудит экономической эффективности работы с кадрами в условиях кризиса / Л. В. Клейменова // Известия Байкальского государственного университета экономики и права. – 2010. – № 6 (74). –С. 98–101.

3. Кондрацкая Т. А. Эффективность управления: необходимость и возможность оценки процесса и результата / Т. А. Кондрацкая, Е. А. Дмитриенко // Известия Байкальского государственного университета. – 2021. – Т. 31, № 3. – С. 330–334.

4. Макарова И. К. Управление персоналом: Наглядные учебно-методические материалы / И. К. Макарова. – Москва : ИМПЭ им. А. С. Грибоедова, 2006. – 98 с.

5. Носырева И. Г. Анализ эффективности системы оценки персонала / И. Г. Носырева, Н. В. Балашова // Экономика труда. – 2019. – № 1. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-effektivnosti-sistemy-otsenki-personala (дата обращения: 23.03.2022).

6. Перова А. А. Методы оценки эффективности службы управления персоналом организации / А. А. Перова // Инновационная наука. – 2015. – №12-1. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/metody-otsenki-effektivnosti-sluzhby-upravleniya-personalom-organizatsii (дата обращения: 23.03.2022).

7. Синявец Т. Д. Теоретические подходы к определению эффективности управления персоналом / Т. Д. Синявец // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2005. – № 1. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-podhody-k-opredeleniyu-effektivnosti-upravleniya-personalom (дата обращения: 23.03.2022).

8. Управление персоналом организации Учебник/Под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – Москва : ИНФРА-М, 2005. – 638 с. – (Высшее образование).

9. Уфимцев В. В. Эффективная мотивация персонала на малом предприятии – важнейшее условие успешного развития организации / В. В. Уфимцев, Е. М. Мезенцев // Известия Байкальского государственного университета экономики и права. – 2012. – № 3 (83). – С. 91–96.

© О. Н. Баева, В. И. Филиппова

УДК 658

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПОНЯТИЙ КАЧЕСТВА, РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

INTERRELATION OF CONCEPTS OF QUALITY, EFFECTIVENESS AND EFFICIENCY OF SOCIO-ECONOMIC SYSTEM MANAGEMENT

Борейшо А. А., к. э. н., ведущий научный сотрудник
ФГОБУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», г. Санкт-Петербург

A. A. Boreysho,
Candidate of Economic Sciences, Leading researcher
St. Petersburg State University of Economics,
Saint-Petersburg

Аннотация

В статье рассмотрены понятия качества, результативности и эффективности менеджмента социально-экономической системы, определена степень их взаимосвязи. Выявлены ключевые составляющие результативности и эффективности. Сформировано представление о содержании понятий результативности и эффективности менеджмента социально-экономической системы. Выделено понятие неэффективности как важная характеристика при оценке качества менеджмента.

Annotation

The article considers the concepts of quality, efficiency and effectiveness of the management of the socio-economic system, defines the degree of their relationship. Key elements of the efficiency and effectiveness were identified. An idea of the content of the concepts of efficiency and effectiveness of the management of the socio-economic system has been formed. The concept of inefficiency is highlighted as an important characteristic in assessing the quality of management.

Ключевые слова: качество, результативность, эффективность, качество менеджмента.

Keywords: quality, effectiveness, efficiency, quality of management.

Введение. В научной литературе нет однозначного понимания понятия качества менеджмента, а также его результативности и эффективности. В основе анализа их содержания лежит процессное представление получения результата и его сравнение с поставленной изначально целью, а также измерения характеризующих показателей оцениваемой деятельности социально-экономической системы, например, объема прибыли, степени удовлетворенности потребителей, текучести кадров, рентабельности и подобных, которые описывают исследуемый процесс.

Целью исследования является рассмотрение понятий результативности и эффективности и их взаимосвязь с качеством менеджмента социально-экономической системы.

Результаты исследования. В стандарте ГОСТ Р ИСО 9000-2015 термин «результативность» определяется как «степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов», а эффективность как «соотношение между достигнутым результатом (эффектом) и использованными ресурсами». При этом существует такое понятие как «эффект», которое можно определить, как некая абсолютная характеристика от реализации ресурсов. Таким эффектом может быть рост прибыли, сокращение текучести кадров, снижение объема загрязняющих выбросов и т. д. При этом, согласно определению, эффективность – это относительный показатель, такой как фондоотдача, производительность и т. д., следовательно, под результатом деятельности можно понимать, как эффект (абсолютный показатель), так и эффективность (относительный показатель). Таким образом, понятие результативности будет включать в себя понятие эффективности, так как результат может оцениваться на соответствие целевым абсолютным эффектам и относительным показателям эффективности. Следовательно, понятие результативности шире понятия эффективности. Данный подход применяется в системе сбалансированных показателей (ССП), содержащей, как известно, прибыль, рентабельность, качество продукции, развитие персонала и эффективность процессов. Определить результативность процесса можно с помощью построения вектора, состоящего из параметров соответствия показателей целевым значениям (рисунок 1).

Менеджмент в социально-экономических системах, являющийся по сути особым видом человеческой деятельности, рассматривается как объект, которому присуще определенное качество. На основе анализа определений качества менеджмента, сформулированных отечественными и зарубежными исследователями, было предложено следующее авторское определение этого сложного и многоаспектного понятия: качество менеджмента социально-экономической системы отражает степень соответствия присущих характеристик менеджмента требованиям и представляет собой уровень созданных ее менеджерами условий для достижения установленных целей, получения запланированных результатов и формирования отношений между сотрудниками.

Вместе с тем качество менеджмента можно понимать в широком смысле как всеохватывающую характеристику, включающую управленческие функции и их результаты (качество планирования, других функций и формирования организационной культуры), так и результаты всей деятельности организации (объемы производства, доля рынка, социальная ответственность и пр.). Понимание качества в узком смысле связано с обособленной деятельностью менеджеров и управленческим потенциалом, качеством управленческих функций и созданной организационной культурой. Последнее позволит рассматривать взаимосвязи между уровнем качества управления как управленческой деятельности и уровнем результатов организации в целом.

К – Качество менеджмента в широком смысле

Результат, результативность, эффективность

Результат – абсолютный уровень достижения ЦЕЛИ $P_{комп}$={$P_а$, $P_э$, $P_и$, $P_{эф}$}

Абсолютные		Относительные уд. ед.	
Показатель	Эффект (прирост)	Индексы роста	**Эффективность** = (Pa; Pэ)/Pec
$P_а$ {$P_а$}	$P_{эj}$ {$P_{эj}$}	$P_и$ {$P_{иk}$}	$P_{эф}$ {$P_{эфm}$}
объем	Δ	рост	рентабельность
Результативность: это степень соответствия ЦЕЛИ $R_{комп}$={$R_а$, $R_э$, $R_и$, $R_{эф}$}			
$R_a = \frac{P_a}{P_{ац}}$	$R_э = \frac{P_э}{P_{эц}}$	$R_и = \frac{P_и}{P_{иц}}$	$R_{эф} = \frac{P_{эф}}{P_{эфц}}$
$\frac{P_{aц} - P_a}{P_{ац}}$	$\frac{P_{эц} - P_а}{P_{эц}}$	$\frac{P_{иц} - P_э}{P_{иц}}$	$\frac{P_{эфц} - P_{эф}}{P_{эфц}}$

Рисунок 1 – Взаимосвязь понятий качества менеджмента, результативности и эффективности менеджмента социально-экономической системы

Источник: составлено автором.

Качество менеджмента социально-экономической системы в широком смысле (*К*) включает показатели качества управленческих функций (*Ку*) и результативности в целом *R*, поэтому можно утверждать, что есть зависимости:

$$К= f (К_у, R) \quad (1)$$

$$R=f (К_у) \quad (2)$$

В литературе результативность иногда обозначается термином «эффективность», однако при это поясняется, что используемый термин «эффективность» определяет степень достижения поставленной ранее цели, что, по сути, соответствует понятию результативности. Такая ситуация является лишь терминологической неточностью или неточностью перевода. К примеру, П. Друкер, Дж. Макьярелло [2], Д. С. Синк [6] и другие включают в понятие

эффективности и удовлетворение потребителей, и показатели инновационности, и производительность, а также другие разносторонние показатели, описывая данное понятие в широком смысле.

Управление социально-экономической системой может быть эффективным в большей или меньшей степени, то есть характеризуется той или иной степенью неэффективности (Х. Либенстайн [3], Ш. Майталь [4]). Для характеристики эффективности менеджмента целесообразно использовать понятие неэффективности, которое дает представление о том, насколько достигнут в организации предел производительности или насколько использованы возможности достижения максимального результата при использовании имеющихся ресурсов.

Американский исследователь Х. Либенстайн ввел в научный оборот термин «Х-неэффективность». Он заметил, что в американском бизнесе 60-х годов XX века имеет место недоиспользование ресурсов, но точно определить источники потерь он не мог, поэтому назвал этот феномен Х-неэффективностью. Иными словами, организации имеют потенциал производства больше на 20% в сравнении с нынешним объемом и при существующих условиях [3]. Следовательно, если потенциал имеется для получения более высокого результата, но организация не способна его достичь, значит менеджмент достиг максимума своей эффективности. В случае, когда менеджмент организации может снизить максимально Х-неэффективность (как, например, в Toyota Motor [7]), то он сталкивается с другой неэффективностью: ресурсы могут использоваться по другим, более эффективным направлениям и приносить больше экономического результата. Американский исследователь Ш. Майталь назвал Х-неэффективность (нерациональное использование ресурсов как излишние расходы) технической неэффективностью, а потери эффективности за счет неправильного распределения ресурсов – экономической неэффективностью или неэффективностью распределения [4]. Данная ситуация возникает, когда при распределении ресурсов не учитываются новые перспективные возможности. Если в модели управления менеджера не предусмотрен риск, то деятельность стремится к стабильности, останавливая экономическую неэффективность. Но если ресурсы распределены верно с учетом всех перспективных возможностей, то можно говорить о снижении экономической неэффективности.

Иными словами, эффективен тот менеджмент, который получает от управляемой подсистемы предельную производительность. И качество менеджмента также следует оценивать с этих позиций. Основными источниками неэффективности менеджмента являются как объективные, так и субъективные факторы. К первым относятся недостатки традиционной парадигмы менеджмента, основанного на постулатах классической школы, и низкая квалификация менеджеров. Ко вторым – низкие морально-этические качества менеджеров, порождающие недопустимое организационное поведение.

Это обуславливает то, что в состав показателей качества могут входить помимо результативности показатели социально-организационного характера.

Выводы. Автор будет считать, что качество менеджмента социально-экономической системы в его широком понимании включает результативность и эффективность управления и ряд социально- организационных факторов [1]. В то

же время результативность будет рассматриваться как более общее по отношению к эффективности понятие. В целом качество менеджмента можно определять, как вектор, включающий параметры соответствия целевым значениям всех показателей результативности деятельности и ряда социально-организационных показателей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Борейшо А. А. Комплексный подход к оценке качества менеджмента организации / А. А. Борейшо // Петербургский экономический журнал. – 2021. – № 4. – С. 17–28.
2. Друкер П. Менеджмент / П. Друкер, Дж. Макьярелло. – М. : ООО «И. Д. Вильямс», 2010. – 704 с.
3. Лейбенстайн Х. Аллокативная эффективность в сравнении с «Х-эффективностью» / Х. Лейбенстайн // Вехи экономической мысли. Теория фирмы. Т. 2. – СПб.: Экономическая школа, 2000. – С. 477–506.
4. Майталь Ш. Экономика для менеджеров: десять важных инструментов для руководителя: пер. с англ. / Ш. Майталь. – М.: Дело, 1996. – 416 с.
5. Питерс Т. В поисках эффективного управления / Т. Питерс, Р. Уотермен. – М. : Прогресс, 1986. – 423 с.
6. Синк С. Д. Управление производительностью. Планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / С. Д. Синк. – Изд-во: Прогресс, 1989. – 528 с.
7. Ситго С. Изучение производственной системы «Тойоты» с точки зрения организации производства / С. Ситго. – М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2006. – 312 с.
8. Хелферт Э. Техника финансового анализа / Э. Хелферт. – 10-е изд. – СПб: Питер, 2003. – 640 с.

© А. А. Борейшо

УДК 331.56:334.72

ОСОБЕННОСТИ РЕШЕНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ, СОЦИАЛЬНЫХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ (ESG) ПРОБЛЕМ МОЛОДЫМИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯМИ[1]

FEATURES OF SOLVING ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND MANAGEMENT (ESG) PROBLEMS BY YOUNG ENTREPRENEURS

Борис О. А., д. э. н., доцент
Парахина В. Н., д. э. н., профессор
Салиев Д. А., студент бакалавриата
ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», Институт экономики и управления, г. Ставрополь

[1]Исследование выполнено при финансовой поддержке гранта Президента Российской Федерации МД-2787.2021.2 «Трансформация региональной системы молодежного предпринимательства в инновационную модель, эффективно функционирующую в условиях цифровизации (на материалах Северо-Кавказского федерального округа)»

O. A. Boris,
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor
V. N. Parakhina,
Doctor of Economic Sciences, Professor
D. A. Saliev, undergraduate student
North Caucasus Federal University,
Institute of Economics and Management, Stavropol

Аннотация

Исследована специфика решения современных предпринимательских проблем с использованием комплексного подхода (ESG-подхода). Определена сущность ESG-подхода. Показана взаимосвязь показателей и различных моделей измерения ESG, а также ключевые решения, которые на этапе становления должны принять молодые бизнес-лидеры, желающие устойчивого развития своих организаций.

Annotation

The specificity of solving modern entrepreneurial problems using an integrated approach (ESG-approach) has been studied. The essence of the ESG approach is defined. The relationship between indicators and various ESG measurement models is shown, as well as key decisions that young business leaders must make at the formation stage who want the sustainable development of their organizations.

Ключевые слова: ESG-подход, бизнес, молодежь, цифровизация, устойчивость, экология, социальная ответственность, управление.

Keywords: ESG-approach, business, youth, digitalization, sustainability, ecology, social responsibility, management.

Введение. В современных условиях существует достаточно большой набор экологических, социальных и управленческих (ESG) факторов в развитии бизнеса, характеризующихся нестабильностью и большим числом ограничений, которые возникают в конкурентной среде [4; 6].

На сегодняшний момент в РФ молодежный бизнес имеет, с одной стороны, большие возможности, но, с другой стороны, и подвержен большему риску, поэтому требует пристального внимания в части поиска факторов не только успешности, но, и, что особенно важно, устойчивости для разрешения социальных и экономических проблем развития [7; 8].

Цель исследования состоит в определении возможности решения современных молодежных предпринимательских проблем с использованием ESG-подхода.

Результаты исследования. Цели и экологические, социальные и управленческие (ESG) вопросы представляют собой критические проблемы как для состоявшегося бизнеса с его командами, так и для начинающих предпринимателей, которые в основном могут рассчитывать только на себя. Влияние комплекса ESG-проблем стало особенно заметным во время и сохранится после пандемии COVID-19, которая заставила весь бизнес, как крупный, так и малый, пересмотреть свои обязанности и роль в обществе, сместив акценты на инновации, развитие инфраструктуры, новые технологии, экологию и социальную ответственность [2; 3; 5].

Определим ключевые решения начинающего бизнеса и его лидеров, связанные с реализацией миссии и целей созданных компаний для того, чтобы он был успешен длительное время.

Решение номер один – поставить вопрос о приоритете факторов общественной значимости и стоимости бизнеса, оценить, какие из них важнее для долгосрочного успеха компании (как собственной, личной цели начинающего молодого предпринимателя) и какие – для других заинтересованных сторон (стейкхолдеров).

Второе ключевое решение касается использования опыта наиболее успешных ESG-лидеров, которые сосредоточены либо на устойчивом развитии, либо на переосмыслении своего положения в обществе (миссии), либо на достижении гуманного лидерства в компании. Все это приводит к одному, двум или трем четким ESG приоритетам. При этом начинающему предпринимателю необходимо решить, в какой одной или двух сферах он будет лидировать в своем рыночном секторе, а в каких согласен разделить лидерство (создать сообщество, союз, ассоциацию) с другими или просто следовать за ними [1; 4; 6].

Принятие таких решений дает молодому предпринимателю четкие ориентиры, и освобождает время размышлений для активных действий, позволяет получить больше влияния как на сотрудников компании, так и на рыночную среду.

Одной из ключевых характеристик организации является ее миссия, которая отвечает на вопрос, зачем будет создана или существует компания, каково его положительное влияние на мир, почему сотрудники регулярно приходят на работу и вкладывают свои ресурсы в достижение ее целей. Это подкрепляется целеполагающей деятельностью, формированием системы целей, которая часто исходит из экологических, социальных и управленческих факторов.

Ставя цели в указанной области, руководитель сначала идентифицирует, откуда в первую очередь исходит необходимость сосредоточиться на ESG целях – от инвесторов, клиентов, сотрудников, и как эти цели конкретизировать на очередной период деятельности.

Базовая идея о том, как бизнес должен сбалансировать различающиеся интересы заинтересованных сторон, – это история, уходящая в глубь веков. Сейчас наблюдаем возвращение к этой идее, что бизнес должен служить интересам нескольких групп заинтересованных сторон для достижения желаемых результатов.

Владельцы бизнеса, акционеры, в первую очередь, заинтересованы в устойчивой, прибыльной работе компании, достижении ею всех поставленных целей и, как следствие, во внедрении ESG-системы. В этой системе – пять больших подсистем.

Во-первых, ясность в том, что имеет значение для потребителя, для общества. Инвесторы, владельцы заинтересованы не в пустых обещаниях, а в понимании того, насколько миссия и цели важны для долгосрочной эффективности бизнеса.

Во-вторых, это подтверждение достижения миссии и целей через подсистему контроля. Владельцы и инвесторы хотят, чтобы руководство компаний хорошо представляло само и показывало им, как целенаправленная деятельность фирмы приводит к нужным результатам в бизнесе.

В-третьих, важно, чтобы топ-менеджмент был заинтересован сам и формировал механизмы мотивации работников на выполнение целенаправленной деятельности.

Четвертая подсистема – это эффективное распределение ресурсов, взаимосвязь миссии и целей с решениями о выделении капитала, как финансового, так и человеческого.

Пятая подсистема – это стандартизация отчетности для ее соответствия миссии, стратегическим целям, стратегии, использование при этом самых эффективных и простых в применении стандартов.

Решая проблемы взаимосвязи миссии, целей и ESG-факторов, предлагается матричный подход. Матрица – сетка с двумя осями. На одной оси – показатели ESG (сильные или слабые, как сложилось), а на другой –базовая, основная цель, которая устанавливает «путеводную звезду» бизнеса. Матрица показывает, как обязательства в области ESG соответствуют поставленным миссии и целям. Эта матрица должна увязывать миссию, цель, формируя план ее достижения, выстраивая множество ESG-программ воедино для достижения цели.

Как правило, миссия и цели достигаются не за счет прибыльности (она является следствием, результатом), а во многих случаях это определено превосходством компании в той или иной области.

Остановимся на вопросе, как определить молодому предпринимателю это превосходство, ключевой фактор успеха, сосредоточившись на котором решаются все ESG-задачи.

Существует модель (5П), которая может помочь руководителям и советам директоров в принятии таких решений.

Во-первых, продукт, ассортимент: соответствует ли он миссии и стратегическим целям, стратегии. Так, например, CVS Pharmacy, как известно, прекратила продажу табака, поскольку она приняла основную цель, ориентированную на здоровьесбережение.

Во-вторых, персонал, люди и культура: согласованы ли решения о найме и продвижении по службе, развитии персонала и коммуникации в коллективе с выбранной миссией и стратегией.

В-третьих, процессы и системы: закладываются ли ESG-цели во все процессы, определяют ли они всю цепочку создания ценности – от поставок и распределения капитала до готового продукта.

В-четвертых, показатели производительности всех видов ресурсов.

В-пятых, наконец, приверженность, позиции персонала, его вовлеченность.

Целенаправленной деятельностью нужно хорошо управлять.

Для этого используется модель SCORE. Она состоит из ответов на пять простых вопросов.

Во-первых, достаточно ли проста миссия, основная цель, чтобы ее могли понять все? Миссия должна быть значимой, целеполагающим процессом связана с каждым уровнем и функцией в организации.

Во-вторых, как миссия определяет стратегию? Если советы директоров думают о миссии как о маркетинговом или культурном факторе, это не принесет полной пользы. Миссия должна управлять стратегией и связывать то, для чего существует компания, со всеми решениями руководства.

Третий вопрос касается заинтересованности. Как миссия воплощается в жизнь внутри организации, и кто ею владеет?

В-четвертых, об эффективности системы вознаграждения, причем как материального (денежного), так и нематериального: продвижения по службе и возможности работать в командах и проектах и др.

Пятый вопрос – это последняя область, которая возникла из истории успешных компаний – это сила их традиций, их историй.

Когда люди говорят о целенаправленной деятельности в неформальной обстановке и делятся примерами успеха со всей организацией, это может быть мощным способом превратить целевое намерение в целевое действие.

Выводы. В завершение отметим, что очень важно, чтобы топ-менеджмент и руководители бизнес-подразделений были вовлечены в механизм реализации миссии и стратегии, во взаимосвязи с ESG-факторами. Топ-менеджмент, директора по устойчивому развитию должны действовать в качестве ключевых фигур, но не забывать о том, что формировать систему целей и ESG-факторов следует совместно с руководителями бизнес-подразделений.

Отметим, что высказанные авторские позиции по использованию ESG-системы и соответствующего целеполагания в молодежном бизнесе помогают их идентифицировать и оценить, а также показать возможность применения в России и других странах.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Калюгина Т. Г. Мультипликативный эффект применения инновационной формы организации экономических систем / Т. Г. Калюгина, В. Н. Парахина // Инновационный Вестник Регион. – 2012. – № 3. – С. 1–6.

2. Кудряшова Т. В. Новые технологии в совершенствовании организации строительства магистральных газотранспортных сетей / Т. В. Кудряшова, Л. Е. Скрипкина // BENEFICIUM. – 2019. – № 3 (32). – С. 43–52.

3. Новикова Е. Н. Развитие инфраструктуры коммерциализации инноваций / Е. Н. Новикова, В. Н. Парахина // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2013. – № 2 (35). – С. 258–262.

4. Парахина В. Н. Взаимосвязь менеджмента промышленной компании с проблемами и источниками инноваций / В. Н. Парахина, О. А. Борис // Социально-экономические явления и процессы. – 2012. – № 3 (37). – С. 74–79.

5. Парахина В. Н. Дифференциация инновационного развития регионов России / В. Н. Парахина, И. Ш. Узденов // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2014. – № 4 (43). – С. 142–147.

6. Тумаркин О. В. Проблемы достижения устойчивого экономического роста в России и способы их преодоления // BENEFICIUM. – 2020. – № 4 (37). – С. 55–65.

7. Устаев Р. М. Кадровый инновационный потенциал предприятия: структура и механизм формирования / Р. М. Устаев, В. Н. Парахина // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2015. – № 2 (47). – С. 182–185.

8. Parakhina V. N., Boris O. A., Timoshenko P. N. Integration of Social and Innovative Activities into Industrial Organization // Contributions to Economics. – 2017. – № 9783319454610. – P. 225–242.

© О. А. Борис, В. Н. Парахина, Д. А. Салиев

УДК 331.101.3

СИСТЕМА KPI ДЛЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В САНАТОРНО-КУРОРТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

KPI SYSTEM FOR STIMULATING STAFF WORK IN A SANATORIUM-RESORT INSTITUTION

Высочина М. В., к. э. н., доцент
Кучуркин А. С., обучающийся группы М-м-о-201
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
Институт экономики и управления, г. Симферополь

M. V. Vysochina,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
A. S. Kuchurkin, student, gr. M-m-o-201
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Стимулирование труда персонала является одним из факторов, определяющих эффективность деятельности санаторно-курортного учреждения. В статье рассмотрены особенности внедрения системы KPI для стимулирования труда персонала санаторно-курортного учреждения. Предложен перечень возможных KPI для отдельных сотрудников санаторно-курортного учреждения.

Annotation

Stimulating the work of staff is one of the factors determining the effectiveness of the sanatorium-resort institution. The article discusses the features of the implementation of the KPI system to stimulate the work of the staff of a sanatorium-resort institution. A list of possible KPIs for individual employees of a sanatorium-resort institution is proposed.

Ключевые слова: стимулирование труда, система KPI, санаторно-курортное учреждение.

Keywords: labor stimulation, KPI system, sanatorium-resort institution.

Введение. Персонал является одним из главных факторов, определяющих эффективность хозяйственной деятельности санаторно-курортного учреждения. Достигнутые санаторием конкурентные позиции на рынке во многом зависят от того, насколько эффективна система управления персоналом. В связи с этим особую актуальность приобретают вопросы разработки комплекса целенаправленных действий по управлению персоналом.

Важную роль в эффективном управлении персоналом играет система стимулирования труда. Все осуществляемые в санаторно-курортном учреждении бизнес-процессы осуществляются преимущественно с использованием трудового потенциала, эффективность использования которого во многом зависит от применяемой системы стимулирования и мотивации. Для формирования у человека мотивов к труду необходимо создать такие условия, при которых его

активная трудовая деятельность становится необходимым условием удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей.

На сегодняшний день существует большое разнообразие материальных и нематериальных средств стимулирования труда персонала. При этом отметим, что их применение не всегда коррелирует с конечными результатами труда персонала. Решить эту проблему можно путем внедрения системы KPI, которая уже показала свою эффективность в ряде отраслей экономики. Что же касается внедрения системы KPI в управление деятельностью санаторно-курортного учреждения, то в данном случае этот вопрос еще остается открытым из-за специфических особенностей бизнес-процессов в этой сфере.

Цель исследования. Сформулировать особенности внедрения системы KPI для стимулирования труда персонала в санаторно-курортном учреждении.

Результаты исследования. В практике управления персоналом принято выделять материальные и нематериальные методы стимулирования. Материальное стимулирование предполагает использование экономических рычагов (инструментов), при помощи которых влияние на человека осуществляется в нужном для руководства предприятия направлении. «Система материального стимулирования должна обеспечивать, с одной стороны, высокий заработок при достижении высоких результатов труда, улучшении качества продукции (услуг, работ) и снижении издержек производства, с другой стороны, материальную ответственность за упущения в работе»[3]. Низкий уровень материального стимулирования приводит к ухудшению конечных результатов деятельности отдельного работника и предприятия в целом, а это, в свою очередь, требует скорейшего совершенствования и приспособления его к современным условиям.

Материальное стимулирование предусматривает внедрение «высокоэффективных систем и форм заработной платы, совершенствования существующей и введение новой тарифной системы, использования поощрительных выплат и надбавок к заработной плате, денежных выплат за выполнение поставленных целей, участие в прибылях, продажу акций по сниженным ценам»[6].

Важной составляющей системы материального стимулирования труда персонала является заработная плата, механизм формирования которой регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации [4]. Размеры заработной платы должны определяться на основе ряда факторов, среди которых: цели предприятия (стратегические и оперативные), отраслевая специфика, размер предприятия, географическое расположение предприятия, степень международной интеграции и т. п. Кроме этого, политика оплаты труда должна учитывать размер фонда дополнительной оплаты труда и премий. Рыночные механизмы формирования заработной платы создают систему стимулов для работников и выступают как важный фактор развития экономики. Организация заработной платы на предприятии призвана обеспечить выполнение основных задач: каждому работнику необходимо обеспечить надлежащий уровень заработной платы, соответствующий результатам труда и стоимости услуг рабочей силы на рынке труда; работодателю необходимо получить такой результат хозяйственной деятельности, который обеспечивал бы возмещение затрат и получение прибыли [2].

Статистика показывает, что уровень заработной платы сотрудников санаторно-курортной сферы довольно низкий, что является одним из факторов ухода из отрасли специалистов [1]. Заработная плата на большинстве предприятий санаторно-курортной отрасли не выполняет стимулирующую функцию, так как ее размер практически не зависит от усилий персонала. Решением этой проблемы может стать внедрение системы сбалансированных показателей в практику управления по целям и стимулирование персонала санаторно-курортных учреждений в зависимости от уровня достижения ключевых показателей эффективности (KPI – key performance indicators).

Ключевые показатели эффективности (KPI) представляют собой показатели эффективности, по которым можно определить, насколько хорошо работает сотрудник, подразделение и санаторно-курортное учреждение в целом. К этим показателям привязывается переменная часть вознаграждения сотрудника.

Работа каждого подразделения санаторно-курортного учреждения имеет свою специфику, и отличаются конечные результаты работы каждого отдела и сотрудника. Перед каждым из них ставятся свои цели и задачи в рамках общих целей санатория. В связи с этим необходимо разработать показатели эффективности для отдельных подразделений и сотрудников. При этом к системе показателей предъявляются следующие требования: полезность достижения заявленного результата; читаемость и наглядность; вычислимость, легкость определения значения, достоверность; обоснованность применяемого показателя; число используемых KPI [5].

Возможными KPI для некоторых сотрудников санаторно-курортного учреждения могут быть:

– генеральный директор – чистая прибыль, репутация организации, стабильность персонала, загрузка номерного фонда, выручка на 1 гостя, средняя загрузка медицинского блока, средний чек по медицинским услугам;

– главный бухгалтер – выполнение бюджета, своевременная сдача отчетности по налогам, своевременные расчеты с поставщиками, отсутствие ошибок, допускаемых подчиненными, общая налоговая нагрузка на предприятие в сравнении со средними показателями в отрасли;

– сотрудники бухгалтерии – соблюдение сроков подготовки и сдачи бухгалтерской отчетности, отсутствие ошибок в отчетной документации, отсутствие ошибок при расчете и начислении заработной платы, отсутствие жалоб со стороны клиентов и контрагентов;

– руководитель отдела продаж – выполнение плана по продажам, доля пропущенных заявок, доля льготных пациентов, средний чек, прибыль с номера, дебиторская задолженность;

– менеджер по продажам – обработано лидов, конверсия «лид-оплата», средняя оценка звонка, средний чек, цикл сделки (дни), средняя сумма апсейлов, качество ведения CRM;

– коммерческий директор – выручка (путевки, MICE, дополнительные услуги), полнота использования активов (номерной фонд, медицинские кабинеты, оборудование, персонал);

– маркетолог – количество входящих заявок, цена лида / продажи, доля «горячих» заявок, CTR, CPC, CPA, средний чек, микроконверсии, брошенные / реанимированные корзины;

– служба уборки – количество проведенных уборок, количество проведенных генеральных уборок, результаты проверок службы контроля качества, отсутствие жалоб, выполнение нормы по расходным материалам, исполнение обоснованного бюджета;

– служба эксплуатации – количество обработанных заявок, количество просроченных заявок, скорость обработки заявок, доля плановых/ аварийных ремонтов, номера в простое, исполнение бюджета;

– служба досуга – наличие мероприятий для всех ключевых групп клиентов, посещаемость, отзывы, исполнение бюджета;

–лечащий врач – принято пациентов, доля повторных приемов, оценка качества услуги потребителем, качество заполнения документов, отсутствие осложнений, назначение дополнительных платных услуг;

– медицинская сестра – рекомендации дополнительных услуг, оценка качества услуги потребителем, выполнение регламента выполнения услуги, отсутствие жалоб, выполнение протокола процедуры;

– служба приема и размещения – средняя скорость поселения, результаты проверок службы контроля качества, тайных звонков, продажи дополнительных услуг, отсутствие жалоб;

– служба закупок – обоснованное исполнение бюджета, экономия / сохранение цены (регулярные закупки), соблюдение сроков поставки, оптимизация запасов, отсутствие претензионных договоров;

– сотрудники ИТ-отдела – процент заявок, выполненных в срок, отсутствие сбоев в работе технических и программных средств.

При внедрении системы KPI следует учитывать ряд факторов. Во-первых, нельзя снижать уровень заработной платы. Новая система сбалансированных показателей эффективности должна давать возможность заработать больше, чем в настоящее время, иначе она будет демотивировать сотрудников. Во-вторых, нельзя ставить завышенные значения KPI. Это связано с тем, что работники не будут стремиться к завышенным показателям и могут ухудшить свои текущие результаты. В-третьих, нельзя внедрять случайные KPI, не подходящие для конкретного подразделения и сотрудника. В-четвертых, следует выбрать подходящие метрики, которые позволят, с одной стороны, объективно оценить результат работы конкретного сотрудника, а, с другой стороны, облегчит процесс контроля. В-пятых, руководство предприятия должно определить, кто будет рассчитывать KPI. В-шестых, состав показателей, их весовые коэффициенты, нормативные значения и статус во времени могут изменяться в зависимости от приоритетов бизнеса.

Выводы. Основными преимуществами, которые получит санаторно-курортное учреждение при внедрении KPI, являются: мотивация персонала; справедливость, прозрачность и сопоставимость результатов; по полученным показателям возможно провести корректировку работы того или иного работника; персонал участвует в достижении поставленных целей организации, так как показатели эффективности подразделений и отдельных работников устанавливаются по KPI санаторно-курортного учреждения в целом; применение KPI позволяет улучшить контроль качества выполняемых персоналом обязанностей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Анализ рынка санаторно-курортных услуг в России в 2016-2020 гг., оценка влияния коронавируса и прогноз на 2021-2025 гг. – URL: https://businesstat.ru/catalog/id1966/ (дата обращения: 18.03.2022).

2. Копытова А. В. Развитие методических положений по формированию системы стимулирования персонала организации : автореф. дисс. … канд. экон. наук : 08.00.05 / А. В. Копытова. – Екатеринбург, 2016. – 23 с.

3. Мухина Е. Р. Теоретические основы создания оптимальной системы материального стимулирования сотрудников // APRIORI. Серия: Гуманитарные науки. – 2015. – № 1. – URL: http://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovy-sozdaniya-optimalnoy-sistemy-materialnogo-stimulirovaniya-sotrudnikov (дата обращения: 18.03.2022).

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020). – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 17.03.2022).

5. Фохт О. А. Применение KPI при информатизации медицинских организаций // Медицинские информационные системы. – 2019. – № 4. – С. 27–36. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-kpi-pri-informatizatsii-meditsinskih-organizatsiy (дата обращения: 17.03.2022).

6. Шапиро С. А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации / С. А. Шапиро. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 172 с. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272155 (дата обращения: 18.03.2022).

© М. В. Высочина, А. С. Кучуркин

УДК 331.101.3

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА ВАХТОВЫХ РАБОТНИКОВ В НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

IMPROVEMENT OF WORK MOTIVATION OF SHIFT WORKERS IN THE OIL AND GAS INDUSTRY

Гагаринская Г. П., д. э. н., профессор
Авдеева В. А., обучающаяся группы 103М
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», г. Самара

G. P. Gagarinskaya,
Doctor of Economic Sciences, Professor
V. A. Avdeeva, student, gr. 103M
Samara State Technical University, Samara

Аннотация

В настоящее время повышение эффективности труда невозможно без рационального использования трудового потенциала работников. Мотивация представляет собой желание удовлетворить определенную потребность. Она является важным элементом в трудовой деятельности. Мотивированные и удовлетворенные сотрудники имеют более целеустремленный подход к достижению целей организации. В нефтегазовой отрасли часто используют вахтовый метод работы из-за удаленности месторождений. В данной работе рассматриваются особенности организации вахтовых

работ в определенных условиях, а также факторы, влияющие на трудовую мотивацию персонала.

Annotation

At present, increasing labor efficiency is impossible without the rational use of the labor potential of employees. Motivation is the desire to satisfy a particular need. It is an important element in labor activity. Motivated and satisfied employees have a more goal-oriented approach to achieving the organization's goals. In the oil and gas industry, shift work is often used due to the remoteness of the fields. This paper discusses the features of the organization of shift work in certain conditions, as well as factors affecting the labor motivation of staff.

Ключевые слова: нефтегазовая отрасль, вахтовый метод, мотивация, стимулирование.

Keywords: oil and gas industry, shift method, motivation, stimulation.

Введение. Нефтегазовая промышленность – неотъемлемая часть экономики страны, которая занимается добычей, переработкой, транспортировкой и продажей нефти, газа и продуктов их переработки. Предприятия нефтегазовой отрасли являются объектами повышенной опасности. Места, в которых происходит разработка месторождений нефти и газа, а также их добычи, находятся, в труднодоступных и отдаленных от крупных городов местах, в которых климатические условия достаточно плохие. Поэтому в данной отрасли широко используется вахтовый метод работы.

Вахтовый персонал – особая категория персонала. Набор для работы вахтой часто производится из числа лиц, приехавших из других регионов. Но у них возникает сложность адаптации к условиям жизни на Севере. Кроме этого надо учитывать, что сам по себе такой метод работы связан с рядом негативных физиологических последствий [1]. Вахтовая работа предполагает собой жесткую дисциплину и строгое соблюдение выполнения трудовых обязанностей.

К особенностям данного вида работы можно отнести:

– отлучение от семьи в течении длительного срока;

– некомфортные условия проживания;

– нахождение в неблагоприятных климатических условиях;

– условия труда являются достаточно тяжелыми, вследствие чего может быть снижение показателей здоровья;

– вахтовые поселки находятся вдали от крупных городов, из-за чего работники находятся в изоляции;

– ограниченность круга общения.

Для эффективной работы и реализации потенциала работников важную роль играет материальное и нематериальное стимулирование (моральное, социальное, организационное), а также мотивация самого работника. Качество выполняемой работы зависит от заинтересованности человека к своему виду деятельности. Актуальность вопросов мотивации и стимулирования имеет большое значение.

Мотивация – это внутренний процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов. Стимулирование должно соответствовать потребностям, интересам и способностям работника, т. е.

механизм стимулирования должен быть адекватен механизму мотивации работника [2].

В данной отрасли работники получают более высокие заработные платы по сравнению с работниками других отраслей, так как находятся на объектах повышенной опасности, в неблагоприятных климатических условиях и выполняют тяжелые работы. Можно сказать, что материальное стимулирование имеет важное значение. Но, с другой стороны, для работника не менее важную роль будут играть: комфортность условий проживания, адаптация, питание, медицинская помощь и обеспечение безопасности.

Цель исследования. Изучение удовлетворенности работой и мотивации сотрудников не только для того, чтобы уменьшить текучесть кадров, но и для повышения производительности труда. Выявление отраслевых факторов работы организаций нефтегазовой отрасли и поиск решений для повышения трудовой мотивации.

Результаты исследования. В качестве анализа мотивации труда работников нефтегазовых компаний был проведен опрос, на основании которого можно выявить удовлетворенность рабочим местом и оценку стрессогенности организационной среды. Среди опрошенных были работники двух крупных российских нефтегазовых компаний. Всего в опросе приняло участие 150 работников. Основные профессии: линейный трубопроводчик, машинист буровой установки, машинист экскаватора, геолог-разведчик, инженер-электромеханик, водитель. Средняя продолжительность вахты 1–2 месяца, работы проводятся в разных регионах страны. Результаты опроса представлены на рисунке 1.

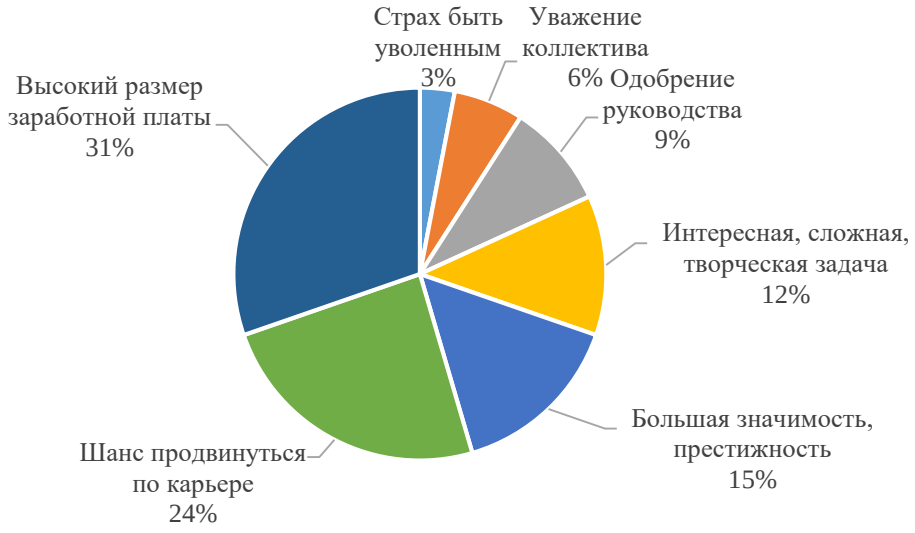

Рисунок 1 – Факторы эффективной работы

Источник: составлено авторами по результатам опроса.

Фактором эффективной работы для большинства опрошенных является высокий размер заработной платы, менее значительный – страх быть уволенным.

Опрос состоит из 20 характеристик, с помощью которых делается вывод о степени удовлетворенности условиями труда на месте работы. Каждый ответ оценивался по пятибалльной шкале, где «5» полностью удовлетворен и «2» совершенно неудовлетворен.

Интегральный показатель удовлетворенности работников условиями труда в организации рассчитывается как среднеарифметическое от суммы баллов по всем 20 показателям [3].

Таблица 1 – Интерпретация результатов опроса.

Величина среднего балла	Меньше 2	2-2,9	3-3,4	3,5-3,9	4 и более
Уровни стрессовой нагрузки	Разруши-тельный	Дезоргани-зирующий	Критический	Умеренный	Низкий

Источник: [3].

По данным опроса средний балл составляет «3,74», что соответствует умеренному уровню стрессовой нагрузки.

По таким показателям, как размер премий, график работы, соответствие заработной платы затрачиваемым усилиям, техническая оснащенность рабочего места, условия проживания в вахтовых поселках, работники удовлетворены меньше всего.

Больше всего работники удовлетворены по показателям: уровня безопасности, карьерному росту, организованности процесса, транспортировки до места работы и обратно.

На основании приведенного результата опроса можно сделать вывод о том, что необходимо улучшить мотивацию труда с помощью материального вознаграждения. Если работник выполнил свою работу в срок и качественно, чтобы его замотивировать продолжать работать еще лучше, следует выдавать премии и различные бонусы, например, в виде дополнительного дня отдыха. Наблюдается проблема недостаточной оплаты труда или задержки ее выплаты. В этом случае необходимо пересмотреть систему оплаты труда, при которой размер заработной платы должен быть достойным для работника и был сопоставим с тяжестью выполняемых работ. Но применение материальной мотивации будет эффективно в том случае, если ее применять в совокупности с нематериальной мотивацией. Так, для эффективности труда рабочих и их удовлетворенности следует создавать условия комфортного проживания на время вахтовых работ и улучшить техническую оснащенность рабочего места. В ходе опроса некоторые работники указывали на то, что они проживают во временных вагончиках, в которых отсутствуют водо- и теплоснабжение, что доставляет большой дискомфорт. В данном случае это может послужить причиной снижения удовлетворенности работников и повлечь за собой решение об увольнении.

Для своевременного выявления трудностей и управления стрессом у вахтовых работников необходимо проводить мониторинг социально-психологического климата и предпринимать необходимые корректирующие решения. Формирование сплоченного коллектива, поддержка со стороны руководства и коллег могут создать комфортные условия труда для снижения напряженности от ответственной, монотонной и тяжелой работы.

Продвижение в карьере является вторым по величине фактором эффективной работы, после высокой заработной платы. Поэтому необходимо анализировать то, как выполняют свою работу каждый сотрудник, чтобы выявить его профессиональные навыки. Повышение в должности является одним из

мотивов работы. Человек будет стараться выполнять свои трудовые обязанности точно в срок и качественно, зная, что он может подниматься по карьерной лестнице. Карьерный рост еще связан с профессиональным развитием, которое заключается в росте профессионального потенциала работника. Обучение сотрудников может решить проблему обеспеченности специалистами необходимого уровня квалификации, а также окажет влияние на повышение заинтересованности работников.

Выводы. Вопрос совершенствования системы мотивации трудовой деятельности является актуальным на сегодняшний день, так как правильно построенная система позволяет создавать оптимальные условия для роста производительности труда и реализации потенциала работников. Проведенный анализ вахтового метода работы в нефтегазовой отрасли показал, в каких аспектах требуется улучшение и каких конкретных показателей, которые приведут к удовлетворенности потребностей работников. Первым по значимости для работников является материальное стимулирование труда, но применении только данного вида стимулирования не принесет желаемого результата. Поэтому оптимальным будет применение комплексного подхода по улучшению мотивации труда работников: рассмотрение вопросов об улучшении условий труда, взаимоотношениях в коллективе, стабильной заработной плате, возможной надбавке, различных льгот и социальных гарантий. Правильный подход руководителя может обеспечить высокий морально-психологический климат в своем коллективе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Балашова Н. В. Вахтовый метод организации работ: особенности применения // Экономика труда. – 2021. – Т. 8, № 4. – С. 459–474.

2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М,2010. – 695 с.

3. Оксинойд К. Э. Стресс-мониторинг – для чего и как проводим: методика оценки уровня стрессогенности организационной среды // Кадровик. Кадровый менеджмент. – М., 2009. – № 5.

© Г. П. Гагаринская, В. А. Авдеева

УДК 658

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ

EFFECTIVE MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION

Гагаринская Г. П., д. э. н., профессор
Бобылев И. А., к. э. н.
Анисимова Е. Н.,
обучающийся группы 2-ИИЭиГО-20ИИЭГО-311М
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», г. Самара

G. P. Gagarinskaya,
Doctor of Economic Sciences, Professor
I. A. Bobylev, Candidate of Economic Sciences
E. N. Anisimova, student gr. 2-IIEiGO-20IIEGO-311M
Samara State Technical University, Samara

Аннотация

Идеи о роли и месте управления в организации, о содержании управленческой деятельности и о методах и принципах ее осуществления продолжают существенно меняться с тех пор, как управление организацией стало рассматриваться как особый вид деятельности в организации. Взгляды на управление эволюционировали по мере развития общественных отношений, изменения экономики, совершенствования технологии производства и появления новых средств коммуникации и обработки информации.

Annotation

The ideas about the role and place of management in the organization, about the content of managerial activity, methods and principles of its implementation have repeatedly undergone significant changes since the time when management began to be regarded as a special type of activity carried out in the organization. Views on management have evolved as social relations have developed, business has changed, production technology has improved, new means of communication and information processing have appeared.

Ключевые слова: управление, организация, эффективность, процесс, результат, метод.

Keywords: management, organization, efficiency, process, result, method.

Введение. Методы эффективного управления – это инструменты управления, используемые для определения и реализации целей организации. Они составляют основу системы методов и правил воздействия на объект управления для достижения результатов при минимальных затратах.

Цель исследования. Рассмотреть понятие эффективного управления деятельностью организации.

Результаты исследования. В этой статье мы лишь кратко обсудим механизмы управления организацией и известные способы повышения эффективности управления.

Давайте сначала рассмотрим, что подразумевается под термином «управление».

Управление – это упорядоченный процесс, в ходе которого конкретная цель достигается благодаря правильным действиям менеджера [1]. Это определение можно назвать наиболее удачным.

Однако цели не всегда достигаются, или их достижение может оказаться пустой тратой финансовых ресурсов и времени. Это означает, что руководитель не управлял процессами должным образом, а значит, управления как такового не было. Поэтому выражение «неэффективное управление» само по себе нелогично, ведь управление – это эффективность.

Однако, поскольку мнения экспертов расходятся, в литературе по этому вопросу проводится различие между эффективным и неэффективным управлением.

Эффективное управление организацией – это абстрактное понятие, которое выражается в силе и динамике управления и имеет качественные и количественные составляющие [5].

Общая эффективность управления предприятием зависит от его руководителя. Компанией должен управлять человек, который умеет находить общий язык с сотрудниками и организовывать их работу. Можно сказать, что босс должен доминировать в компании, он должен донести идею до всех сотрудников и мотивировать их делать работу хорошо и быстро. Также считаем, что менеджер должен мыслить нестандартно, быть креативным и быстро реагировать в чрезвычайных ситуациях.

Эффективное управление требует, чтобы менеджер компании хорошо знал структуру, в которой он работает. Когда мы думаем об эффективности компании, мы должны выделить два фактора, которые имеют первостепенное значение: клиент и сотрудник. Для обоих факторов должны быть созданы определенные условия, которые ведут к повышению эффективности компании.

Давайте рассмотрим каждый фактор. Эффективность сотрудников. Эксперты в области организации эффективного управления подчеркивают, что в современном мире большое значение придается умению руководителя умело организовать работу сотрудников, максимально используя их творческие способности [2].

Сегодня мы видим, что отношения между руководителем и сотрудником меняются от инструктажа к взаимному обмену информацией. Степень контроля руководителя над сотрудниками снижается. Для достижения наилучших результатов все чаще необходимо совместное управление персоналом. Прежде всего, менеджер должен правильно использовать персонал, чтобы каждый специалист делал «свою» работу. Каждый руководитель должен организовать свою работу с персоналом таким образом, чтобы она способствовала позитивному развитию каждого сотрудника.

В компании внедряются различные мотиваторы, чтобы сделать работу сотрудников эффективной. Например, всем известно, что работник получает зарплату в зависимости от процента реализованной продукции, а значит, его зарплата полностью зависит от него [3]. Кто хочет, чтобы ему платили слишком мало? Таким образом, сотрудник наилучшим образом использует свое время и не отвлекается на то, что не касается компании. Мотивация может быть финансовой, но она также не обязательно должна быть дорогой для компании. Иногда такая мотивация оказывается более эффективной, чем стимулирование сотрудников.

Область компетенции. Одним из важнейших методов управления организацией является дисциплина. В одной компании она может быть более жесткой, в другой – более лояльной. Но это необходимо в любом случае.

Скалярная цепь. Многие эффективные методы управления организацией основаны на разделении полномочий и делегировании ответственности. Самый важный принцип заключается в том, что каждое звено в организации должно находиться под контролем. Вся структура должна быть такой, чтобы руководитель знал, как идут дела в каждом отделе его организации благодаря вертикальной структуре власти.

Стабильность персонала. Каждый новый сотрудник представляет собой риск для компании. Этот риск заключается, во-первых, в том, что он или она еще не

заслуживает доверия и никто не знает, чего от него или нее ожидать и как он или она поведет себя в той или иной ситуации. Во-вторых, на новой работе он или она будут совершать ошибки, которые могут стоить компании денег [6]. Поэтому важно тщательно подбирать персонал и стараться удержать его в течение длительного периода времени. Для этого было разработано множество методов управления персоналом организации.

Эффективное управление организацией возможно благодаря четырем взаимосвязанным процессам: планированию, организации работы, мотивации персонала и анализу результатов [4]. Последний шаг предполагает возврат к первому шагу, создание закрытой системы.

Чтобы поддерживать успех организации, менеджер должен руководить. Эта функция управления включает в себя три этапа. Во-первых, устанавливаются стандарты, к которым стремится организация. Для их достижения устанавливаются цели и сроки. Затем оценивается проделанная работа и сравнивается с планом, установленным в начале. А на третьем этапе, когда текущая цель уже не актуальна, задачи группируются по-новому.

Вместо слова «контроль» можно также использовать термин «обратная связь». Это значит, что успех возможен только в том случае, если менеджер знает, что происходит на пути к цели, видит все трудности и слабые места.

Инструменты отличаются тем, что они являются лишь вспомогательным элементом на пути к цели.

Универсальных методов и процедур не существует. Для каждой ситуации подходит свой инструмент.

Выводы. Таким образом, работа, направленная на построение эффективного управления в компании, может быть организована по-разному. Поскольку общепризнанных методов не существует, важно найти новые методы работы для повышения эффективности управления. Сосредоточившись на применении этих методов в работе предприятия, можно добиться больших успехов. В целом, эффективность корпоративного управления – это сложный процесс, требующий пристального внимания. Прибыль компании зависит от того, какой у нее менеджер и как он работает. Стремление к успеху характерно для компаний, ориентированных на результат. Применяя целостный подход к эффективности управления бизнесом, можно добиться высоких результатов в бизнесе или любой другой деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бикеева М. В. Современная модель эффективного бизнеса / М. В. Бикеева, Н. Ю. Жукова, О. С. Жуковец. – Новосибирск : Изд-во «СИБПРИНТ», 2016. – 199 с.

2. Жемчугов А. М. Производительные силы предприятия и его эффективность. Два единственных пути повышения и их практическая реализация / А. М. Жемчугов, М. К. Жемчугов. – Деп. в ВИНИТИ 12.01.2021. – № 2. – 71 с.

3. Жемчугов А. М. Производительные силы человека. Два единственных пути повышения эффективности предприятия / А. М. Жемчугов, М. К. Жемчугов. – Деп. в ВИНИТИ 20.05.2021. – № 28. – 34 с.

4. Жемчугов А. М. Эффективность предприятия. Концептуальные основы и практика / А. М. Жемчугов, М. К. Жемчугов. – Деп. в ВИНИТИ 20.05.2021. – № 27. – 26 с.

5. Кальницкая И. В. Анализ эффективности управления организацией // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 4. – С. 186–190. – URL: http://e-koncept.ru/2013/64038.htm (дата обращения: 20.03.2022).

6. Alchian A. A., Demsetz H. Production, Information Costs, and Economic Organization. The American Economic Review. 1972. 62 (5): 777–795.

© Г. П. Гагаринская, И. А. Бобылев, Е. Н. Анисимова

УДК 331.102

СОСТОЯНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В КОНТЕКСТЕ ЦЕННОСТЕЙ АКАДЕМИЧЕСКОЙ СРЕДЫ

THE STATE OF HUMAN RESOURCES IN THE CONTEXT OF ACADEMIC VALUES

Еремичева О. Ю., к. э. н., доцент
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», Самара
Еремичева Т. А., обучающийся группы БКЛ-204,
Факультет гуманитарных наук,
НИУ «Высшая школа экономики», г. Москва
Овчаренко К. М., обучающийся гр. 20ИИЭГО-311М,
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», г. Самара

O. Yu. Eremicheva,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Samara State Technical University, Samara
T. A. Eremicheva, student BKL-204,
Higher School of Economics, Moscow
K. M. Ovcharenko, student gr 20IIEGO-311M,
Samara State Technical University, Samara

Аннотация

Профессорско-преподавательский состав выступает главным участником всех процессов в высшей школе, гарантом качества образования и связующим элементом между административным корпусом университета и обучающимися. С одной стороны, преподаватель должен быть высококлассным специалистом в своей области знаний и исследований, с другой стороны, уметь доступно и продуктивно доносить знания, влиять на развитие компетентностного профиля студентов. В значительной степени качество подготовки специалистов в высших учебных заведениях зависит от того, насколько наполнение образовательной программы соответствуют требованиям, а научно-образовательный состав, принимающий участие в ее реализации, покрывает запросы обучающихся. Проводится оценка кадрового потенциала, осуществляющего образовательную деятельность по программам высшего образования.

Annotation

The teaching staff is the main participant of all processes in higher education, the guarantor of the quality of education and the link between the administrative body of the university and the students. On the one hand, the teacher should be a highly qualified specialist in his or her field of knowledge and research, on the other hand, be able to deliver knowledge

in an accessible and productive way, to influence the development of students' competence profile. To a large extent, the quality of training in higher education institutions depends on the extent to which the content of the educational program meets the requirements, and the scientific and educational staff involved in its implementation, covers the needs of students. There is an assessment of staff potential, carrying out educational activities, on higher education programs.

Ключевые слова: кадровый потенциал, высшее образование, университет, профессорско-преподавательский состав.

Keywords: human resources, higher education, university, faculty.

Введение. В современном мире качество работы всех отраслей экономики, бесспорно, является определяющим; значительно усиливается роль образования и науки. Эффективность работы университетского образования обеспечивается профессорско-педагогическими кадрами (ППС). ППС высшей школы, в числе приоритетных задач которого мотивация на достижение цели и разделение стратегических целей организации, всегда способствует росту эффективности, конкурентоспособности и успеха вуза.

Цель исследования. Провести оценку ППС, вовлеченного в образовательный процесс высших учебных заведений, через набор его количественных характеристик.

Результаты исследования. Ряд исследователей посвящают свои работы изучению количественных и качественных изменений кадрового потенциала через характеристики структуры возраста, опыта и практик, квалификаций, образования, научно-исследовательской активности сотрудников. Некоторые расширяют элементы кадрового потенциала высшей школы, включая готовность к сотрудничеству, мобильность, участие в совместных научных и образовательных проектах [5]. Распространена позиция считать кадровый потенциал как человеческий капитал, определяющий объемы оказания образовательных услуг, количество и качество выпускников с определенным набором компетенций. Благодаря многоплановому пониманию кадрового потенциала допустимо считать его одним из центральных объектов управления вуза и высшего образования.

ППС можно считать ядром кадрового потенциала высшей школы, как субъект создания для экономики квалифицированных специалистов и как самостоятельная система с внутренне дифференцированной структурой, объединяющая должностные группы, научные коллективы. Эффективность деятельности ППС является предметом мониторинга при проведении различных оценок работы вуза и контрольно-надзорных мероприятий.

В числе распространенных затруднений, с которыми сталкиваются отечественные университеты, отметим следующие:

– оптимизация профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательных работников;

– старение кадрового потенциала и проблематичность привлечения и удержания молодых ученых;

– уровень дохода в академической среде и сложности разработки систем мотивации;

– ограничение участия в программах академической активности;

– уменьшение совместных с другими организациями научно-исследовательских и образовательных проектов.

Некоторые из них поддаются статистическому количественному анализу, но в большинстве случаев показатели кадрового потенциала – это качественные показатели, связанные с развитием человеческого капитала общества и организации, в частности.

Фактический материал, полученный для проведения оценки кадрового потенциала в виде информационных сборников НИУ ВШЭ, показывает, что среднесписочная численность работников высшего образования за 2020 г. сократилась на 0,3 % по сравнению с предыдущим годом и составила 530 тыс. человек, а общее падение за последние 10 лет составило 36 % (или 327 тыс. человек) (таблица 1).

Таблица 1 – Среднесписочная численность работников вузов (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера; тысячи человек)

Показатели	2010	2017	2020
Всего	903,4	633,5	576,3
Руководящий персонал	26,5	28,6	29,7
Педагогические работники – всего, в том числе:		249,4	229,9
ППС по программам бакалавриата, магистратуры, специалитета	356,8	245,1	223,1
Научные работники	21,6	17	17,1
Учебно-вспомогательный персонал	163,4	101,4	90

Источник: составлено авторами по материалам [1].

Причем, очевидные сокращения происходили как раз за счет педагогических работников (на 38 %) и учебно-вспомогательного персонала (на 45 %).

Оценивая возрастную структуру, отметим преобладание в контингенте педагогов старших возрастных групп, особенно явно прослеживается старение профессоров (рисунок 1).

Средний возраст ППС, к сожалению, стареет, что может отражаться на качестве преподавания дисциплин. В рамках российской общественной инициативы сформулировано предложение ограничить преподавательскую деятельность сотрудникам, чей возраст старше 60 лет, потому что это сказывается на эффективности образовательного процесса [4; 6]. Заметно возрастает доля молодых педагогов в университетах-участниках Проекта 5-100, в них более чем в 2 раза выше, чем в среднем в российских вузах (21 % и 10 % соответственно) [2].

Динамика численности ППС, имеющего научную степень кандидата и доктора наук, а также ученое звание, за 3 года в процентах к предыдущему периоду показывает несущественные колебания. Так, степень доктора наук имеют 15,7 % (сокращение на 0,1 %), кандидата наук – 58,1 % (рост на 0,1 %), PhD – 0,4 % [1].

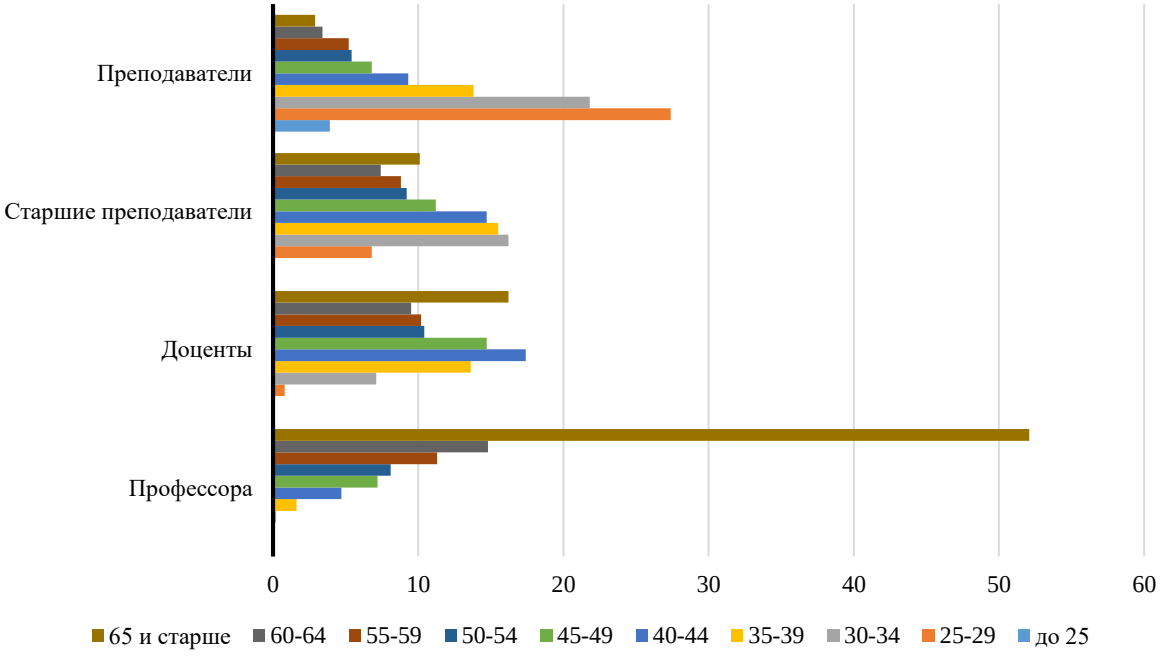

Рисунок 1 – Структура численности ППС по возрастам
и должностям в 2020-2021 гг.
Источник: составлено авторами по материалам [1].

Кадровый состав университета активно участвует в программах повышения квалификации, что является обязательным условием реализации образовательных программ. Однако, объемы профессиональной переподготовки в форме стажировки значительно уменьшились, в 2020 г. только 15036 человек смогли пройти стажировку, что на 1086 человек меньше по сравнению с 2019 г.

Величина дохода ПСС влияет на облик и функционирование университета, и в конечном счете, как утверждают авторы монографии «Университеты в России: как это работает», на его конкурентоспособность на национальном и глобальном академических рынках [3]. Заметно, и Росстат подтверждает это, что доходы вузовских преподавателей сравнялись и даже в некоторых регионах превысили доходы специалистов вне академической среды, но не превышают заработков специалистов на управленческих должностях.

Ожидаемо, что в результате внедрения принципиально новых подходов к оценке педагогического труда и решения наиболее острых проблем кадрового обеспечения высшей школы в рамках национальных проектов «Образование» и «Наука и университеты» повысится статус, авторитет и престиж педагога и ученого.

Выводы. Анализ основных характеристик кадрового потенциала высшей школы выявил некоторые тенденции. Возрастные диспропорции ППС свидетельствуют об оттоке высококвалифицированных кадров среднего возраста, что негативно сказывается на кадровом потенциале университета, актуализируют проблемы старения основного состава педагогов. Структура доходов в значительной степени привязана к преподавательской активности – объем часов занятий и количество проверочных работ в нагрузке. Для оценки кадрового потенциала вуза показатель остепененности играет более важную роль, так как

наличие ученой степени отражает научный рост сотрудника и учитывается при прохождении университетом процедуры государственной аттестации.

Качество образовательного потенциала определяется, прежде всего, научно-методическим потенциалом и качественным составом педагогических кадров. Обновление содержания образования, внедрение принципиально новых технологий делает педагога ключевой фигурой в системе образования. От его компетентности, результатов учебных достижений обучающихся зависит непрерывный рост профессионального, творческого и общенаучного уровня и, вместе с этим, авторитета и престижа организаций высшего образования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бондаренко Н. В. Индикаторы образования: 2022: статистический сборник / Н. В. Бондаренко, Л. М. Гохберг, О. А. Зорина и др. – URL: https://publications.hse.ru/books/565457791 (дата обращения: 26.03.2022).
2. Доклад «Об итогах деятельности Минобрнауки России за 2020 год и задачах на 2021 год». – URL: https://fgosvo.ru/ (дата обращения: 26.03.2022).
3. Кузьминов Я. И. Университеты в России: как это работает / Я. И. Кузьминов, М. М. Юдкевич ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2021. – 616 с. – URL: https:// https://id.hse.ru/ (дата обращения: 26.03.2022).
4. Пугач В. Ф. Возраст преподавателей в российских вузах: в чем проблема? // Высшее образование в России. – 2017. – № 1. – С. 47–55. – URL: https:// https://cyberleninka.ru (дата обращения: 26.03.2022).
5. Суровицкая Г. В. Механизмы развития кадрового потенциала опорных университетов России // Университетское управление: практика и анализ. – 2019. – № 23 (1–2). – С. 72–80.
6. Установить возрастное ограничение до 60 лет для преподавателей в целях повышения эффективности обучения в высших учебных заведениях/ Российская общественная инициатива. – URL: https:// www.roi.ru/ (дата обращения: 26.03.2022).

© О. Ю. Еремичева, Т. А. Еремичева, К. М. Овчаренко

УДК 331.108.23

РОЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТЕСТИРОВАНИЯ КАНДИДАТОВ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРОЦЕДУРЫ ОТБОРА

THE ROLE OF PSYCHOLOGICAL TESTING OF CANDIDATES DURING THE SELECTION PROCEDURE

Ермакова И. С., обучающийся группы УП-20-1
Казанцева И. И.,
ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», г. Иркутск

I. S. Ermokova, student, gr. UP-20-1
I. I. Kazantseva,
Baikal State University, Irkutsk

Аннотация

Проанализированы показатели рынка труда России. Проведен анализ издержек при отборе персонала. Предложена схема требований к процедуре отбора персонала организации. Рассмотрено соотношение подходов и методов профессиографирования.

Annotation

The indicators of the Russian labor market are analyzed. The analysis of costs in the selection of personnel was carried out. A scheme of requirements for the organization's personnel selection procedure is proposed. The correlation of approaches and methods of the professionogram is considered.

Ключевые слова: управление персоналом, процедура отбора, адаптация персонала, профессиограммы.

Keywords: personnel management, selection procedure, personnel adaptation, professionograms.

Введение. В XXI веке рыночная экономика является основным типом экономических систем разных государств. При развитой рыночной экономике одним из главных элементов рынка труда выступает его конъюнктура, отражающая соотношение предложение труда и спроса на него. В современной России рынок труда можно охарактеризовать как трудодефицитный, то есть количество вакансий превышает количество резюме, имеется неудовлетворенный спрос на рабочую силу.

Цель исследования. Определить роль психологического тестирования при прохождении процедуры отбора при приеме на работу.

Результаты исследования. После кризиса 2008 г. в нашей стране постепенно стабилизировалась экономическая ситуация, улучшались условия жизни для большинства работников, вместе с тем стали проявляться демографические проблемы со спадом рождаемости, оттоком квалифицированных кадров в крупные города (Москва, Санкт-Петербург) и другие государства, и в результате этого ряда факторов сложилась ситуация на рынке труда, в рамках которой компаниям приходится бороться за высококвалифицированные кадры между собой, наблюдается дефицит рабочей силы, а сами кандидаты имеют ряд личных предпочтений в выборе места работы. Таким образом, сформировался «рынок продавца», пришедший на смену «рынку покупателя рабочей силы» [9, с. 196–197].

Уже более 10 лет российский рынок труда остается трудодефицитным, об это говорит статистика hh.ru. С января 2021 г. по декабрь 2021 г. динамика вакансий по всем регионам России составила +63 %, в то время динамика резюме – всего +1 %. Данные говорят о том, что количество предложений по трудоустройству намного превышает количество желающий получить работу [8].

Еще одним статистически наглядным показателем состояния рынка труда является индекс Superjob – инструмент, измеряющий рекрутинговую активность работодателей на российском рынке труда. Демонстрируя макротенденции в сфере подбора персонала, сайт https://superjob.ru помогает работодателям выбрать антикризисную стратегию, рассчитать индекс HR-активности работодателей в анализируемый период с учетом сезонности спроса на рабочую силу, в т. ч. подсчетом количества работодателей, ведущих подбор персонала, количеством

предлагаемых активных вакансий и количеством граждан, ищущих работу (https://superjob.ru).

Проводя анализ динамики индекса, можно сказать, что HR-активность работодателей в первом квартале 2020 г. равнялась активности в рассматриваемые периоды и 2017 г., и 2019 г. (индекс ≈ 1). Первые снижения наблюдались в начале января-февраля 2020 г. в связи с ограничительными эпидемиологическими мероприятиями, связанными с COVID-19. В апреле–мае HR-активность работодателей достигла уровня 42–43 % от среднего значения в анализируемый период. После снятия карантина произошел резкий рост в июне-июле месяце (74–75 %), а вот в августе активность выросла до 106–107 %.

Сейчас рынок труда вернулся к показателям, соответствующим средним за 2017–2019 гг. Снижение HR-активность наблюдается в сферах туризма, искусства, культуры и оно компенсируется увеличением рекрутинговой активности в сфере строительства, медицины, производстве, службах сервиса и доставки, IT. Разность рекрутинговой активности в 2020 г. и 2021 г. представлена из таблицы 1 [7, с. 344].

Вследствие такого развития событий специалистам, занимающимся подбором персонала (рекрутерам), необходимо владеть определенными компетенциями, навыками, методиками для привлечения на рабочие места самых перспективных сотрудников, способных в лучшей мере, чем остальные кандидаты, выполнять требования работодателя и приносить пользу предприятию.

Таблица 1 – Сравнение индексов Superjob по месяцам в 2021 г. и 2020 г.

Дата обновления индекса	Номер недели	Индекс	Дата обновления индекса	Номер недели	Индекс
20.12.2021	51	1,33	28.12.2020	53	1,04
29.11.2021	48	1,07	16.11.2020	47	0,98
25.10.2021	43	1,18	26.10.2020	44	0,99
27.09.2021	39	1,13	28.09.2020	40	1,06
30.08.2021	35	1,19	31.08.2020	36	1,07
26.07.2021	30	1,18	27.07.2020	31	0,76
28.06.2021	26	1,24	29.06.2020	27	0,75
31.05.2021	22	1,21	25.05.2020	22	0,52
26.04.2021	17	1,30	27.04.2020	18	0,42

Источник: [7].

Если рекрутер некачественно выполняет свои обязанности, появляется ряд издержек, которые несет компания после приема неподходящего на данную должность кандидата. Прямые издержки при ошибках отбора – это непосредственные затраты, которые несет организация при неправильном отборе персонала. Косвенные издержки – это те затраты организации на персонал, которые сопутствуют или могут сопутствовать прямым издержкам при выборе неподходящего кандидата на должность, данный вид издержек сложнее оценить и диагностировать на ранних этапах [10].

Все издержки в конечном итоге сводятся к потере прибыли и постоянных клиентов, поэтому организации очень важно выстроить правильную схему отбора

персонала на вакантные должности, использовать самые эффективные методики отбора и тестирования, обладающие высокой валидностью (обоснованностью и пригодностью их применения в конкретных условиях).

В первую очередь, при отборе персонала рекрутеру нужно определиться с требованиями, предъявляемыми к кандидату на данную вакантную должность.

В российском законодательстве существует квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, который является нормативным документом, разработанным Институтом труда и утвержденным Постановлением Минтруда России от 21.07.1998 г. № 37. Тарифно-квалификационный справочник рекомендован для применения на предприятиях, в учреждениях и организациях различных отраслей экономики независимо от форм собственности и организационно-правовых форм в целях обеспечения правильного подбора, расстановки и использования кадров (рисунок 1).

Рисунок 1 – Схема требований к процедуре отбора персонала
Источник: [5].

Для данной цели в организациях создаются должностные инструкции, в которых фиксируются основные обязанности, требующиеся знания и умения. Должностные инструкции отражают сведения, собранные на основе проводимых анализа и организации работы.

Данные сведения менеджеры по персоналу получают с помощью различных методов психодиагностики: наблюдение, анализ продуктов деятельности, беседа. Разработка должностной инструкции начинается с определения блоков, входящих в нее. Данные блоки затрагивают существенные аспекты конкретной специальности, поэтому количество и сущность пунктов должностной инструкции будет зависеть от специфики компании и деятельности.

Вместе с должностной инструкцией разрабатывают спецификации, где отражаются требования к работнику, и профессиограммы, в которых приведена классификация ПВК (профессионально важных качеств) для конкретной должности с указанием степени важности этих качеств. В соответствии с

профессиональным стандартом в должностной инструкции должны быть обязательно отражены следующие разделы: общие положения; основные задачи и функции; обязанности; права; ответственность; взаимосвязи (10, б.д.).

При разработке спецификаций за основу могут брать схему А. Роджера (таблица 2), в которой отражают требуемые качества по трем категориям: основные, желаемые, противопоказания [9, с. 239]. Однако, стоит помнить о том, что это стандартные требования, которые в каждом отдельном случае требуют адаптации под определенные условия, организацию и должность.

Таблица 2 – Схема А. Роджера

Перечень требований к работнику	Требуемые качества		
	основные	желаемые	противопоказания
Физический облик			
Достижения			
Интеллект			
Особые способности			
Интересы			
Черты характера			
Внешние условия			

Источник: [9].

При разработке должностной инструкции используется профессиограмма. Профессиограмма – это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, которые она предъявляет к человеку [10, с. 50]. Технология же изучения требований профессии по личностным качествам, психофизиологическим характеристикам, различным социально-психологическим показателям, природным способностям и задаткам, качествам в деловой сфере, знаниям, умениям и состоянию физического здоровья человека называется профессиографией [4, с. 173]. В данной сфере изучения профессии необходимы знания из психологии труда, так как методы данной области психологии направлены на изучение трудовой деятельности человека. К методам профессиографирования относятся метод экспертных оценок, трудовой метод, метод анализа технической документации, «фотография» рабочего дня, метод анализа ошибок и рекордов в труде, метод анализа биографий и автобиографий и многие другие методы, направленные на глубокое и вдумчивое изучение особенностей профессий, работников в данной сфере трудовой деятельности.

Использование тех или иных методов зависит от подхода к составлению профессиограммы (таблица 3).

Таблица 3 – Соотношения подходов и методов профессиографирования

Подходы	Методы
Комплексный	Метод анализа технической документации
Аналитический	Метод анализа ошибок и рекордов в труде
Психологически ориентированный	«Фотография» рабочего времени
Модульный	Метод экспертный оценок, трудовой метод
Задачно-личностный	Метод анализа биографий и автобиографий

Источник: [6].

Таким образом, в состав модуля входит объединение конкретной задачи труда и связанных с ней предметов, условий, действий и результатов с определенным набором психологических качеств [6].

Профессиография затрагивает различные аспекты определенной профессиональной деятельности, такие как социальные, социально-экономические, экологические, технические, технологические, правовые, функциональные, психологические, психофизиологические, социально-психологические, бытовые и т. д. [1].

В результате профессиографирования составляются такие документы как профессиограмма и психограмма, которые описывают психологические особенности трудовой деятельности конкретного кандидата при приеме на работу. После того, как определены требования к работнику, претендующему на занятие данной вакансии, происходит поиск кандидатов во внутренней среде организации и внешней.

Когда кандидаты найдены, с ними проводят предварительное отборочное собеседование, они проходят тестирования, кандидаты заполняют анкеты, составляют свою биографию. В ходе таких методов определяют, насколько тот или иной кандидат подходит организации. Здесь важную роль играет разумное применение психодиагностических методов и умение правильно трактовать результаты исследований. Например, при беседе с кандидатом на должность или по его заполнению заявления можно оценить стиль речи (обороты речи, построение предложений, сочетание предложений, запас слов), характеристики текста (с преобладанием глаголов или существительных, простых предложений или «нагроможденных», со свободным или жестким сочетанием предложений, с большим или малым запасом слов). Исходя из оценки данных составляющих, по оценочной шкале Рюдигера можно определить ряд характеристик кандидата, которые будут влиять на его работу и взаимоотношения с коллективом [9, с. 316–317]. Менеджеру по персоналу важно подобрать не просто профессионального работника с требуемым уровнем образования, но и работника, подходящего организации по своим ценностным установкам и личностным качествам. Ведь по подсчетам американских ученых, правильный отбор персонала в 2 раза снижает текучесть кадров, на 10% повышает производительность труда сотрудников и в 1,5 раза уменьшает стоимость обучения кадров [9, с. 357].

По каким же пунктам происходит беседа с кандидатом? В Англии для беседы с кандидатами чаще всего используется метод, называемый «план семи пунктов», разработанный и рекомендованный Национальным институтом производственной психологии, который включает в себя: характеристики физического состояния, уровень образования и стаж работы, уровень интеллектуального развития, спортивные достижения, лидерские и личностные качества кандидатов [9].

Помимо бесед, заявлений, биографий, интервью, кандидатов могут проверять с помощью психологических тестов (личностные и межличностые тесты, тесты на оценку когнитивных способностей, психомоторные тесты, профориентационное тестирование, оценка вовлечения в работу, оценка уровня интеллектуальных знаний и многие другие). Среди тестов межличностных отношений особое внимание уделяется тестам на поведение кандидата в конфликтной ситуации, оценка стрессоустойчивости, ведь взаимоотношения в

коллективе могут отнимать достаточно много рабочего времени [9, с. 326–327]. Стоит отметить важность еще одного вида тестов – это оценка на мотивацию и ценностные ориентации личности. Именно эти тесты позволяют работодателю оценить реальные внутренние мотивы к новому рабочему месту и его готовность влиться в сложившийся коллектив и показывать высокие результаты своей деятельности [2]. Человек может прийти в организацию, движимый различными мотивами, поэтому менеджеру по персоналу нужно как можно раньше, уже на этапе входа работника в организацию, определить данные мотивы с целью прогнозирования успешности работы данного кандидата в организации.

При отборе на работу в менее опасные сферы деятельности человека используют более стандартные психологические тесты в зависимости от целей исследования (какие качества потенциального работника нужно проверить). Например, если необходимо проверить кругозор кандидата, менеджеры по персоналу могут использовать КОТ (краткий ориентировочный тест), составленный из большого числа вопросов, направленных на анализ способностей быстрого и оперативного мышления, скорости восприятия, эмоциональную составляющую, уровень владения устной речью и степенью убедительности при разговоре с собеседником. Если необходимо определить психологические качества и особенности поведения, могут применять методику С. Деллингера, где тестируемый ранжирует геометрические фигуры по степени привлекательности, благодаря чему менеджер по персоналу определяет ключевые качества личности и поведения кандидата на должность.

Выводы. Таким образом, процесс отбора персонала – многоэтапный и довольно сложный по составу процесс, включающий необходимость применения не только менеджерских знаний и умений, но и знаний из области психологии труда. Менеджер по персоналу, занимающийся отбором персонала должен быть не только менеджером, но и отчасти психологом, чтобы правильно, объективно оценить кандидата, претендующего на вакантную должность. Именно поэтому в настоящее время растет спрос на управленцев по персоналу со вторым психологическим образованием.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Авдеева И. О. Профессиография и ее роль в развитии профессионализма / И. О. Авдеева // Общество: социология, психология, педагогика. – 2013. – № 2. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/professiografiya-i-ee-rol-v-razvitii-professionalizma (дата обращения: 14.11.2021).

2. Бабичев И. В. Отбор персонала с использованием методов оперативной психодиагностики / И. В. Бабичев // Акмеология. – 2012. – № 3 (43). – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/otbor-personala-s-ispolzovaniem-metodov-operativnoy-psihodiagnostiki (дата обращения: 14.11.2021).

3. Дашко М. Н. Профессиональный психологический отбор на службу в органы внутренних дел: новый подход к изучению личных и деловых качеств граждан, поступающих на службу в подразделения МВД / М. Н. Дашко, М. В. Виноградов // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2015. – № 3 (62). – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnyy-psihologicheskiy-otbor-na-sluzhbu-v-organy-vnutrennih-del-novyy-podhod-k-izucheniyu-lichnyh-i-delovyh-kachestv-grazhdan (дата обращения: 14.11.2021).

4. Демин Ю. М. Сборник должностных инструкций / Ю. М. Демин. – СПб : Питер, 2008. – 256 с.

5. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. – URL: https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=191036 (дата обращения: 14.11.2021)

6. Николаева В. С. Методика составления профессиограммы // Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. – 2018. – № 11. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/metodika-sostavleniya-professiogrammy (дата обращения: 14.11.2021).

7. Официальный сайт Superjob.ru. – URL: https://www.superjob.ru/index_superjob/?from_refresh=1 (дата обращения: 14.11.2021).

8. Россия – статистика рынка труда. – URL: https://stats.hh.ru/#hhindex%5Bactive%5D=true&vacancies%5Bactive%5D=true&resumes%5Bactive%5D=true (дата обращения: 14.11.2021).

9. Управление персоналом организации : учеб. пособие : в 2 ч. / под ред. Т. Г. Озерниковой. – Иркутск : Изд-во БГУ, 2015. – 546 с.

10. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учеб. пособие: рек. УМО вузов России в обл. менеджмента / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М. : КНОРУС, 2014. – 230 с.

© И. С. Ермакова, И. И. Казанцева

УДК 339.1

ИНСТРУМЕНТЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИЙ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ

TOOLS FOR EFFECTIVE MANAGEMENT OF RETAIL ORGANIZATIONS

Катасонова С. Д., обучающаяся группы У19-3
Научный руководитель:
Цхададзе Н. В., д. э. н., профессор
ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, г. Москва

S. D. Katasonova, student, gr. U19-3
Scientific adviser:
N. V. Tskhadadze,
Doctor of Economic Sciences, Professor
Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow

Аннотация

Процесс продажи товаров и услуг конечному потребителю непосредственно для личного использования уже является априорной обыденностью для каждого человека постиндустриального общества. Ежедневно на рынке появляются новые предприятия розничной торговли, происходят захваты и поглощения, укрепляют свои позиции лидеры тех или иных отраслей торговли. Высочайшая конкуренция в данном секторе общественной жизни обязывает каждого предпринимателя совершать обдуманные действия по развитию и эффективному управлению своего бизнеса.

Annotation

The process of selling goods and services to the end consumer directly for personal use is already an a priori routine for every person in post-industrial society. Every day new retail businesses appear on the market, takeovers and acquisitions take place, leaders of various trade sectors strengthen their positions. The highest competition in this sector of public life obliges every entrepreneur to take deliberate actions for the development and effective management of his business.

Ключевые слова: эффективное управление, розничная торговля, продажа товаров и услуг, экономические инструменты.

Keywords: effective management, retail trade, sale of goods and services, economic instruments.

Введение. В современном мире наиболее распространенным типом экономической системы является рыночный. Он базируется на законах спроса и предложения, а также функционирует в условиях различных форм собственности. В большинстве передовых развитых и развивающихся странах рыночная форма экономики трансформировалась в смешанный тип, что свидетельствует об экономической свободе предпринимателей наряду с регулирующей функцией государства.

Укрепившая свои позиции мировая и локальная торговля представляет собой вид экономической деятельности, которому большинство стран уделяет особое внимание как отдельному направлению развития государства. Продажа товаров и услуг обеспечивает глобальные потоки денежных средств и взаимообмен необходимыми ресурсами во всем мире.

От малых торговых точек до глобальных международных корпораций: каждый, кто причастен к данной деятельности, должен иметь представление о механизмах функционирования и способах распространения торговых отношений.

Цель исследования. Рассмотреть тенденции развития товарооборота и инструменты эффективного управления деятельностью организаций розничной торговли.

Результаты исследования. В настоящее время стало набирать популярность понятие «fast moving consumer goods» (FMCG), что подразумевает под собой продукты массового спроса, быстро оборачивающиеся товары и т. п. Среди главных трендов ритейла в последние годы мы наблюдаем очевидное превосходство онлайн-торговли. Пандемия коронавируса и бурное течение жизни современных людей постепенно вытесняют из привычного графика многочасовые походы по магазинам. Причинами, по которым потребители отдают предпочтение покупкам FMCG в Интернет-магазинах, являются широкий ассортимент необходимых товаров, доступность большого количество трендовых новшеств, удобство навигации по сайтам онлайн-ритейлеров, а также быстрая доставка в любую точку мира. То есть Интернет-торговля на сегодняшний день успешно удовлетворяет все ключевые потребности покупателей [1].

Еще одним не менее ощутимым трендом рынка FMCG по-прежнему является экономия – на фоне замедления развития глобальной экономики и снижения располагаемых доходов населения в России, что преимущественно

связано с ростом цен. В целях оптимизации бюджета и поиска новых способов сокращения расходов покупатели пришли к развитию собственных торговых марок сетей, доля продаж которых в России за последнее пятилетие достигла значения более 5 %. Несмотря на то, что данное значение собственных торговых марок в России остается более низким в сравнении со странами Европы, такому тренду ритейла удается расти быстрее, чем FMCG-рынок в среднем [1].

В связи со столь широким распространением собственного бизнеса торговли важно отметить, что эффективность управления розничными продажами определяется скоростью реагирования компанией на возникающие проблемы и степенью рациональности принимаемых управленческих решений [2].

Каждый руководитель отдела продаж имеет индивидуальный подход к своему делу, однако основой эффективного управления являются базовые, проверенные временем инструменты, среди которых выделяют, во-первых, план продаж, что подразумевает установление точек достижения прогнозных значений объема реализации, ассортимента, поступления денежных средств в зависимости от динамики продаж и сезонности в отчетном периоде. Для разработки грамотного плана продаж необходимо определить цели, построить поэтапные пути по их достижению, установить сроки и ответственных лиц за исполнение поставленных задач [3].

Вторым важным инструментом деятельности успешного руководителя отдела продаж является грамотная работа с клиентской базой, что подразумевает удобство при создании единой клиентской базы – CRM-системы, её сегментацию, улучшение переговорного процесса менеджеров по продажам, а также взаимодействие не только с существующими, но и с потенциальными клиентами. В целях увеличения клиентской базы важно расширить поставляемый ассортимент товаров и услуг, повысить уровень представленности и узнаваемости компании. Для достижения поставленных целей необходимо грамотно управлять отношениями с клиентами, то есть получать от них обратную связь о проделанной работе, знать историю отношений с ними, а также понимать возможности и угрозы взаимодействий [2].

Не бывает успеха в работе компании розничной торговли и без проведения должной аналитики специально обученными людьми. Данный процесс позволяет обобщить коммерческую и рыночную информацию в целях прогнозирования продаж, достижения плановых показателей по объему оборачиваемости товаров и услуг, их ассортименту и поступлению денежных средств за отчетный период. Среди основных показателей, которые подвергаются анализу, можно выделить такие, как рентабельность, объем и рост продаж, затраты на обеспечение плановых показателей, средний счет или чек, а также средний оборот по клиенту за реализуемые товары и услуги. Контроль промежуточных показателей позволяет маркетологам отследить, как минимум, соответствие фактических показателей плановым и спрогнозировать систему развития продаж в будущем периоде [2].

Четвертым по счету инструментом эффективности управления деятельностью компанией следует выделить компетентность менеджеров по продажам и постоянное развитие персонала этого отдела. Руководство должно предусмотреть проведение на постоянной основе мероприятий, направленных на улучшение профессиональных и деловых качеств сотрудников, а также внедрить

регулярное внутреннее обучение, курсы повышения квалификации и тренинги, которые позволят сотрудникам получить передовой опыт и применимые знания. Повышение уровня профессионализма менеджеров возможно путем внедрения эталонов и стандартов продаж, к чему необходимо будет стремиться каждому работнику, желающему достичь успехов в своей профессиональной деятельности. Помимо регулярного повышения квалификации персонала отдела продаж руководителю важно обеспечить проведение оценки качества их работы на надлежащем уровне [3].

Следующий рассматриваемый инструмент непосредственно является следствием предыдущего. Речь идет о мотивации сотрудников. Для достижения высоких показателей от каждого работника, повышения качества обслуживания клиентов и создания благоприятного климата для работы в компании в целом необходимо предусмотреть систему мотивации персонала. Сделать это можно посредством выполнения нескольких шагов, а именно:

1) определить мотивационные типы сотрудников, то есть методом наблюдений и опросов выявить, какие мероприятия позволят сотрудникам повысить эффективность своей работы;

2) разработать систему различного рода стимулирования. Так, например, в крупнейшей корпорации Макдоналдс предусмотрено два вида материального стимулирования сотрудников: денежное и неденежное. Денежное поощрение выражается в форме заработной платы, а также премий и дополнительных бонусов за заслуги на работе, а к неденежным относятся транспортные расходы, организация питания, медицинское и пенсионное страхование, социальные гарантии, почасовая оплата, гибкий график и многое другое, за что на себя берет ответственность работодатель [4];

3) разработать систему нематериальной мотивации, к чему относятся профессиональное развитие, возможность карьерного роста, моральное поощрение в виде представления к наградам, доски почета и др., а также организационные вопросы, т. е. соответствие условий рабочего места законодательно установленным нормам [3].

Последним рассматриваемым, но не менее важным, инструментом эффективного управления торговлей является контроль в отделе продаж, грамотное построение которого непременно поспособствует своевременному выявлению и исправлению ошибок, поиску новых возможностей развития, а также поддержанию высокого уровня мотивированности сотрудников. Простейшими способами обеспечения контроля могут стать еженедельные планерки отдела, дробная отчетность за короткие промежутки времени, корпоративный календарь мероприятий по обсуждению результатов деятельности и др. В координацию работы отдела продаж можно добавить встречи с людьми, достигшими высоких статусов в данной сфере, для обмена опытом и получения дополнительной мотивации к работе. Руководству ритейла следует обратить внимание и на персональные достижения каждого сотрудника в личных показателях деятельности. Важно ежегодно проводить оптимизацию системы продаж, оценивать работу всего отдела в целом и вносить соответствующие коррективы [2].

Выводы. Таким образом, в настоящее время вопрос управления продажами тщательно изучается профессионалами и постоянно обсуждается обывателями.

Далеко не всем компаниям ритейла удается организовать все этапы системы продаж и обеспечить их качественную и эффективную работу. На российских предприятиях зачастую хорошо развиты лишь отдельные элементы. Поэтому важным аспектом продуктивной работы всех составляющих структуры ритейла является необходимость еще перед началом работы компании верно поставить цели управления розничными продажами, а также выбрать подходящие инструменты для их достижения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Касьянов С. Управление розничными продажами: 13 методов + мерчандайзинг, 21.06.2019. – URL: https://sales-generator.ru/blog/upravlenie-roznichnymi-prodazhami/ (дата обращения: 14.02.2022).
2. Локтев К. Главные тренды ритейла в 2022 году, 13.12.2021. – URL: https://nielseniq.com/global/ru/insights/commentary/2021/glavnye-trendy-ritejla-v-2022-godu/ (дата обращения: 14.02.2022).
3. Солнцева А. 6 проверенных инструментов управления отделом продаж. – URL: https://prodasch.ru/blog/idealnii-otdel-prodazh/6-proverennykh-instrumentov-upravleniya-otdelom-prodazh/ (дата обращения: 14.02.2022).
4. Севастьянов Д. Управление персоналом на примере ОАО «Макдоналдс». – URL: present5.com (дата обращения: 14.02.2022).

© С. Д. Катасонова

УДК 338.984

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЗАТРАТАМИ НА ПЕРСОНАЛ В ОРГАНИЗАЦИИ

EFFICIENT MANAGEMENT OF STAFF COSTS IN THE ORGANIZATION

Комарова А. О., обучающаяся группы СФМ20з1
Шереметьева Е. Н., д. э. н., доцент
ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет», г. Самара

A. O. Komarova, student, gr. SFM20z1
E. N. Sheremetyeva,
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor
Samara State University of Economics, Samara

Аннотация

Регулярный грамотный анализ управления персоналом позволяет сократить денежные затраты, а также их оптимизировать. В статье представлено рассмотрение эффективности затрат на персонал, преимущества и недостатки основных методов оценки эффективности.

Annotation

Regular competent analysis of personnel management allows you to reduce cash costs, as well as optimize them. The article presents a review of the effectiveness of personnel costs, the advantages and disadvantages of the main methods for evaluating efficiency.

Ключевые слова: затраты на персонал, методы оценки, эффективность, организация.

Keywords: personnel costs, assessment methods, efficiency, organization.

Введение. На сегодняшний день большой интерес в части менеджмента проявляется к управлению затратами на персонал. Это связано с тем, что большая доля данных расходов постоянно увеличивается во всех отраслях экономики. Непосредственно с этим имеет место быть понятие эффективности затрат на персонал в организации. Следует отметить, что экономисты до сих пор не могут точно и четко ответить на этот вопрос в виду недостаточности теоретического обоснования необходимости расчета данного показателя.

Система управления персоналом предприятия и связанные с ним издержки напрямую зависят друг от друга, именно поэтому их нужно рассматривать как одно целое. Таким образом, эффективность затрат на персонал – неотъемлемая часть эффективности компании как некой экономической системы.

Цель исследования. Определить эффективность оценки управления затратами на персонал, а также проанализировать методы для их оценивания.

Результаты исследования. Любое предприятие при создании системы управления затратами на персонал должна осуществлять контроль, учет, анализ, а также планирование всех расходов [5].

Профессор А. Я. Кибанов пишет, что затраты на персонал организации – общепризнанный для стран с рыночной экономикой интегральный показатель, включающий совокупность расходов, связанных с привлечением, вознаграждением, стимулированием, решением социальных проблем, организацией работы и улучшением условий труда персонала [2, с. 587].

Сам термин «эффективность» необходимо рассматривать как экономическую эффективность, так как базовые показатели будут определяться в виде экономической прибыли. Логично предположить, что оценка эффективности может применяться как рычаг, стимулирующий результативность управленческого процесса [4].

Проанализировав теоретические разработки, касающиеся затрат на персонал, можно выделить ряд критериев оценки эффективности:

– результативность выполнения задач деятельности организации обученными и мотивированными сотрудниками;

– минимизация затрат на управление персоналом при эффективном выполнении целей предприятия;

– выбор наиболее эффективных методов управления, направленные на получение наиболее лучшего результата самого процесса управления.

Рассмотрим основные методы оценивания эффективности затрат на персонал:

– Метод экспертных оценок. Он представляет собой процесс оценки, в котором участвуют люди, которые имеют определенный опыт в анализируемой деятельности (руководитель предприятия, сотрудники), а также могут привлекаться сторонние специалисты, наблюдающие со стороны. Данный метод прост в организации и анализе информации, однако имеет и свои минусы в виде субъективного фактора опрашиваемых и неполноты их ответов [3].

– Метод бенчмаркинга. Представляет собой определенный ряд подходов, позволяющих проанализировать опыт прямых конкурентов и применить наилучшие практики в своей деятельности. Чаще всего, при оценке эффективности данный метод применяется в анализе затрат на персонал к прибыли предприятия, а также в расчете издержек по отдельным статьям к общим расходам на работников. Данный метод эффективен только тогда, когда сравнение проводится корректно, то есть для правильного анализа необходимо иметь качественные данные двух аналогичных компаний.

– Return On Investment – ROI. Это показатель рентабельности вложений (коэффициент возврата инвестиций), который вычисляется в процентных соотношениях. Если показатель выше 100%, то вложения прибыльны, а если ниже 100%, то убыточны. В России ROI используют в различных сферах управления издержками организации, включая расходы на персонал. Данный показатель рассчитывается по формуле (1):

$$\mathrm{ROI} = \frac{\text{доход} - \text{размер затрат на персонал}}{\text{размер затрат на персонал}} \times 100\% \qquad (1)$$

Расчет ROI дает возможность руководителям получить представление об уровне эффективности вложений в персонал. Другими словами, этот показатель определяет процент прибыли, который можно получить после вложения денежных средств.

Стоит заметить, что данный расчет – довольно сложный и трудоемкий метод оценки эффективности. Следует учитывать, как стоимость самого мероприятия (программы обучения и развития), так и косвенные расходы, которые непосредственно связаны с его реализацией. Главным минусом метода ROI является невозможность проводить качественную оценку эффективности затрат на персонал.

– Ключевой показатель эффективности (KPI). Представляет собой метод оценки производительности труда одного сотрудника или отдела с учетом всех показателей или по каждому отдельно за определенный период. Простыми словами, является мерой достижения количественных показателей. Применительно для оценки эффективности затрат на персонал – дает оценку продуктивности и возможность повысить уровень мотивации кадров.

Для расчета KPI необходимо учитывать показатель текучести кадров, качество набора новых сотрудников, разницу между уволенными и уволившимися по собственному желанию, уровень продвижения персонала по карьерной лестнице и т. п.

Важным преимуществом KPI является точность и четкость контроля, а также повышение уровня эффективности планов и стратегии развития, прозрачность распределения денежных средств на персонал.

Также существуют и минусы данного метода, здесь можно выделить: затратность, сложность внедрения, возможное развитие индивидуализма у работников. Главным недостатком является то, что ключевые показатели эффективности не оценивают качественные показатели, а это может привести к снижению должного уровня качества выполнения работы.

– Аудит персонала. Метод, позволяющий определить оценку потенциала каждого работника отдельно, проанализировать уровень соответствия сотрудника занимаемой им должности, а также оценить личностные качества, получая комплексную характеристику кадров.

Главная цель аудита персонала состоит в оценке работы экономического субъекта с последующей оптимизацией трудовых отношений в соответствии с правовыми актами. На сегодняшний день в России аудит управления персоналом находится на стадии становления, шаг за шагом находя свое применение на отечественных предприятиях.

При проведении аудита персонала можно использовать все вышеперечисленные методы оценки эффективности затрат на персонал [1].

Выводы. Потребность в оценке эффективности затрат на персонал объясняется тем, что большая часть расходов задействована именно на сотрудников, следовательно, данную процедуру необходимо проводить регулярно. И это логично, если ресурсы будут использоваться, а уровень необходимого результата не будет достигнут, то деятельность предприятия не будет рентабельной.

Благодаря анализу эффективности затрат на персонал, руководство организации способно находить причины снижения эффективности и способствовать ее повышению посредством оптимизации затрат. Все это положительно влияет на деятельность предприятия, в том числе и на систему управления персоналом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Горбачев В. П. О методических подходах к оценке эффективности затрат на персонал / В. П. Горбачев, Л. С. Верещагина // Международный научно-исследовательский журнал. – 2013. – № 8–3 (15). – С. 21–24.

2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. – Издание третье, дополненное и переработанное. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 587 с.

3. Методы и цели оценки персонала: как превратить сотрудников из инструмента в мозговой центр компании // Комсомольская правда. – URL: https://www.kp.ru/guide/otsenka-personala.html (дата обращения: 10.03.2022).

4. Оценка эффективности затрат на управление персоналом // Практический журнал по управлению человеческими ресурсами «Директор по персоналу». – URL: https://www.hr-director.ru/article/66168-qqq-16-m7-20-07-2016-otsenka-effektivnosti-zatrat-na-personal (дата обращения: 05.03.2022).

5. Управление затратами на персонал: комплексный анализ расходов // Практический журнал по управлению человеческими ресурсами «Директор по персоналу». – URL: https://www.hr-director.ru/article/66755-qqq-17-m7-upravlenie-zatratami-na-personal#rab2 (дата обращения: 07.03.2022).

© А. О. Комарова, Е. Н. Шереметьева

УДК 005.21(470+571)

ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ ПРИНЦИПОВ ESG В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ КОМПАНИЙ

EXPERIENCE IMPLEMENTATION OF ESG PRINCIPLES IN THE ACTIVITIES OF DOMESTIC COMPANIES

Кубасова Т. И., д. э. н., профессор
Зимина А. В., обучающаяся группы ТБ-18
ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», г. Иркутск

T. I. Kubasova,
Doctor of Economic Sciences, Professor
A. V. Zimina, student, gr. TB-18
Baikal State University, Irkutsk

Аннотация

Рассматривается эволюция принципов ESG: от Кофи Аннана в 2004 году до современного трактования ESG в условиях глобальных санкций в 2022 году. В статье рассматриваются особенности политики ESG, изучается российский опыт ее применения в производственных, финансовых и торговых организациях (на примере En+ Group, Сбербанка и X5 Group, соответственно). Особое внимание уделяется изучению особенностей применения ESG-принципов в розничной торговле.

Annotation

The evolution of ESG principles is considered: from Kofi Annan in 2004 to the modern interpretation of ESG in the context of global sanctions in 2022. The article examines the specifics of the ESG policy, examines the Russian experience of its application in industrial, financial and trade organizations (using the example of En+ Group, Sberbank and X5 Group, respectively). Particular attention is paid to the study of the features of the application of ESG principles in retail.

Ключевые слова: политика ESG, принципы ESG, стратегия устойчивого развития, ритейл, социальная ответственность.

Keywords: ESG policy, ESG principles, sustainable development strategy, retail, social responsibility.

Введение. Последние годы тема ESG-экономики активно обсуждается и внедряется в деятельность как зарубежных, так и российских компаний [4; 5]. В России до 2022 года следование ESG-принципам носило обязательно-принудительный характер, так как компании, игнорирующие данную повестку, рисковали остаться без иностранных партнеров, поставщиков, производителей и потребителей, и, что особенно важно, без иностранных инвесторов. В начале 2022 года ситуация обострилась под давлением политико-экономических санкций. Уход с отечественного рынка европейских и американских брендов, а также прекращение импортных поставок привел к активному поиску новых партнеров в странах Китая и Турции. Однако, сложившаяся ситуация является хорошей возможностью для развития российских марок, нацеленных на использование

экологичной и социально ответственной продукции, а также развития сервисов устойчивых закупок, направленных на повышение устойчивости всей цепочки поставок [7]. Внедрение принципов ESG в деятельность отечественных компаний, создание новых предприятий, опирающихся на политику ESG, дают возможность решить существующие проблемы и просчитать будущие риски. Все это минимизирует развитие негативного сценария, как отдельной компании, так и всей экономической, экологической и социальной системы.

Цель исследования. Изучение принципов ESG и их влияние на деятельность российских компаний в современных условиях.

Задачи исследования сводятся к рассмотрению теоретических основ принципов ESG; изучению опыта применения принципов ESG в различных отраслях российской экономики в условиях неопределенности.

Результаты исследования. ESG (Environmental, Social and Governance) – принципы управления компанией, за счет которых достигается ее вовлеченность в решение экологических, социальных и управленческих задач [8].

Впервые о применении принципов ESG в стратегиях крупных международных компаний (таблица 1) упомянул бывший генеральный секретарь ООН Кофи Аннан в своем обращении «Неравнодушный побеждает» еще в 2004 году [10].

Таблица 1 – Принципы ESG

Аббревиатура	Характеристика принципов	Критерии соблюдения бизнеса принципам ESG
E – environment	ответственное отношение к окружающей среде	углеродный след компании, переработка и использование отходов, сохранение природных ресурсов – все, что способствует сокращению ущерба, который наносится экологии
S – social	высокая социальная ответственность	отношения компании с сотрудниками, поставщиками, клиентами и потребителями – например, по таким вопросам, как права работников, их условия труда, а также включает в себя фактор участия компании в социальных проектах
G – governance	высокое качество корпоративного управления	прозрачность отчетности, качество заработной платы персонала, обстановка в офисе, взаимоотношения с акционерами, антикоррупционные меры

Источник: составлено авторами по материалам [2; 3; 10].

Позднее, в 2015 году в рамках Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, государствами-членами ООН были установлены 17 целей в области устойчивого развития [6].

Многие зарубежные компании активно включают ЦУР в свои стратегии развития. Это не только связано с ужесточением регулирования странами ЕС соблюдение стандартов ESG, но и с тем, что сами иностранные инвесторы уже отказываются вкладывать в бизнес, игнорирующий принципы устойчивого развития, потому что [2]:

– доказана положительная связь между ответственным инвестированием и доходностью ценных бумаг;

– ориентируясь на ESG-рейтинг, вкладчики могут исключить компании, связанные с экологическими рисками и крупными денежными потерями;

– в 2026 году планируется введение трансграничного углеродного налога.

В 2020–2021 гг. на российском рынке сформировался тренд разработки стратегий устойчивого развития компаний в соответствии с целями ESG в различных отраслях экономики. В таблице 2 представлен сравнительный анализ стратегий для компаний разной отраслевой направленности: En+ Group, Сбер, X5 Group.

Таблица 2 – Анализ стратегий устойчивого развития российских компаний в соответствии с 17 ЦУР ООН

Цели ESG / Название компании	E Экологические	S Социальные	G Управленческие
En+ Group (производство)	6 – чистая вода и санитария 7 – недорогостоящая и чистая энергия 12 – ответственное потребление, производство 13 – борьба с изменением климата 15 – сохранение экосистем суши 17 – партнёрство в интересах устойчивого развития	3 – хорошее здоровье и благополучие 6 – чистая вода и санитария 8 – достойная работа и экономический рост 17 – партнёрство в интересах устойчивого развития	12 – ответственное потребление, производство 17 – партнёрство в интересах устойчивого развития
Сбер (финансы)	7 – недорогостоящая и чистая энергия 11 – устойчивые города и населенные пункты 12 – ответственное потребление, производство 13 – борьба с изменением климата 17 – партнёрство в интересах устойчивого развития	1 – ликвидация нищеты 3 – хорошее здоровье и благополучие 4 – качественное образование 5 – гендерное равенство 8 – достойная работа и экономический рост 10 – уменьшение неравенства 11 – устойчивые города и населенные пункты 17 – партнёрство в интересах устойчивого развития	5 – гендерное равенство 10 – уменьшение неравенства 12 – ответственное потребление, производство 9 – индустриализация, инновации и инфраструктура 16 – мир, правосудие и эффективные институты 17 – партнёрство в интересах устойчивого развития

Цели ESG / Название компании	E Экологические	S Социальные	G Управленческие
X5 Group (торговля)	7 – недорогостоящая и чистая энергия 11 – устойчивые города и населенные пункты 12 – ответственное потребление, производство 13 – борьба с изменением климата 14 – сохранение морских экосистем 15 – сохранение экосистем суши	2 – ликвидация голода 3 – хорошее здоровье и благополучие 5 – гендерное равенство 8 – достойная работа и экономический рост 10 – уменьшение неравенства 11 – устойчивые города и населенные пункты	5 – гендерное равенство 10 – уменьшение неравенства 12 – ответственное потребление, производство

Источник: составлено авторами по материалам [9; 12; 13].

Из таблицы видно, что все компании включают в свои стратегии как можно больше ЦУР, относящихся к экологии. Однако, для компании En+ Group фактор экологии играет первостепенную роль. Проекты, реализуемые компанией, подтверждают ее стратегическую приверженность экологическим принципам. Так, в 2021 году в En+ Group реализовали выпуск низкоуглеродного «зеленого» алюминия ALLOW [11], а 17 марта 2022 года компанией опубликован первый добровольный отчет о вкладе РУСАЛа в реализацию федерального проекта «Чистый воздух» [1].

В стратегии устойчивого развития Сбера приоритет отдается ЦУР социального и корпоративного факторов. Это подтверждают и реализуемые Сбером проекты: разработанный онлайн-курс «ESG: Введение»; формирование ESG-рейтинга корпоративных клиентов и планируемое снижение кредитных ставок компаниям с высокими ESG-показателями; создание ESG-альянса во главе со Сбером, в который входят как производственные и финансовые, так и торговые компании.

Компания X5 Group также большое значение отдает социальному направлению, в рамках которого она на постоянной основе реализует такие проекты, как «Корзина доброты», различные программы лояльности и «островки безопасности» в своих магазинах. Во время кризиса, вызванного пандемией, в 2019–2020 гг. значение социального бизнеса обострилось особенно сильно. Большая потеря рабочих мест привела к тому, что специалисты и потребители отказывались сотрудничать с компаниями, которые не заботятся о своих работниках и не способствуют социальному благополучию. Поэтому компании розничной торговли начали включать в свои стратегии развития проекты, направленные на решения социальных проблем. В условиях глобальных санкций 2022 г. в российской экономике принципы ESG не только не отменяются, но еще больше усиливают свое влияние на отечественный рынок, как инструмент давления ценностей на бизнес.

Выводы. 1. Производственные компании главной целью ставят перед собой использование экологического принципа ESG и минимизацию оказываемого экологии вреда, сокращение используемых ресурсов и увеличение результативности их использования. Главный ориентир устойчивого развития компаний-производителей направлен на экологические факторы.

2. Компании сферы финансов делают большой упор на факторы корпоративного управления ESG. Их главными задачами является поддержание экономической стабильности за счет продвижения ESG-политики, предоставления прозрачной отчетности, противодействия коррупции и социального неравенства, обеспечения эффективного функционирования компании.

3. Для сферы ритейла важным является обеспечение надежных и доверительных отношений с сотрудниками, партнерами, поставщиками и потребителями компании. Этого можно добиться за счет соответствия социальным критериям устойчивого развития, включения ЦУР социального направления и успешного их достижения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Добровольный отчет РУСАЛ Чистый воздух // https://rusal.ru/. – URL: https://rusal.ru/sustainability/clean-airpdf (дата обращения: 25.03.2022).
2. Кондратенко М. ESG-принципы: что это такое и зачем компаниям их соблюдать // https://trends.rbc.ru. – URL: https://trends.rbc.ru/trends/green/614b224f9a7947699655a435 (дата обращения: 25.03.2022).
3. Мажорина М. В. ESG-принципы в международном бизнесе и «устойчивые контракты» // Актуальные проблемы российского права. – 2021. – Т. 16, № 12. – С. 185–198. – DOI: 10.17803/1994-1471.2021.133.12.185-198.
4. Об утверждении целей и основных направлений устойчивого (в том числе зеленого) развития Российской Федерации: [утверждено распоряжением Правительства РФ от 14 июля 2021 г. № 1912-р] // СПС «КонсультантПлюс».
5. Об ограничении выбросов парниковых газов: [утвержден законом Президента РФ от 2 июля 2021 г. № 296-ФЗ] // СПС «КонсультантПлюс».
6. Организация Объединенных Наций: офиц. сайт. – URL: https://www.un.org/ru/ (дата обращения: 25.03.2022).
7. О факторах внедрения ESG в цепочки поставок // https://nbj.ru/. – URL: https://nbj.ru/publs/o-faktorax-vnedrenija-esg-v-tsepochki-postavok/50116/ (дата обращения: 25.03.2022).
8. Рябова И. ESG-повестка: влияние на Россию / И. Рябова // https://econs.online/. – URL: https://econs.online/articles/ekonomika/esg-povestka-vliyanie-na-rossiyu/ (дата обращения: 25.03.2022).
9. Сбербанк: офиц. сайт. – URL: https://www.sberbank.com/ru (дата обращения: 25.03.2022).
10. Экологические, социальные, управленческие факторы ESG // https://www.nifi.ru. – URL: ESG.pdf (дата обращения: 25.03.2022).
11. Allow: офиц. сайт. – URL: https://allow.rusal.ru/ (дата обращения: 25.03.2022).
12. En+ Group: офиц. сайт. – URL: https://enplusgroup.com/ru/ (дата обращения: 25.03.2022).
13. X5 Group: офиц. сайт. – URL: https://x5.ru/ru/ (дата обращения: 25.03.2022).

© Т. И. Кубасова, А. В. Зимина

УДК 656

ИССЛЕДОВАНИЕ РАЗВИТИЯ КИТАЙСКИХ ЛОГИСТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ В КОНТЕКСТЕ ИНИЦИАТИВЫ «ОДИН ПОЯС И ОДИН ПУТЬ»

RESEARCH ON THE DEVELOPMENT OF CHINESE LOGISTICS ENTERPRISES IN THE CONTEXT OF THE INITIATIVE «ONE BELT ONE ROAD»

Лысоченко А. А., д. э. н., доцент
Ван Сюган, обучающийся в аспирантуре
ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»,
г. Ростов-на-Дону

A. A. Lysochenko,
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor
Wang Xiugan, postgraduate student
South Federal University, Rostov-on-Don

Аннотация

В последние годы, в связи с быстрым социально-экономическим развитием Китая и ускорением процесса городского строительства, современная индустрия логистики как важная часть экономики в сфере услуг стала основой национального экономического развития. Однако, сегодня существуют некоторые проблемы в эксплуатации и управлении логистическими предприятиями, такие как небольшая мощность, культурные различия на международном рынке, отличие модели управления развитием стран вдоль «пояса и пути». В этих условиях необходимо сформулировать стратегию, направленную на устойчивое развитие логистических предприятий.

Annotation

In recent years, due to the rapid socio-economic development of China and the acceleration of the urban construction process, the modern logistics industry, as an important part of the economy in the service sector, has become the basis of national economic development. However, today there are some problems in the operation and management of logistics enterprises, such as small capacity, cultural differences in the international market, the difference in the model of managing the development of countries along the "belt and road". In these conditions, it is necessary to formulate a strategy aimed at the sustainable development of logistics enterprises.

Ключевые слова: «один пояс и один путь», логистические предприятия, интеллектуальная логистика, эксплуатация и управление.

Keywords: «one belt one road», logistics enterprise, smart logistics, operation and management.

Введение. Современная логистика, как дополнительный источник прибыли, является основой национального экономического развития. Проект «Один пояс и один путь» является важной стратегией экономического развития, предложенной в критический период реформ и открытости Китая. Стратегия «Один пояс и один путь» оказывает значительное влияние на Китай, особенно на развитие китайских

логистических предприятий, а также открывает новые возможности с появлением новых проблем и играет положительную роль в содействии интернационализации логистических предприятий в Китае. Благодаря реализации и продвижению проекта торговые обмены Китая со странами, территории которых прилегают к проекту, увеличиваются из года в год. Развитие взаимосвязи инфраструктуры и расширение сотрудничества в области пропускной способности предоставили редкие возможности для логистических компаний «выйти на глобальный уровень» и ускорить их размещение за рубежом, развить локализованную логистику за рубежом и устранить транспортные дефициты.

Цель исследования. Изучение модели развития и проблем логистических предприятий Китая в рамках проекта «Один пояс и один путь»; разработка предложений по оптимизации логистических предприятий, развитию системы уровня управления логистическими предприятиями.

Результаты исследования. С развитием экономики Китая и реализацией проекта «Один пояс и один путь» индустрия логистики постоянно развивается и привлекает все больше внимания со стороны народа и правительства. Народ и правительство все больше обращают внимание на удобства жизни и экономические выгоды, которые приносит логистика. В последние годы устойчивая тенденция развития логистики в Китае прослеживается по общему объему социальной логистики и спросу на социальную логистику.

Таблица 1 – Общий объем социальной логистики и темпы роста с 2007 по 2019 год

единица измерения (трлн Юаней)

Год	Общий объем социальной логистики	Сопоставимый прирост	ВВП	Сопоставимый прирост
2007	75,2	26,5%	27,0	14,2%
2008	89,9	19,5%	31,9	9,7%
2009	96,65	7,4%	34,8	9,4%
2010	125,4	15%	41,2	10,6%
2011	158,4	12,3%	48,7	9,6%
2012	177,3	9,8%	53,8	7,9%
2013	197,8	9,5%	59,3	7,8%
2014	213,5	7,9%	64,4	7,4%
2015	219,2	2,7%	68,9	7,0%
2016	229,7	4,8%	74,6	6,8%
2017	252,8	6,7%	83,2	6,9%
2018	283,1	6,2%	91,9	6,7%
2019	298,0	5,9%	99,1	6,1%

Источник: составлено авторами по материалам «Государственное статистическое управление, Государственный комитет по развитию и реформам».

Как показано в таблице 1, с 2007 по 2013 год общий объем логистики Китая продолжал увеличиваться, и темпы его роста в годовом исчислении в целом превышали темпы роста ВВП. Это показывает, что до реализации Китаем проекта «Один пояс и один путь» спрос на логистику постоянно увеличивался, к тому же спрос был большим. Во-вторых, с 2013 по 2019 год, хотя общий объем социальной логистики в Китае стремительно возрастает, прогресс был значительно ниже, чем

в предыдущие годы. Его темпы роста в годовом исчислении также ниже, чем темпы роста ВВП в целом, что указывает на то, что недавние и нынешние модели экономического роста в Китае перешли от материализованного труда к труду в сфере услуг. Данный феномен является неотъемлемой частью для КНР в разработке новых источников энергии и новой кинетической энергии, повышении открытости для внешнего мира и активном осуществлении международного сотрудничества.

Проблемы китайских логистических компаний:

1. Недостаточная развитость основных сил компаний. Многие компании не смогли сформировать механизм совместного использования логистики. Очень немногие компании могут использовать технологию программного обеспечения системной интеграции для оптимизации распределения логистики и повышения эффективности работы. Эти проблемы серьезно препятствуют развитию интернационализации китайских логистических предприятий. Также в большинстве логистических компаний отсутствует надежная система управления, управленческие способности менеджеров недостаточно развиты, и многим менеджерам не хватает опыта в управлении.

2. Мелкий масштаб логистических компаний и их низкие возможности предоставления услуг с добавленной стоимостью. В дополнение к некоторым крупным логистическим компаниям в Китае также существует множество небольших логистических предприятий. Эти логистические предприятия в основном включают специализированные логистические предприятия и традиционные транспортные предприятия. Общей особенностью является то, что масштаб невелик, что делает предоставляемые им услуги относительно однообразными и не может удовлетворить различные потребности людей. Именно из-за влияния этих небольших логистических предприятий логистическим компаниям КНР трудно выйти на международный уровень.

3. Большое влияние культурных различий. Под влиянием различных социальных условий потребители в разных странах имеют разные покупательские привычки, что влияет на маркетинг на международном рынке.

4. Различные пути развития и контроля в управлении стран, расположенных вдоль маршрута «Один пояс и один путь». Инициатива «Один пояс и один путь» охватывает многие развитые и развивающиеся страны вдоль маршрута. Ситуация в каждой стране разная. Существуют различия в экономическом развитии, идеологии, социальной культуре и моделях управления. Это огромная проблема для реализации проекта «Один пояс и один путь». Во время функционирования международной логистики, из-за тарифов и политики управления различных стран, это будет серьезно затруднено [1].

Влияние инициативы «Один пояс и один путь» на развитие логистической отрасли Китая:

1. Содействие преобразованию и модернизации логистической отрасли Китая.

2. Стремительное развитие «Смарт-логистики». «Смарт-логистика» заключается в интеграции Интернета вещей, сенсорных сетей и Интернета для соединения логистических звеньев во всей цепи создания ценности, реализации автоматизации, создании сетей, визуализации, управляемости и интеллекта

логистики, а затем реализации эффективного распределения логистических ресурсов и элементов, а также повышения коэффициента использования ресурсов.

3. Развитие интернационализации логистической отрасли. С момента реализации инициативы «Один пояс и один путь» двусторонние инвестиции между Китаем и другими странами, расположенными вдоль данного проекта, продолжают продвигаться. Согласно данным Министерства торговли, за период «13-й пятилетки» общий объем инвестиций китайских компаний в страны превысил 90 миллиардов долларов США, а инвестиционное сотрудничество стремительно вырастает [2].

4. Инженерные проекты как базовая составляющая для ускорения развертывания зарубежных сетей. Ускоренное создание инфраструктуры, такой как железные дороги, автомобильные дороги, аэропорты и порты, а также оптические кабели связи и нефте- и газопроводы – все это является главным приоритетом в области строительства в проекте «Один пояс и один путь».

В условиях нынешней тенденции быстрого экономического развития в стране и за рубежом и растущего влияния экономики Китая во всем мире индустрия логистики, как специфический метод передачи товаров и продуктов, будет играть более важную роль в экономическом развитии. Компании, занимающиеся недвижимостью, столкнутся с такими тенденциями развития, как ускоренное развитие сетевых информационных технологий и ускоренное применение электронной автоматизации.

Рекомендации по дальнейшему развитию логистических компаний:

1. Перспективы стратегического развития. Изменения в социально-экономической среде сделали внешнюю среду, в которой расположены логистические компании, очень неопределенной, потребности клиентов постоянно изменяются и демонстрируют разнообразные характеристики, а технологии логистической отрасли постоянно обновляются. Если логистические компании хотят сохранить конкурентное преимущество в сложной и изменчивой среде, им необходимо начать с управления предприятием, усовершенствовать концепцию управления ответственным лицом, усовершенствовать методы управления и создать профессиональную управленческую команду.

2. Следование за тенденциями развития умной логистики и развитие модели ведения бизнеса. На данном этапе китайским компаниям необходимо раскрепостить свое сознание, перенимать опыт крупных зарубежных логистических компаний и в полной мере использовать технологии штрих-кодов, радиочастотной идентификации, автоматической сортировки, автоматического отслеживания процессов [3] и других технологий, чтобы сделать индустрию логистики более интеллектуальной и точной.

3. Интенсификация собственной деятельности и управления компанией. Логистические компании должны совершенствовать соответствующие бизнес-системы, применять самые передовые технологии и предоставлять клиентам информацию о ходе логистики для всего процесса, такую как номерные знаки логистики, маршруты транспортировки и текущее местоположение транспорта, чтобы повысить эффективность логистики и удовлетворенность обслуживанием клиентов. Необходимо усилить бизнес-анализ и управление, использовать информационные системы для бизнес-анализа и объединить передовые стандарты в отрасли логистики для проведения сравнительного анализа операционных

затрат с точки зрения рабочей силы, транспортных средств, аренды, складирования и т. д., а также изучить увеличение прибыли, которое может снизить операционные расходы [4].

4. Усиление интеграции бизнеса и осуществление комплексного развития. Чтобы соответствовать требованиям цифрового экономического развития, логистическим компаниям необходимо обновлять свои концепции, модели и технологии, а также внедрять новые разработки путем интеграции ресурсов и ускорения интеграции.

Выводы. Реализация инициативы «Один пояс и один путь» оказывает положительное влияние на содействие интернационализации логистических предприятий в Китае. Поэтому руководящий персонал логистических предприятий должен воспользоваться данной возможностью овладеть передовыми технологиями в сфере логистики и повысить уровень управления предприятием для содействия устойчивому развитию логистической отрасли Китая.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ван Вэньцзю Траектория развития, этапные характеристики и перспективы развития логистической отрасли Китая с момента реформирования и открытия / Ван Вэньцзю, Хэ Минке // Реформа. – 2017. – № 11. –С. 23–34.

2. Ван Цзиньи О скоординированном развитии международной торговли и международной логистики в рамках инициативы «Один пояс один путь» // Журнал Академии Пуэр. – 2020. – № 036 (001).

3. Ду Хаоюй Обсуждение стратегии развития интеллектуальной логистики в Китае в рамках инициативы «Один пояс один путь» // Современный маркетинг. – 2019. – № 01. – С. 95.

4. У Цзяци, Ли Сян Исследование по управлению оппортунистическим поведением Альянса малых и средних логистических предприятий / У Цзяци, Ли Сян // Логистические технологии. – 2021. – № 44 (6). – С. 47–52.

© А. А. Лысоченко, Ван Сюган

УДК 338.1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ УРОВНЯ АДАПТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BASES FOR ASSESSING THE LEVEL OF ADAPTABILITY OF AN ENTERPRISE

Мамутова Ш. Р. к., обучающаяся группы М-м-о-201
Научный руководитель:
Антонова А. А., к. э. н.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
Институт экономики и управления, г. Симферополь

Sh. R. k. Mamutova, student, gr. M-m-o-201
Scientific adviser:
A. A. Antonova, Candidate of Economic Sciences
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В общих чертах охарактеризованы теоретико-методические положения оценки адаптивности деятельности предприятия. Представлена классификация факторов, определяющих уровень адаптивности, выявлены основополагающие принципы, методы и этапы оценки соответствующего показателя.

Annotation

In general terms, the theoretical and methodological provisions for assessing the adaptability of an enterprise's activities are characterized. A classification of factors that determine the level of adaptability is presented, the fundamental principles, methods and stages of assessing the corresponding indicator are identified.

Ключевые слова: адаптивность, предприятие, оценка, метод, изменения, принцип.

Keywords: adaptability, enterprise, assessment, method, changes, principle.

Введение. В условиях рыночной экономики для удержания собственных позиций в постоянно изменяющейся внешней среде любому предприятию необходимо адаптироваться, постоянно приумножая свои конкурентные преимущества. В свою очередь, решение проблемы приспособления предприятий к динамично протекающим изменениям, то есть их адаптации, занимает главенствующее положение в системе обеспечения эффективной хозяйственной деятельности. Оценка фактического уровня адаптации предприятия является предпосылкой для принятия научно обоснованных управленческих решений, разработки комплекса мероприятий по поддержанию или повышению уровня адаптации в сложившихся условиях хозяйствования [6].

Не смотря на актуальность и исключительную значимость, теоретико-методические аспекты оценки уровня адаптивности деятельности предприятий остаются недостаточно изученными и научно проработанными. В основном авторы, рассматривающие специфику адаптивного управления, характеризуют общие теоретические положения, связанные с понятийным аппаратом, при этом не рассматривая вопросы оценки уровня адаптивности.

Цель исследования – рассмотрение теоретико-методических основ оценки уровня адаптивности деятельности предприятия, включая наиболее распространённые методы, принципы и этапы оценки.

Результаты исследования. Динамично протекающие изменения, неопределённость и нестабильность параметров характеризуют современную среду функционирования субъектов хозяйственной деятельности [2]. Способность к адаптации предприятия характеризуется быстротой и точностью определения негативных тенденций, влияющих на его деятельность, а также эффективностью управленческих решений, которые принимаются для устранения этих явлений. При этом адаптивность представляет собой комплексную характеристику деятельности предприятия, отображающую потенциальные

возможности, способность к оперативному восприятию и реагированию предприятия на изменения за счет имеющихся ресурсов и резервов [1].

Для обеспечения гибкости и повышения адаптационных возможностей предприятия важной задачей выступает идентификация и систематизация факторов, формирующих тот или иной уровень адаптивности. В частности, следует учесть, что признаки классификации и соответствующие группы факторов имеют большое видовое разнообразие и разветвлённую структуру (таблица 1).

Таблица 1 – Классификация факторов, влияющих на адаптивную реакцию предприятий

Признаки классификации	Группа факторов и соответствующие примеры
Способ влияния	– прямого действия (деятельность акционеров, инвесторов, поставщиков, торговых посредников и других контрагентов);
	– косвенного действия (экономические, политико-правовые, технологические, социокультурные факторы окружения).
Возможность предсказания	– условно предсказуемые (изменение потребительских требований, технологии и др.);
	– условно случайные (колебания рыночной конъюнктуры, стихийные бедствия, банкротство контрагентов и пр.).
Возможность влияния	– контролируемые (выбор поставщиков, наём персонала, изменение действующей организационной структуры и др.);
	– неконтролируемые (преимущественно факторы макросреды).
Характер повторного действия	– одноразовые (невыполнение обязательств поставки по договору разового снабжения, влияние стихийного бедствия и пр.);
	– периодичные (сезонные колебания спроса и предложения);
	– постоянные (изменение спроса на определённые виды товаров в связи с изменением стадии жизненного цикла и др.).
Степень срочности адаптации	– требующие срочной адаптации (изменения в предпочтениях потребителей, деятельности поставщиков и др.);
	– обуславливающие пролонгированную адаптацию (достижения научно-технического прогресса, изменения экологических параметров окружающей среды).
Необходимость адаптации	– игнорируемые (нормативно-правовые, социально-экономические изменения в отраслях, не связанных со сферой деятельности предприятия);
	– обязательные (падение спроса на продукцию предприятия, изменения условий поставки и транспортировки товаров и др.).

Источник: составлено автором по материалам [1–6].

Выявленные факторы, имеющие наибольшее воздействие на деятельность организации, должны быть учтены при разработке системы адаптивного управления как совокупности методов и средств, позволяющих предприятию приспосабливаться к изменению условий внешней и внутренней среды на основе саморегулирования [4]. Таким образом, предприятие можно назвать адаптированным к изменениям, если при негативном воздействии последних со стороны руководства проводятся соответствующие корректировки путём совершенствования бизнес-процессов, обеспечивающие, в конечном счёте,

стабильность функционирования. Адаптивные системы относятся к классу самоорганизующихся и характеризуются способностью подстраиваться к изменяющимся условиям внешней среды [2].

В качестве основополагающих принципов оценки адаптивности деятельности предприятия можно выделить следующие:

– принцип объективности, т. к. результаты исследования должны отражать реальное состояние предприятия, базироваться на достаточно полной и достоверной информации;

– принцип конкретности, подразумевающий необходимость проведения исследования на основе реальных данных, имеющих конкретное (числовое) значение;

– принцип оптимальности, базирующийся на использовании, с одной стороны, минимально необходимого, с другой – достаточного для анализа количества показателей оценки;

– принцип регулярности, т. е. оценку уровня адаптивности следует проводить на постоянной основе, осуществляя мониторинг изменений через заранее определённые промежутки времени;

– принцип научности, свидетельствующий о необходимости применения научно обоснованных методик и процедур оценки.

В частности, залогом получения объективных результатов исследования выступает применение подходящего инструментария оценки уровня адаптивности деятельности предприятия. Несмотря на отсутствие единого общепризнанного метода, наибольшее распространение в научных исследованиях получили метод расстояний, нечёткая логика (метод нечётких множеств), метод экспертных оценок, система сбалансированных показателей деятельности, метод анализа иерархий и др. С учётом многоаспектности рассматриваемой проблемы целесообразно комплексно использовать возможный инструментарий, тем самым нивелируя недостатки и максимально используя преимущества отдельных групп методов.

Для определения показателей по разным, заранее выделенным направлениям адаптации, целесообразно использовать систему сбалансированных показателей, позволяющую учесть все аспекты деятельности организации [5]. В случае определения комплексного значения показателя по каждому направлению применим метод расстояний, подразумевающий сравнение фактических значений показателей с «эталонными» [3]. Для определения весовых коэффициентов целесообразно использовать метод анализа иерархий, позволяющий также оценить степень согласованности мнений экспертов.

Важной составляющей оценки адаптивности деятельности предприятия выступает соответствующий алгоритм, состоящий из последовательности этапов. Отправной точкой в данном случае служит определение цели и задач исследования, впоследствии трансформирующееся в выбор направлений адаптации, выбор соответствующих критериев и показателей оценки. После формирования данного перечня задачей практической направленности выступает расчёт избранных показателей, входящих в то или иное направление адаптации, а также определение «эталонных» значений. Далее с помощью метода анализа иерархий следует определить весовые коэффициенты для всех показателей в рамках отдельных направлений адаптации, учитывая степень согласованности

мнений экспертов. Располагая численным значением показателей и их весовыми коэффициентами, используя при этом метод расстояний, возможно проведение оценки отдельных направлений адаптации деятельности предприятия. Как следствие, по итогу вычислений можно рассчитать комплексный показатель адаптивности, что свидетельствует о наступлении завершающего этапа (интерпретация результатов, формирования перечня рекомендаций по поддержанию или повышению текущего уровня адаптивности деятельности предприятия). Причём, учитывая принцип регулярности, завершающий этап в общем алгоритме оценки уровня адаптивности тесно взаимосвязан с последующим формированием новых целевых ориентиров.

Выводы. Для получения достоверных результатов оценки следует учитывать все возможные факторы, которые могут повлиять на уровень адаптивности деятельности предприятия, сформировать комплексную систему взаимосвязанных направлений адаптации, соответствующий им перечень критериев и показателей, учитывающих специфику деятельности предприятия. Применение различных групп методов в процессе исследования должно быть направлено на реализацию основополагающих принципов в соответствии с принятым алгоритмом оценки.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Антонова А. А. Адаптивность деятельности как необходимое условие устойчивого развития современного предприятия / А. А. Антонова, Ш. Р. к. Мамутова // Устойчивое развитие социально-экономической системы Российской Федерации : сборник трудов XXIII Всероссийской научно-практической конференции, Симферополь, 18–19 ноября 2021 года. – Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2021. – С. 74–78. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=47282135&pff=1 (дата обращения: 24.03.2022).

2. Горбунова А. Ю. Быстрая адаптивность как основное свойство жизнеспособной организации // Стратегии бизнеса. – 2018. – № 1 (45). – С. 28–31. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/bystraya-adaptivnost-kak-osnovnoe-svoystvo-zhiznesposobnoy-organizatsii (дата обращения: 25.03.2022).

3. Марковская Е. И. Особенности измерения адаптивности экономических субъектов / Е. И. Марковская // Устойчивое развитие цифровой экономики и кластерных структур: теория и практика: монография / Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого. – Санкт-Петербург : Политех Пресс, 2020. – С. 482–507. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=44544600 (дата обращения: 24.03.2022).

4. Пілецька С. Т. Система адаптивного управління підприємством в умовах мінливого зовнішнього середовища / С. Т. Пілецька, Т. Ю. Коритько // Бизнес Информ. – 2018. – № 12 (491). – С. 435–440. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-adaptivnogo-upravlinnya-pidpriemstvom-v-umovah-minlivogo-zovnishnogo-seredovischa (дата обращения: 26.03.2022).

5. Хорсов А. Н. Сбалансированная система показателей как современный инструмент управления / А. Н. Хорсов // Бенефициар. – 2020. – № 62. – С. 13–15. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=42322187 (дата обращения: 26.03.2022).

6. Ячменева В. М. Методика оценки уровня адаптации деятельности предприятия к изменяющимся условиям внешней среды / В. М. Ячменева, Е. Ф. Ячменев // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. – 2019. – № 4 (49). – С. 90–100. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=42554949 (дата обращения: 23.03.2022).

© Ш. Р. к. Мамутова

УДК 336.663

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПТИМИЗАЦИИ РАЗМЕРА ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ ОБОРОТНЫХ АКТИВОВ ОРГАНИЗАЦИИ

METHODOLOGICAL APPROACHES TO OPTIMIZING THE SIZE OF THE MAIN ELEMENTS OF CURRENT ASSETS ORGANIZATIONS

Маслич Е. А., к. э. н., доцент
Бернадина Е. Е., обучающийся группы Э-б-о-182
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
Институт экономики и управления, г. Симферополь

E. A. Maslich,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
E. E. Bernadina, student, gr. E-b-f-t-182
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В данной работе составлена модель процесса оптимизации активов. Систематизированы приемы и направления эффективного использования оборотных активов. Раскрыто соотношение между операционным, производственным и финансовыми циклами и их роль в эффективном использовании оборотных активов.

Annotation

In this paper, a model of the asset optimization process is compiled. Techniques and directions for the effective use of current assets are systematized. The relationship between operational, production and financial cycles and their role in the efficient use of current assets is disclosed.

Ключевые слова: оборотные активы, нормирование, дебиторская задолженность, запасы, оборачиваемость, ликвидность, операционный цикл, финансовый цикл.

Keywords: current assets, rationing, receivables, stocks, turnover, liquidity, operating cycle, financial cycle.

Введение. В условиях рынка эффективная работа связана с ритмичным и стабильным функционированием. Любая деятельность связана с денежными потоками и потоками материально-технических ресурсов. Организация любых потоков требует построения обоснованной и эффективной системы управления активами. Главной частью любой системы управления является выработка механизмов управления оборотными активами. Деятельность любой организации связана с оборотом денежных средств, которые в зависимости от вида и специализации деятельности проходя разные стадии. При этом мы наблюдаем их метаморфозы из денег (ликвидного элемента) в материальные запасы, незавершенное производство, готовую продукцию и обратно в денежные средства после получения выручки от продаж. Важно, с помощью эффективных

механизмов, регулировать этот процесс и продолжительность отдельных этапов. Ускорение сроков оборачиваемости, способствует повышению хозяйственной деятельности. Важно эффективно регулировать объем оборотных активов и поддерживать требуемый уровень ликвидности и платежеспособности.

Проблемы управления оборотными активами предприятия традиционно находились в центре внимания экономической науки. Значительный вклад в теорию управления оборотными активами внесли И. А. Бланк [1], Ван Хорн [2], В. В. Ковалев [7], Е. С. Стоянова, А. Д. Шеремет [10] и др.

Однако разработка совершенного механизма управления оборотными активами и действенное применение его на практике остается актуальной проблемой в настоящее время.

Цель исследования – систематизация теоретических основ использования оборотных активов и управления ими, разработка рекомендаций по повышению эффективности их использования в организации.

Результаты исследования. Важным условием решения задачи стабильного и эффективного функционирования организации является формирование и своевременное привлечение в операционный процесс оборотных активов. Это требует создания соответствующей системы управления, при которой должно поддерживаться равновесие между потребностями использования оборотных активов и возможностями покрытия этой потребности за счет финансовых ресурсов. Формирование и поддержание основных параметров такого равновесия предприятия в процессе его развития является важнейшим направлением операционного и финансового управления.

При нынешних условиях хозяйствования из-за инфляционных процессов наиболее реальным является относительное высвобождение. «Нормирование, как процесс определения плановой величины оборотных активов не является новым. В течение достаточно длительного периода в административно-командной экономике, нормирование было важной частью планирования для централизованного распределения финансовых ресурсов и контроля за их использованием. Полная самостоятельность хозяйствующих субъектов в рыночной экономике ослабила внимание к нормированию оборотных активов» [8]. В результате норматив оборотных средств исчез не только из отчетности, но и вообще из поля зрения руководителей предприятий.

Однако, оптимизация не сводится, по нашему мнению, только к расчету нормативов, но и предполагает текущее регулирование, маневрирование отдельными элементами оборотных активов в контексте системы управления этими активами.

«Таким образом, оптимизацию можно считать приоритетным направлением в строительстве экономического механизма управления оборотными активами, поскольку ее результатом является не только расчет оптимального объема и структуры, а и установление нормативов и оптимизационных параметров, а также построение эффективного механизма оптимизации источников финансирования оборотных активов»[5].

Принимая во внимание указанное, процесс оптимизации оборотных активов предприятия можно представить в виде определенной последовательности этапов (рисунок 1).

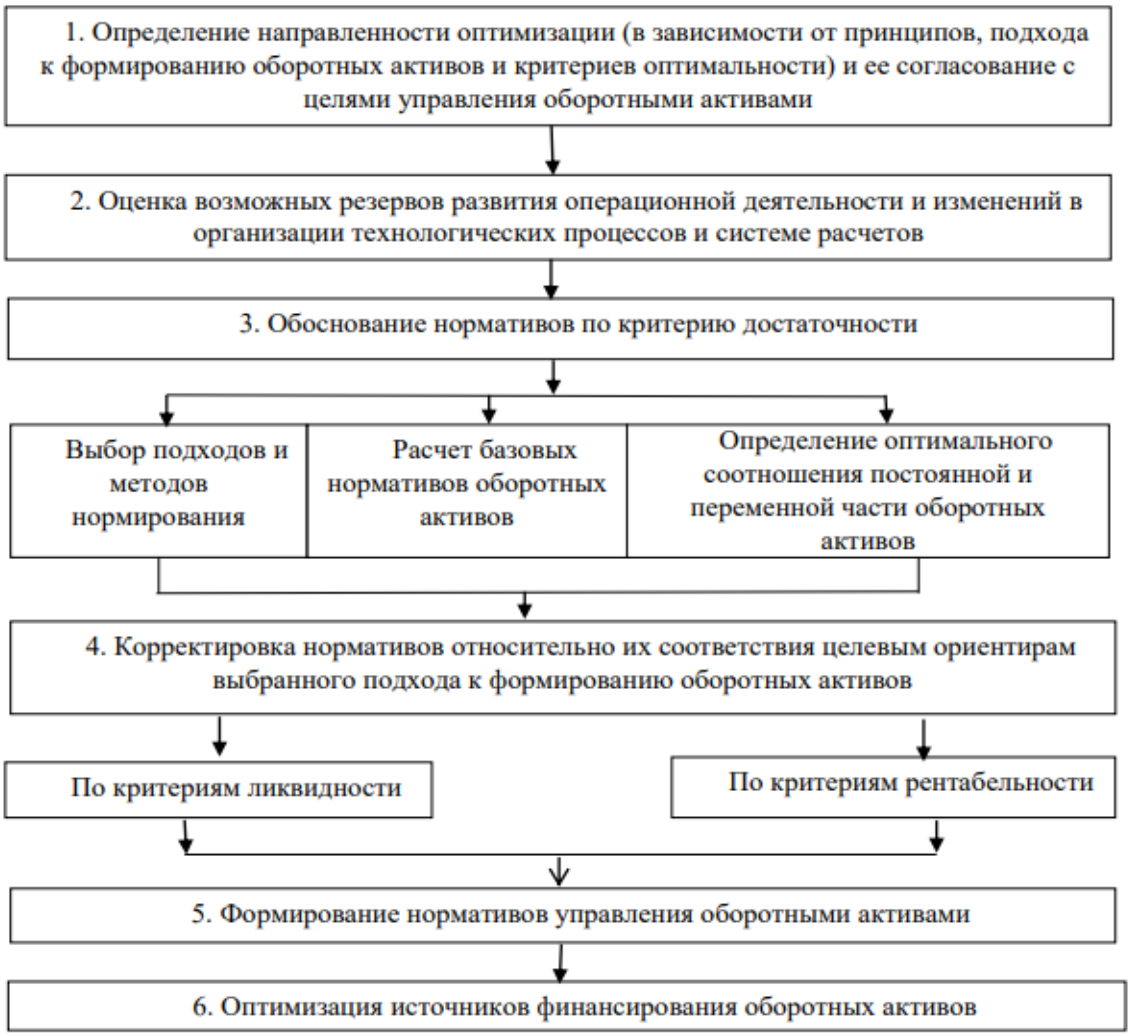

Рисунок 1 – Структурно-логическая модель процесса оптимизации оборотных активов

Источник: [9].

Вопросы методического характера относительно нормирования оборотных активов являются сферой интересов почти всех ученых в области финансов и экономики предприятия, но четкая систематизация методических подходов отсутствует. Рассмотрим основные способы и приемы эффективного использования оборотных активов с целью ускорения их оборота.

1. Реализация запасов готовой продукции.

С точки зрения формирования дополнительных каналов сбыта продукции и её продвижения можно порекомендовать организовать сбыт продукции через Интернет, путем создания сайта. Хорошо оформленный сайт – это эффективный инструмент привлечения клиентов и развития бизнеса.

2. Нормирование оборотных средств в производственных запасах.

Наличие запасов обусловлено спецификой производства. Расчеты с учетом снижения производственных запасов в результате нормирования расхода материальных ресурсов на единицу продукции позволяют высвободить денежные средства.

3. Нормирование незавершенного производства.

За счет проведения оптимизационных мероприятий и увеличения объемов производства можно добиться сокращения операционного цикла. Это вызывает необходимость пересмотра величины норматива незавершенного производства, что приведет к положительному результату (рисунок 2).

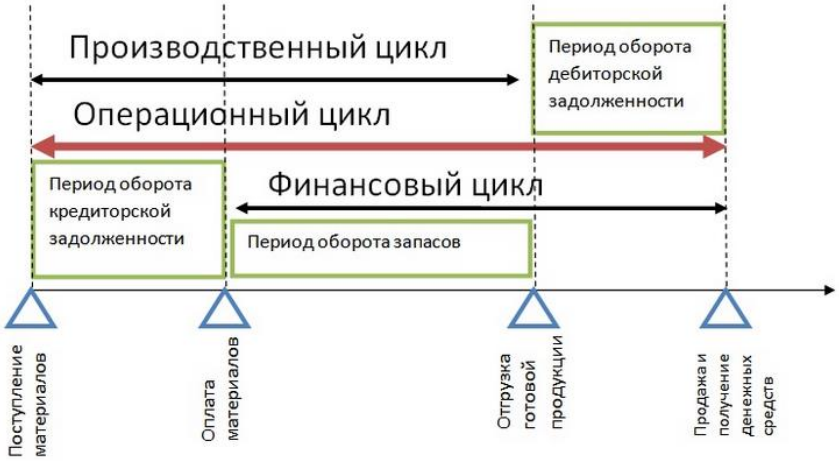

Рисунок 2 – Соотношение операционного, производственного и финансового циклов

Источник: [3;4; 6].

4. Управление дебиторской задолженностью.

Одним из инструментов повышения эффективности использования оборотных активов является разработка политики управления дебиторской задолженностью. Управлять дебиторской задолженностью можно с помощью применения системы скидок для клиентов за оплату в срок. Скидки зависят от срока оплаты. Скидки действуют психологически и побуждают покупателя оплатить в срок. Это будет способствовать сокращению сомнительной задолженности, притоку денег.

С учетом существующего опыта и рекомендаций в практике использования таких санкций на других предприятиях целесообразно ввести систему скидок «10/75 net 100» для оптовых покупателей. За платеж в 75-дневный срок с начала возникновения кредитования предоставляется скидка 10 %. При оплате с 76 по 100 день оплачивается полная стоимость товара. Если после 100 дней оплата не наступила, покупатель оплачивает штраф. Эти мероприятия позволят снизить риски задержки возврата дебиторской задолженности.

5. Финансирование оборотного капитала с помощью банковского факторинга.

Для управления дебиторской задолженностью и ликвидации нехватки ликвидных денежных средств для финансирования производственного процесса можно использовать факторинг. Факторинг – форма услуги (товарного кредита) при которой права на задолженность дебитору передаются банку. Эта операция покрывает кредитные риски и сокращает время ожидания поступления средств.

Можно воспользоваться услугой факторинга от РНКБ Банка (ПАО). В РНКБ Банк (ПАО) по факторингу выплачивается 70–100 % (1 платеж), 2 платеж до 30 % поступает за минусом расходов и вознаграждения фактора. Поставка продавцом товаров/выполнение работ/оказание услуг дебитору на условиях отсрочки платежа (до 180 дней).

Покупатели продукции получают отсрочку по платежам. Продавцы сокращают срок ожидания поступления денежных средств. С дебиторами работает банк, который может предоставить отсрочку платежа при необходимости. Дебиторам может быть предоставлен товарный кредит на длительный срок в необходимом объеме.

Это позволит ускорить оборачиваемость дебиторской задолженности, что позволит сократить цикл операционный и финансовый. Это сокращает объемы текущих финансовых потребностей.

6. Политика управления денежными активами.

Политика управления денежными активами заключается в оптимизации совокупного размера их остатка с целью обеспечения постоянной платёжеспособности и эффективного использования в процессе хранения.

Наибольшую известность в мировой практике методом оптимизации остатка денежных средств получили модели Баумоля. Суть этой модели состоит в том, чтобы дать прогноз о величине изменения остатка денежных средств. Поддержание активов в ликвидной форме, сокращает процесс их оборота и может негативно сказаться на организации производственного процесса.

Выводы. Улучшение использования оборотных средств и повышение эффективности производства можно достичь путем:

1) сокращения производственных запасов ТМЦ в связи с переходом на оптовую торговлю и прямые экономические связи с поставщиками;

2) ускорения обращения средств за счет реализации ненужных ТМЦ;

3) активного применения способов ускорения оборотных активов, с целью повышения эффективности их использования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бланк, И. А. Управление оборотным капиталом : учеб. курс / И. А. Бланк. – М. : Перспектива, 2012. – 356 с.

2. Ван, Хорн Дж. К. Основы управления финансами / Пер. с англ. – М. : Финансы и статистика, 1996. – 800 с.

3. Воронина, М. В. Финансовый менеджмент: Учебник для бакалавров / М. В. Воронина. – М. : Дашков и К, 2015. – 400 с.

4. Гавриленко, Т. Ю. Финансы практикум (для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров «экономика», профиль «экономика предприятий и организаций») / Т. Ю. Гавриленко, О. В. Григоренко. – М. : Русайнс, 2016. – 30 с.

5. Екимова, К. В. Финансы организаций (предприятий): учебник / К. В. Екимова, Т. В. Шубина. – М. : Инфра-М, 2019. – 16 с.

6. Клишевич, Н. Б. Финансы организаций: менеджмент и анализ / Н. Б. Клишевич. – М. : КноРус, 2014. – 160 с.

7. Ковалев, В. В. Финансовый менеджмент в вопросах и ответах: Уч. пособие / В. В. Ковалев. – М.: Проспект, 2015. – 304 с.

8. Колчина, Н. В. Финансы организаций. Учебник / Под ред. Н. В. Колчиной, О. В. Португалово. – М. : Юнити, 2016. – 560 с.

9. Тютюкина, Е. Б. Финансы организаций (предприятий): Учебник / Е. Б. Тютюкина. – М. : Дашков и К, 2016. – 544 с.

10. Шеремет, А. Д. Методика финансового анализа / А. Д. Шеремет, Р. С. Сайфулин. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 208 с.

© Е. А. Маслич, Е. Е. Бернадина

УДК 33:338.12

УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОНЦЕПЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ

CHANGE MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS BASED ON THE USE OF THE CONCEPT OF CONTINUOUS LEARNING

Махотенко М. А., к. ю. н., доцент
Мурадова С. Ш., к. п. н., доцент
ЧОУ ВО «Южный университет (ИУБиП)»,
г. Ростов-на-Дону

M. A. Makhotenko,
Candidate of Legal Sciences, Associate Professor
C. Sh. Muradova,
Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor
Private educational institution of higher education
«Southern University (IUBiP)», Rostov-on-Don

Аннотация

В статье рассмотрена сущность организационных изменений и обоснована их необходимость для устойчивого развития современных предприятий в условиях турбулентной экономики. Охарактеризованы основные направления организационных изменений в различных сферах деятельности хозяйствующих субъектов. Особое внимание уделено непрерывному образованию персонала, показаны его виды и формы, а также их трансформация в условиях цифровой экономики.

Annotation

The article examines the essence of organizational changes and substantiates their necessity for the sustainable development of modern organizations in a turbulent economy. The main directions of organizational changes in various fields of activity of enterprises are characterized. Special attention is paid to the continuous education of personnel, its types and forms are shown, as well as their transformation in the digital economy.

Ключевые слова: организационные изменения, внешняя среда, потребители, непрерывное образование, управление, цифровые форматы, трансформация.

Keywords: organizational changes, external environment, consumers, continuing education, management, digital formats, transformation.

Введение. Развитие современных организаций происходит в условиях высокого динамизма факторов внешней среды, обусловленного появлением новых потребностей населения и предприятий, ростом борьбы за различные виды ресурсов, появлением новых инновационных возможностей для ведения бизнеса, широким внедрением современных информационных технологий, изменением роли человеческих ресурсов в обеспечении устойчивого развития участников рыночных отношений.

Современная социально-экономическая ситуация в стране характеризуется высоким уровнем турбулентности, когда изменения внешней среды происходят

мгновенно, имеет место высокий уровень их неопределенности, что приводит к нарушению траектории устойчивого развития хозяйствующих субъектов.

В таких условиях резко возрастает значение формирования эффективных инструментов управления изменениями по всей цепочки создания ценностей и с учетом особенностей отдельных видов ресурсов, используемых предприятиями, ведущее место среди которых занимают их работники, т. е. персонал различных категорий.

Для формирования у сотрудников организаций компетенций, адекватных современному уровню развития их экономического потенциала, крайне необходимо реализовать принцип непрерывного образования, реализуемого на всех этапах жизненного цикла работников, осуществляющих свою деятельность в различных отраслях и секторах национальной экономики.

Цель исследования состоит в обосновании направлений и инструментов бизнес-процесса непрерывного образования персонала современных организаций, как одного из ключевых факторов управления изменениями на уровне хозяйствующих субъектов.

Результаты исследования. Проблематика управления изменениями в организациях в последние годы стала одной из часто обсуждаемых как в зарубежных, так и в отечественных экономических исследованиях.

В настоящее время можно выделить целый ряд подходов к определению изменений, но общим для них является то, что это результат преобразования организации, смены ее характеристик (формы, содержания, качества) за определенный период, основанный на внедрении инноваций в ее бизнес-процессы [1; 3; 5]. При этом производимые изменения происходят во всех бизнес-процессах предприятия, основными среди которых являются:

- основные бизнес-процессы, в ходе выполнения которых создается определенная ценность для потребителя;
- вспомогательные (обеспечивающие) бизнес-процессы – осуществляются для обеспечения основных бизнес-процессов;
- управляющие бизнес-процессы – обеспечивают контроль основных и обеспечивающих бизнес-процессов;
- сопутствующие бизнес-процессы – часть деятельности компании, не являющаяся основным источником доходов;
- бизнес-процессы развития – осуществляются с целью улучшения системы сбалансированных показателей компании;
- бизнес-процессы совершенствования – качественные улучшения во всех сферах деятельности компании.

Многогранность процесса изменений в современных организациях находит свое выражение в множестве их видов, представленных на рисунке 1.

Несомненно, что процесс изменений во всех организациях, как переход на более высокий уровень менеджмента, сопровождается усложнением компетенций, которыми должны обладать их работники. Реализация этого положения возможна только на основе организации их непрерывного обучения, понимаемого как постоянный процесс развития личности и овладение человеком знаний и умений в течение всей его жизни [2].

Рисунок 1 – Виды изменений в современных организациях
Источник: составлено авторами.

Для того, чтобы процесс непрерывного обучения персонала имел системный характер, предлагается внедрить в организациях бизнес-процесс «Непрерывное обучение персонала» (рисунок 2).

В качестве инструментария непрерывного обучения персонала могут быть использованы самые различные методы, но предпочтение следует отдавать, конечно, цифровым форматам [4]. Кроме этого, интерес представляют такие методы обучения, как Shadowing (наблюдение за более опытными коллегами), сторителлинг (источником значений выступают корпоративные истории, баддинг, стретчинг).

Трансформация системы непрерывного образования в условиях турбулентной экономики вызывает необходимость усиления роли университетов в эффективной реализации этого процесса в части дополнительного профессионального образования.

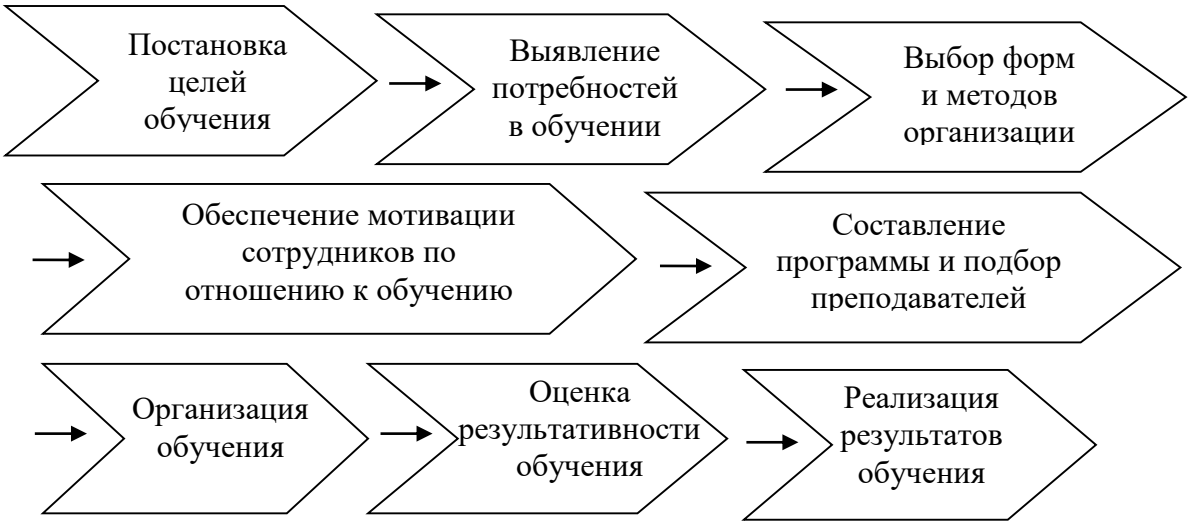

Рисунок 2 – Содержание бизнес-процесса «Непрерывное обучение персонала организации»

Источник: составлено авторами.

Оно может осуществляться в рамках нескольких видов программ обучения:

1. Программы повышения квалификации.
2. Программы профессиональной переподготовки.
3. Профессиональное обучение.
4. Краткосрочное обучение в виде курсов, профессиональных тренингов, наставничества на рабочем месте.
5. Самообразование и взаимное обучение, просветительство.

С целью стимулирования университетов к развитию системы непрерывного образования принято Постановление Правительства Российской Федерации от 29 апреля 2019 г. № 525, которое предусматривает предоставление грантов в форме субсидий из федерального бюджета образовательным организациям высшего образования [6].

Выводы. Системные изменения, происходящие в современных организациях под влиянием факторов турбулентной экономики, вызвали необходимость существенного качественного улучшения профессиональных компетенций работников различных категорий. Решение этой стратегически важной задачи возможно только на основе непрерывного образования, осуществляемого с использованием различных методов, в том числе реализованных в цифровом формате. В такой ситуации существенно возрастает роль дополнительного профессионального образования, реализуемого образовательными учреждениями высшего образования, активизация которого мотивирована со стороны государства в виде предоставления грантовой поддержки.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Астафьева О. Е. Анализ опыта управления изменениями в организациях / О. Е. Астафьева, И. Л. Гончаров, Н. А. Моисеенко // Управление. – 2020. – Т. 8, № 3. – С. 24–32.

2. Век живи – век учись: непрерывное образование в России / И. А. Коршунов, О. С. Гапонова, В. М. Пешкова ; под ред. И. Д. Фрумина, И. А. Коршунова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 310 с.

3. Коваленко Е. В. Необходимость управления организационными изменениями в современном менеджменте / Е. В. Коваленко, М. Н. Алимбаева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 4151–4155. – URL: http://e-koncept.ru/2017/971157.htm (дата обращения: 20.03.2022).

4. Лоргина Н. Н. Развитие форм и методов обучения персонала корпорации: организационные и экономические аспекты: автореф. дис…. канд. экон. наук: 08.00.05 / Н. Н. Лоргина ; Российский гос. ун-т нефти и газа имени И. М. Губкина. – М., 2011. – 27 с.

5. Мальцева А. А. Современные подходы к реализации стратегий изменений в научных организациях / А. А. Мальцева, Е. В. Клюшникова, Н. Н. Беденко // Вестник Волгоградского государственного университета. Экономика. – 2020. – Т. 22, № 1. – С. 121–134.

6. Постановление Правительства РФ от 29.04.2019 № 525 «Об утверждении Правил предоставления грантов в форме субсидий из федерального бюджета образовательным организациям высшего образования на реализацию мероприятий федерального проекта «Новые возможности для каждого» национального проекта «Образование»» // СПС «Консультант Плюс».

© М. А. Махотенко, С. Ш. Мурадова

УДК 334.76

ПОВЫШЕНИЕ УСТОЙЧИВОСТИ МАЛЫХ ТОРГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЗА СЧЕТ ИХ ИНТЕГРАЦИИ В СОСТАВ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ КЛАСТЕРОВ

INCREASING THE SUSTAINABILITY OF SMALL TRADE ORGANIZATIONS THROUGH THEIR INTEGRATION INTO INNOVATIVE INDUSTRIAL CLUSTERS

Мурадова С. Ш., к. п. н., доцент
ЧОУ ВО «Южный университет (ИУБиП)»,
г. Ростов-на-Дону
Колычева Ж. Я., к. э. н., доцент
ФГБОУ ВО «Ростовский государственный
университет путей сообщения (РГУПС)»,
г. Ростов-на-Дону

C. Sh. Muradova,
Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor
Private educational institution of higher education
"Southern University (IUBiP)", Rostov-on-Don
Zh. Ya. Kolycheva,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Rostov State University of Railway Engineering (RSUPS),
Rostov-on-Don

Аннотация

В статье обоснована возможность и целесообразность вхождения малых торговых организаций в состав инновационных промышленных кластеров как фактора повышения их устойчивого функционирования в условиях пространственной экономики. Предложен алгоритм их интеграции, включающий ряд взаимосвязанных этапов, позволяющих использовать малые торговые организации во вспомогательных процессах кластерной структуры.

Annotation

The article substantiates the possibility and expediency of the entry of small trade organizations into innovative industrial clusters as a factor in increasing their sustainable functioning in the conditions of spatial economy. An algorithm for their integration is proposed, which includes a number of interrelated stages that allow the use of small trade organizations in auxiliary processes of the cluster structure.

Ключевые слова: кластер, малая торговая организация, интеграция, бизнес-процесс, алгоритм.

Keywords: cluster, small trade organization, integration, business process, algorithm.

Введение. В современной России одной из наиболее быстрорастущих отраслей является торговля, которая играет стратегически важную роль в обеспечении населения и организаций различными товарами, необходимыми для их жизнедеятельности, совершенствовании социально-экономического потенциала регионов страны.

Рост неопределенности факторов внешней среды и динамизма внутренних процессов, негативные последствия пандемии Covid-19 вызывают острую необходимость повышения устойчивости торговых организаций. Решение этой задачи невозможно без выработки соответствующих механизмов, адекватных содержанию бизнес-процессов, имеющих место в торговых организациях в посткризисных условиях.

Организации, занятые в торговом секторе национальной экономики, нуждаются в методологическом обеспечении и разработке алгоритмов и механизмов устойчивого развития, особенно в условиях современной турбулентной экономики. Особое значение указанная проблема играет для малых торговых организаций, критерии отнесения к которым представлены в таблице 1. Это связано с тем, что в региональной структуре малого бизнеса торговые организации занимают около 40 % (таблица 1).

Таблица 1 – Критерии отнесения хозяйствующих субъектов к малому бизнесу в России

Критерий	Максимальный предел значений	
	Микро-предприятие	Малое предприятие
Суммарная доля участия в уставном капитале юридических лиц: – РФ, субъектов РФ, муниципальных образований, общественных, религиозных организаций, благотворительных и иных фондов;	25%	25%

Критерий	Максимальный предел значений	
	Микро-предприятие	Малое предприятие
– иностранных юрлиц, юрлиц, не являющихся малыми и средними предприятиями	49%	49%
Среднесписочная численность работников ИП и организаций за прошедший год	до 15 чел.	до 100 чел.
Доход ИП и организаций, полученный за прошедший год	120 млн руб.	800 млн руб.

Источник: [5].

Цель исследования состоит в обосновании алгоритма генерации малых торговых организаций в состав инновационных промышленных кластеров как фактора повышения их устойчивости в условиях пространственной экономики.

Результаты исследования. Прежде всего, отметим, что, несмотря на наличие различных точек зрения по поводу сущности устойчивого развития организаций [1; 3; 4], эту категорию можно характеризовать как процесс непрерывного текущего и стратегического управления ее развитием на основе своевременного и адекватного реагирования на тренды внешней и внутренней среды, сохранения и обеспечения роста наиболее значимых для нее сбалансированных показателей, отражающих различные виды деятельности в условиях современной экономики. Такое определение является вполне приемлемым и для торговой организации.

Исследование современного экономического положения малых торговых организаций в условиях инновационной экономики, позволило выделить следующие факторы повышения устойчивости их развития (рисунок 1).

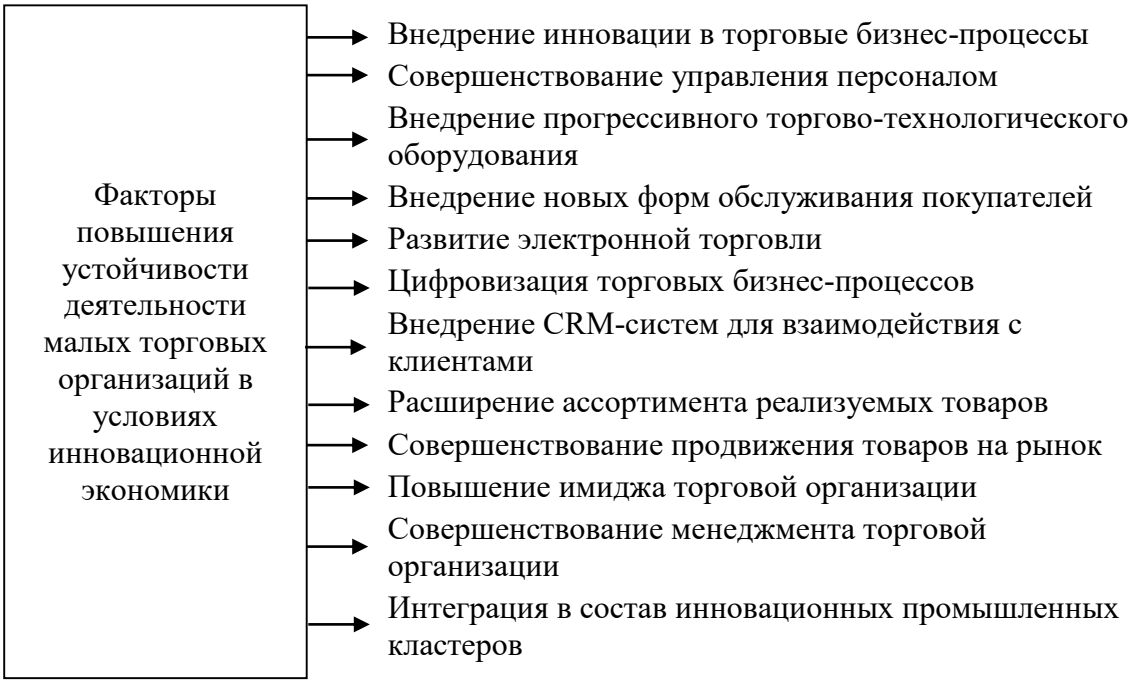

Рисунок 1 – Факторы повышения устойчивости деятельности малых торговых организаций в условиях инновационной экономики

Источник: составлено авторами.

Наименее изученным в настоящее время является такой фактор как интеграция малых торговых организаций в состав инновационных промышленных кластеров как формы пространственной экономики.

Особое место среди форм пространственной экономики занимают кластеры. По определению М. Портера, они представляют собой географически близкую группу компаний и институтов специфической области, связанную общностями и взаимодополнениями [2].

Кластеры, как более совершенная форма территориальной организации хозяйствующих субъектов в рыночной среде, могут быть охарактеризованы совокупностью ряда характеристик (рисунок 2).

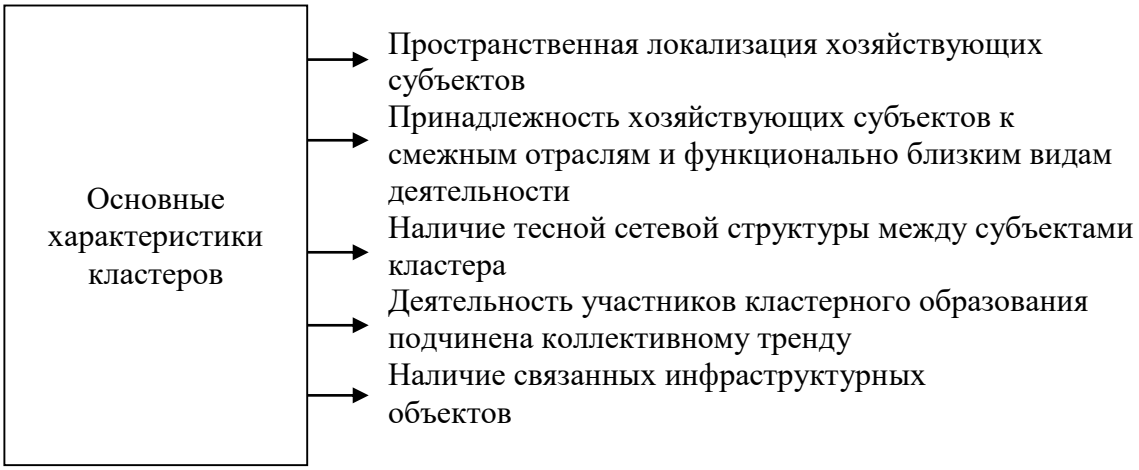

Рисунок 2 – Основные характеристики кластеров

Источник: составлено авторами.

В инновационных промышленных кластерах их участники используют первыми уже созданные или разработанные самостоятельно инновации, а также производят инновационную продукцию.

Центром инновационного промышленного кластера, его ядром является крупная производственная компания, которая занимается определенным видом деятельности в соответствии со своей специализацией, т. е. осуществляет основные бизнес-процессы. Малые и средние предприятия в системе такого кластера могут быть заняты во вспомогательных бизнес-процессах.

Так, например, сейчас в Ростовской области формируются Волгодонский мебельный кластер, в состав которого в качестве основных предприятий войдут: ПАО «ВКДП», которое считается якорным предприятиям, а также ООО «Алмаз» и ООО «Дриада» как базовые предприятия. Все эти три предприятия специализируются на изготовлении различных видов мебели. В полной комплектации мебели присутствуют различные светильники, продажей которых занимается ООО «АРТЛАЙТ». Именно в качестве поставщика светильников для мебели ООО «АРТЛАЙТ» может найти свое место в составе мебельного кластера. Наличие внешних поставщиков светильников приводит, в ряде случаев, к срыву поставок, завышенным ценам, что в целом снижает устойчивое функционирование мебельных предприятий.

Для ООО «АРТЛАЙТ» важным является тот факт, что в составе мебельного кластера предприятие может стать получателем государственной поддержки.

При введении малой торговой организации в состав инновационного мебельного кластера его структуру можно представить следующим образом (рисунок 3).

Рисунок 3 – Состав участников мебельного кластера Ростовской области
Источник: составлено авторами.

Для вхождения малой торговой организации в состав инновационного промышленного кластера может быть использован следующий алгоритм (рисунок 4).

Рисунок 4 – Алгоритм принятия решения о вхождении малой торговой организации в инновационный промышленный кластер
Источник: составлено авторами.

Выводы. Содержание кластерной концепции, которая в настоящее время реализуется в России, состоит в активизации процессов создания и развития кластеров, которые должны стать точками обновления экономики страны, ее роста и устойчивого развития. Практика убедительно демонстрируют, что кластеры являются мощным импульсом развития как крупных, так и малых предприятий, а также инфраструктурных и научных организаций. Рационально сформированные кластеры в качестве своей цели имеют достижение принципиально нового уровня используемых технологий, модернизацию бизнес-процессов, а также реализацию инновационного подхода во всех отраслях и секторах хозяйственной жизни.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Вурганов М. Г. Современные подходы к определению понятия «устойчивое развитие» и разработка стратегии устойчивого развития компании / М. Г. Вурганов, А. С. Хабалова, Н. Ю. Павлова // Global& Regional Research. – 2020. – Т. 2, № 1. – С. 169–176.
2. Портер Е. Майкл Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / Майкл Е. Портер ; Пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 454 с.
3. Реализация целей устойчивого развития: европейский и российский опыт: сборник научных статей по материалам конференции / под ред. канд. экон. наук Е. В. Викторовой. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2019. – 250 с.
4. Романовская Е. В. Содержание механизма устойчивого развития промышленного предприятия / Е. В. Романовская, Е. П. Козлова // Вестник Нижегородского ун-та. – 2018. - № 02(50). – С. 28.
5. Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» № 209-ФЗ от 24.07.2007 // СПС «Консультант Плюс».

© С. Ш. Мурадова, Ж. Я. Колычева

УДК 338:66

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПО ПРОИЗВОДСТВУ БЕЗАЛКОГОЛЬНЫХ НАПИТКОВ

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF DOMESTIC ENTERPRISES FOR THE PRODUCTION OF SOFT DRINKS

Падяш М. А., обучающийся группы М-б-о-181
Научный руководитель:
Антонова А. А., к. э. н.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
Институт экономики и управления, г. Симферополь

Padyash M. A, student, gr. M-b-o-181
Scientific adviser:
A. A. Antonova, Candidate of Economic Sciences
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Проведен анализ современных особенностей рынка безалкогольных напитков: выявлены основные проблемы и перспективы развития с учётом существующих трендов. На примере конкретного предприятия данной отрасли охарактеризованы стратегические ориентиры развития.

Annotation

The analysis of modern features of the soft drinks market was carried out: the main problems and development prospects were identified, taking into account existing trends. On the example of a specific enterprise in this industry, the strategic guidelines for development are characterized.

Ключевые слова: развитие, перспектива, безалкогольные напитки, рынок, предприятие, производство.

Keywords: development, perspective, soft drinks, market, enterprise, production.

Введение. Главенствующее место в рыночной системе занимают продовольственные рынки, которые, с одной стороны, являются важнейшей составляющей национальной экономики любого государства, с другой – удовлетворяют важнейшую жизненную потребность человека в продуктах питания [5]. Исследование состояния рынка безалкогольных напитков и перспектив его развития приобретает все большую актуальность в связи с ростом популярности продуктов данной группы. Безалкогольные напитки предназначены не только для удовлетворения потребности организма в воде, но и служат источником ценных для организма минеральных веществ и витаминов. С учётом динамичных изменений в отрасли дальнейшей проработки требует вопрос формирования перечня перспективных направлений совершенствования деятельности предприятий с учётом существующих проблемных аспектов и господствующих общемировых трендов развития.

Цель исследования – охарактеризовать современное состояние рынка безалкогольных напитков, выявив проблемные аспекты и существующие перспективы развития.

Результаты исследования. К безалкогольным напиткам относят готовые к употреблению напитки с физико-химическим показателем объемной доли этилового спирта не выше 0,5 % [2]. В данном случае подразумевается широкий ассортимент продукции: питьевая и минеральная вода, соки, фруктово-ягодные напитки, нектары, различного рода тонизирующие напитки и прочее. При этом общемировой тенденцией служит увеличение доли бутилированной воды, которая становится самым быстрорастущим сегментом в структуре безалкогольных напитков. Безусловно, объём продаж упакованной воды выше в тех регионах, в которых острее дефицит чистой водопроводной воды. Как следствие, отечественный рынок безалкогольных напитков продолжает масштабироваться, даже несмотря на имеющие место кризисные социально-экономические явления.

Привлекательность данной отрасли для инвестиций обусловлена высокой ёмкостью, стабильным уровнем спроса и стремительным развитием в динамике [3]. Как свидетельствуют исследования международных компаний [1], в общей

структуре потребительской корзины напитки занимают весомые 12 %, уступая по доле расходов лишь мясной продукции. При этом в динамике прослеживается тенденция к наращиванию соответствующего значения показателя как в натуральном, так и в стоимостном выражении.

Осуществляя выбор стратегических альтернатив развития, руководству предприятия необходимо учитывать ряд специфических особенностей данной отрасли:

– значительная материалоёмкость продукции (доля материальных затрат в структуре себестоимости превышает 50 % [3];

– высокий уровень конкуренции и динамики изменений параметров внешней и внутренней среды функционирования предприятий, включая инновационную составляющую;

– ярко выраженные сезонные колебания уровня спроса (существенное повышение в летнее время года);

– преобладание на рынке крупных компаний, имеющих известный бренд.

Таким образом, первостепенной задачей любого предприятия по производству безалкогольных напитков является рост индекса потребительской лояльности с учётом современных общемировых трендов:

– обеспечение здорового образа жизни (отсутствие в безалкогольных напитках вредных веществ и примесей);

– экологичность как проявление заинтересованности в сохранении ресурсов окружающей среды;

– использование цифровых возможностей при внедрении системы бизнес-аналитики;

– инвестиции в высокое качество, внедрение продуктовых инноваций, «гаджетизация»;

– влияние исторических брендов воды с особыми вкусами и природными свойствами («Боржоми», «Нарзан», «Ессентуки» и др.);

– проявление по большей части «локального патриотизма», в результате чего на рынке весомую долю занимают местные производители.

Таким образом, существует ряд благоприятных условий и предпосылок для дальнейшего развития отрасли. Однако, следует отметить, что современный российский рынок безалкогольных напитков претерпевает и сильные потрясения, которые вызваны следующими причинами:

– социально-экономическая нестабильность, резкий рост себестоимости (подорожание терефталевой кислоты и этиленгликоля, увеличение стоимости контейнерных перевозок и др.);

– существенная зависимость сокового производства от импортных поставок в виду недостаточности объёма отечественной сырьевой базы;

– наличие на рынке фальсифицированной продукции отрасли [5];

– незначительный объём внедрения научных разработок в области совершенствования ассортимента безалкогольных напитков;

– несовершенство материально-технического оснащения предприятий.

Приоритеты развития предприятий по производству безалкогольных напитков должны формироваться с учётом вышеперечисленных проблемных аспектов. В частности, подразумевается обновление материально-технической базы; внедрение достижений научно-технического прогресса; расширение

ассортимента за счёт натуральной продукции, производимой на плодово-ягодном и пряно-ароматическом сырье; развитие системы менеджмента качества, направленной как на улучшение потребительских свойств продукции, так и на обеспечение их безопасности и пользы для здоровья. В контексте уменьшения импортозависимости важную роль играет государственная поддержка в развитии овощеводства и садоводства, направленная на расширение посевных площадей и создание благоприятных условий для развития отрасли сельскохозяйственного производства. В свою очередь, усиление государственного и внутрифирменного контроля качества реализуемой продукции позволит снизить удельную долю фальсифицированных и контрафактных безалкогольных напитков.

Разработать универсальную стратегию развития в данных обстоятельствах для каждого предприятия невозможно. Однако, на основе данных о внешней среде и имеющемся ресурсном потенциале конкретного субъекта хозяйствования возможно определить основные ориентиры его стратегического развития. В качестве такого типичного предприятия, специализирующегося на производстве безалкогольных напитков, была рассмотрена деятельность ООО «Южный берег», территориально размещённого в Республике Крым. По критериям среднесписочной численности сотрудников, а также размеру годового дохода данное предприятие относится к субъектам малого предпринимательства. Миссия ООО «Южный берег» – превзойти ожидания потребителя посредством производства и реализации уникального продукта со сбалансированным составом минералов [4]. В данном случае акцентируется внимание на высоком качестве продукции, инновационной направленности осуществляемой деятельности и клиентоориентированности компании.

Для определения перспектив развития данного предприятия был проведен анализ как внутренних параметров деятельности, так и внешних условий функционирования. Определено, что к сильным сторонам организации относится устойчивое финансовое положение; широкий ассортимент выпускаемых бутилированных безалкогольных напитков (питьевая вода, витаминные напитки, энергетики); сотрудничество с крупнооптовыми заказчиками; известный бренд; интеграция с информационной системой маркировки «честный знак». Учитывая имеющиеся слабые стороны (относительно небольшая производственная мощность, устаревшее оборудование, неэффективный маркетинг), ООО «Южный берег» необходимо максимально использовать рыночные возможности. В частности, к последним можно отнести растущий в динамике спрос на бутилированную воду, снижение интенсивности конкуренции и наличие потребительской приверженности к «местным» торговым маркам.

Таким образом, в качестве основных перспектив развития предприятия выделено несколько стратегических направлений совершенствования деятельности: переоборудование основной производственной линии; установка второй производственной линии; совершенствование рекламной кампании за счёт «локального патриотизма». В качестве инвестиционного проекта целесообразно рассмотреть замену прежних составляющих основной производственной линии (автомата розлива и укупорочной машины) на триблок розлива, позволяющего существенно сократить время переналадок, уменьшить процент брака и вероятность технических неполадок во время производства. Тем самым, с учётом сокращения издержек производства предприятие может получить

дополнительное конкурентное преимущество за счёт предложения продукции по более низкой цене. Вместе с этим, в связи с нестабильной ситуацией на рынке бутилированной воды, многие более мелкие по масштабам своей деятельности конкуренты не смогут обеспечить своё прибыльное существование, и их уход с рынка породит дополнительный спрос на продукцию ООО «Южный берег».

Поскольку загруженность основной производственной линии на данный момент составляет практически 100 % с учётом прогнозируемого роста продаж для предприятия, целесообразным решением выступает установка второй производственной линии. Её функционирование сможет снимать большую часть нагрузки во время сезона с основной производственной линии, позволит уменьшить количество проводимых переналадок, реализует возможность одновременного производства нескольких различных видов продукции.

Выводы. Современные условия функционирования отечественных предприятий по производству безалкогольных напитков характеризуются высокой степенью неопределенности и динамичности внешней среды, снижением интенсивности конкуренции на внутреннем рынке, что определяет необходимость поиска новых подходов к обеспечению устойчивых конкурентных преимуществ. При определении перспектив развития отдельно взятого предприятия необходимо учитывать как его сильные и слабые стороны деятельности, так и параметры внешней среды функционирования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Исследование GfK: Покупка FMCG товаров в России // GfK. Growth from Knowledge. – URL: https://www.gfk.com/ru/press/issledovanie-gfk-pokupka-fmsg-tovarov-v-rossii (дата обращения: 18.03.2022).

2. Кондратьева М. С. Обзор и тенденции развития российского рынка газированных безалкогольных напитков / М. С. Кондратьева, И. Ю. Резниченко // Инновации в пищевой биотехнологии: сборник тезисов VII Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, Кемерово, 14 мая 2019 года / Кемеровский государственный университет. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2019. – С. 423–425. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=38244931& (дата обращения: 20.03.2022).

3. Мироненко А. Н. Особенности формирования стратегий развития предприятий на рынке безалкогольных напитков / А. Н. Мироненко // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 5–2 (63). – С. 90–92. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-formirovaniya-strategiy-razvitiya-predpriyatiy-na-rynke-bezalkogolnyh-napitkov (дата обращения: 26.03.2022).

4. О компании ООО «Южный берег»: официальный сайт. – URL: https://ubkrim.ru/about-us (дата обращения: 19.03.2022).

5. Рынок безалкогольных напитков: состояние и перспективы развития / Ю. Н. Клещевский, Л. В. Карташова, М. А. Николаева, О. А. Рязанова // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. – 2018. – № 4 (10). – С. 86–94. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/rynok-bezalkogolnyh-napitkov-sostoyanie-i-perspekti
vy-razvitiya (дата обращения: 22.03.2022).

© М. А. Падяш

УДК 338.27

ПОДХОД К ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

AN APPROACH TO IMPROVING THE EFFICIENCY OF MANAGERIAL DECISION-MAKING IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

Погорелова Л. А., к. э. н.
ФГБОУ ВО «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М. И. Платова», г. Новочеркасск

L. A. Pogorelova, Candidate of Economic Sciences
Platov South-Russian State Polytechnic University (NPI), Novocherkassk

Аннотация

В статье анализируется возможность повышения эффективности принятия управленческих решений в организации, обусловленной веяниями глобальной цифровизации экономических систем, на основе оценки информационной сложности всей производственной системы.

Annotation

The article analyzes the possibility of improving the efficiency of managerial decision-making in an organization due to the trends of global digitalization of economic systems, based on an assessment of the information complexity of the entire production system.

Ключевые слова: глобальная цифровизация, эффективность управленческих решений, энтропийные методы.

Keywords: global digitalization, efficiency of management decisions, entropy methods.

Введение. Современная направленность государственной стратегии на инновационное развитие экономики страны обуславливает необходимость трансформации экономических систем с целью сохранения их конкурентоспособности как на внутреннем рынке, так и для утверждения государственной экономики на мировой арене.

В свою очередь, конкурентоспособность компании на рынке напрямую зависит от качества управленческих решений и определения общей стратегии компании.

Методы принятия управленческих решений широко представлены в современной экономической литературе. Так, в работах В. А. Волочиенко [1] широко проанализированы достоинства и недостатки классических методик управленческого регулирования производственной системы, включая рациональные и заканчивая интуитивными подходами.

Цифровая трансформация создает дополнительный плацдарм для формирования новой научной базы на стыке междисциплинарных исследований. Уровень развития производственной системы, выраженный в конкретных

количественных измерениях, позволяет нивелировать субъективный фактор при принятии управленческих решений.

Внедрение комплексных систем управления предприятием позволяет оперативно консолидировать потоки информации по различным центрам ответственности в общей базе данных, тем самым усложняя информационную сложность системы на каждом этапе ее развития.

Цифровизация информации с консолидацией ее в общую базу данных дает возможность оценки текущего уровня развития всей производственной системы на основе таких параметров как параметрическая сложность системы и условная энтропия [6].

В свою очередь, цифровая трансформация производственных систем создает возможность определения, контроля и анализ динамики данных параметров.

Цель исследования. Изучить энтропийные методы управления производственными системами и сопоставить возможность их применения в разрезе современной тенденции цифровизации комплексной деятельности предприятия.

Определение количественных параметров относительно текущей динамики развития производственной системы позволит спрогнозировать обоснованное управленческое решение относительно дальнейших стратегических планов компании.

Результаты исследования. В работах [7] широко рассмотрены вопросы эволюции производственных систем на основе энтропийных подходов, которые оперируют понятием дезорганизации системы с одной стороны, и количеством информации, заключенном в системе, с другой. Таким образом, чем больше система обогащена информацией, тем выше уровень ее развития и, следовательно, согласно теории систем [2] меньше количество вариантов ее дальнейшего развития.

Следовательно, в теории, достигая максимум информации в системе значительно снижается количество сценариев ее развития, что в свою очередь, несколько препятствует ее дальнейшему развитию. Отсутствие равновесия в системе является стимулятором ее эволюционирования.

Определить количественную пропорцию энтропии и информации в технологических процессах весьма сложно, но теоретические подходы, которые были использованы при анализе ресурсов ПС [5], могут быть вполне уместны и здесь.

В работах [4] предложена модель, характеризующая фазы развития инновационного процесса на предприятии.

Контроль информационных параметров функционирования производственной системы позволяет оценить и спрогнозировать уровень развития производственной системы в перспективе и определить наиболее эффективный сценарий развития производственной системы.

Формирование цифровой среды предприятия в системе комплексного управления предприятием позволяет воссоздать цифровой двойник реальной производственной системы. Изменение входных параметров трансформирует поведение всей системы в целом и даст оценку перспектив ее развития в будущем в количественном выражении.

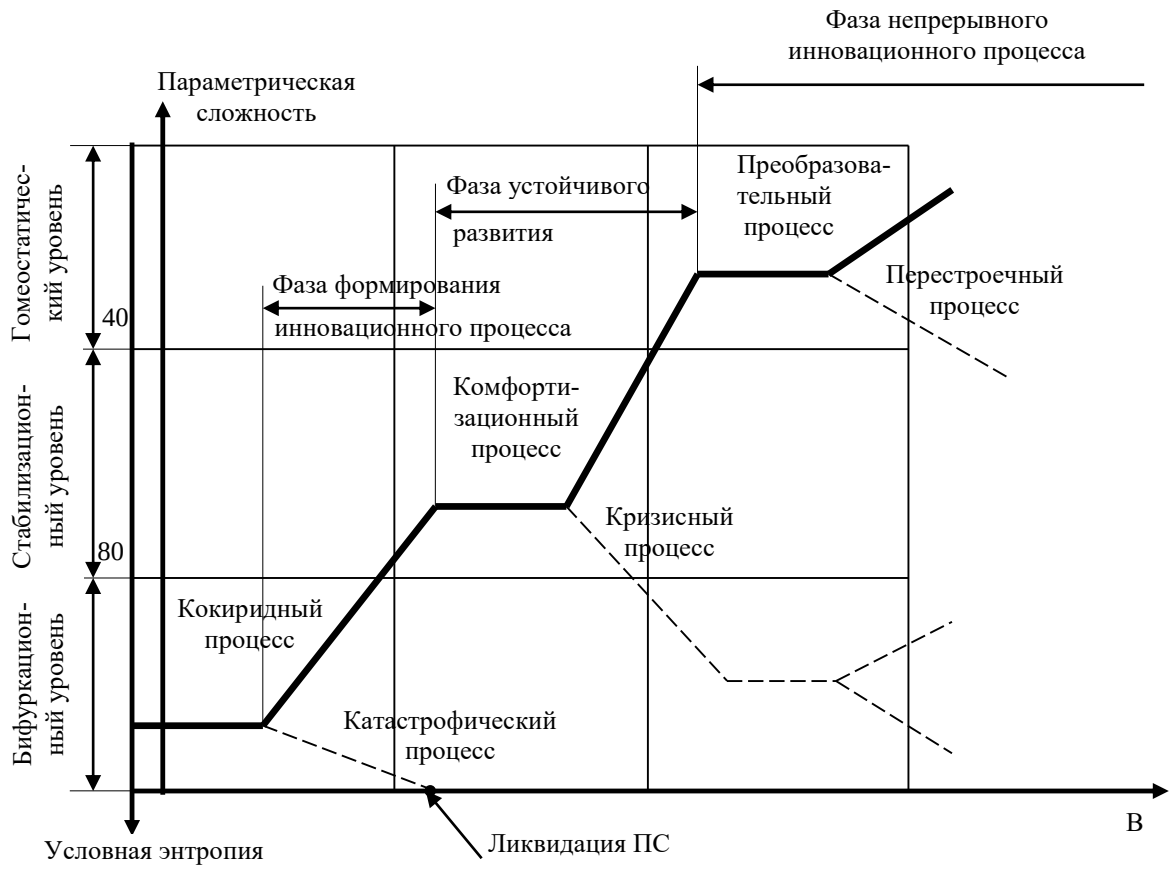

Рисунок 1 – Уровни развития производственной системы при формировании непрерывных инновационных процессов

Источник: составлено автором.

Исходным, и вполне определяемым параметром в условиях внедрения комплексных систем управления предприятием, является параметрическая сложность системы.

Параметрическая сложность определяется в виде кодовых комбинаций, образуемых размерными и другими конструктивными параметрами отдельных деталей, отнесенных к единице массы детали. К этой величине прибавляется информационная оценка материала, определяемая исходя из количества параметров материала, предусмотренных стандартом на него [3].

В работах [3] Е. Б. Колбачева проведены исследования и доказана зависимость параметрической и информационной сложности системы, и установлена прямо пропорциональная зависимость между этими параметрами относительно производства деталей общемашиностроительного назначения.

Таким образом, рост параметрической сложности системы тождественен увеличению ее информационной сложности. Что, в свою очередь, свидетельствует о повышении уровня развития производственной системы в целом.

Так, оперируя входными параметрами, которые представляют цифровое выражение альтернативных вариантов в вопросе принятия управленческого решения, менеджменту компании вполне целесообразно отдать предпочтение именно тому сценарию развития, который, при прочих равных условиях даст максимальный прирост информационной сложности производственной системы.

Так принятие того или иного управленческого решения взаимосвязано влияет на входные параметры системы, тем самым на выходе мы получаем видоизмененные информационные параметры для оценки прогнозного уровня развития производственной системы.

В настоящее время, российская промышленность активно внедряет современные научные решения при управлении производственной деятельностью предприятий.

Так, хотелось бы отметить довольно успешную реализацию с 2018 года проекта «Цифровой завод» Трансмашхолдинг, где цифровая трансформация затрагивает моделирование и оптимизацию производственной деятельности с использованием технологий Индустрии 4.0. Созданные цифровые двойники заводов позволяют оптимизировать потоки материальных ресурсов, выполнять анализ функционирования оборудования, проводить ситуационное моделирование на основе изменения входных параметров и оценки последующей динамики развития производственной системы.

Выводы. Использование предложенных в статье подходов в части анализа динамики таких параметров как условная энтропия и параметрическая сложность позволит повысить качество принимаемых управленческих решений, ограничить влияние субъективных факторов и количественно оценивать уровень развития организации.

Использование методов цифрового моделирования позволит спрогнозировать влияние того или иного стратегического решения на перспективу развития компании в будущем и сформировать механизм информационного управления производственными системами в условиях перехода к новому технологическому укладу.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Волочиенко В. А. Методы подготовки и принятия управленческих решений в производственных системах // Организатор производства. – 2018. – Т.26, №3. – С. 19–33.

2. Галеева Е. И. Разработка синергетической модели развития социально-экономических систем: теория и практика : монография / Е. И. Галеева. – Казань : Изд-во Казан, гос. ун-та, 2009. – 155 с.

3. Колбачев Е. Б. Экономический инструментарий управления процессами развития производственных систем: проблемы и перспективы // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: Социально-экономические науки. – 2012. – № 3. – С. 6–17.

4. Погорелова Л. А. Непрерывные инновационные процессы в производственных системах промышленности в условиях цифровизации и становления экономики 4.0 // Друкеровский вестник. – 2019. – № 2 (28). – С. 84–90.

5. Погорелова Л. А. Ресурсы в инновационных процессах // Друкеровский вестник. – 2016. – № 4 (12). – С. 140–144.

6. Погорелова Л. А. Формирование непрерывных инновационных процессов в корпоративных производственных системах // Инновации в менеджменте. – 2019. – № 1 (19). – С. 60–65.

7. Kolbachev E., Zharov V., Tsukerman V. Cost management for PLM systems: a way to improve the competitiveness in digital economy // В сборнике: IOP Conference Series: Materials Science and Engineering. – 2019. – 012076.

© Л. А. Погорелова

УДК 658

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ГОСТИНИЧНОГО БИЗНЕСА

STRATEGIC MANAGEMENT AS A BASIS FOR FORMING THE COMPETITIVE ADVANTAGES OF THE HOTEL BUSINESS

Прядко И. А., к. э. н., доцент
Абдуллах Х.,
аспирант группы 21УП-38.06.01.01-о1
ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»,
г. Ростов-на-Дону

I. A. Pryadko,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
H. Abdullah,
postgraduate student gr. 21UP-38.06.01.01-o1
Southern Federal University, Rostov-on-Don

Аннотация

В статье рассматривается зависимость конкурентоспособности предприятий гостиничного бизнеса от методов стратегического управления, проанализирован опыт стран, оказавшихся в сложной политической ситуации, предложены перспективы развития российского рынка гостиничных услуг.

Annotation

The article discusses the dependence of the competitiveness of hotel business enterprises on strategic management methods, analyzes the experience of countries that find themselves in a difficult political situation, and suggests prospects for the development of the Russian hotel services market.

Ключевые слова: гостиничный бизнес, конкурентоспособность, стратегическое управление, факторы повышения конкурентоспособности.

Keywords: hotel business, competitiveness, strategic management, competitiveness enhancement factors.

Введение. В настоящее время перед менеджерами предприятий гостиничного бизнеса существует множество вызовов, на которые необходимо своевременно отвечать, чтобы оставаться востребованным на рынке. Конечно же, огромную роль в негативном развитии ситуации на рынке гостиничных услуг играют внешние факторы, не зависящие от владельцев средств размещения. К глобальным факторам можно отнести экономический кризис, пандемию, мировые войны. Остальные факторы носят скорее локальный, но зачастую, даже более разрушительный характер. Примерами таких факторов могут послужить локальные военные конфликты, стихийные бедствия, революции и смены политических режимов. Все эти факторы объединяет одно – они приводят к разрушению материально-технической базы, разрыву экономических и культурных связей и, как следствие, снижению туристического потока и

количества деловых поездок, а значит – к кризису в сфере гостиничного бизнеса и усилению конкуренции на этом рынке. Также все эти факторы объединяет еще один признак – практически всегда они происходят неожиданно, а это значит, что подготовиться к ним крайне сложно. Сейчас мировая экономика борется с последствиями пандемии, российская экономика оказалась еще и под санкционным прессингом. Пока всех последствий для российской экономики и гостиничного бизнеса предвидеть невозможно, но некоторые итоги об оттоке туристического потока и замораживании экономических связей уже можно наблюдать. Именно поэтому так важно сейчас использование методов стратегического управления, так как все эти события станут серьезной проверкой на конкурентоспособность и между предприятиями, и между выбранными ими стратегиями. Такой резкой сменой обстановки, а также уникальностью исторического периода, в котором оказался рынок гостиничных услуг в России, обуславливается актуальность данной статьи.

Цель исследования. Цель данной статьи – исследование теоретических и прикладных аспектов использования потенциала стратегического управления в механизме развития гостиничного бизнеса в России и предложение мер повышения его конкурентоспособности.

Результаты исследования. На конкурентоспособность любого предприятия, в том числе и гостиничного, влияет ряд внешних и внутренних факторов. К внутренним относят ресурсы предприятия, квалификацию персонала, гибкость руководства, прибыль и оборотные средства, имидж и качество услуг [3]. Но дело в том, что эти факторы играют ключевую роль в конкурентной борьбе в относительно спокойной экономической ситуации. При дестабилизации обстановки ключевая роль переходит к внешним факторам – демографии, экономической обстановке, политической ситуации и т. д. Сущность стратегического управления состоит в приспособлении к окружающей среде, к новым обстоятельствам, умении использовать возможности, которые могут представиться в связи с изменением обстановки. Методы стратегического управления используются для налаживания эффективного взаимодействия организации с внешними факторами и приспособления к ним.

Стратегическое управление имеющимися и потенциальными ресурсами предприятия на относительно стабильном рынке, как показывает практика, действительно повышает конкурентоспособность. Об этом говорит статистика роста корпораций, предоставляющих услуги размещения, например, в Объединенных Арабских Эмиратах. Проблема в том, что конкретно на российском рынке гостиничных услуг складывается действительно уникальная ситуация, причем сразу по нескольким направлениям деятельности предприятий гостиничного бизнеса:

1. Закрытые границы и снижение туристического потока. В этой реальности рынок гостиничных услуг находится с марта 2020 года и в целом, как показала практика, с данным кризисом он все-таки справился за счет развития внутреннего туризма, формирования уникальных предложений, развития кешбэка и систем бронирования [2]. Однако, с конца февраля 2022 года по настоящий момент на российском рынке ситуация стремительно меняется. Сейчас российский рынок гостиничных услуг полностью закрыт для всего Западного полушария и для части азиатских стран. Можно сказать, что такой прецедент уже был в истории России,

но в прошлой ситуации коренное отличие было в экономических моделях. В условиях командной экономики нет рынка, а значит – нет конкуренции, следовательно, надобность стратегии для развития конкретного предприятия отпадает.

2. Уход с российского рынка целого ряда компаний, о приостановке своей деятельности и остановке инвестиций объявили Accor, Hilton, Hayatt, Marriott, Sokos, что является внушительной частью рынка среди 4 и 5 звездочных отелей [5]. В настоящее время в России в принципе может значительно упасть спрос на гостиничные услуги, и тогда образовавшийся вакуум исчезнет, а спрос не превысит предложение, поэтому и уровень конкуренции на рынке не изменится. Либо другие сети и отели начнут активную экспансию на освободившемся поле, тогда конкуренция за открывшееся пространство значительно усилится.

3. Отключение российского рынка от крупнейших сетей бронирования Booking.com, Trivago, TripAdvisor. По заявлению Ростуризма эту нишу займут другие сервисы: Циан, Авито и Юла, Bronevik, Octrovok, Яндекс.Путешествия, собственные сайты средств размещения. Все перечисленные сервисы – это внутренние системы, но насколько эта ситуация является проблемой для средств размещения пока не ясно, так как уровень въездного туризма значительно сократился еще в 2020 году [7].

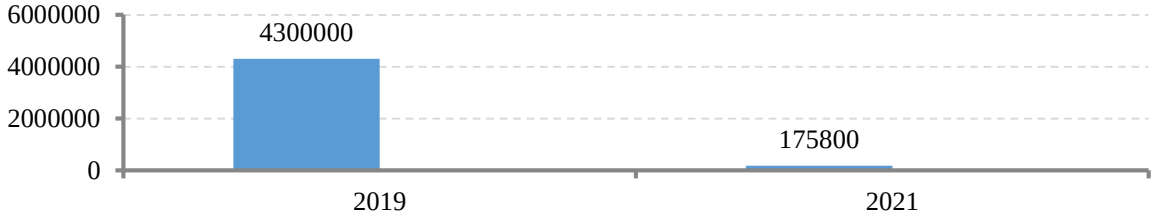

Рисунок 1 – Динамика количества визитов иностранцев в Россию в 2019 и 2021 году (падение на 96%).

Источник: составлено авторами по материалам [1].

В данной ситуации методы стратегического управления действительно могут еще раз проявить свою эффективность, ведь на данном этапе начинается настоящая проверка правильности выбора стратегий, их гибкости и умения использовать имеющиеся ресурсы и внешние факторы в свою пользу.

Согласно исследованиям, посвященным использованию стратегического управления как инструмента повышения конкурентоспособности предприятий, к изменениям на рынке лучше адаптируются малые и средние предприятия, так как они обладают более гибкой ресурсной базой [3]. Чтобы подтвердить или опровергнуть это утверждение относительно предприятий гостиничного бизнеса, были проанализированы данные о рынках тех стран, для которых нахождение под санкциями уже стало привычным состоянием, но при этом существует свободный рынок – это Иран и Сирия. Пример обеих стран показывает, что рынок гостиничных услуг зависит не только от культурной привлекательности страны, но и в первую очередь от внутриполитической обстановки и способности государственных институтов обеспечить безопасность туристов и инвестиций. С этой задачей справился Иран – обеспечение внутренней стабильности и визовая политика государства привели к увеличению потока туристов и экономическому

подъему в целом начиная с 2014 года, что, в свою очередь, привело к повышенному спросу на услуги размещения. Более того, по настоящий момент спрос на иранском рынке гостиничных услуг превышает предложение [4]. Данная ситуация потянула за собой инвестиции в гостиничный бизнес Ирана, и это при отсутствии сервиса Booking.com и мировых гостиничных сетей. Таким образом, можно сделать вывод, что настоящая конкурентная ситуация пока еще не сложилась на этом рынке.

Диаметрально противоположная ситуация наблюдается на рынке гостиничных услуг в Сирии. С началом войны и в момент введения санкций рынок оказался пресыщен предложениями, при этом туристический и деловой поток фактически прекратился. Санкции привели к тому, что зарубежные сети и крупные отели сразу ушли с рынка, а внутренние сети и небольшие предприятия начали искать способы остаться на плаву. Сейчас победителями в этой конкурентной борьбе можно назвать малые и средние отели (до 300 номеров), находящиеся вне зоны боевых действий и/или на побережье, то есть те, у которых изначально было преимущество в расположении. Удалось удержаться предприятиям, которые проявили гибкость в своих стратегиях и существенно трансформировали свою ценовую политику и ассортимент услуг под внутренний рынок и сделали это в кратчайшие сроки. Под существенной трансформацией мы понимаем не расширение пакета дополнительных услуг, а наоборот – возможность предоставлять элементарные услуги. В условиях войны в Сирии сократилась подача электричества (до четырех часов в сутки), наблюдаются проблемы с водоснабжением, поэтому дополнительные генераторы и наличие водонагревателей сыграли существенную роль в выживании гостиниц.

Что касается российского рынка гостиничных услуг, то здесь ситуация отличается и от Ирана, и от Сирии. Во-первых, обе страны не обладают таким потенциалом внутреннего туризма, который есть в России, что внушает некоторый оптимизм российским отельерам. Особенно это направление проявило себя в период пандемии. Здесь своих соперников уже опередили трехзвездочные отели (рисунок 2).

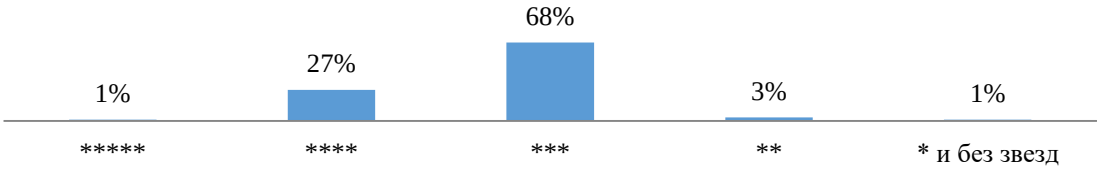

Рисунок 2 – Соотношение востребованности предприятий гостиничного бизнеса в зависимости от категории (состояние на март 2022 года)
Источник: составлено авторами на основе [6].

Диаграмма показывает востребованность трехзвездочных отелей, что говорит о том, что важнейшим параметром для российского потребителя является цена. Следовательно, необходимость ее повышения должна быть тщательно продумана.

Во-вторых, внутри России сохраняется относительно спокойная ситуация. Это значит, что подготовка к сезонной заполняемости номеров должна вестись в полном объеме.

В-третьих, государство уже объявило о мерах поддержки малого и среднего бизнеса, в частности, гостиничного. Эти меры были введены еще в 2020 году, но сейчас стали особо актуальны ввиду потери огромного количества внешних направлений, а также частичного снятия ковидных ограничений. Кешбэк на летний отдых в размере 20 % от стоимости спровоцировал повышенный спрос на гостиничные услуги, поэтому участие в этой программе для средств размещения является очень важным поддерживающим фактором. Для государства введение кешбэка еще и попытка вывести «из тени» предприятия, как правило, это хостелы, которые работают незаконно. Также к мерам поддержки относятся кредитные каникулы, налоговые каникулы, мораторий на проведение проверок.

В-четвертых, с уходом иностранных сервисов и блокировкой Instagram российским отелям надо пересмотреть свою рекламную политику. Обязательно завести профили на российских сервисах бронирования, активизировать работу в доступных социальных сетях, продвигать собственные сайты, сделать их более удобными и привлекательными, задействовать все возможные каналы связи с потенциальными потребителями.

Таким образом, применение методов стратегического управления предприятием гостиничного бизнеса в России для повышения конкурентоспособности должно учитывать возможности внутреннего туризма, поддержку государства, понимать необходимость поиска дополнительных ресурсов для рекламы и сохранения цены на услуги размещения.

Выводы. Исходя из приведенных примеров, можно сделать вывод, что оживление рынка гостиничных услуг возможно только при нормальном функционировании государственных институтов и, отчасти, политики протекционизма (то есть внешних факторов конкуренции), с одной стороны, и быстрой трансформации стратегий гостиничных предприятий под условия рынка (внутренних факторов и использования методов стратегического управления) – с другой.

Стратегическое управление действительно является основой для усиления конкурентоспособности предприятий гостиничного бизнеса, это утверждение работает даже в кризисных ситуациях. Методы стратегического управления оказывают огромное влияние на конкурентоспособность предприятия, помогают быстро адаптироваться к изменениям на рынке, в кризисных ситуациях являются ключевыми факторами, которые дают возможность не потерять позиции на рынке.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. В АТОР подвели туристические итоги 2021 года. – URL: https://www.atorus.ru/news/press-centre/new/58171.html (дата обращения: 17.03.2022).

2. Гаврилова Д. Статистика и тренды гостиничного бизнеса – 2022. – URL: https://www.travelline.ru/blog/statistika-i-trendy-gostinichnogo-biznesa-2022/.

3. Ивановский В. С. Стратегический менеджмент как основа формирования устойчивого конкурентного преимущества гостиничного предприятия // Инновации и инвестиции. – 2011. – № 4. – С. 213–220.

4. Кожевникова Ю. Жилье и стройка в Тегеране: что происходит на рынке недвижимости Ирана // РБК. – URL: https://realty.rbc.ru/news/595351829a79477d43200d78 (дата обращения: 18.03.2022).

5. Крупнейшие мировые сети отелей останавливают инвестиции в России // Интерфакс. – URL: https://www.interfax.ru/business/827292 (дата обращения: 17.03.2022).
6. Продажи туров по России благодаря кешбэку выросли в семь раз // Риановости. – URL: https://ria.ru/20220321/keshbek-1779321679.html (дата обращения: 18.03.2022).
7. «Ушли из России молча»: кто заменит туристам и отелям Booking и Airbnb // Риановости. – URL: https://ria.ru/20220306/oteli-1776803374.html (дата обращения: 17.03.2022).

© И. А. Прядко, Х. Абдуллах

УДК 330

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ИТ-ПРОЕКТА: РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РЕСУРСА

IT PROJECT QUALITY MANAGEMENT: THE ROLE OF HUMAN RESOURCE

Ремесник Е. С., к. э. н.
Калугина К. Н., обучающаяся группы БИ-б-о-191
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
Физико-технический институт, г. Симферополь

E. S. Remesnik, Candidate of Economic Sciences
K. N. Kalugina, student gr. BI-b-o-191
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Physics and Technology, Simferopol

Аннотация

Данное исследование посвящено значимости человеческого ресурса, а именно технических и гибких навыков специалиста в системе управления качеством проекта. Рассмотрены актуальные компетенции и ключевые принципы управления качеством проекта.

Annotation

This work is devoted to the importance of the human resource, namely the hard and soft skills of a specialist in the project quality management system. Current competencies and key principles of project quality management are considered.

Ключевые слова: человеческий ресурс, управление качеством проекта, hard skills, soft skills, система менеджмента качества, компетенции.

Keywords: human resource, project quality management, hard skills, soft skills, quality management system, competencies.

Введение. Человеческий ресурс – это один из самых важных факторов в управлении ИТ-проектами, так как успех любого проекта напрямую связан с контролем над рабочей группой, использованием талантов и персональных навыков каждого специалиста. Тем не менее, довольно часто в силу своей некомпетентности ИТ-менеджеры упускают данную особенность, забывая, что именно человек является участником решения технических задач на предприятии.

Цель исследования: обозначить роль человеческого ресурса в управлении качеством ИТ-проекта.

Результаты исследования. На 2020 год ключевыми запросами на компетенции цифровой экономики можно назвать – комплексное решение проблем, критическое мышление, креативность, управление людьми и коллаборация с другими [1].

В данном контексте во время набора команды исполнителей проекта ИТ-менеджер помимо технических компетенций, так называемых hard skills специалиста, должен обращать внимание на ряд личностных качеств каждого участника – soft skills, поскольку в ИТ-организации может возникнуть проблема нерелевантной динамики группы, что впоследствии помешает и самому менеджеру в решении текущих задач. Здесь проблема формирования здоровой динамики группы объясняется большим ростом рабочих связей, как полиноминальной функции в зависимости от числа людей в группе [2; 3, с. 69].

К примеру, программист нуждается в таких hard skills, как знание языков программирования, работы с системами контроля версий и с разными средами разработки. В то же время такой специалист нуждается в гибких навыках: работа в команде, умение учиться, работа с информацией, умение общаться с клиентами и ИТ-менеджером.

Так и менеджер, помимо специальных узких умений, связанных с управлением ИТ-проектом и анализом рынка, должен обладать такими soft skills, как стрессоустойчивость, эмоциональный интеллект, умение устанавливать контакт и вести диалог, разрешать конфликты [4].

Данные навыки являются важным фактором в человеческом ресурсе, поэтому не могут рассматриваться по-отдельности в системе управления качеством проекта.

Управление качеством ИТ-проекта – это ключевой аспект одновременно с управлением временем и стоимостью проекта. Конкурентоспособность как предприятия, так и работника, нерационально рассматривать отдельно от качественного управления, поскольку человеческий ресурс в связке с вышеперечисленными факторами является мощной стратегией развития бизнеса. Поэтому человеческий ресурс занимает центральное место в процессе управления ИТ-проектом.

В стандарте ГОСТ Р ИСО 10006 «Менеджмент качества. Руководство качеством при управлении проектами» свое отражение нашли такие принципы управления качеством проекта, как [5]:

– направленность деятельности предприятия на клиента;

– ориентир на качество результата проекта как на необходимом условии достижения целей проекта;

– отображение всей деятельности как процессов;

– проект – это совокупность процессов;

– обязанность руководства на создание благоприятной среды в отношении качества и системы менеджмента качества (СМК).

Выводы. В отношении человеческого ресурса управление качеством ИТ-проекта определяет СМК. Именно создание и внедрение единой системы позволяет следовать уже разработанному порядку действий, поскольку в ней нашли свое отражение ключевые принципы, такие как лидерство руководителя и

вовлечение работника. Управление ИТ-проектом может быть эффективным в том случае, когда все участники проектной команды направлены на достижения общей цели. Нельзя недооценивать и важность ИТ-менеджера, так как именно он ответственен за формирование эффективной динамики рабочей группы и результат работы в общем [6, с. 112].

Таким образом, hard skills и soft skills человека в контексте управления качеством ИТ-проекта должны рассматриваться как основополагающий аспект на пути к реализации системы качественного управления человеческими ресурсами, что позволит в будущем повысить эффективность исполнения как технических задач ИТ-проекта, так и проекта в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Лапидус Л. В. Официальный сайт. – URL: http://larisalapidus.ru/.
2. Лапланте Ф. Человеческий фактор в управлении ИТ-проектом / Филип Лапланте // Издательство «Открытые системы». – 2003. – № 05. – URL: https://www.osp.ru/os/2003/05/183042 (дата обращения: 20.03.2022).
3. Михайлова С. В. Управление человеческими ресурсами IT-проекта / С. В. Михайлова. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2015. – № 24 (104). – С. 69–72. – URL: https://moluch.ru/archive/104/24142/ (дата обращения: 21.03.2022).
4. Что такое хард скиллс, чем отличаются от софт скиллс и как их развивать / УчисьОнлайн.ру. – URL: https://uchis-online.ru/blog/samorazvitie/chto-takoe-hard-skills#:~:text=Hard%20skills%20-%20это%20профессиональные%20навыки, связаны%20с%20личными%20качествами%20челове (дата обращения: 28.03.2022).
5. Наношкин А. Г. Управление качеством ИТ-проекта / А. Г. Наношкин, П. Л. Макашов // Современные научные исследования и инновации. – 2015. – № 10. – URL: https://web.snauka.ru/issues/2015/10/57965 (дата обращения: 22.03.2022).
6. Попова О. В. Управление качеством проекта: роль человеческого ресурса // Вестник СибАДИ. – 2014. – № 3 (37). – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-kachestvom-proekta-rol-chelovecheskogo-resursa (дата обращения: 23.03.2022).

© Е. С. Ремесник, К. Н. Калугина

УДК 338.68

К ВОПРОСУ О КОМПЕНСАТОРНЫХ ВОЗМОЖНОСТЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

ON THE ISSUE OF COMPENSATORY CAPABILITIES OF THE ENTERPRISE ACTIVITY

Святохо Н. В., к. э. н., доцент
Лангаева И. А., обучающийся группы М-м-о-211
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
Институт экономики и управления, г. Симферополь

N. V. Svyatokho,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
I. A. Langaeva, student, gr. M-m-o-211
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Рассмотрены сущность компенсаторных возможностей деятельности предприятия, их особенности и базовые состояния. Предложен алгоритм оценки уровня компенсаторных возможностей в состоянии покоя, активизации, использования и развития, включающий анализ внешних угроз, оценку внутреннего потенциала методом скоринга, определение уровня краткосрочной и долгосрочной кредитоспособности.

Annotation

The essence of compensatory capabilities of the enterprise, their features and basic conditions are considered. An algorithm for assessing the level of compensatory capabilities at rest, activation, use and development, including analysis of external threats, assessment of internal potential by scoring, determination of the level of short-term and long-term creditworthiness is proposed.

Ключевые слова: компенсаторные возможности, деятельность предприятия, состояние покоя, активизация, использование и развитие компенсаторных возможностей деятельности предприятия, внутренний потенциал, метод скоринга, оценка краткосрочной и долгосрочной кредитоспособности.

Keywords: compensatory capabilities, enterprise activity, state of rest, activation, use and development of compensatory capabilities of enterprise activity, internal potential, scoring method, assessment of short-term and long-term creditworthiness.

Введение. В условиях динамичной внешней среды, для которой характерен высокий уровень неопределенности, предприятия и организации должны осуществлять свою деятельность, опираясь на собственные возможности – эффективное использование ресурсов и их резервов, принятие качественных управленческих решений, прогнозирование условий деятельности на средне- и долгосрочную перспективу и т. д., то есть развивать внутренние потенциальные возможности – компенсаторные, которые в той или иной мере присущи любому субъекту хозяйствования.

Цель исследования – раскрыть сущность компенсаторных возможностей деятельности предприятия, выделить их основные особенности, рассмотреть состояния таких способностей, а также предложить алгоритм оценки уровня компенсаторных возможностей деятельности предприятия в состоянии покоя, активизации, использования и развития.

Результаты исследования. Компенсаторные возможности являются объектом исследования многих наук, таких как физиология, психология, биология, бихевиористика и др. Вследствие междисциплинарной диффузии данная категория стала использоваться в экономике и управлении.

Весомый вклад в изучение компенсаторных возможностей деятельности хозяйствующих субъектов внесли украинские ученые – А. В. Козаченко, А. Э. Воронкова, В. Ю. Медяник, В. В. Назаров, которые в своей работе «Малый бизнес: устойчивость и компенсаторные возможности» [1] под компенсаторными возможностями деятельности предприятия понимают возможности за определенный период времени самостоятельно или с учетом внешней поддержки реализовать совокупность мероприятий, направленных на возмещение потерь, расходов, понесенных убытков, т. е. на восстановление масштабов деятельности

до уровня, который предшествовал событиям, послужившим причиной ее нарушения, в той или иной степени.

Рассматривая этимологию дефиниции «компенсация», следует отдать предпочтение термину «compensator», который используется в технике и обозначает способ восстановления чего-либо утраченного.

Очевидно, что компенсаторные возможности деятельности играют важнейшую роль в обеспечении экономической устойчивости предприятия. Основой компенсаторных возможностей деятельности являются ресурсы и резервы предприятия, которые определяют степень и скорость реакции на изменения различной этимологии. Именно своевременность и оптимальный уровень такой реакции обеспечивает долгосрочную жизнеспособность предприятия, т. к. оно осознает необходимость адаптации к динамичным внешним условиям. Задачи собственников и управляющих предприятием (организацией) заключаются в определении оптимальной структуры, качества и количества ресурсов и их резервов для обеспечения необходимого и достаточного уровня компенсаторных возможностей деятельности для приспособления к меняющимся условиям внешней среды.

Компенсаторные возможности деятельности предприятия (организации) обладают рядом особенностей, а именно:

1) они относятся к разряду потенциальных возможностей, которые присущи любому хозяйствующему субъекту. Потенциальность таких возможностей обусловлена наличием у предприятий (организаций) различных видов ресурсов и их резервов;

2) участие компенсаторных возможностей в деятельности любого предприятия (организации), как правило, не является повседневным. Для их активизации и последующего использования необходим своеобразный катализатор – некое негативное событие/события, нарушающее стабильность деятельности предприятия (организации);

3) компенсаторные возможности, будучи по своей природе потенциальными, могут активизироваться, использоваться и развиваться.

Компенсаторные возможности деятельности предприятия (организации) могут иметь три базовых состояния:

– состояние покоя. Определяется внутренним потенциалом предприятия и основано на потенциальном характере таких возможностей;

– состояние активизации. Реализуется тогда, когда требуется мгновенная реакция на внешние вызовы. Компенсаторные возможности используются в краткосрочном периоде;

– состояние развития предполагает увеличение потенциала компенсаторных возможностей и содействие непрерывному осуществлению жизнедеятельности предприятия (организации) на протяжении долгосрочного периода.

Компенсаторные возможности в двух последних состояниях используются, что подразумевает приведение их в действие в связи с появлением в деятельности предприятия (организации) последствий негативного воздействия внешней среды.

Очевидно, что поскольку компенсаторные возможности имеются у каждого субъекта экономики, то они могут использоваться всеми предприятиями (организациями). Однако, часто уровень имеющихся компенсаторных

возможностей деятельности предприятия (организации) не соответствует масштабу воздействия факторов внешней среды, поэтому в современных условиях более актуальной является проблема не столько использования имеющихся компенсаторных возможностей деятельности, а в большей степени проблема их развития. Это обусловлено высокой динамичностью внешней среды и высокой чувствительностью большинства субъектов хозяйствования к ее изменениям.

Учитывая сущность и особенности компенсаторных возможностей деятельности предприятия (организации), нами предложен алгоритм оценки их уровня при разных состояниях.

На первом этапе необходимо провести анализ угроз со стороны внешнего окружения. Любой субъект хозяйствования, функционирующий в условиях рыночной экономики, является ее структурным элементом, испытывая перманентное влияние различных внешних изменений на свою деятельность. Именно влияние экзогенных изменений определяет различия результатов деятельности и уровня жизнеспособности предприятий и организаций. Теоретически влияние внешних флуктуаций может быть как позитивным, так и негативным. На практике же положительное влияние внешней среды встречается крайне редко, поэтому ее воздействие в большинстве случаев рассматривается с точки зрения угроз деятельности предприятия (организации). На наш взгляд, перед оценкой уровня компенсаторных возможностей необходимо провести анализ экзогенных угроз с позиции их типа, уровня опасности, возможности и масштаба реализации, направленности воздействия, вероятности наступления, длительности воздействия. Целесообразным является исследование угроз общей и оперативной макросреды для получения наиболее полной информации в целях формирования, активизации, использования и развития компенсаторных возможностей деятельности предприятия максимально эффективными способами.

На втором этапе необходимо оценить внутренний потенциал предприятия (организации) для оценки уровня компенсаторных возможностей его деятельности в состоянии покоя. Также подобная оценка дает представление о возможностях предприятия (организации) по привлечению внешних источников для активизации, использования и развития компенсаторных возможностей. В качестве метода оценки внутреннего потенциала может использоваться метод скоринга – дистанционного анализа показателей деятельности предприятия (организации), основанного на ее экспресс-оценке по следующим разделам:

1. Анализ учредительной информации.
2. Анализ репутации предприятия (организации).
3. Анализ финансовых показателей деятельности предприятия (организации).
4. Анализ производительности труда.
5. Анализ рыночной позиции предприятия (организации).
6. Анализ потенциала импортозамещения (не проводится для организаций, оказывающих услуги).
7. Анализ экспортного потенциала (проводится только для предприятий-экспортеров).

Для оценки внутреннего потенциала предприятия (организации) балльные оценки по соответствующим разделам суммируются, и итоговая балльная оценка интерпретируется в соответствии с таблицей уровней внутреннего потенциала (таблица 1).

Таблица 1 – Группы предприятий (организаций) в зависимости от уровня внутреннего потенциала

Группа	Итоговая бальная оценка	Характеристика внутреннего потенциала
A	от 19 до 38 баллов	Высокий уровень потенциала. Предприятие (организация) имеет хорошую организационно-финансовую ситуацию и относится к «перспективным точкам роста». Деятельность характеризуется абсолютным равновесием по всем составляющим в соответствии со всеми критериями оценки. Потенциал может быть задействован в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе для активизации, использования и развития компенсаторных возможностей, как правило, без необходимости привлечения внешних источников значительных размеров; при необходимости привлечение заемных средств не представляет сложности
B	от 11 до 18 баллов	Средний уровень потенциала. Предприятие (организация) имеет удовлетворительную организационно-финансовую ситуацию. В деятельности имеются «узкие места», которые преодолеваются, т. к. работают механизмы адаптации. Для активизации компенсаторных возможностей деятельности, как правило, достаточно внутренних ресурсов, для развития компенсаторных возможностей организации необходимо привлечение внешних источников, что не представляет сложности в связи с приемлемыми показателями деятельности
C	от 0 до 10 баллов	Низкий уровень потенциала. Предприятие (организация) имеет неудовлетворительную организационно-финансовую ситуацию. Деятельность характеризуется хроническими нарушениями большинства параметров всех функциональных ее составляющих, ресурсы используются неэффективно. Для активизации и развития компенсаторных возможностей деятельности собственных ресурсов недостаточно, а привлечение их из внешних источников затруднено либо невозможно

Источник: составлено авторами по материалам [2].

На третьем и четвертом этапах необходимо проанализировать уровень кредитоспособности предприятия (организации) в краткосрочной и долгосрочной перспективе для оценки возможностей привлечения внешних источников для активизации, использования и развития компенсаторных возможностей в случае недостаточности внутренних ресурсов и их резервов для устранения либо минимизации негативного влияния угроз со стороны внешней среды.

Привлечение внешних источников в краткосрочном периоде необходимо для активизации компенсаторных возможностей деятельности организации, в долгосрочном – для их дальнейшего развития.

Третий этап предлагаемого алгоритма предполагает оценку кредитоспособности заемщика в краткосрочной перспективе на основе методики Сберегательного банка Российской Федерации, разработанной на основе Приложения к Регламенту предоставления кредитов юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям Сбербанком России и его филиалами от 8 декабря 1997 г. № 285-р (утв. Комитетом Сбербанка РФ по предоставлению кредитов и инвестиций) (с доп. и изм. № 285-3-р от 30.06.2006 г.) [3].

Методика предполагает расчет шести финансовых коэффициентов (коэффициента абсолютной ликвидности; промежуточного коэффициента покрытия; коэффициента текущей ликвидности; коэффициента наличия собственных средств; рентабельности продукции; рентабельности деятельности предприятия (организации)) и присвоение категории по каждому из этих показателей на основе сравнения полученных значений с установленными достаточными. В рамках данной методики рассчитывается рейтинговое число S, в соответствии с которым определяется класс заемщика в соответствии со следующий градацией:

– 1 класс кредитоспособности заемщика: $S \leq 1{,}25$. К данному классу относят предприятия и организации, кредитование которых не вызывает сомнений;

– 2 класс кредитоспособности: $1{,}25 < S \leq 2{,}35$. К данному классу относят предприятия и организации, кредитование которых требует взвешенного подхода;

– 3 класс кредитоспособности: $S > 2{,}35$. К данному классу относят предприятия и организации, кредитование которых связано с повышенным риском.

На четвертом этапе алгоритма определяется уровень долгосрочной кредитоспособности, которая оценивает как возможность генерации в будущем денежных потоков, так и положение предприятия (организации), его перспективы. Для оценки кредитоспособности заемщика в долгосрочной перспективе используется методика Центрального банка Российской Федерации, которая позволяет оценить возможности предприятия (организации) привлечь заемные средства для развития компенсаторных возможностей своей деятельности, что дает возможность минимизировать негативное влияние экзогенных угроз. Данная методика основывается на расчете ряда показателей, которым по определенной шкале присваивается рейтинговая балльная оценка в зависимости от полученного значения. В данном случае внимание уделяется показателям рентабельности активов, а также соотношению величины кредита с денежным доходом или выручкой. Помимо этого, при долгосрочном кредитовании обеспеченность предприятия-заемщика внеоборотными активами, в том числе основными средствами, а также их состояние учитывается в большей степени, чем при краткосрочном кредитовании [4].

Безусловно, предлагаемый алгоритм является одним из вариантов оценки уровня компенсаторных возможностей деятельности предприятия (организации), и он может трансформироваться в соответствии с объектом и целями конкретного исследования, актуальными методами оценки и т. д.

Выводы. Таким образом, наличие необходимого и достаточного уровня компенсаторных возможностей, определяемого структурой, количеством и качеством ресурсов и их резервов, использование и в особенности развитие таких

возможностей содействует непрерывной стабильной жизнедеятельности предприятия (организации) в долгосрочной перспективе.

Своевременное выявление и идентификация угроз, оценка уровня компенсаторных возможностей, которые способствуют противостоянию внешним угрозам и направлены на обеспечение стратегической экономической устойчивости предприятия, позволяют менеджерам принимать управленческие решения по формированию стратегии его развития, напрямую связанную с ожидаемым результатом.

Таким образом, формирование, активизацию, использование и развитие компенсаторных возможностей деятельности следует рассматривать как эффективный инструмент управления предприятием (организацией).

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Малый бизнес: устойчивость и компенсаторные возможности : монография / А. В. Козаченко, А. Э. Воронкова, В. Ю. Медяник, В. В. Назаров. – К. : Либра, 2003. – 328 с.

2. Методика оценки потенциала предприятия. – URL: http://www.enginrussia.ru/upload/APP_10.2016.pdf (дата обращения: 21.03.2022).

3. Регламент предоставления кредитов юридическим лицам Сбербанком России и его филиалами от 8 декабря 1997 г. № 285-р (утв. Комитетом Сбербанка РФ по предоставлению кредитов и инвестиций). – URL: http://ivo.garant.ru/#/document/580527/paragraph/1318:0 (дата обращения: 21.03.2022).

4. Струина М. П. Оценка кредитоспособности предприятия по методикам российских банков / М. П. Струина, Т. В. Решетникова // Студенческий электронный научный журнал. – 2018. – № 11 (31). – URL: https://sibac.info/journal/student/31/111187 (дата обращения: 21.03.2022).

© Н. В. Святохо, И. А. Лангаева

УДК 35.083.11

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

MODERN APPROACHES TO DETERMINING THE EFFECTIVENESS OF MUNICIPAL MANAGEMENT

Соколова Л. Г., д. э. н., профессор
Колмакова Т. В., обучающаяся группы ГМУ-19-1
Чернецкий И. С., обучающийся группы ГМУ-19-1
ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», г. Иркутск

L. G. Sokolova, Doctor of Economic Sciences, Professor
T. V. Kolmakova, student gr. GMU-19-1
I. S. Chernetsky, student gr. GMU-19-1
Baikal State University, Irkutsk

Аннотация

Обосновывается необходимость изменения формирования системы оценки органов муниципального управления. Проведен анализ методических подходов к оценке результатов деятельности органов исполнительной власти с позиции расходов бюджета. Выделены несколько групп показателей, характеризующие деятельность муниципальных служащих. Предложена иерархичная модель формирования показателей результативности и эффективности деятельности органов власти.

Annotation

The necessity of changing the formation of the evaluation system of state and municipal government bodies is substantiated. The analysis of methodological approaches to assessing the results of the activities of executive authorities from the perspective of budget expenditures. Several groups of indicators characterizing the activities of municipal employees are identified. A hierarchical model of the formation of indicators of the effectiveness and efficiency of the activities of the authorities is proposed.

Ключевые слова: эффективность деятельности органов власти, результативность работников органов муниципального управления, стратегические задачи, расходы бюджета.

Keywords: efficiency and effectiveness of the activities of employees of municipal government bodies, the effectiveness of the activities of authorities, strategic objectives, budget expenditures.

Введение. С начала 2000-х годов в РФ осуществляется реформа государственного управления, объединяющая на основе внедрения системы управления по результатам три самостоятельных ее направления: административная реформа, бюджетная реформа и реформа государственной службы. С 2005 года появилась возможность платить чиновнику по контракту в зависимости от результатов его труда, рассчитывать эффективность деятельности органов государственного и муниципального управления [2; 8].

Для определения показателей результативности и эффективности в системе государственного и муниципального управления сделаны необходимые преобразования – прошел этап анализа функций и структурных преобразований, внедрены административные регламенты предоставления муниципальных услуг, разрабатываются административные регламенты выполнения функций.

Федеральный опыт показал, что если на правительственном уровне внедрена трехуровневая структура управления, то на региональном и муниципальных уровнях управления с точки зрения управленческой культуры мало что изменилось. Многие субъекты федерации стали копировать федеральную структуру при меньшей численности работников, что неизбежно привело к нестандартному перераспределению функций и невозможности установить органу власти оценочных показателей деятельности. На уровне муниципального управления, где численность работников может составлять три и более человек, вопрос о внедрении двухуровневой, а тем более трехуровневой структуры управления, для которой разработаны методические рекомендации по установлению показателей деятельности, невозможен, и критерии оценки деятельности практически не применяются.

Цель исследования. Изучить существующую практику определения эффективности деятельности муниципальных образований и концептуально определить направления ее совершенствования.

Результаты исследования. Исследование научной литературы выявило отсутствие единых подходов к определению понятий результативность и эффективность управленческого труда и не разработанность нормативной базы по формированию данных показателей деятельности муниципальных служащих. Результативность управления мы определяем степенью удовлетворения общественных потребностей в конкретных видах товаров и услуг, соответствующих согласованным и утвержденным целям и приоритетным направлениям стратегических планов социально-экономического развития. Исследования, рассматривающие содержание понятия «эффективность управленческой деятельности», определяют ее как «результат использования потенциала для удовлетворения спроса общества на соответствующие блага» [9].

Проведенный анализ методических подходов к оценке результатов деятельности органов исполнительной власти позволил кроме несовместимости предлагаемых методов ее расчета выявить несогласованность уровней оценки, недостаточную структурированность системы показателей и отсутствие логических связей между ними, невозможность трансформировать отдельные показатели в комплексную оценку [1]. При оценке эффективности трудовой деятельности работников целесообразно применять отличный от бизнеса методологический подход, как совокупность нескольких показателей различных видов эффективности [7]. На этапе, когда не сформированы методические подходы к разработке иерархичной системы показателей результативности органов власти и отдельных работников, целесообразно применять оценку экономической эффективности, характеризующую затраченные ресурсы на осуществление управленческой деятельности.

При проведении исследования результативность управления муниципальных образований была оценена, исходя из утвержденных муниципальных программ по целям и приоритетным направлениям стратегических планов социально-экономического развития [3; 5].

Для анализа были рассмотрены данные по областному центру – муниципальному образованию город Иркутск и муниципальному образованию Иркутский район. По каждой стратегической задаче выделено количество муниципальных программ, определен удельный вес бюджетного финансирования (таблицы 1, 2)

Таблица 1 – Расходы бюджета муниципального образования г. Иркутск на достижение стратегических целей развития

Стратегическая задача	Количество муници-пальных программ	Удельный вес бюджетного финансиро-вания в %
Создание необходимых условий для улучшения проживания в г. Иркутске путем повышения доступности и качества услуг социальной сферы, отвечающих потребностям населения	5	60,3

Стратегическая задача	Количество муници-пальных программ	Удельный вес бюджетного финансиро-вания в %
Реализация потенциала экономики г. Иркутска за счет обеспечения необходимых условий осуществления предпринимательской деятельности	1	0,1
Обеспечение должного уровня развития городской инфраструктуры и формирования комфортного пространства для проживания горожан	5	38,7
Формирование максимальной открытости и совершенствование системы муниципального управления	1	0,9
Итого	12	100

Источник: составлено авторами на основе https://admirk.ru/ и https://www.irkraion.ru/.

Распределение бюджета муниципального образования г. Иркутск показывает, что оно ориентировано на выполнение в основном двух стратегических направлений развития города.

Таблица 2 – Расходы бюджета муниципального образования Иркутский район на достижение стратегических целей развития

Стратегическая задача	Количество муници-пальных программ	Удельный вес бюджетного финансиро-вания, %
Обеспечение условий для динамичного, устойчивого роста ключевых секторов экономики Иркутского района	2	0,1
Создание всех условий для комплексного развития личности и максимального удовлетворения социальных нужд путем предоставления качественных образовательных и социальных услуг	5	71,7
Обеспечение комфортных условий проживания населения путем удовлетворения потребности в благоустроенном жилье, бесперебойного предоставления коммунальных услуг и повышения транспортной доступности сельских населенных пунктов	5	8,3
Повышение эффективности муниципального управления	3	19,9
Итого		100

Источник: составлено авторами на основе https://admirk.ru/ и https://www.irkraion.ru/.

В муниципальном образовании Иркутский район отмечена аналогичная ситуация с распределением бюджета по выполнению стратегических задач развития. Отличительной особенностью в данном муниципальном образовании

является больший удельный вес бюджетного финансирования на стратегическую задачу, связанную с повышением эффективности муниципального управления. Следует отметить, что в обоих муниципальных образованиях на обеспечение динамичного и устойчивого развития ключевых секторов экономики, основных источников дополнительных налоговых доходов, выделено 0,1 процента бюджетных ресурсов.

По каждой муниципальной программе установлены критерии и показатели ее выполнения, которые являются основой для формирования показателей результативности структурных подразделений администрации муниципального образования. Проведенное исследование позволило установить, что из 10 комитетов администрации города Иркутска (без Комитетов по управлению городскими округами) по муниципальным программам можно определить результаты работы только у пяти, а в администрации Иркутского района – из 14 структурных подразделений выполняют показатели муниципальных программ только четыре.

Выводы. Формирование показателей результативности и эффективности деятельности органов власти должно базироваться на внедряемой с 2006 г. в практику системы управления по результатам, направленной на взаимосвязь вопросов бюджетного обеспечения, кадрового и операционного менеджмента с ожидаемыми результатами [4]. Проведенное исследование показало, что элементы системы внедрены в практику лишь частично. Большинство структурных подразделений администраций муниципальных образований собирают объем избыточной информации, отчитываясь по большому числу показателей в рамках плановых документов, т.е. в основном работники обеспечивают функционирование системы муниципального управления, не участвуя в формировании достижений улучшения качества жизни населения. В результате, при такой оценке деятельности происходит искажение показателей расходов бюджетных ресурсов на достижение стратегических целей, и реальных результатов деятельности органов муниципального управления не могут оценить ни население, ни сами работники.

В основу алгоритма планирования результатов деятельности органов муниципального управления целесообразно заложить принципы программно-целевого управления, когда стратегия социально-экономического развития, система бюджетирования ориентированы на результат, поскольку основной механизм его применения – государственные программы – уже внедрен в практику работы [6].

Поскольку не все структурные подразделения администрации муниципального образования связаны в своей деятельности со стратегическими показателями развития, а выполняют функции управленческого характера или занимаются предоставлением муниципальных услуг, мерилом показателей результативности служит регламентация и стандартизация деятельности органов исполнительной власти. Внедрение административных регламентов предоставления муниципальных услуг и исполнения функций рассматривается не как показатель снижения бюджетных расходов на предоставление единицы услуги (функции) в результате унификации работы, а как показатели количественного роста объема, повышения качества и комфортности оказываемых услуг или исполнения функций. Однако, этот инструмент

управления слабо увязывает результаты развития региона и эффективность труда управленческого аппарата. Его можно использовать только в ограниченном качестве, как критерий деятельности структур, занимающихся учреждениями, предоставляющими услуги населению и обеспечивающей деятельностью.

Учитывая многообразие выполняемых функций органами муниципального управления, можно выделить несколько групп показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих: стратегического развития; результаты исполнения управленческих решений (нормативных документов); документационного обеспечения; оказания услуг населению. Данная группировка показателей может быть расширена или сокращена для каждого муниципального образования индивидуально.

Все группы показателей встраиваются в модель оценки деятельности руководителя органа власти, его заместителей, руководителей структурных подразделений и отдельных работников. Иерархичная модель показателей результативности и эффективности деятельности может предполагать в одном структурном подразделении применение показателей из нескольких групп.

Таким образом, формируется не абстрактная система показателей результативности и эффективности деятельности органов власти, а взаимоувязанная между структурными подразделениями и отдельными работниками система, подлежащая ежемесячному мониторингу и обеспечивающая функционирование органа власти.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Иншаков О. В. Оценка результативности деятельности структурных подразделений органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в социально-экономическом развитии региона / О. В. Иншаков, А. С. Плотников, О. С. Олейник // Региональная экономика: теория и практика. – 2009. – № 9 (102).

2. О концепции административной реформы в Российской Федерации в 2006-2008годах и плане мероприятий по ее проведению: распоряжение Правительства РФ от 25 октября 2005 г. №1789-р // Рос. газ. – 2005. – 27 окт.

3. Соколова Л. Г. Теоретические подходы к оценке результативности и эффективности труда в государственном управлении / Л. Г. Соколова // Публичное управление и территориальное развитие: новые тенденции и перспективы: сб. науч. тр. – Иркутск, 2015. – С. 13–31.

4. Соколова Л. Г. Основы корпоративного менеджмента в государственном и муниципальных секторах управления // Государственное регулирование и устойчивое развитие муниципальных образований: сб. науч. тр. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2011. – Вып. 8 (4). – С. 34–38.

5. Соколова Л. Г. Оценка эффективности и результативности государственной службы / Л. Г. Соколова // Государственное регулирование и устойчивое развитие муниципальных образований: сб. науч. тр. / Отв. редактор: Соколова Л. Г. – Иркутск, 2005. – С. 56–61.

6. Соколова Л. Г. Региональные аспекты программно-целевого управления / Л. Г. Соколова, Е. Ю. Евстафьева, Н. Ю. Терентьева. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2013. – 238 с.

7. Соколова Л. Г. Эффективность государственного и муниципального управления / Л. Г. Соколова // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2011. – № 6. – С. 117–120.

8. Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 г. № 204

9. Экономика фирмы: учебник для вузов / под ред. В. Я. Горфинкеля, В. А. Швандара. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 461 с.

© Л. Г. Соколова, Т. В. Колмакова, И. С. Чернецкий

УДК 330.341.1

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ

MANAGING ORGANIZATIONAL CHANGE

Тимофеев Р. А., к. э. н., доцент
Ахметзянова А. Д., обучающаяся группы М-1-18
ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет», Институт цифровых технологий и экономики, г. Казань

R. A. Timofeev,
Candidate of Economics, Associate Professor
A. D. Akhmetzyanova, student, gr. M-1-18
Kazan State Power Engineering University, Institute of Digital Technologies and Economics, Kazan

Аннотация

В статье проведен анализ принципиальных различий теорий управления организационными изменениями, на основе которого предложена схема взаимосвязи теорий управления изменениями с технологиями менеджмента, выявлены основные подходы и методы к управлению изменениями; разработан концептуальный алгоритм проведения организационных изменений.

Annotation

The article analyzes the fundamental differences between the theories of organizational change management, on the basis of which a diagram of the relationship between change management theories and management technologies is proposed, the main approaches and methods to change management are identified; a conceptual algorithm for carrying out organizational changes has been developed.

Ключевые слова: управление, управление организацией, организационные изменения, этапы организационных изменений.

Keywords: management: organization management, organizational changes, stages of organizational changes.

Введение. Современное формирование рыночной среды в Российской Федерации обуславливается качественно новой концепцией хозяйственных взаимосвязей и элементов конкурентоспособных взаимоотношений. Одной из актуальных задач считается создание механизма приспособления к данным обстоятельствам, что допустимо только путем оптимального и оперативного выполнения организационных изменений. От того, в какой степени основательно спланированы и качественно выполнены изменения организационных

компонентов компании, зависит результативность ее функционирования в целом. Таким образом, данные изменения считаются стратегически значимой проблемой для руководства и актуальным направлением исследования.

Цель исследования. На основе анализа теоретико-методологических основ управления организационными изменениями выявить взаимосвязь теорий управления изменениями с технологиями менеджмента, основных компонентов процесса преобразований в организации.

Результат исследования. Под давлением внешних и внутренних факторов компании вынуждены изменять собственные стратегии, концепции и структуры управления. Иначе их результативность в обстоятельствах растущей конкурентной борьбы может быть стремительно подорвана. Тот, кто успевает обойти соперников и первым представить рынку новые наиболее результативные управленческие решения, обычно получает вспомогательные преимущества.

Во многих секторах экономики требования хозяйственной деятельности меняются весьма стремительно. Быстрый научно-технический прогресс приводит к возникновению новейших технологий, на основе которых разрабатываются новые разновидности продукции и услуг. Как следствие – создаются новые рынки. Экономика становится все более цифровой, изменяются требования потребителей. Одновременно внутри учреждений совершаются непростые процессы, снижающие контролируемость, подвергающие сомнению устоявшиеся структуры и концепции управления [1, с. 179].

Вопрос результативного управления изменениями стал одним из наиболее важных. Если выработанная организацией стратегия не подкрепляется устройством внедрения положительных стратегических изменений, то фирма потерпит провал и должна будет удалиться с рынка либо сменить собственников.

Основные этапы проведения организационных изменений, разработанные авторами, представлены на рисунке 1.

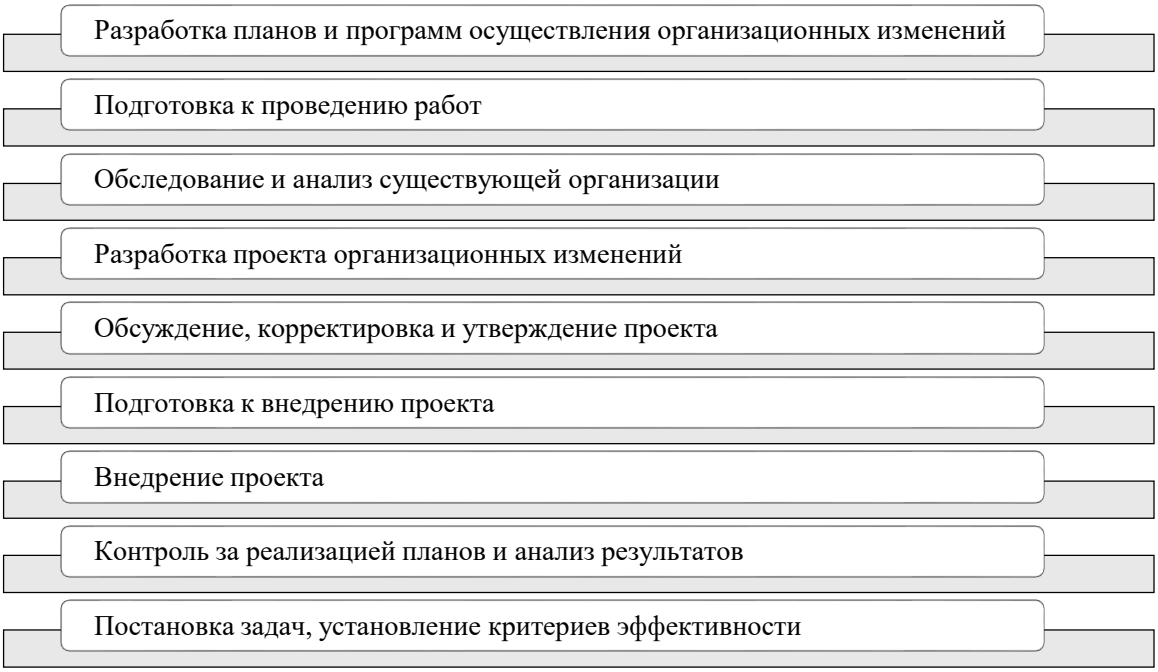

Рисунок 1 – Этапы управления организационными изменениями

Источник: составлено авторами.

Популярные в настоящий период концепции управления организационными изменениями обычно разделяются на радикальные и эволюционные, в зависимости от масштабов перемен и быстроты их выполнения [3, с. 146].

Радикальные преобразования реализуются путем реинжиниринга. Структурные изменения предполагают использование системного подхода к управлению изменениями, что нашло свое отражение в технологиях бизнес реинжиниринга.

Проанализируем принципиальные различия теорий управления организационными изменениями.

1. Теории реинжиниринга полагаются на определенную безупречную форму ожидаемого состояния организации. Методика не подходит в качестве предсказывающей, так как подобранная в настоящий период безупречная форма может быть не актуальной по истечении периода.

Помимо этого, масштаб переустройств представляется до такой степени значительным, что расходы на его осуществление могут превзойти допускаемые пределы, и задуманное идеальное положение не будет достигнуто. В случае реинжиниринга предполагается наличие определенного устойчивого состояния системы, что противоречит доктринам развития.

2. Теории постоянных усовершенствований появились в качестве критики конструктивных концепций. Определенные авторы полагают, что методы CPI представляют собой подобие (или даже подсистему) реинжиниринга бизнес-процессов, отличаясь масштабами перемен, темпами внедрения. Совокупность подходов состоит в потребности документирования процессов и применении технологий проектирования. Принципиальное различие таится в том, что в технологии стабильных усовершенствований не подразумевают безупречной модели, проектирование исполняется от достигнутого состояния. Помимо этого, не подразумевается стабилизация, а провозглашаются концепции саморазвивающейся организации [5, с. 62].

3. Жизнециклические теории подразумевают модели формирования и применения объекта, отображающие разнообразные состояния и рубежи, начиная с этапа появления до абсолютного окончания процесса функционирования. В отличие от двух предшествующих концепций, жизнециклические обладают дескриптивным характером, при этом определяют, скорее, качественный, чем количественный характер формирования. В соответствии с идеями жизненного цикла, перспективное положение организации определено имеющимся этапом ее формирования. Концепции пригодны, скорее, с целью рассмотрения имеющегося состояния, чем для управления организационным развитием.

4. Популяционно-биологические теории сопоставляют организацию с живой системой, главной задачей которой считается предоставление жизнеспособности, выживаемости и адаптивности при влиянии на нее разных внешних и внутренних возмущений. Для описания аналогичных систем применяют гомеостатический аспект, в его основе содержатся конкурирующие подсистемы и определенное управляющее влияние, поддерживающее стабильность системы. Подстраиваясь к переменам внешней среды, система самоорганизуется. Перспективное положение намечается от достигнутого. Очевидный состоит в их дескриптивности и нехватке способов и моделей управления [2, с. 129].

5. Циклические теории. Основываются на повторяющемся формировании концепции, предопределенном стадиями упорядочения и дезорганизации. В отличие от предыдущих концепций, оценивают формирование абстрактной непростой нелинейной динамической системы на основе синергетики. Концепция самоорганизации подходит в качестве системы проактивного управления. Перспективное положение намечается от достигнутого.

Взаимосвязь теорий управления изменениями с технологиями менеджмента показана в таблице 1.

Таблица 1 – Теории и технологии управления организационными изменениями

Теория управления изменениями	Технологии менеджмента
Теория реинжиниринга	Системная технология Радикальная технология
Теория постоянных улучшений	Интеграционная технология Комплексная технология Функциональная технология Технология и контроль сравнений
Жизнециклические теории	Сценарный подход
Популяционно-биологические теории	Стратегический подход
Циклические теории	Поведенческий подход

Источник: составлено авторами.

Единым подходом для всех концепций считается то, что процедура управления изменениями наступает с осознания существования проблемы утраты производительности либо опасности возникновения данной трудности в перспективе. После этого необходима постановка целей, заключающаяся в проектировании новой стратегии, концепций и структур управления, определенных меняющимися обстоятельствами работы. После того, как новая стратегия разработана, составляется проект ее внедрения. А в процессе осуществления стратегии должен реализоваться надзор переходных итогов организационного изменения.

Непосредственно термин «изменения» подразумевает определённую динамичную процедуру, разворачивающуюся в определенном периоде. Деятельность субъектов управления в области организационных изменений, ресурсы, затрачиваемые в процессе проведения преобразований, представлены на рисунке 2.

Естественно, чем выше уровень должностного лица в иерархии управления, тем больше его влияние на процессы, протекающие в компании. Непосредственно высший менеджмент создает стратегию, концепции и структуры управления. И затем на основе управляющих действий и документов регламентирует работу всех работников фирмы, внедряет требуемые изменения.

Основные компоненты процесса преобразований в организации, разработанные авторами, представлены на рисунке 4.

Изменения сопровождают человека всю жизнь. Каждый человек понимает, что без перемен нет жизни. Но мало кто допускает, что ему следует меняться под влиянием руководителя. Руководитель планирует перемены в компании, однако совершают их сотрудники, а значит люди должны менять собственное поведение. Здесь появляется сопротивление [4, с. 13].

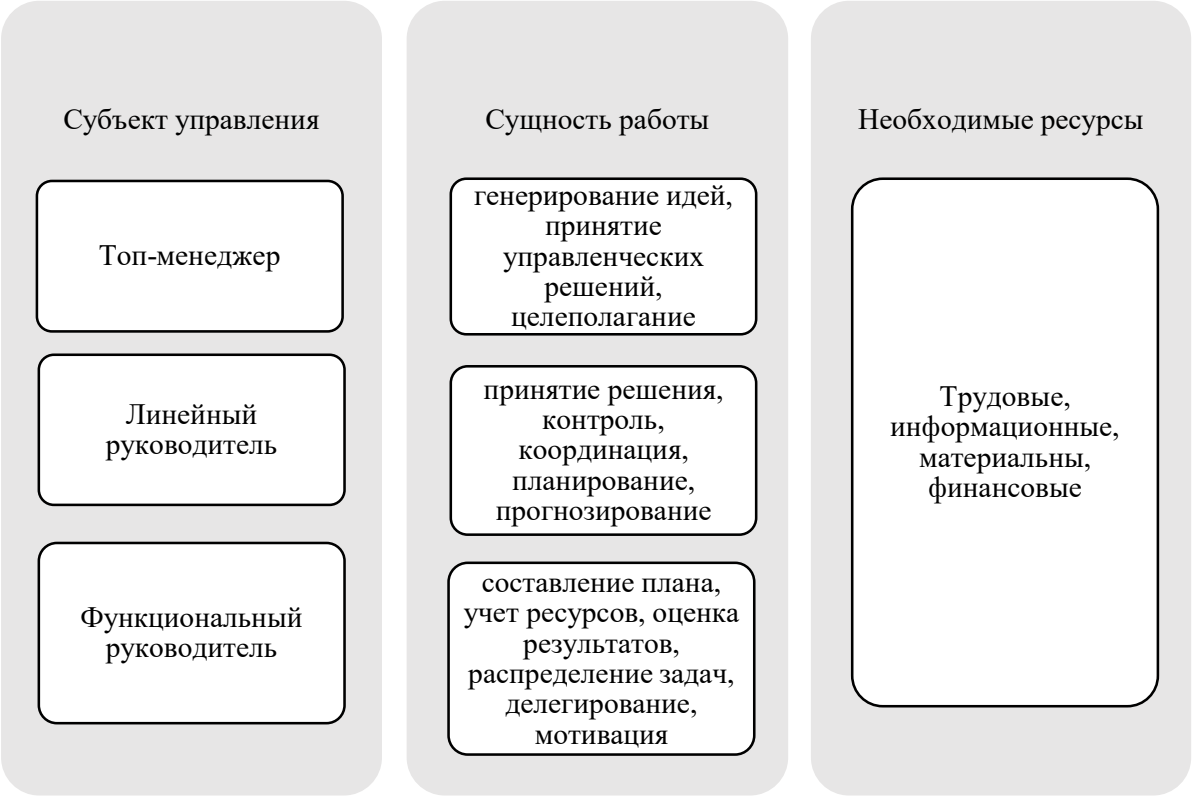

Рисунок 3 – Деятельность субъектов управления
в области организационных изменений
Источник: составлено авторами.

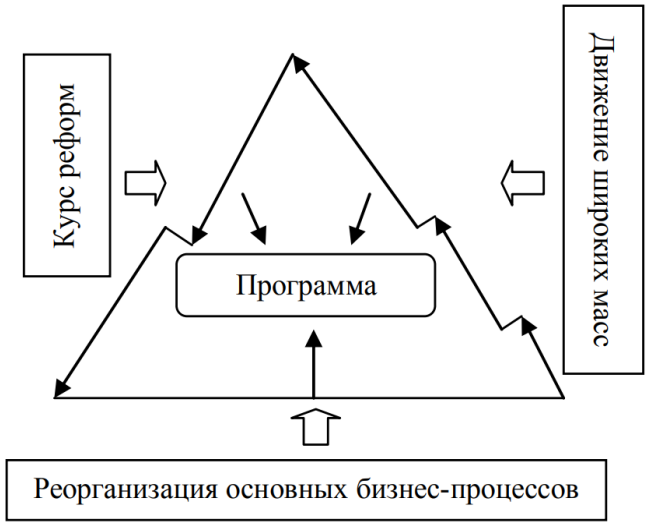

Рисунок 4 – Основные компоненты процесса
преобразований в организации
Источник: составлено авторами.

Выводы. Управление изменениями считается довольно творческим процессом и подразумевает кроме опоры на теоретические исследования, но и на практику преодоления противодействий в реальных фирмах, способы эмоционального влияния на коллектив. Изменение – это трансформация на

качественно новый уровень формирования организации, позволяющий увеличить понимание о конкурентоспособных превосходствах и пересмотреть возможности как отдельных работников, так и подразделений компании, достичь нового положения на рынке продуктов/услуг, значительно обогатив корпоративную культуру и философию. Результатом грамотно реализованных перемен считается увеличение доходов фирмы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Блинов А. О. Управление изменениями : учебник для бакалавров / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – 2-е изд., стер. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020 – 302 с.
2. Кожевина О. В. Управление изменениями : учебник / О. В. Кожевина. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 304 с.
3. Резник, С. Д. Управление изменениями : учебник / С. Д. Резник, М. В. Черниковская, И. С. Чемезов ; под общ. ред. С. Д. Резника. – 4-е изд., стер. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 379 с.
4. Турчина С. Г. Управление изменениями в контексте стратегического развития предприятий / С. Г. Турчина // Вестник Сумского национального аграрного университета. – 2017. – Вып. 67. – С. 11–14
5. Элияшева М. И. Управление изменениями в организации : учеб. пособие / М. И. Элияшева. – Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2017. – 88 с.

© Р. А. Тимофеев, А. Д. Ахметзянова

УДК 330

УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА

PERSONNEL BUSINESS MANAGEMENT

Тимофеев Р. А., к. э. н., доцент
Бабаева Ш. П., обучающаяся группы М-1-18
ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет», Институт цифровых технологий и экономики, г. Казань

R. A. Timofeev,
Candidate of Economics, Associate Professor
Sh. P. Babayeva, student, gr. M-1-18
Kazan State Power Engineering University, Institute of Digital Technologies and Economics, Kazan

Аннотация

В данной статье рассматриваются проблемы управления деловой карьерой персонала. Кроме того, исследуется понятийный аппарат деловой карьеры персонала, основные функции, которые выполняет управление деловой карьерой, ключевые мероприятия по планированию карьеры. Обозначено существенное развитие и формирование в нынешних обстоятельствах устойчивого механизма управления деловой карьерой персонала во всех секторах рыночной экономики, гарантирующего единое решение вопросов результативного применения трудовых ресурсов в компаниях.

Annotation

This article deals with the problems of personnel business career management. In addition, the conceptual apparatus of the business career of personnel, the main functions that business career management performs, and key career planning activities are explored. Significant development and formation in the current circumstances of a sustainable mechanism for managing the business career of personnel in all sectors of the market economy, which guarantees a unified solution to issues of the effective use of labor resources in companies is marked.

Ключевые слова: деловая карьера, персонал, сотрудники, развитие карьеры, служебная лестница, организация, этапы деловой карьеры, управление.

Keywords: business career, personnel, employees, career growth, career ladder, organization, business career stages, management.

Введение. В настоящее время возрастает значимость человеческого капитала как основного ресурса компании. Руководство понимает то, что от уровня развития работника увеличивается результативность самой компании. Отсюда растёт значимость управления деловой карьерой персонала на современном предприятии.

Цель исследования. Изучить вопрос влияния проблемы некачественного анализа, управления и контроля над деловой карьерой персонала в Российской Федерации. Рассмотреть, какое внимание уделяется процессу формирования деловой карьеры персонала.

Результаты исследования. Под управлением деловой карьерой сотрудников понимается совокупность действий по планированию, мотивации и контролю должностного роста сотрудника, отталкиваясь от его целей, потребностей, предрасположенностей и т. д. Всё это дает возможность достигнуть лояльности сотрудника интересам компании, увеличения производительности труда, снижения текучести кадров и наиболее абсолютного выявления возможностей сотрудника [5]. Ключевые функции управления деловой карьерой персонала представлены на рисунке 1.

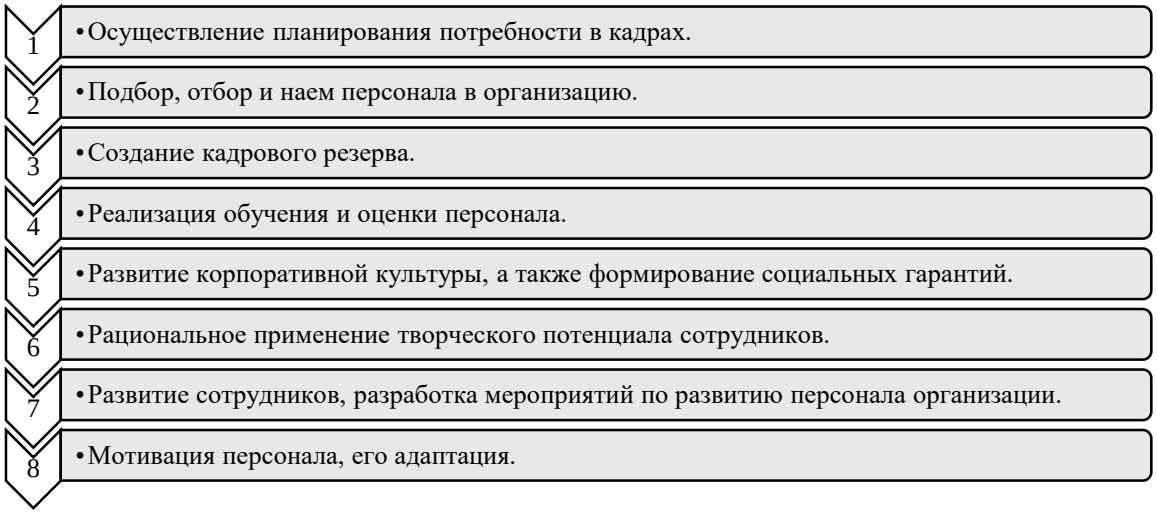

Рисунок 1 – Функции управления деловой карьерой

Источник: составлено авторами по материалам [1].

Планирование карьеры – это основное направление кадровой деятельности в компании, которое нацелено на установление последующей стратегии и стадий формирования и продвижения сотрудников по карьерной лестнице. Это процедура, при которой совершается сравнение возможных способностей и целей сотрудника с устоями и требованиями компании, стратегией развития и планами [2].

Продвижению по работе содействуют как индивидуальные качества работника (образование, квалификация, мотивация), так и общие (самая высокая должность в компании; протяженность продвижении по службе, подвижность).

Функцией планирования карьеры в компании, как правило, занимается непосредственно работник, его руководитель или менеджер по персоналу [4]. Имеется большое число разных мероприятий по планированию карьеры. Главные, на наш взгляд, мероприятия мы представили на рисунке 2.

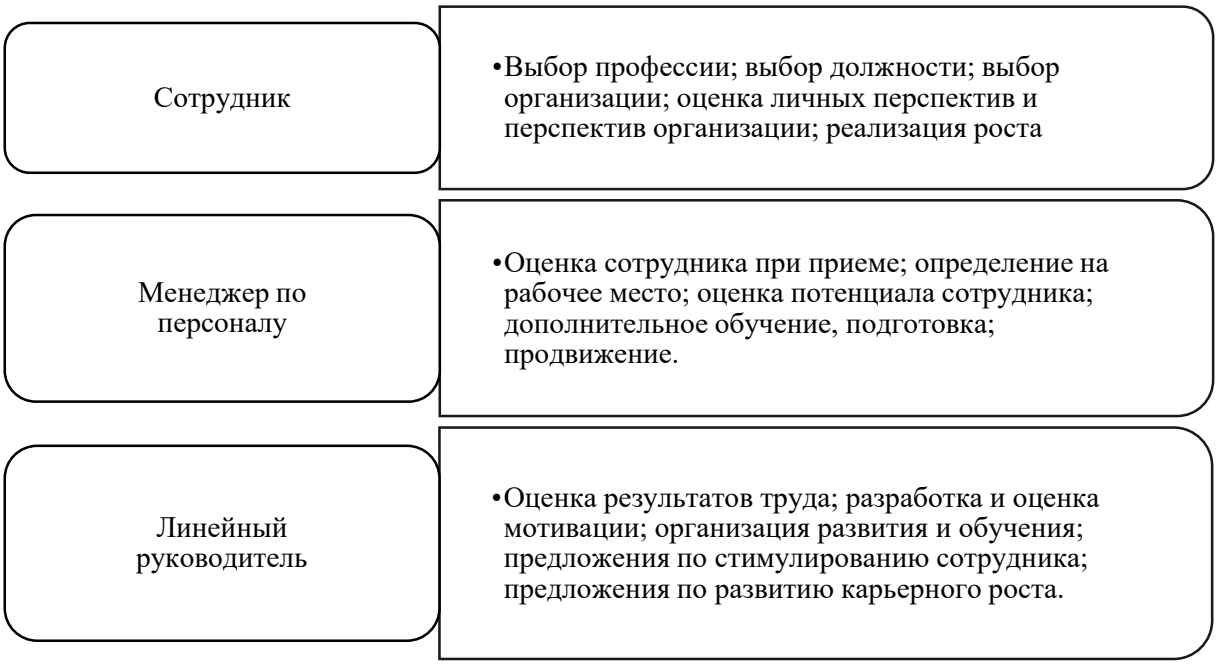

Рисунок 2 – Мероприятия по планированию деловой карьеры

Источник: составлено авторами.

Процедура управления деловой карьерой содержит совокупность мероприятий, которые выполняет кадровая служба по профессиональному росту сотрудника, принимая во внимание цели, потребности, возможности как сотрудника, так и фирмы [3].

Успешное управление деловой карьерой оказывает благоприятное влияние на итоги работы компании, что продемонстрировано на рисунке 3.

Выводы. Таким образом, для того чтобы осуществлять деловую карьеру в целях повышения производительности собственной работы, необходимо разграничить работников компании, которые нацелены на результат, профессионально мотивированы, активно принимают участие в жизни и показывают собственные возможности и знания. Результативным способом построения деловой карьеры считается создание проектов внутреннего развития персонала.

Рисунок 3 – Процесс воздействия улучшения управления деловой карьерой персонала на результаты компании

Источник: составлено авторами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аксенова Е. А. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2017. – 560 с.

2. Земцова Л. В. Организация предпринимательской деятельности : учебное пособие / Л. В. Земцова. – Томск : Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. – 131 с.

3. Кибанов А. Я. Управление персоналом : учебник / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова. – Москва : РИОР, 2020. – 288 с.

4. Отраслевая структура современного менеджмента: учебник / под ред. проф. М. М. Максимцова, проф. В. Я. Горфинкеля. – М. : Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2018. – 320 с.

5. Управление персоналом : учеб. пособие / А. Я. Кибанов, Г. П. Гагаринская, О. Ю. Калмыкова, Е. В. Мюллер. – М. : ИНФРА-М, 2018. – 238 с.

© Р. А. Тимофеев, Ш. П. Бабаева

УДК 658.012.7

КОНТРОЛЛИНГ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

CONTROLLING IN THE ENTERPRISE MANAGEMENT SYSTEM

Тимофеев Р. А., к. э. н., доцент
Болтаева Д. З., обучающаяся группы М-1-18
ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет», Институт цифровых технологий и экономики, г. Казань

R. A. Timofeev,
Candidate of Economics, Associate Professor
D. Z. Boltayeva, student, gr. M-1-18
Kazan State Power Engineering University, Institute of Digital Technologies and Economics, Kazan

Аннотация

В данной статье рассматриваются сущность и понятие контроллинга. Представлены основные направления в определении понятия «контроллинг». Исследуется процесс управления, концепции контроллинга, классификация функций контроллинга.

Annotation

This article discusses the essence and concept of controlling. The main directions in the definition of the concept of "controlling" are presented. The process of management, the concepts of controlling, the classification of controlling functions are studied.

Ключевые слова: контроллинг, функции контроллинга, управление, управленческий учет, контроль.

Keywords: controlling, controlling functions, management, management accounting, control.

Введение. В современных обстоятельствах процесс управления компанией требует единого решения множественных вопросов с применением новейших подходов к управлению. Трудности появляются под влиянием как внешних, так и внутренних условий. К внешним условиям относятся стремительно изменяющаяся экономическая обстановка в Российской Федерации, рыночные аспекты эффективности, неясность внешней среды, конкуренция. Внутренним условием считается среда принятия решения, которая также считается неопределенной [2, с. 298].

Цель исследования. Проанализировать процесс управления, рассмотреть классификацию функций контроллинга, а также контроллинг с позиции системного подхода.

Результаты исследования. Контроллинг – инструмент, позволяющий незамедлительно извлекать и подвергать обработке информацию, на основе которой принимаются своевременные и стратегические управленческие решения. Осуществление концепции контроллинга дает возможность в необходимые сроки

обеспечивать нужными сведениями разнообразные уровни управления, а также согласовывать управленческие влияния в компании [5, с. 31].

Теория взаимосвязи менеджмента и контроллинга изображена на рисунке 1.

Рисунок 1 – Процесс управления

Источник: составлено авторами.

Контроллер переводит планы предстоящих операций менеджера в измеримый вид, показывает на еще не совершенные вероятные ошибки, аргументирует определенные рекомендации по улучшению предстоящих операций из разных аналитических методик [3]. Потом совместно менеджер и контроллер устанавливают конечный вариант предстоящих операций.

О контроллинге как технологическом процессе управления можно сказать тогда, когда все элементы процесса управления формализованы, описаны и выполнены в варианте документально оформленных операций [6, с. 26]. Контроллинг можно представить, как технологию управления разными сферами финансово-хозяйственной деятельности фирмы. Был обобщен существующий опыт введения концепций контроллинга и выделены его главные этапы (рисунок 2).

Особенность контроллинговой концепции управления состоит в системной интеграции и координации абсолютно всех управленческих процессов в компании для увеличения производительности процесса управления. Эта теория ориентирована на увеличение степени адаптации компании к изменяющимся обстоятельствам внешней и внутренней среды за счет исправления стратегических решений в режиме реального времени [1, с. 98]. Контроллинг в компании связывает и согласовывает все области менеджмента.

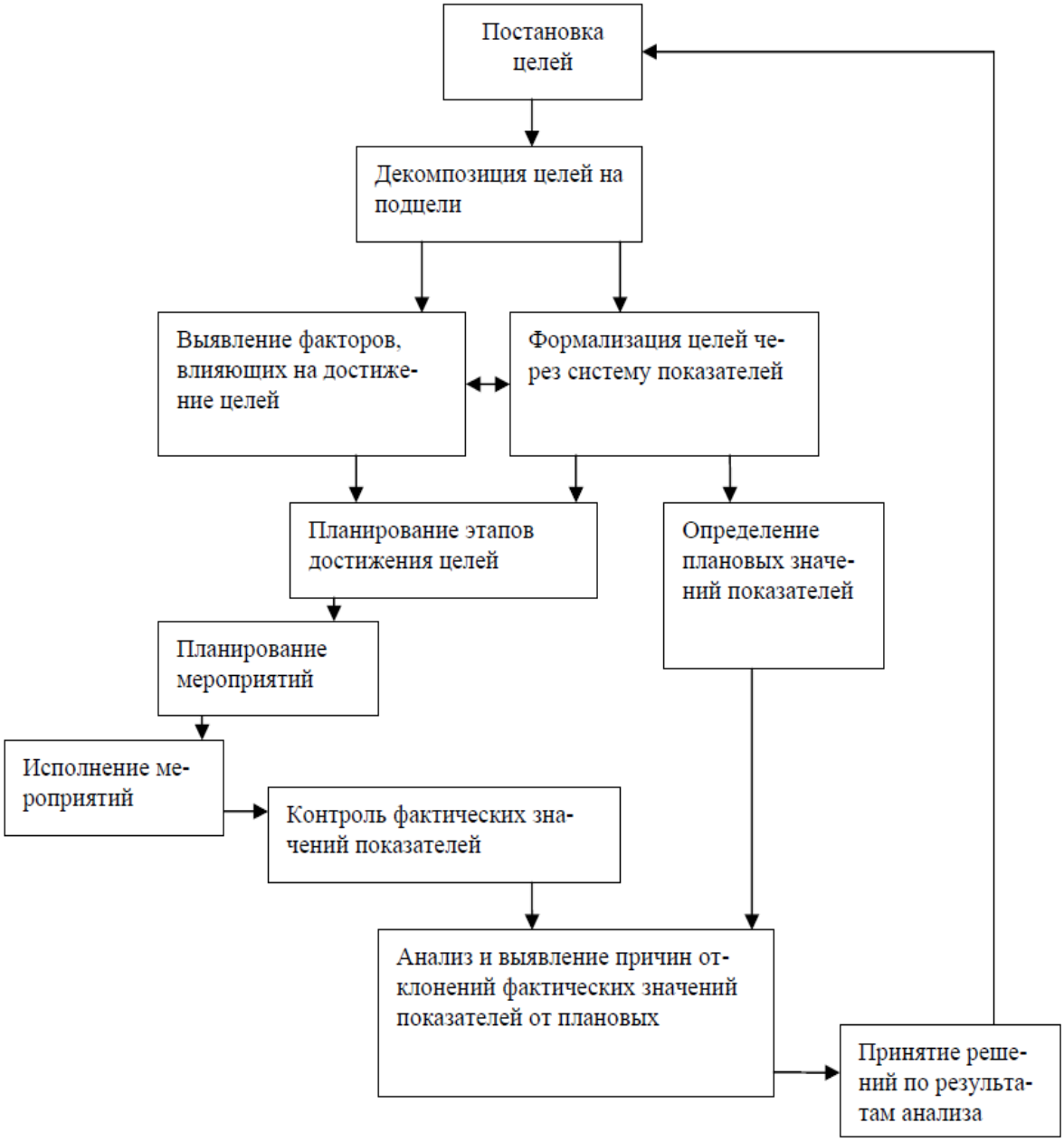

Рисунок 2 – Процесс управления

Источник: составлено авторами.

На рисунке 3 показана классификация функций контроллинга, в том числе аналогично функциям управления.

Целесообразно провести параллель между стадиями формирования концепции управления и стадиями формирования контроллинга. Концепция контроллинга включает в себя совокупность способов и основ управления, которые дают возможность смотреть на организацию с точки зрения развития финансовых взаимоотношений конкретного периода времени [4, с. 102].

На рисунке 4 приведена характеристика технико-экономических функций контроллинга по соответствию им разных задач.

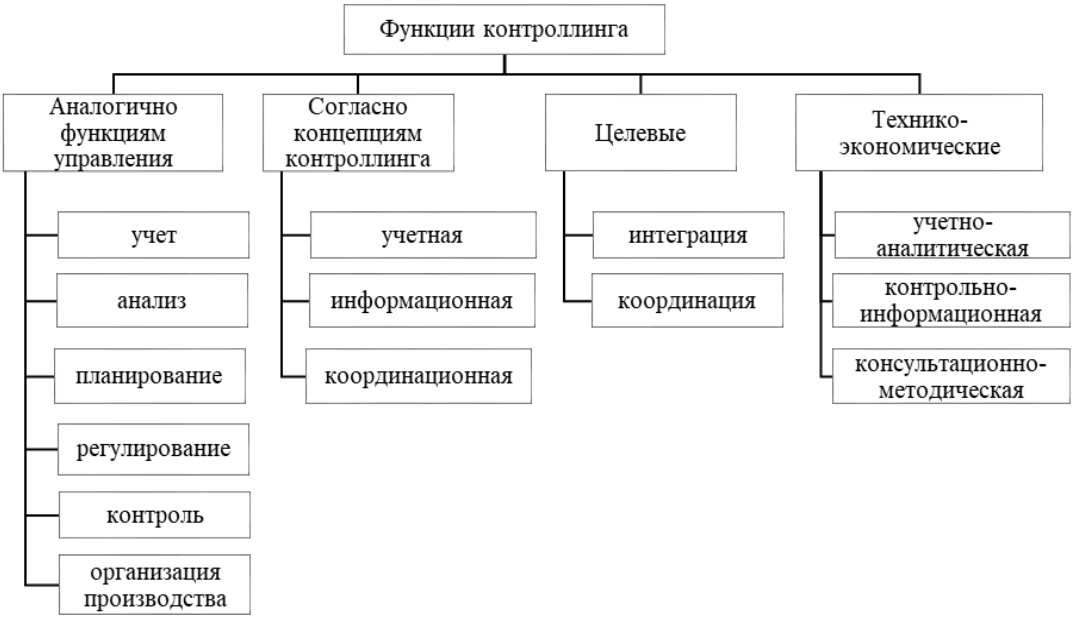

Рисунок 3 – Классификация функций контроллинга
Источник: составлено авторами.

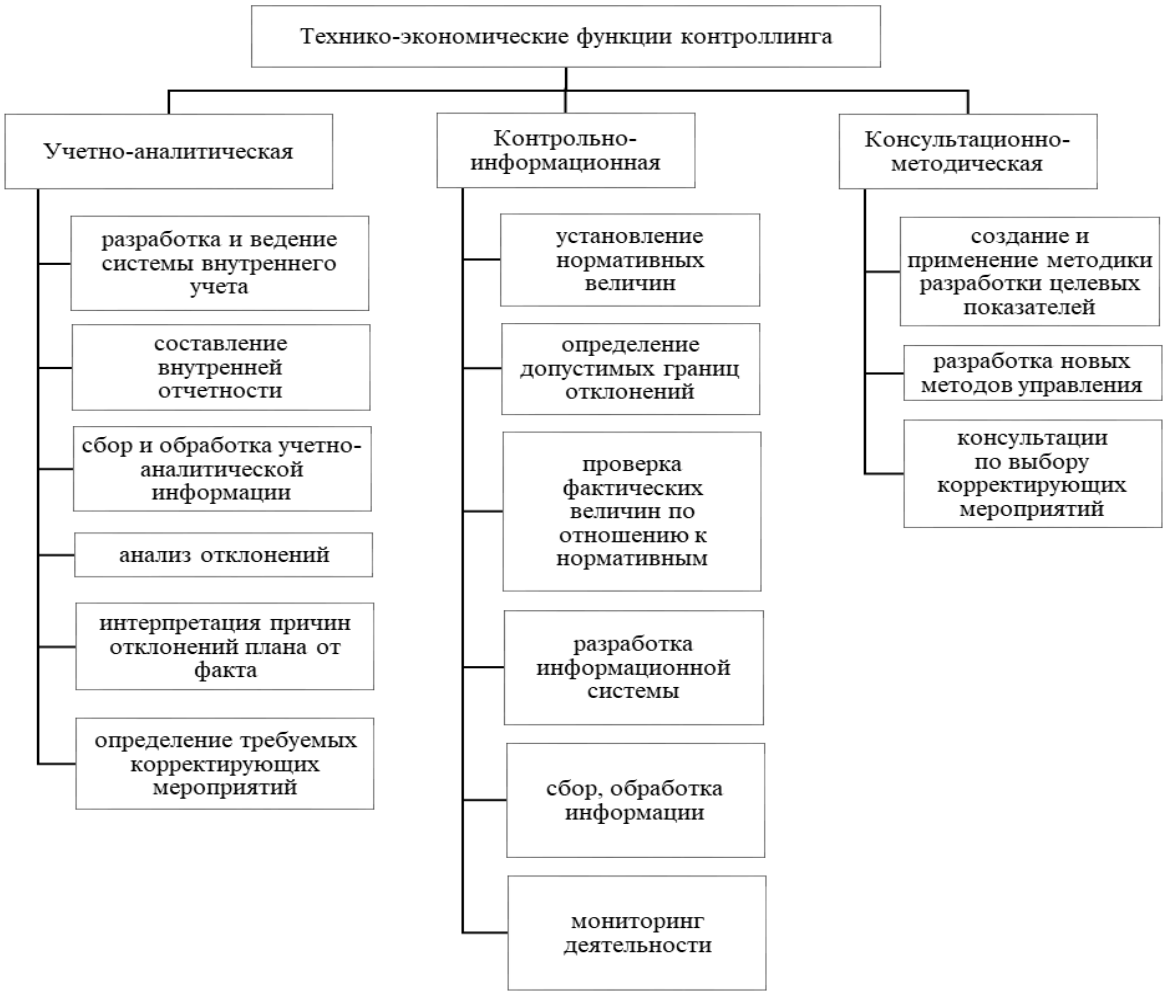

Рисунок 4 – Технико-экономические функции контроллинга
Источник: составлено авторами.

Выводы. Таким образом, суть контроллинга состоит в раскрытии векторов влияния на финансовую обстановку для достижения запланированных целей на основе интеграции и координации информационных потоков, представляющих результатом осуществления функций управления экономической деятельностью. Рассматривая контроллинг с позиции системного подхода, его можно определить, как целую концепцию управленческих компонентов, с помощью взаимодействия которых управленческий процесс в компании обеспечивает достижение поставленных целей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Карминский А. М. Контроллинг в бизнесе. Методологические и практические основы построения контроллинга в организациях / А. М. Карминский [и др.]. – М. : Финансы и статистика, 2019. – 256 с.
2. Колесов К. И. Контроллинг в системе управления предприятием // Актуальные вопросы экономики, менеджмента и инноваций: материалы Международной научно-практической конференции; Нижегород. гос. техн. ун-т. – Н. Новгород, 2018. – С. 298–300.
3. Малышева Л. Контроллинг на предприятии // Открытые системы. – 2020. – № 1–2.
4. Пич Г. Уточнение содержания контроллинга как функции управления и его поддержки / Г. Пич, Э. Шерм // Проблемы теории и практики управления. – 2017. – № 3. – С. 102–107.
5. Пугачев П. А. Актуальность внедрения контроллинга в практику управления ресурсами предприятия // Российская экономика: потенциал для развития. – 2001. – Вып. 2. – С. 31–33.
6. Райхман Т. Менеджмент и контроллинг. Одни цели – разные пути и инструменты // Международный бухгалтерский учет. – 2016. – № 5. – С. 26–36.

© Р. А. Тимофеев, Д. З. Болтаева

УДК 336.02

ПУТИ СНИЖЕНИЯ ФИНАНСОВЫХ РИСКОВ

WAYS TO REDUCE FINANCIAL RISKS

Тимофеев Р. А., к.э.н., доцент
Гарипова А. Р., обучающаяся группы М-1-20
Валиуллина А. И., обучающаяся группы М-1-20
ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет», Институт цифровых технологий и экономики, г. Казань

R. A. Timofeev,
Candidate of Economics, Associate Professor
A. R. Garipova, students gr. M-1-20
A. I. Valiullina, students gr. M-1-20
Kazan State Power Engineering University, Institute of Digital Technologies and Economics, Kazan

Аннотация

В работе проанализированы основные финансовые риски современных компаний, представлены основные пути их снижения, сделаны выводы об актуальности выбранной темы и необходимости дальнейших исследований в этой области.

Annotation

The paper analyzes the main financial risks of modern companies, presents the main ways to reduce them, draws conclusions about the relevance of the chosen topic and the need for further research in this area.

Ключевые слова: риск, экономика, предприятие, финансовая сфера, рынок.

Keywords: risk, economy, enterprise, financial sphere, market.

Введение. Число рисков компаний растёт с каждым годом. Важную роль для успешного развития компании играет деятельность по снижению рисков, умение вовремя отреагировать на изменившуюся ситуацию. Для достижения поставленных целей нужно применять правильные методы по минимизации рисков, изучать рынок и экономическую ситуацию. Актуальность данной темы заключается в том, что проблема рисков присутствует во всех секторах экономики, на всех предприятиях, активно ведётся поиск различных способов их минимизации. Так как все экономические отрасли объединены финансовой сферой, большое внимание стоит уделить именно финансовым рискам. Данная тема в современной литературе рассматривалась рядом авторов, например: Е. Т. Арис изучал классификацию рисков [3], И. М. Ванькович освещал причины возникновения и проявления финансовых рисков предприятий [4].

Целью исследования является изучение основных понятий, причин возникновения финансовых рисков, методов минимизации рисков.

Результаты исследования. Результаты исследования заключаются в рекомендациях по методам снижения финансовых рисков компаний, и получении информации о причинах их возникновения. Обоснована необходимость проведения анализа рынка для принятия любых решений по минимизации рисков.

Риск – это ситуация, имеющая неопределённость наступления, влекущая неблагоприятные последствия. Риск всегда предполагает характер вероятности какого-либо исхода событий, влекущий за собой благоприятные и, чаще всего, неблагоприятные последствия. По сфере возникновения риски делятся на:

– Политические. Риски, связанные с изменениями политико-экономических условий на территории определённого государства, которое может привести к благоприятным или неблагоприятным последствиям.

– Технические. Риски техногенной сферы, представляющие собой отсутствие безопасности, влекущие за собой аварии, катастрофы, ущерб для людей, машин, сооружений.

– Производственные. Риски, возникающие в процессе производства сооружений по причине снижения производительных мощностей, потери рабочего времени, простоев оборудования.

– Коммерческие. Риски, возникающие в конечном этапе деятельности компании, влекущие за собой ущерб для предпринимателя, убытки, незапланированные расходы.

– Финансовые. Риски, связанные с непредвиденными убытками финансовых ресурсов.

– Отраслевые. Риски возникновения убытков в экономическом состоянии отрасли, степень изменений внутри отрасли, а также по сравнению с другими отраслями.

– Инновационные. Риски, возникающие на начальном этапе производства каких-либо товаров и услуг, при овладении новыми технологиями, которые, возможно, не найдут ожидаемого спроса на рынке.

Финансовые риски появились с наступлением процесса пользования деньгами. Они являются важнейшей частью предпринимательской активности. Изучим финансовые риски и способы их снижения.

Финансовые риски возникают по следующим причинам:

– Покупательная способность денег. К ним относят инфляционные, дефляционные риски (риски утраты стоимости актива или снижения уровня прибыли из-за инфляционных процессов), валютные риски (риски убытков в связи с изменениями курса валют), риски ликвидности (риск утраты платёжеспособности).

– Вложения капитала. Связаны с вероятностью убытков в процессе размещения капитала.

– Форма организации хозяйственной деятельности компании. К ним относятся риски коммерческого кредита (риск неполучения оплаты участниками сделки), оборотные риски (дефицит финансовых ресурсов).

Основными причинами возникновения финансовых рисков можно выделить такие факторы, как:

– политическое влияние;
– перемены в обменных курсах;
– государственное регулирование банковской ставки;
– увеличение стоимости ресурсов на рынке капитала;
– увеличение производственных затрат;
– недостаточный объем информационных ресурсов;
– влияние предпринимателя.

Самыми распространёнными методами минимизации рисков считаются:

– страхование;
– диверсификация;
– резервирование средств;
– лимитирование;
– франчайзинг.

Услуга страхования заключается в том, что страховые организации компенсируют убытки в случае, если произойдёт невозврат ресурсов клиентами различных организаций, продающих свои товары или услуги с рассрочкой платежа [5]. Страхование неплатежей возникает в условиях развитой рыночной экономики, когда рынок продавца сменяет рынок покупателя. Для того чтобы минимизировать степень риска, используют страхование имущества и страхование ответственности. Различия этих видов в том, что в первом случае идёт страхование конкретного имущества, то есть какой-либо вещи, собственности, а во втором – благосостояние страхователя в целом.

Диверсификация. Этот способ предполагает процесс инвестирования финансовых средств между различными объектами вложения, не связанных между собой. По-другому, можно сказать, что это покупка акций из различных отраслей экономики с целью минимизации риска, при условии снижения цены какого-либо актива или активов. Диверсификация помогает снизить риски, но не способна избавить от них полностью, так как существуют риски, которые называют недиверсифицируемыми. В качестве примера можно привести глобальный экономический кризис, во время которого «упали» все отрасли экономики.

Резервирование средств (самострахование) является самым популярным методом снижения риска, который присутствует на всех предприятиях. Данный способ предполагает создание фондов возмещения убытков за счёт персональной наличности, отложенный специально для этих целей. Такой метод минимизации рисков управленец выбирает в том случае, когда затраты на создание обособленных фондов ниже стоимости страховых взносов при страховании.

Лимитирование. Этот метод учитывает затраты, кредиты, инвестиции и т. д. Он заключается в установлении системы ограничений на их суммы. Например, ограничение суммы товарных кредитов, выдаваемых покупателю, позволяет минимизировать потери в случае невыполнения возврата долга.

Под франчайзингом подразумевают передачу компанией (франчайзером) независимому человеку или компании (франчайзи) право на реализацию товаров и услуг этой компании под её торговой маркой. Суть франчайзинга состоит в том, что в нем участвуют люди, обладающие навыками предпринимательства и желающие минимизировать риски за счет сотрудничества с известным партнером. Так как франчайзеру требуется меньше менеджеров, общие расходы на сотрудников и другие расходы, связанные с оплатой их труда, также сокращаются, что высвобождает ресурсы компании для устранения возможных финансовых рисков [1].

Выводы. Таким образом, можно подвести итог и сказать, что финансовые риски присущи деятельности любой организации. Процесс управления рисками – ключевая задача предпринимательской деятельности. От эффективности регулирования финансовых рисков зависит успешность компании, показатель её развития.

В наше время существует множество методов минимизации рисков, каждый из которых применяется в определённом случае. Стоит помнить, что после выявления всех возможных рисков, нужно провести анализ, после чего можно принимать решения по снижению непредвиденных потерь [2]. Также для эффективного управления финансовыми рисками нужно использовать различные методы и инструменты для их минимизации, ведь по отдельности не будет такого эффекта, как в совокупности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Арис Е. Т. Финансовые риски, их сущность и классификация / Е. Т. Арис // Молодой ученый. – 2017. – № 31 (165). – С. 24–27. – URL: https://moluch.ru/archive/165/45300/ (дата обращения: 23.03.2022).

2. Ванькович И. М. Финансовые риски: теоретические и практические аспекты // Российское предпринимательство. – 2014. – Т. 15, № 13.

3. Методы и пути снижения финансовых рисков. – URL: https://studopedia.ru/14_62444_metodi-i-puti-snizheniya-finansovih-riskov.html (дата обращения: 18.02.2022).

4. Ричард М. Стейнберг, Майлс И. Эй. Эверсон. Управление рисками организаций: краткое изложение, концептуальные основы. 2004. – 109 с.

5. Шапкин А. С. Экономические и финансовые риски: Оценка, управление, портфель инвестиций : учебное пособие / А. С. Шапкин, В. А. Шапкин. – 9-е изд. – Москва : Дашков и К, 2016. – 544 с.

© Р. А. Тимофеев, А. Р. Гарипова, А. И. Валиуллина

УДК 33, 330.101

СОВРЕМЕННЫЕ РИСКИ В УПРАВЛЕНИИ ЭКОНОМИКОЙ

MODERN RISKS IN ECONOMIC MANAGEMENT

Тимофеев Р. А., к. э. н., доцент
Гузенко С. С., обучающийся группы М-1-18
Нренгу Н. У., обучающийся группы М-1-18
ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет», Институт цифровых технологий и экономики, г. Казань

R. A. Timofeev,
Candidate of Economics, Associate Professor
S. S. Guzenko, students gr. M-1-18
N. U. Nrengu, students gr. M-1-18
Kazan State Power Engineering University, Institute of Digital Technologies and Economics, Kazan

Аннотация

В настоящем исследовании рассматриваются риски, возникающие в современном управлении экономикой. Дисциплина «Управление экономикой» мало уделяет внимание духовно-нравственному уровню развития управленца, от которого зависят те или иные принимаемые управленческие решения. Авторами обращается внимание на риски, связанные с человеческим фактором и духовно-нравственным уровнем развития человека, что определяет востребованность и актуальность настоящей работы.

Annotation

This study examines the risks that arise in modern economic management. The discipline of Economic management pays little attention to the spiritual and moral level of development of the manager, on which certain managerial decisions depend. The authors draw attention to the risks associated with the human factor and the spiritual and moral level of human development, which determines the demand and relevance of this work.

Ключевые слова: человек, экономика, управление, управление экономикой, риски, духовно-нравственные риски.

Keywords: man, economy, management, economic management, risks, spiritual and moral risks.

Введение. Объектом управления экономикой выступают финансово-экономическая система, экономика в целом, а также социальная сфера, в том числе человек как социальное существо, и процессы, протекающие в данной сфере [11, с. 5–7]. Любые управленческие решения, включая управление рисками, не обходятся без этической стороны [9, с. 132–135], что говорит о том, что любое управление, в том числе управление экономикой, находится во взаимосвязи с этикой, психологией и философской наукой. В настоящее время социология управления особое внимание уделяет анализу природы риска, который неизбежно возникает и влияет на социальные системы, с целью последующего управления им [10, с. 268]. Этой же проблематикой занимается управление экономикой, но, к сожалению, вне духовно-нравственного осмысления. Настоящее исследование восполняет этот пробел.

Цель исследования. Проследить взаимосвязь управления экономикой с другими областями знаний, связанных с рисками.

Результаты исследования. В Толковом словаре русского языка Д. Н. Ушакова, под риском понимается возможная опасность для человека или чего-либо [12].

Согласно имеющимся концепциям рисков, риск раскрывается в следующих аспектах: риск как опасность или угроза (возможность наступления событий с негативными последствиями, т. е. возможность реализации предполагаемой опасности); риск как возможность/шанс (взаимосвязь между риском и доходностью); риск как неопределённость (мера несоответствия между различными результатами решений, которые оцениваются через их полезность, вредность, а также эффективность по критериям соответствия выбранным ориентирам) [2, с. 562].

Экономическая наука традиционно под риском подразумевает «вероятность того, что финансовый результат операции будет отличаться от ожидаемого» [4, с. 25].

В литературе существующие риски классифицируют на следующие группы:

1. Духовно-нравственные риски (человеческий фактор, духовно-нравственный уровень развития, зрелось человеческой души, духовные и нравственные пороки).
2. Экологические риски (от них зависит физическая жизнь человека).
3. Социально-политические риски.
4. Информационные риски.
5. Финансовые риски (влияют на состояние экономики).
6. Кредитные риски.
7. Технические риски.
8. Технологические риски.
9. Медицинские риски.
10. Правовые риски (связаны с законом и правосудием).
11. Репутационные риски.
12. Престижные риски.
13. Социальные риски.
14. Предпринимательские риски.
15. Инновационные риски.
16. Страховые риски и пр. [7, с. 12–16].

Ценным для науки является духовно-нравственный аспект вышеперечисленных видов рисков, которые всегда связаны с человеческим фактором, так как они возникают только благодаря человеку, его определённым личным качествам, а также связаны напрямую с его духовно-нравственным уровнем развития [7, с. 12–16]. По этой причине к главной группе рисков отнесены духовно-нравственные риски, которые фактически предопределяют наступление других вышеперечисленных рисков.

Серьёзное отношение к духовно-нравственным рискам в системе управления и их минимизация приводит к снижению других рисков, связанных с антропогенным фактором (социально-политические риски, финансовые и пр.).

Некоторые авторы духовно-нравственный аспект человеческой деятельности, в том числе и управленческих рисков, увязывают с человеческой душой, которая является главной духовно-нравственной ценностью человека [5, с. 62–65].

В религиозных учениях под духовно-нравственными рисками подразумевают грех. «Грех в переводе с греческого «hamartia» означает «промах», «ошибка», в русском языке ассоциируется со словами «ошибка», «погрешность», «огрехи». Грех является фундаментальной категорией религиозной этики, в светской же этике грех ассоциируется с нарушением общепринятых морально-этических правил, норм, установившихся в обществе» [3, с. 83]. В религиозной этике грех представляет собой зло, противостоящее добродетели [3, с. 83]. В связи с чем религия особое внимание уделяет духовному и нравственному уровню человека, соблюдению им заповедей Божьих и морально-нравственных норм и правил.

Определённый духовный и нравственный уровень человека всегда позволяет ему принимать взвешенные, разумные, верные и направленные на пользу человека и общества управленские решения [6, с. 179–182].

К большому сожалению, во всех кодексах этики должностных лиц коммерческих организаций и органов государственного и муниципального управления отсутствуют морально-нравственные требования именно к сотрудникам, а также к их духовно-нравственному уровню развития, что представляет собой существующие духовно-нравственные риски в работе предприятия, на что не обращается пристального внимания руководством организации [7, с. 12–16]. Этот недостаток также наблюдается и в государственном и муниципальном управлении.

Становится все более очевидным то, что ключевые проблемы современного общества и любой организации возникают в связи с обесцениванием духовных и нравственных ценностей (духовно-нравственной девальвацией) [1, с. 118–124].

Духовный и нравственный уровень человека достигается за счёт воспитания и образования, усваивания и культивирования духовно-нравственных ценностей. В свою очередь, в организации это может достигаться за счёт личного примера руководителя, а также за счёт проведения мероприятий, направленных на повышение духовно-нравственного уровня сотрудников (организация мест для совершения молитвы сотрудниками, посещение музеев и культурно-религиозных объектов, участие в религиозном туризме и т. д.).

Этика делового общения никак не может обходиться без требований к духовно-нравственному уровню человека (сотрудника), т. к. от этого напрямую зависят принимаемые управленческие решения [8, с. 111–114].

Выводы. В ходе исследования нами было установлено, что объектом управления экономикой определённо является не только социальная, но и духовно-нравственная сфера человека, а предметом её изучения выступают также духовно-нравственные риски управления.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Асадуллина Г. Р. Экономический концепт «духовно-нравственные риски» в деятельности юриста / Г. Р. Асадуллина, С. И. Ивентьев // Правосознание обучающихся в юридическом вузе в условиях информатизации российского общества: сборник материалов международной научно-практической конференции. Том 1. – Ставрополь : ИП Светличная С. Г., 2020. – С. 118–124.
2. Акимов В. А. Концепции риска и концепции анализа риска / В. А. Акимов, С. П. Воронов, Н. Н. Радаев // Стратегия гражданской защиты: проблемы и исследования. – 2013. – Т. 3, № 2 (5). – С. 562–567.
3. Абакарова Р. М. Этическая характеристика греха в религиозной культуре / Р. М. Абакарова, О. С. Гаджимирзоева // Исламоведение. – 2013. – № 4. – С. 83–87.
4. Балабанов И. Т. Риск-менеджмент. – М. : Финансы и статистика, 1996. – 254 с.
5. Боброва Н. А. Человеческая душа как главная духовно-нравственная ценность человека / Н. А. Боброва, С. И. Ивентьев // Философия человека: материалы Второго научного симпозиума / отв. ред. В. П. Рыжов. – Таганрог : Типография Ступина С. А., 2019. – С. 62–65.
6. Гузенко С. С. Духовно-нравственный аспект риск-менеджмента / С. С. Гузенко, Р. А. Тимофеев // Информационные технологии в экономике: материалы IV Республиканской научно-практической Интернет-конференции студентов, аспирантов и молодых учёных с международным участием, 25-26.03.2020 г. – Луганск : Изд-во ЛНУ им. В. Даля, 2020. – С. 179–182.
7. Гузенко С. С. Духовно-нравственная сторона риск-менеджмента / С. С. Гузенко, Р. А. Тимофеев // Экономическое развитие России: тенденции, перспективы: сборник статей по материалам VI Международной студенческой научно-практической конференции преподавателей, ученых, специалистов, аспирантов, студентов (15 октября 2020 г.): В 2 т. Т. I. – Нижний Новгород: Мининский университет, 2020. – С. 12–16.
8. Гузенко С. С. Современный взгляд на этику делового общения / С. С. Гузенко, Л. П. Кузьмина // Сборник материалов VI Международной заочной научной конференции «Форум молодых учёных: мир без границ», приуроченной ко Дню народного единства, в 8 ч. Ч. 6. Секции 8, 9. – Донецк : ДОНМАН, 2020. – С. 111–114.
9. Ехлакова Е. А. Духовно-нравственный аспект теневой экономики / Е. А. Ехлакова, С. С. Гузенко // Образование и наука в России и за рубежом. – 2019. – № 14. – Vol. 62. – С. 132–135.
10. Ильиных С. А. Риск в контексте социологии управления // Здоровье и образование в XXI веке. – 2017. – Т. 19, № 11. – С. 267–271.
11. Пестова Г. А. Социология управления. – М. : Академия естествознания, 2011. – 103 с.
12. Толковый словарь русского языка / Под ред. Д. Н. Ушакова. – М. : Астрель, АСТ, Транзиткнига, 2006. – 1056 с.

© Р. А. Тимофеев, С. С. Гузенко, Н. У. Нренгу

УДК 330.131

ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИИ

ISSUES OF IMPROVING THE RISK MANAGEMENT SYSTEM IN THE ORGANIZATION

Тимофеев Р. А., к.э.н., доцент
Закиров И. Р., обучающаяся группы М-1-20
Машанова А. А., обучающаяся группы М-1-20
ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет», Институт цифровых технологий и экономики, г. Казань

R. A. Timofeev,
Candidate of Economics, Associate Professor
I. R. Zakirov, students gr. M-1-20
A. A. Mashanova, students gr. M-1-20
Kazan State Power Engineering University, Institute of Digital Technologies and Economics, Kazan

Аннотация

В данной статье рассматриваются вопросы формирования системы риск-менеджмента в условиях постоянно меняющегося современного мира. Эти процессы необходимы для формирования устойчивости системы риск-менеджмента.

Annotation

This article discusses the formation of a risk management system in a constantly changing modern world. These processes are necessary for the formation of the stability of the risk management system.

Ключевые слова: риск, управление, совершенствование, экономика, организация, минимизация, рынок.

Keywords: risk, management, improvement, economy, organization, minimization, market.

Введение. Управление рисками стало неотъемлемой частью деятельности любой компании. Из-за расширения рынка и развития экономики рисков становится всё больше, поэтому эта тема актуальна в наше время. В современной литературе данные вопросы изучены многими исследователями, например, Е. В. Каренина в статье «Совершенствование системы риск-менеджмента с позиции стратегического подхода» писала о механизмах процесса управления совокупным риском [2]. Также В. И. Бархатов и Е. А. Просекова в статье «Совершенствование системы риск-менеджмента с точки зрения стратегического подхода» исследовали аналитический процесс управления риском [1]. Несмотря на обширный анализ, тема исследования, по нашему мнению, раскрыта не полностью, что позволяет нам продолжить исследование.

Целью исследования является изучение ключевых моментов совершенствования системы риск-менеджмента в современных компаниях.

Результаты исследования. Результатом исследования является анализ вопросов построения эффективной системы риск-менеджмента с целью минимизации убытков организации, а также обоснование значимости представленных методов для повышения конкурентоспособности и эффективности компании.

Риск-менеджмент представляет собой совокупность управленческих решений, направленных на избежание или минимизацию угроз, влияющих на развитие и существование компании. Основные черты риска: противоречивость, альтернативность, неопределённость [3]. В современном мире управление риском стало важной и неотъемлемой частью деятельности любой организации. Связано это с тем, что государство в процессе развития рыночных отношений в экономике не несёт ответственности за большинство последствий риска, что переложило большую ответственность на руководителей компаний. Именно по этой причине риск-менеджмент стал постоянно развивающейся частью финансового менеджмента. В процессе развития рыночных отношений ситуация в экономике постоянно меняется, возникают новые факторы, оказывающие действие на риски организаций, поэтому принятие решений по минимизации рисков требует совершенствования.

Теоретическая значимость заключается в построении эффективной системы управления рисками с целью минимизации убытков компаний. Практическая значимость состоит в использовании выявленных методов для повышения конкурентоспособности и эффективности компании.

Любая компания, старающаяся достичь экономической стабильности, должна быть конкурентоспособна. Конкурентоспособность опирается на стратегию устойчивого развития, которая включает в себя оценку и минимизацию рисков [5].

Важную роль в системе риск-менеджмента занимает процесс оценки совокупного риска. Главной целью данного этапа является представление информации, которая необходима для осуществления каких-либо действий в условиях возникновения рисков. Оценка риска позволяет:

– выявить угрозы, их влияние и источники;

– определить уязвимые места компании;

– получить оценку степени возможного риска;

– провести сравнительный анализ с рисками других компаний.

По итогам оценки риска определяется стратегия компании.

Стратегия риск-менеджмента – процесс управления рисками в условиях нестабильных, динамических хозяйственных процессов, связанный с прогнозированием рисков и их управлением.

С целью минимизации рисков организация может воспользоваться такими методами, как:

– SWOT-анализ;

– постоянный мониторинг состояния компании на рынке;

– решение о выполнении необходимых действий в случае изменения ситуации на рынке;

– моделирование, позволяющее обеспечить баланс темпов роста и ресурсов.

Для достижения эффективности в управлении рисками, необходимо:

– проанализировать предпринимательскую деятельность компании;

– выделить существующие, а также наиболее вероятные риски;

– подобрать людей, отвечающих за управление рисками (финансовые менеджеры, руководители);

– разработать план действий по минимизации существующих рисков, а также по предотвращению новых;

– контролировать процесс управления рисками на постоянной основе [4].

Важной частью усовершенствования системы риск-менеджмента является правильная оценка рисков. Оценка – процесс, который определяет цели, способы их достижения, исследует последствия принимаемых решений.

С помощью оценки риска можно найти ответы на такие вопросы, как:

– Какие события прогнозируют в ближайшем будущем и какова их причина?

– Какие последствия могут иметь эти события?

– Какова вероятность осуществления определённых событий?

– Какие действия или решения могут сократить негативные последствия или минимизацию рисков?

Вывод. В результате изучения источников мы пришли к выводу, что система риск-менеджмента в современных условиях должна быть детально изучена, должна быть оценена степень совокупного риска, выбрана стратегия компании. Финансовому менеджеру компании необходимо изучать изменение рынка, вовремя выявлять риски, планировать степень влияния возможных рисков для принятия соответствующих решений, а также развиваться лично. Ни одно решение не будет правильным, если оно принято с помощью интуиции или опыта, очень важно комплексно отнестись к системе выявления рисков и всегда следить за её совершенствованием.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бархатов В. И. Совершенствование системы риск-менеджмента с точки зрения стратегического подхода / В. И. Бархатов, Е. А. Просекова // Научный журнал. – 2018. – № 4 (27). – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-sistemy-risk-menedzhmenta-s-tochki-zreniya-strategicheskogo-podhoda (дата обращения: 03.03.2022).

2. Каренина Е. В. Совершенствование системы риск-менеджмента с позиции стратегического подхода / Е. В. Каренина // Российское предпринимательство. – 2010. – № 4–1. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-sistemy-risk-menedzhmenta-s-pozitsii-strategicheskogo-podhoda (дата обращения: 03.03.2022).

3. Майданчик Б. И. Анализ и обоснование хозяйственных решений / Б. И. Майданчик. – М. : Финансы и статистика, 2006. – 76 с.

4. Панягина А. Е. Основные принципы и этапы управления рисками организации / А. Е. Панягина // Концепт. – 2013. – № 3. – С. 2.

5. Солдатов Р. С. Совершенствование системы управления рисками в Российской Федерации / Р. С. Солдатов // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2020. – № 2–2. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-sistemy-upravleniya-riskami-v-rossiyskoy-federatsii (дата обращения: 03.03.2022).

© Р. А. Тимофеев, И. Р. Закиров, А. А. Машанова

УДК 331.1

ИНСТРУМЕНТЫ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ ПОКОЛЕНИЯ Z

MOTIVATION TOOLS FOR GENERATION Z WORKERS

Фокина Н. А., к. э. н., доцент
Расулев С. Э., обучающийся группы М-м-о-201
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
Институт экономики и управления, г. Симферополь

N. A. Fokina,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
S. E. Rasulev, student, gr. M-m-o-201
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В работе представлена характеристика мотивационных особенностей поколения Z. Обобщены инструменты мотивации, рекомендуемые для эффективного управления сотрудниками, являющимися представителями нового поколения. Проанализированы возможности геймификации в управлении поколением Z, описаны достоинства и недостатки этого инструмента мотивации.

Annotation

The paper presents a characteristic of the motivational features of generation Z. Generalized motivational tools recommended for effective management of employees represented by people of a new generation. The possibilities of gamification in the management of generation Z are analyzed, the advantages and disadvantages of this motivation tool are described.

Ключевые слова: поколение Z, мотивация персонала, инструменты мотивации, геймификация.

Keywords: generation Z, staff motivation, motivation tools, gamification.

Введение. В конце XX века Н. Хоувом и У. Штраусом была выдвинута теория, согласно которой приблизительно каждые 20 лет формируется поколение, которое отличается системой своих ценностей, мировоззрением и установками от предшествующего поколения. Вывод был сделан на основе анализа истории США [6]. В дальнейшем эта теория получила свое развитие и активно стала использоваться в управлении мотивацией. Был сделан однозначный вывод, что каждое поколение имеет отличающиеся от других мотивационные установки. На данном этапе происходит формирование поколения Z, представители которого постепенно вливаются в рабочие процессы. Руководителям необходимо адаптировать методы управления персоналом с учетом мотивационных посылов работников нового поколения для того, чтобы наиболее эффективно использовать их потенциал, творческие способности и увеличивать производительность труда.

Цель исследования. Проанализировать особенности поколения Z и возможные инструменты мотивации его представителей.

Результаты исследования. Теория Н. Хоува и У. Штрауса была скорректирована российскими исследователями, возглавляемыми Е. Шамисом, с учетом отечественной специфики. Так, американскими специалистами к поколению Победителей относят людей, родившихся в 1901–1924 годах. В России – родившихся в 1903–1923 гг. К Молчаливому поколению – родившихся в 1925–1942 гг. (американская периодизация) и в 1923–1943 гг. (российская периодизация). К поколению Беби-бумеров американские специалисты отнесли рожденных в 1943–1960 годах, а российские – в 1944–1963 гг. Поколение X – рожденные в 1961–1981 годах и 1964–1984 соответственно. Поколение Y соответствует периоду с 1982 по 2004 год (1985–2003 гг.), а поколение Z – с 2005 и 2004 годов соответственно. Каждое поколение обладает своими особенностями, которые детально описаны, например, в работе С. В. Ямщикова, В. И. Гладцыной [6].

Остановимся подробнее на отличительных чертах поколения Z. Компания Hays (Россия) проводила исследования с целью выявить основные мотивационные черты представителей этого поколения. Так, результаты показали, что при выборе места работы для них важным является уровень заработной платы, а также перспективы развития и приобретения новых знаний и навыков в профессиональной сфере [4]. Представители анализируемого поколения склонны осуществлять рабочую коммуникацию с использованием различных мессенджеров и негативно относятся к запрету использования социальных сетей в рабочее время. Для молодых людей «важно видеть в руководителе наставника и идейного вдохновителя, который может четко поставить задачу и дать обратную связь»[4]. Представителей поколения Z также называют Digital natives – технологически продвинутые специалисты, воспринимающие реальность как игровой процесс. Главной особенностью представителей данного поколения является неотрывность от цифровых технологий и информационная перегруженность.

Обобщив основные черты поколения Z, можно рекомендовать для эффективного управления такими сотрудниками следующие мотивационные инструменты [4; 5]:

– руководителю использовать преимущественно демократический стиль управления;

– давать возможность участвовать в решении задач организации, проявлять свою креативность;

– ставить четкие задачи и обеспечивать обратную связь;

– использовать прозрачную систему вознаграждения и карьерного роста;

– создавать условия для повышения квалификационного развития персонала и самообразования;

– использовать социально-психологические методы управления;

– активно использовать цифровые каналы коммуникации.

В качестве эффективного инструмента мотивации нового поколения специалистами называется геймификация. Понятие «геймификация» в научной литературе трактуется по-разному. Одни авторы утверждают, что геймификация – это «новейший способ мотивации персонала, который заключается в превращении рутинной работы в особый игровой процесс»[2]. Другие, под геймификацией подразумевают «управленческую технологию,

направленную на формирование лояльности клиентов и сотрудников на основе игрового офлайн- или онлайн-взаимодействия для решения внешних и внутренних бизнес-задач компании»[3]. Существуют другие определения данного термина, акцентирующие внимание на различных аспектах геймификации.

Рекрутинговой компанией «Империя кадров» было проведено исследование о перспективах внедрения геймификации в процесс реализации кадровых технологий (в частности, мотивации), в ходе которого определено, что 48 % опрошенных работодателей положительно оценивают возможность внедрения в повседневную практику методов игрофикации [1]. Наиболее перспективным направлением, по мнению интервьюеров, является мотивация персонала; при этом необходимо учитывать, что участники опроса по-разному видят специфику применения геймификации в повседневной практике (рисунок 1).

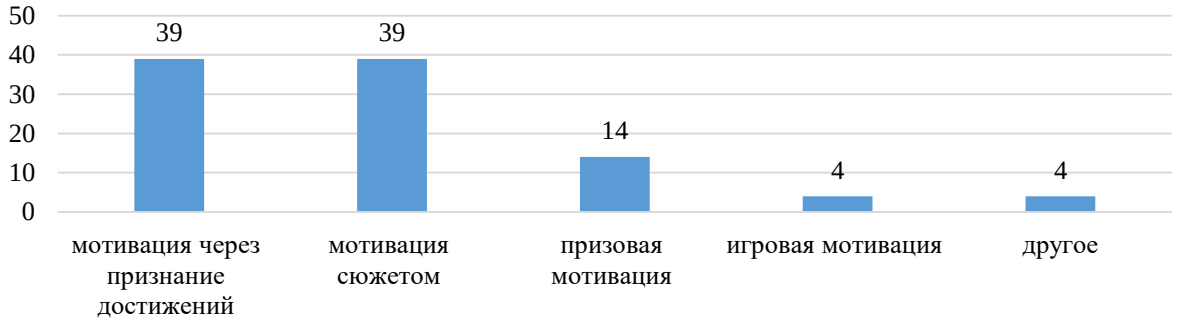

Рисунок 1 – Предпочтение российских работодателей в выборе методов геймификации

Источник: [1; 3].

Проанализируем причины интереса к использованию игровых технологий для мотивации сотрудников [2; 3]:

– последние поколения – Y и Z – нацелены на саморазвитие, зависимы от цифровых технологий, креативны, избегают рутинной работы и нацелены на получение удовольствия от работы;

– активная популяризация игр в интернет-среде;

– широкое распространение Интернета, гаджетов и мессенджеров;

– развитие краудсорсинга в современных организациях;

– рост потребности в генерировании инноваций;

– рост вовлеченности сотрудников в инновационный процесс.

Таким образом, к основным достоинствам геймификации можно отнести [2; 3]:

– возможность привнесения игровых элементов в выполнение рутинной работы;

– вовлеченность сотрудников в инновационные процессы и возможность их привлечения к решению других задач организации;

– развитие творческого потенциала работников;

– возможность для самореализации;

– повышение сплоченности коллектива за счет совместного решения поставленных задач;

– повышение прозрачности системы оценки кадрового состава за счет визуализации достижений сотрудников;

– обеспечение обратной связи между персоналом и HR-специалистами.

Однако данный инструмент обладает и рядом недостатков, например:

– скептически воспринимается поколениями X и Y;

– отсутствие опыта в реализации игровых технологий может нарушить в коллективе баланс между конкуренцией и сотрудничеством;

– краткосрочный эффект: сотрудники со временем устают от конкурсов, соревнований и т. д.

Выводы. Подводя итог, можно определить, что геймификация является современным инструментом мотивации персонала, обладающим перспективой применения. Изучаемый метод мотивации может стать эффективным дополнением традиционным технологиям управления человеческими ресурсами, поскольку геймификация позволяет формировать уникальный опыт, а также придавать дополнительный смысл деятельности персонала, тем самым повышая мотивацию и вовлеченность в работу компании. Однако использование игровых технологий должно опираться на учет специфики организации и мотивов персонала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Исследование «Работа – не игрушка!» Опыт применения игрофикации в рабочих процессах российских компаний / Рекрутинговое агентство «Империя кадров». – URL: https://www.imperia.ru/company/news/237167/ (дата обращения: 26.02.2022).

2. Мельничук Ю. А. Геймификация как метод стимулирования работы персонала / Ю. А. Мельничук, Д. С. Трубин // Материалы Афанасьевских чтений. – 2016. – № 2 (15). – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/geymifikatsiya-kak-metod-stimulirovaniya-raboty-personala (дата обращения: 24.02.2022).

3. Рувенный И. Я Геймификация как управленческая технология / И. Я. Рувенный, Э. Р. Касимова, Е. В. Кузнецова // BUSINESS. EDUCATION. LAW. – 2020. – № 2 (51). – С. 171–175.

4. Чипизубова В. Н. Особенности трудовой и карьерной мотивации в контексте теории поколений / В. Н. Чипизубова, Д. С. Дмитриева, Ю. С. Иванова // Коммуникационные технологии: социально-экономические и информационные аспекты: материалы Всероссийской (23 ежегодной) молодежной научно-практической конференции, Иркутск, 15 апреля 2020 года. – Иркутск : ООО «ЦентрНаучСервис», 2020. – С. 235–239. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=42814999/ (дата обращения: 26.02.2022).

5. Шиншинова Е. А. Мотивация персонала в контексте теории поколений / Е. А. Шиншинова, Ю. В. Шарикова // Наука XXI века: актуальные направления развития. – 2020. – № 1-1. – С. 677–680. – URL: 6https://elibrary.ru/item.asp?id=43458520 (дата обращения: 26.02.2022).

6. Ямщиков С. В. Теория поколений как методологическая основа формирования системы мотивации персонала / С. В. Ямщиков, В. И. Гладцына // Paradigmata Posnani. – 2018. – № 1. – С. 34–41. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32470656 (дата обращения: 26.02.2022).

© Н. А. Фокина, С. Э. Расулев

УДК 658.8.007

КРОСС-ПРОДАЖИ КАК ВОСТРЕБОВАННАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ КОНТАКТНОГО ПЕРСОНАЛА

CROSS-SELLING AS A DEMANDED SKILLS OF CONTACT PERSONNEL

Хлебович Д. И., к. э. н., доцент
Шевелева Н. В., обучающаяся группы ЗММен-20
ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», Институт управления и финансов, г. Иркутск

D. I. Khlebovich,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
N. V. Sheveleva, student, gr. ZMMmen-21-1
Baikal State University, Institute of Management and Finance, Irkutsk

Аннотация

Показана роль контактного персонала в достижении экономических и маркетинговых показателей розничной торговой организации. Отмечено, что в условиях интенсивной конкуренции в секторе малого предпринимательства, возрастает востребованность специфических компетенций контактного персонала, связанных с оказанием коммерческих функций и участием в процессе обслуживания потребителя.

Annotation

The role of contact personnel in achieving economic and marketing indicators of a retailer is shown. It is noted that in the conditions of intense competition in the small business sector, the demand for specific competencies of contact personnel related to the provision of commercial functions and participation in the consumer service process is increasing.

Ключевые слова: контактный персонал, кросс-продажа, конкурентное преимущество.

Keywords: contact personnel, cross-selling, competitive advantage.

Введение. По отношению к сервисным компаниям особую актуальность приобретает ориентация на человеческие ресурсы. Персонал организаций сервисного сектора, непосредственно контактируя с потребителями и обслуживая их персонифицировано, демонстрирует уровень эффективности работы фирмы [3]. Именно непосредственный контакт с покупателями позволяет выделить такой персонал в отдельную группу. Одна из моделей сервисного менеджмента и маркетинга услуг «Треугольник маркетинга услуг» [7] описывает трех участников бизнес-процессов в сервисной компании – покупателя (клиента), контактный персонал и лиц, принимающих решения (менеджмент), показывает, что взаимодействия между ними регулируются тремя видами маркетинга: традиционным, внутренним и интерактивным, а для контактного персонала должна быть разработана особая программа на основе принципов внутреннего

маркетинга, что позволит добиться его исключительной мотивированности и удовлетворенности трудом. Считается, что только удовлетворенный работой контактный персонал может эффективно взаимодействовать с потребителем и формировать его истинную лояльность, а также достигать требуемых коммерческих результатов.

Контактный персонал имеет большую степень воздействия на уровень продаж и способствует повышению качества услуг и обслуживания. Его роль становится решающей как на операционном, так и на стратегическом уровне управления. Профессиональное развитие и формирование востребованных компетенций – одно из возможных направлений политики по отношению к контактному персоналу, одновременно, очень важно, чтобы формируемые компетенции позитивно влияли на коммерческие результаты.

Исследователи отмечают, что персонал организации, по роду своей деятельности непосредственно входящий в контакт с потребителем, является важным инструментом и для повышения конкурентоспособности организации [4]. Сервисные организации начинают выстраивать свои стратегии на конкурентном преимуществе, связанном именно с различными аспектами управления персоналом [6], указывая при этом, что по отношению к контактному персоналу следует использовать «мягкую» модель управления, в которой делается акцент на мотивации и развитии лидерства, расширении полномочий и активном делегировании ответственности.

Цель исследования – на основе учета факторов внешней среды определить востребованную компетенцию для контактного персонала, занятого в сфере розничной торговли сектора малого предпринимательства, и наметить способы ее формирования.

Результаты исследования. Малое предпринимательство – одна из самых доступных форм ведения бизнеса, но для успешной работы необходимо четко понимать все ее достоинства и недостатки. Одним из главных преимуществ можно считать близость к клиенту, так как каждый день в малом бизнесе практически все работники находятся на «передовой» – в повседневном общении с клиентом. С другой стороны, жесткая конкуренция среди субъектов малого предпринимательства, предлагающих, как правило, идентичный ассортимент товаров и услуг, требует поиска новых управленческих решений. Значительные изменения затрагивают и саму розничную торговлю (новые комбинированные форматы, автоматизированная торговля и использование технологий виртуальной и дополненной реальности, рост актуальности формата «магазин у дома», «магазин по пути»; омниканальность, новые технологии продаж). Их цель – повысить ценность услуги розничной торговли и факта покупки для потребителя. В таких условиях формируются требования к новым компетенциям торгового персонала, используя которые можно добиваться и коммерческих, и маркетинговых эффектов.

Продавцы относятся к категории контактного персонала. От их работы зависит коммерческая эффективность деятельности, а также удовлетворенность покупателей. Основные обязанности контактного персонала в розничной торговле заключаются в следующем:

1. Знать специфику работы конкретного магазина или отдела.

2. Хорошо владеть ассортиментом (для этого при введении, например, какого-либо нового товара обязательно доносятся до сотрудников все его значимые характеристики и проводится сравнительный анализ с товарами-аналогами других производителей).

3. Обязательно изучить (в краткой форме) состав товаров различных групп. Без данных знаний сотрудник не всегда сможет правильно подобрать нужный товар, например, если обратится покупатель с особыми запросами.

4. Вследствие большого количества поставщиков при заказе товара сотрудник должен четко знать группы товаров, которые предлагает данный поставщик.

5. Основная работа заключается в работе с клиентами: изучение пожеланий, запросов, мнений клиентов, подбор и продажа товаров.

Поскольку розничная торговая точка – это, прежде всего, коммерческая организация, то ключевыми показателями, характеризующими результат, считаются прибыль, сумма среднего чека, количество позиций в чеке, количество чеков. Одновременно не следует игнорировать маркетинговые показатели эффективности деятельности: уровень удовлетворенности потребителей, количество повторных покупок, уровень перекрестных продаж и т. п. Контактный персонал (продавец) должен уметь инициировать диалог с покупателем для получения достаточных данных о его потребностях и быть подготовленным к решению проблем покупателя на индивидуальном уровне. Продавцы должны хорошо ориентироваться в номенклатуре товаров, знать их особенности и свойства, предоставлять адекватную и достоверную информацию и передавать ее в доступной для покупателя форме.

В описанных условиях важнейшим аспектом развития контактного персонала становится формирование компетенции по работе с кросс-продажами и их стимулированию. Непрерывный поиск новых возможностей для увеличения продаж и снижения издержек – необходимое условие эффективного бизнеса и актуальное направление совершенствования модели бизнес-отношений с клиентами [2]. Кросс-продажи (перекрестные продажи) – одна из таких возможностей и современных технологий, направленная на формирование комплексного решения проблемы покупателя. Создание ценности для клиента становится главной задачей как менеджмента компании, так и контактного персонала, а прибыль рассматривается как производная цепочки экономических эффектов лояльности клиентов [1]. Цель кросс-продаж – обратить внимание покупателя на товар, который он готов купить, хотя пришел в магазин не за ним. Это продажи дополнительных, сопутствующих или взаимосвязанных товаров. Перекрёстные продажи бывают:

1. Цепочка. Это такая последовательность рекомендаций товаров, которая обеспечивает комплексное решение проблемы покупателя. Например, таблетки для посудомоечной машины + соль для посудомоечной машины + устранитель запахов. Список комбинаций должен быть создан, формализован и активно (на уровне стандарта обслуживания) использоваться в работе. Именно таким образом формируются клиентоориентированные стандарты.

2. Рекомендации по товарам-заменителям, когда невозможно подобрать все необходимые продукты одной марки (например, для средств уходовой и декоративной косметики).

3. Допродажи по сегментам покупателей (для этого вида допродаж обычно перед контактным персоналом ставится цель – «допродажи в каждом пятом чеке»).

Для каждого вида кросс-продаж должен быть разработан и отработан с контактным персоналом конкретный стандарт. Например, для внедрения кросс-продаж по цепочкам можно предложить следующий алгоритм:

1. Определение ядра ассортимента (товарные позиции, которые приносят торговой точке основной доход и определяют приток покупателей). Они обладают следующими одновременными свойствами: высокий уровень продаж, высокая наценка, прогнозируемость спроса.

2. Определение сигнальных позиций (товаров, к которым можно предложить дополнительную покупку).

3. Унификация рекомендаций. Решение о том, какой товар дополнительно предложить покупателю в той или иной ситуации определяется не в момент продажи, а заранее. Следуя стандарту, рекомендуется товар первого приоритета. Унификация рекомендаций, позволяет контролировать использование техники допродажи.

4. Создание точек контроля, по которым можно оценить эффективность использования техник допродажи продавцом.

5. Установка программного обеспечения для цепочек допродаж.

6. Запуск цепочек допродаж в торговой точке.

Внедрение алгоритма поддерживается обучением контактного персонала, что становится приоритетной функцией при формировании рассматриваемой компетенции. После обучения осуществляется контроль знаний: всех позиций, входящих в ядро ассортимента и сигнальных товаров; цепочек; всех конкурентных преимуществ, основных свойств товаров в цепочке; основных сопутствующих позиций, которые можно и нужно рекомендовать при продаже определённого товара.

Не всегда попытки кросс-продаж приводят к успеху. Этому может быть несколько причин (таблица 1), большинство из которых объясняются недостаточной эффективностью процесса формирования компетенции кросс-продаж и малой мотивированностью контактного персонала.

Таблица 1 – Причины неуспешности практики кросс-продаж

Причины отсутствия эффектов для практики кросс-продаж	Возможные способы минимизации проявления причины
Клиентам не предложен убедительный довод, почему необходимо купить дополнительную продукцию	Демонстрация цельности и полезности предложения, а также его финансовой выгодности
Неспособность контактного персонала выделить отдельные потребительские сегменты, которым можно и нужно предложить кросс-продажу	После определения правильных сегментов нужно сделать предложение ценным в глазах данных покупателей. Необходимы тренинги для обучения такому навыку
Контактный персонал предпочитает продавать хорошо знакомую продукцию, следуя стандартным процессам процедурам	Создание специальных систем стимулирования для контактного персонала и новых показателей эффективности

Источник: составлено авторами с использованием [5].

Выводы. Кросс-продажи становятся востребованной компетенцией для контактного персонала розничной торговой организации. Для достижения положительных эффектов от использования рассматриваемого приема необходимы как подготовительная работа, так и совершенствование стандартов взаимодействия с клиентами, система тренингов для персонала и новые подходы к оценке эффективности и результативности деятельности. Внимание к контактному персоналу, как к важнейшему ресурсу для успешности во внешней среде – тенденция современной теории и практики управления.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Захарова О. И. Разработка модели информационной системы управления процессом кредитования и алгоритма осуществления кросс-продаж заемщикам банка / О. И. Захарова, С. Г. Бедняк, С. В. Захаров, Р. В. Маряшин // Программные системы и вычислительные методы. – 2019. – № 1. – С. 51–58.
2. Мурев Д. И. Экономическое обоснование сценариев перехода к клиентоориентированной технологии кросс-продаж транспортно-логистических услуг / Д. И. Мурев, О В. Ефимова // Евразийский союз ученых. – 2016. – № 2. – С. 20–22.
3. Сапфиров М. Контактный персонал как важнейший ресурс организации сферы услуг / М. Сапфиров // Проблемы экономики и юридической практики. – 2009. – № 1. – С. 432–434.
4. Софиенко А. В. Повышение результативности труда контактного персонала производственноторговой организации на основе кадрового аудита: автореф. дис. ... канд. экон. наук :08.00.05 / А. В. Софиенко. – Москва, 2008. – 23 с.
5. Чаран Р. Рост ради прибыли: 10 инструментов повседневной практики менеджмента / Р. Чаран. – Москва : ИД «Вильямс», 2006. – 224 с.
6. Henn W. What the strategist asks from human resources // Human Resource Planning. – 1985. – N 4. – P. 190–198.
7. Ziethaml V. A., Bitner M. J. Services Marketing. Integrating customer focus across the firm. – McGraw-Hill Higher Education, 2000. – 620 p.

© Д. И. Хлебович, Н. В. Шевелева

УДК 33:338.12

КРАУДФАНДИНГ КАК СПОСОБ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРИВЛЕЧЕНИЯ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ В СЕКТОР МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

CROWDFUNDING AS A WAY TO ATTRACT ADDITIONAL FINANCIAL RESOURCES TO THE SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESS SECTOR

Цветкова С. Н., д. э. н., профессор
ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет», г. Ростов-на-Дону

S. N. Tsvetkova,
Doctor of Economics Sciences, Professor
Don State Technical University (DSTU), Rostov-on-Don

Аннотация

В статье рассмотрена сущность малых инновационных предприятий, их отличие от традиционных форматов субъектов малого и среднего бизнеса. Доказана возможность использования краудфандинга как альтернативного традиционным источника финансирования проектной деятельности МИП, сформированы этапы его использования.

Annotation

The article examines the essence of small innovative enterprises, their difference from the traditional formats of small and medium-sized businesses. The possibility of using crowdfunding as an alternative to traditional sources of financing of SIE project activities is proved, the stages of its use are formed.

Ключевые слова: инновации, малые предприятия, финансирование, инвестиции, проекты, краудфандинг, этапы.

Keywords: innovations, small enterprises, financing, investments, projects, crowdfunding, stages.

Введение. В составе субъектов малого и среднего бизнеса особое место занимают малые инновационные предприятия (МИП). Они являются новыми хозяйствующими субъектами рыночной экономики, характеризуются независимостью и адаптивностью, призваны решать задачи структурной перестройки производства на основе разработки, освоения и реализации нововведений и создания обстановки для восприимчивости различных инноваций [4].

МИП имеют ряд существенных преимуществ по сравнению с их традиционным форматом:

– оперативное принятие решений и гибкость в управлении;
– ускоренная адаптация к изменениям рыночной конъюнктуры;
– возможность прямого контакта с потребителями;
– быстрый выход на различные сегменты рынка;
– высокая оборачиваемость капитала;
– свобода в реализации творческого потенциала;
– широкое использование технологических ноу-хау;
– высокий уровень информативности о состоянии рыночного спроса;
– создание новых высокотехнологичных рабочих мест.

Однако, несмотря на такие позитивные характеристики МИП, они испытывают существенные трудности с получением финансовых ресурсов для их организации и дальнейшего развития. Дело в том, что их чистая прибыль является недостаточной для реализации затратных проектов, особенно после пандемии Covid-19, которая явилась причиной следующих проблем российского малого и среднего бизнеса [6]:

– падение спроса;
– невозможность ведения бизнеса из-за введенных ограничений;
– дополнительные издержки, связанные с ростом курса валюты;
– необходимость выплаты обязательств по зарплате и аренде.

Банки не предоставляют кредиты из-за отсутствия, в большинстве случаев, быстро ликвидного залога и по причине высокого уровня риска стартапов,

региональные венчурные фонды до настоящего времени в большинстве регионов не созданы, что делает венчурные инвестиции недоступными.

В отечественной практике также отсутствуют специализированные лизинговые компании, поставляющие оборудование для МИП (ов).

В этой связи возникает необходимость использования инновационных источников финансирования МИП, одним из которых является краудфандинг.

Цель исследования состоит в обосновании организационно-экономического механизма использования краудфандинга для финансирования проектов, генерируемых МИП.

Результаты исследования. Следует отметить, что в зарубежной экономической литературе феномен краудфандинга исследуется довольно активно, но в российской науке, к сожалению, обойден вниманием, несмотря на его активное развитие.

Краудфандинг (от английского crowd – толпа, funding – финансирование) представляет собой социальную технологию коллективного финансирования, которая основана на добровольных пожертвованиях и дарениях. Наиболее близкий по смыслу русскоязычный эквивалент – это народное или общественное финансирование.

Краудфандинг является методом привлечения внешних инвестиций от большого количества людей, называемых вкладчиками, донорами, спонсорами или частными инвесторами, в обмен на продукт либо определенное вознаграждение. В отличие от «бизнес-ангелов», венчурных фондов, банков и других финансовых организаций, предоставляющих относительно большие объемы финансирования, краудфандинг основан на привлечении от многочисленных частных инвесторов небольших финансовых взносов. Иными словами, краудфандинг – это сотрудничество предпринимателей, нуждающихся в привлечении капитала на инновационные цели, вкладчиков, являющихся его источником, а также посредников в виде краудфандинговых платформ, обеспечивающих правовую основу процесса [1; 2; 3; 5].

Хотя понятие краудфандинга появилось сравнительно недавно, идея коллективного финансирования не является новой, люди всегда собирали средства на реализацию общественно значимых проектов. Однако, именно в последнее время, в связи с глубоким проникновением информационных технологий в общественную жизнь, повышением их доступности, стали формироваться новые, уникальные формы социально-технических систем, к которым относятся краудфандинговые площадки, понимаемые как специализированные Интернет-сайты для анонсирования проектов и сбора средств для их реализации. Можно представить следующий перечень факторов, способствующих росту краудфандинга (рисунок 1).

В модели краудфандинга, в большинстве случаев, присутствуют три участника: автор проекта, потенциальные инвесторы и краудфандинговая платформа (рисунок 2).

Проект, представленный на краундфандинговой платформе, несколько отличается от бизнес-плана или коммерческого предложения. В его описании также отражены цели, задачи и мероприятия, необходимые для его реализации, смета расходов (бюджет), целевая аудитория и т. д. Но стиль изложения информации несколько иной.

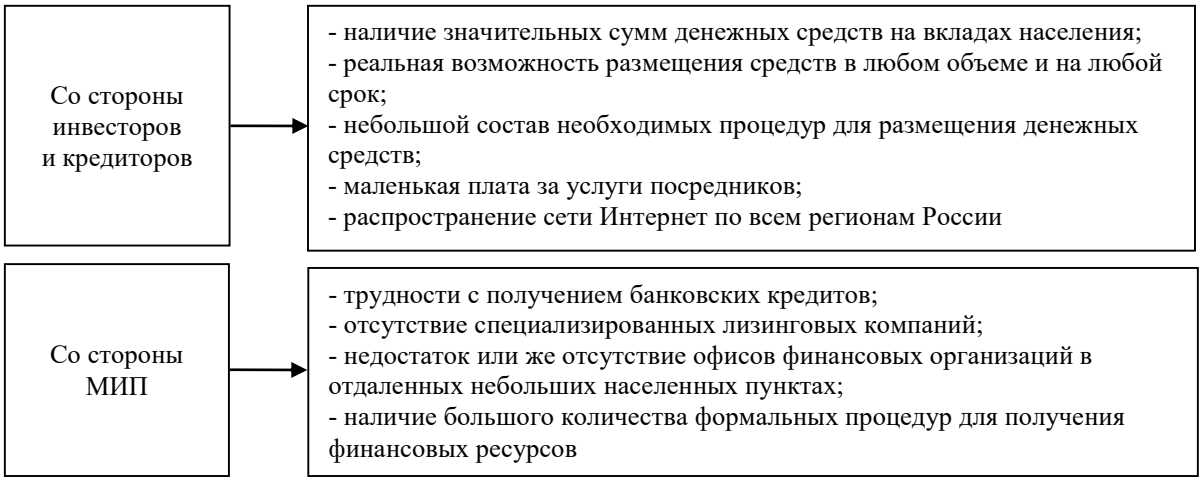

Рисунок 1 – Факторы, способствующие росту краудфандинга в качестве альтернативного источника финансирования деятельности МИП

Источник: составлено автором.

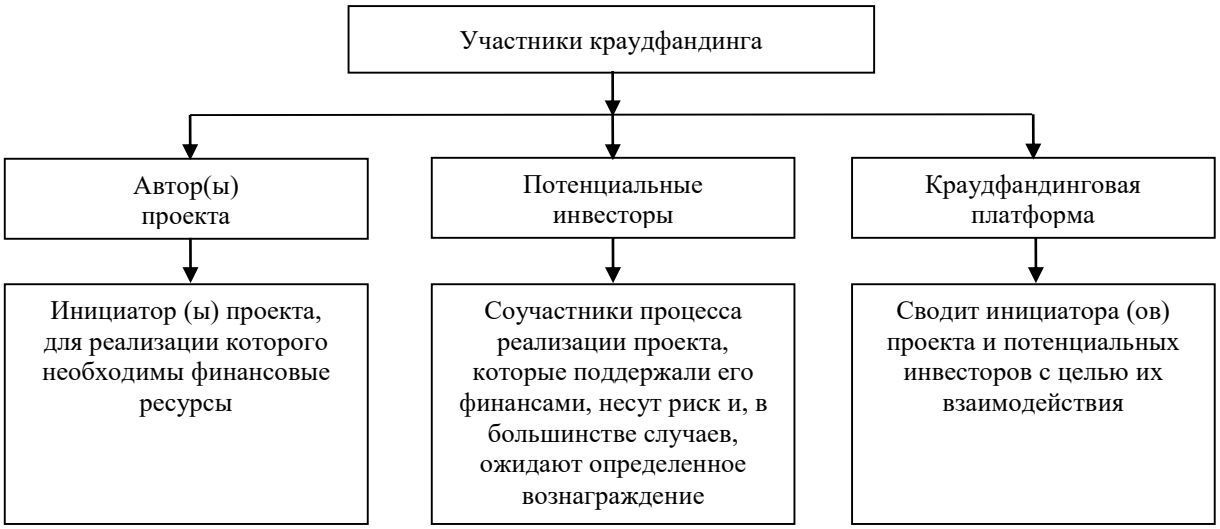

Рисунок 2 – Состав участников краудфандинга

Источник: составлено автором.

Как правило, это интересная история, наполненная конкретными фактами, суммами и датами. Прочитав такую историю, любой неподготовленный инвестор сможет оценить идею проекта по достоинству.

Следует особо остановиться на правовом статусе краудфандинга в России. Это связано с тем, что какое-либо законодательное закрепление понятия «краудфандинг» отсутствует, что касается, соответственно, и правового статуса лиц, участвующих в таком способе финансирования. Поэтому возникает вполне реальная угроза попадания на краудфандинговые площадки мошенников, которые собирают средства на несуществующие проекты и осваивают собранные средства в собственных корыстных целях.

Поэтому следует разработать нормативно-правовую базу, которая бы регламентировала взаимодействие участников в составе: пользовательское соглашение (регламентирует взаимоотношение платформы с пользователями); договор (регулирует отношения платформы с инициаторами проекта); договор на

осуществление деятельности (регулирует отношения платформы с платежными системами); договоры займа / купли-продажи / оказания услуг (регламентируют взаимоотношения инвесторов с инициаторами проекта); порядок обработки персональных данных пользователей, положение о конфиденциальности информации.

Для практического использования краудфандинга инициатору проекта (МИП) необходимо реализовать ряд этапов:

1) формирование идеи инновационного проекта;

2) выбор определенной краудфандинговой платформы;

3) размещение на платформе бизнес-плана инновационного проекта;

4) сбор средств на реализацию инновационного проекта от инвесторов;

5) при сборе необходимой суммы средств они передаются инициатору инновационного проекта;

6) выплата вознаграждения инвесторам;

7) запуск инновационного проекта на рынок.

В качестве краудфандинговых платформ должны быть использованы те, которые в настоящее время являются действующими в России.

Выводы. Малые инновационные предприятия являются ведущим трендом стратегического развития современного сектора малого и среднего бизнеса национальной экономики. Их дальнейшее развитие в значительной мере затруднено из-за отсутствия финансовых ресурсов. Поэтому возникает необходимость поиска альтернативных традиционным источников финансирования, одним из которых является краудфандинг. Его реальное применение для целей финансирования проектов МИП сопряжено с созданием надлежащей законодательной базы и совершенствованием отечественных краудфандинговых платформ.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гончарова Ю. В. Краудфандинг как источник финансирования инновационной деятельности / Ю. В. Гончарова, В. А. Егоров // Вестник современных исследований. – 2018. – № 5.4 (20). – С. 85–87.

2. Грахов А. А. Краудфандинг: потенциал и риски внедрения альтернативного финансирования рынка в условиях контуров мирового финансового кризиса // Вестник СибАДИ. – 2017. – № 2 (54). – С. 158–166.

3. Железнякова А. В. Краудфандинг (Crowdfunding) как способ инвестирования инновационных идей / А. В. Железнякова, В. Д. Локонова // Научные достижения и открытия современной молодежи. – 2018. – С. 102–104.

4. Иванов С. Л. Особенности развития малых инновационных предприятий в России // Стратегия бизнеса. – 2021. – Т. 9, № 8. – 236–241. – https://doi.org/10.17747/2311-7184-2021-8-236-241.

5. Конопская О. С. Краудфандинг: теория, проблемы и перспективы развития // Инновационные технологии в машиностроении, образовании и экономике. – 2018. – № 1–2 (7). – С. 439–445.

6. Статистическая информация по малому предпринимательству России (по субъектам Российской Федерации). Ресурсный центр малого предпринимательства. – URL: http://www.resme.ru (дата обращения: 20.03.2022).

© С. Н. Цветкова

УДК 331

ПРИМЕНЕНИЕ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ СИСТЕМ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

APPLICATION OF AUTOMATED SYSTEMS FOR SOLVING TASKS IN PERSONNEL MANAGEMENT

Шарипова О. М., аспирант
Научный руководитель:
Карташова Л. В., д. э. н., профессор
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова», г. Москва

O. M. Sharipova, postgraduate student
Scientific adviser:
L. V. Kartashova,
Doctor of Economic Sciences, Professor
Plekhanov Russian University of Economics, Moscow

Аннотация

В статье анализируются тенденции развития автоматизированных систем в области управления персоналом, выявляются перспективные области применения и будущие востребованные задачи, направления совершенствования работы с помощью применения систем данного вида и повышения эффективности процессов в области управления персоналом.

Annotation

The article analyzes the trends in the development of automated systems in personnel management, identifies promising areas of application and future in-demand tasks, directions for improving work through the use of systems of this type and improving the efficiency of processes in the field of personnel management.

Ключевые слова: управление персоналом, компетенции, цифровизация, автоматизированные системы, HRM-системы.

Keywords: personnel management, digitalization, competencies, automated systems, HRM systems.

Введение. Процесс нарастающей и всеобъемлющей цифровизации затрагивает все области деятельности, не остается в стороне и управление персоналом.

Первоначально автоматизированные системы работы с человеческими ресурсами разрабатывались на основе программ для учета оплаты труда и других начислений [6, с. 362], в дальнейшем происходит трансформация и расширение целей и задач в области управления персоналом, и, как следствие, происходит увеличение и совершенствование функционала программ.

Пандемия значительно ускорила внедрение цифровых решений в деятельность предприятий, в том числе в области управления персоналом, таким образом был зафиксирован активный рост спроса на HRM-системы [7].

В данной статьей рассмотрим основные функции систем в области управления персоналом и перспективные направления развития по совершенствованию работы с помощью применения систем данного класса и повышению эффективности процессов в деятельности предприятия.

Цель исследования: выявить области применения и решаемые задачи с помощью автоматизированных систем в управлении персоналом и проанализировать перспективы и пути дальнейшего развития использования автоматизированных систем в управлении персоналом.

Результаты исследования. Главной целью применения автоматизированных систем должно быть повышение эффективности деятельности предприятия. В частности, применение автоматизированных систем в управлении персоналом способствует сокращению трудовых и временных затрат на составление документов, обработку и анализ данных, принятию наиболее обоснованных и качественных решений в области управления персоналом, созданию единой базы данных и стандартов в области различных процессов в управлении персоналом. Более того, применение автоматизированных систем должно сделать взаимодействие между работниками и службой персонала более доступным и понятным.

В настоящее время используемые системы делятся на несколько уровней: оперативный (способствует автоматизированному выполнению операций по кадровому делопроизводству, расчету заработной платы); тактический (автоматизирует задачи, связанные с управлением персоналом: подбор, обучение, мотивация, оценка и аттестация персонала); стратегический (осуществление анализа данных для принятия решений в области трудовых ресурсов) [1, с. 96].

Системы можно также разделить по функциональности выполняемых решений на следующие сектора: учетно-расчетные функции и кадровое делопроизводство; повышение эффективности работы персонала (системы по управлению подбором персонала и талантами) [7]. Как отмечается, сектора имеют разную степень развитости: сектор учетно-расчетных функций и кадрового делопроизводства сформирован, тогда как работа по второму сектору набирает обороты [7].

Стоит отметить результаты опроса, проведенного в 2019 году компаниями SAP CIS и Deloitte, по оценке успеха в автоматизации управления персоналом среди 434 предприятий России. Автоматизация оценивалась по 4-балльной шкале, где: минимум (1) – управление персоналом на бумаге, максимум (4) – интеллектуальное управление персоналом. Средний балл по результатам оценки всех предприятий составил – 1,83. Подавляющее большинство респондентов находится между бумажным HR (90 компаний) и фрагментарной автоматизацией (293 компании); 51 компания получила значения показателя больше 2,5 балла, означающее наличие зрелой автоматизации со стандартными процессами и единым хранилищем данными; уровень максимума достигнут не был [5].

Отдельно стоит выделить некоторые факты по результатам опроса. В большинстве компаний сотрудники распечатывают, подписывают и лично приносят кадровые документы в отдел кадров, в половине компаний есть функции самообслуживания по некоторым кадровым процессам на корпоративном портале. Большинство компаний не осуществляет составление индивидуальных карьерных планов работников, а 1/3 делает это вручную. Анализ кадровых данных

большинством компаний производится вручную с помощью Excel, 35 % опрошенных не осуществляют регулярный анализ [5].

Однако экономия от внедрения автоматизированных систем значительная. Так, Forrester Research приводит данные, что эталонная международная компания со штатом 20 000 работников при автоматизации установок целей, оценки и расчета вознаграждений за 3 года сможет получить экономическую выгоду в 5,5 млн евро [5]. Из частных случаев результата применения систем отдельными компаниями: «Декатлон» – проведена автоматизация найма и увольнения, оформления отпусков и командировок, обучения, ведения базы знаний, охраны труда – проект окупился за 9 месяцев, ежегодная экономия 50 млн руб., упразднена должность кадровика, в 2 раза сократились затраты времени на кадровое делопроизводство и затраты на пересылку документов; «Ростелеком» – автоматизация рекрутинга, адаптации, оценки, постановка и контроль КПЭ, расчет премий, планирование карьеры и обучения в одной системе – основной эффект применения в повышении управляемости благодаря стандартизации и возможностям анализа данных [5].

Ограничительные меры, вызванные пандемией, поставили на рассмотрение к применению предприятиями таких вопросов, как: электронное взаимодействие, дистанционная работа, электронная подпись, большое значение приобрели курсы обучения работников в формате онлайн или гибридного обучения. Таким образом, вопрос цифровизации процессов в управлении персоналом принял большую актуальность.

Например, согласно данным исследования российского рынка HR&ED-tech, в 2021 году зафиксирован девятикратный рост инвестиций в сферу HRM.

Согласно мнению экспертов, наиболее перспективное направление в автоматизации – автоматизация подбора кадров и развития работников. Также выдвигается теория о будущей наибольшей востребованности платформы по управлению талантами. Среди перспективных направлений выделяют направления адаптации, обучения, оценки эффективности и потенциала, планирования преемственности [7].

К другим востребованным направлениям относят аналитические и интеллектуальные возможности систем по управлению персоналом, цель использования которых – прогноз будущих кадровых событий и оценка их влияния на деятельность компании.

Другая будущая тенденция – применение концепции HR-Zero: максимальная автоматизация HR-процессов, передача части функций линейным руководителям [7].

С точки зрения перспектив технических возможностей систем тенденцию к будущему развитию имеют облачные решения, которые не требуют собственного сервера и его обслуживания. Также исследователями выделяется в виде будущей тенденции интеграция систем обучения и систем управления персоналом [4, с. 92].

Совмещение систем обучения и систем управления персоналом позволит экономить время на обработку результатов обучения персонала, синхронизировать результаты обучения работника.

Целесообразно соединять в системе управления персоналом как можно больше задач в области процессов управления персоналом. Например,

рационально и эффективно с точки зрения управления и анализа данных также иметь в одной системе возможность проведения оценки и аттестации работников, путем создания специальных личных кабинетов или заданий в личных кабинетах работников.

Следует отметить, что, разрабатывая и внедряя системы в управлении персоналом в процессы управления персоналом, следует за основу брать модель компетенций, если таковая имеется на предприятии, что существенно повысит эффективность и комплексность решений. Положительным моментом при выборе или настройке системы будет наличие возможности создания профилей должностей, модели компетенций, поведенческих индикаторов в системе. Это послужит основой для создания эталонов для осуществления различных процессов подбора, оценки и развития персонала.

Как шаг перехода на новый уровень развития технологий по управлению персоналом на предприятии отмечается применение интегрированных систем по управлению человеческими ресурсами на основе компетенций [3]. Создание единой сети, объединяющей процессы в управлении персоналом (подбор, обучение, стимулирование), – создание ядра, в котором происходит соотнесение имеющихся и требуемых необходимых компетенций [3].

При выборе автоматизированной системы следует руководствоваться целями и задачами, выдвигаемыми к результатам работы в данной системе, также следует учитывать такие факторы, как: стоимость; требования к безопасности и защите информации; возможность настройки системы с учетом специфики предприятия, отрасли; удобство, лаконичность и простота в использовании интерфейса; возможность совмещения как можно большего числа процессов в одной системе; наличие личного кабинета для работников. Также к требованиям для анализа при выборе относят: организация удаленного доступа; возможность обеспечения детализации прав доступа к системе; возможность расширения функций и взаимодействия с внешними системами [2, с. 294].

Следует отметить, что специалистами выделяют принципиальное отличие отечественных систем от зарубежных, которое состоит в подходах к управлению персоналом. В зарубежных системах упор делается на всестороннюю оценку персонала, в отечественных на формальную сторону трудовых отношений, кадровое делопроизводство, расчет заработной платы, различных надбавок и льгот [6, с. 363]. Однако, и наши разработчики двигаются в сторону разностороннего совершенствования программного продукта. В некоторых случаях доработка существующих систем возможна с помощью доработки функционала действующих программ путем привлечения тендема в виде программиста и специалиста в области управления персоналом. Следует отметить, что специалист кадровой службы, службы по управлению персоналом должен обладать необходимыми цифровыми навыками для работы с программными продуктами, более того, на рынке все чаще стали появляться курсы по программированию для HR, возможно – это тенденция к появлению новых требуемых навыков у специалистов HR или созданию новой специфической области профессий в управлении персоналом.

Выводы. Цифровизация в управлении персоналом – неотъемлемая часть будущего развития. Применение автоматизированных систем в области управления персоналом в общем способствует увеличению эффективности

использования трудовых ресурсов, в частности способствует снижению временных и трудовых затрат на выполнение операций, приводит к логичному выстраиванию взаимосвязей процессов в управлении персоналом, созданию общих стандартов к исполнению и применению комплексных решений.

Среди основных тенденций в развитии применения автоматизированных систем следует выделить:

– стремление к минимизации роли работников кадровых служб, служб по управлению персоналом в части оформления документации и предоставления сведений – делегирование части полномочий по осуществлению кадровых процессов работникам; перенос акцента на осуществление деятельности и совершенствование процессов по управлению персоналом – обучения, развития, подбора;

– создание единого комплексного объединяющего все процессы в управлении персоналом программного продукта;

– применение в системах управления персоналом модели компетенций как основы и измерительного эталона для всех процессов по управлению персоналом;

– необходимость повышения цифровой грамотности специалистов служб управления персоналом;

– повышение роли автоматизированных систем с точки зрения обработки большого массива данных и подготовки управленческих решений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Горюнова Н. А. Автоматизированные системы управления персоналом: анализ, перспективы развития / Н. А. Горюнова, Е.А. Абрамова // Сборник научных трудов ВУЗов России «Проблемы экономики, финансов и управления производством». – 2020. – № 47. – С. 95–100.

2. Калачанов В. Д. Методы автоматизации процессов управления персоналом на предприятиях авиастроения в условиях цифровой экономики / В. Д. Калачанов, Н. С. Ефимова, А. Н. Новиков, В. С. Максимов // Инновации и инвестиции. – 2020. – № 11. – С. 292–296.

3. Литвинюк А. А. Интегрированные информационные системы управления человеческими ресурсами на основе компетенций / А. А. Литвинюк, В. И. Шустова // Вопросы устойчивого развития общества. – 2021. – № 3. – С. 174–183.

4. Одинцова М. А. К вопросу об автоматизации управления персоналом / М. А. Одинцова // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2020. – Т. 1, № 7. – С. 90–95.

5. Петрова Ю. Российские компании провалили тест на автоматизацию HR. – URL: https://www.vedomosti.ru/management/articles/2019/04/24/800145-kompanii-provalili-avtomatizatsiyu (дата обращения: 26.03.2022).

6. Пуляева В. Н. Практика автоматизации процессов управления человеческими ресурсами / В. Н. Пуляева // Управленческие науки в современном мире. – 2018. – Т. 1, № 1. – С. 362–367.

7. HRM – системы в России. – URL: https://www.tadviser.ru/index.php/HRM (дата обращения: 26.03.2022).

© О. М. Шарипова

УДК 65.011

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

EFFECTIVE MANAGEMENT OF THE COMPANY'S ACTIVITIES

Шереметьева Е. Н., д. э. н., доцент
Коновалова И. В., обучающаяся группы СФМ20з1
ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет», г. Самара

E. N. Sheremetyeva,
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor
I. V. Konovalova, student, gr. SFM20z1
Samara State University of Economics, Samara

Аннотация

В статье представлены особенности управления эффективностью деятельности предприятий в современных условиях. Приведены формулировки понятия и описаны основные элементы системы управления. Определены направления обеспечения эффективности деятельности организации и сформулированы итоговые выводы.

Annotation

The article presents the features of enterprise performance management in modern conditions. The formulations of the concept are given and the main elements of the control system are described. The directions of ensuring the effectiveness of the organization's activities are determined and the final conclusions are formulated.

Ключевые слова: система управления эффективностью, внешняя среда, внутренняя среда, бизнес-процессы, элементы процесса управления.

Keywords: performance management system, external environment, internal environment, business processes, elements of the management process.

Введение. Актуальность темы статьи обусловлена тем, что обеспечение эффективности деятельности – одна из главных задач любого предприятия. В современных условиях выполнение этой задачи усложняется из-за влияния множества внешних и внутренних факторов, способствующих росту расходов и сокращению доходов предприятий. Руководство предприятий нуждается в надежных методах и инструментах для противостояния этим негативным факторам, которые бы соответствовали специфике хозяйственной деятельности и ситуации на занимаемом рынке.

Цель исследования – исследование теоретических и методических аспектов управления эффективностью деятельности предприятия.

Результаты исследования. Деятельность современных организаций отличается по многим характеристикам. Однако неизменным для всех остается одно – стремление к повышению ее эффективности.

Согласно трактовке О. Ф. Быстрова и Д. Э. Тарасова, «управление эффективностью – это систематический подход к усовершенствованию с

помощью обоснованных решений на основе оценки результатов осуществляемой деятельности» [1, с. 64].

А. Л. Гапоненко придерживается мнения, что управление эффективностью – это «особый подход менеджмента, предназначенный для обеспечения результативности работы предприятия и включающий комплекс мер, применяемых для обеспечения роста эффективности всех бизнес-процессов хозяйствующего субъекта» [3].

Таким образом, управление эффективностью деятельности предприятия – это систематизированный и комплексный подход менеджмента, включающий в себя различные элементы системы управления, направленные на совершенствование функционирования всех процессов на предприятии.

Следует отметить, что между всеми элементами внутренней среды хозяйствующего субъекта существует взаимозависимость, и состояние каждого отдельного бизнес-процесса способно повлиять на состояние других, а также наложить отпечаток на всю деятельность в целом (рисунок 1).

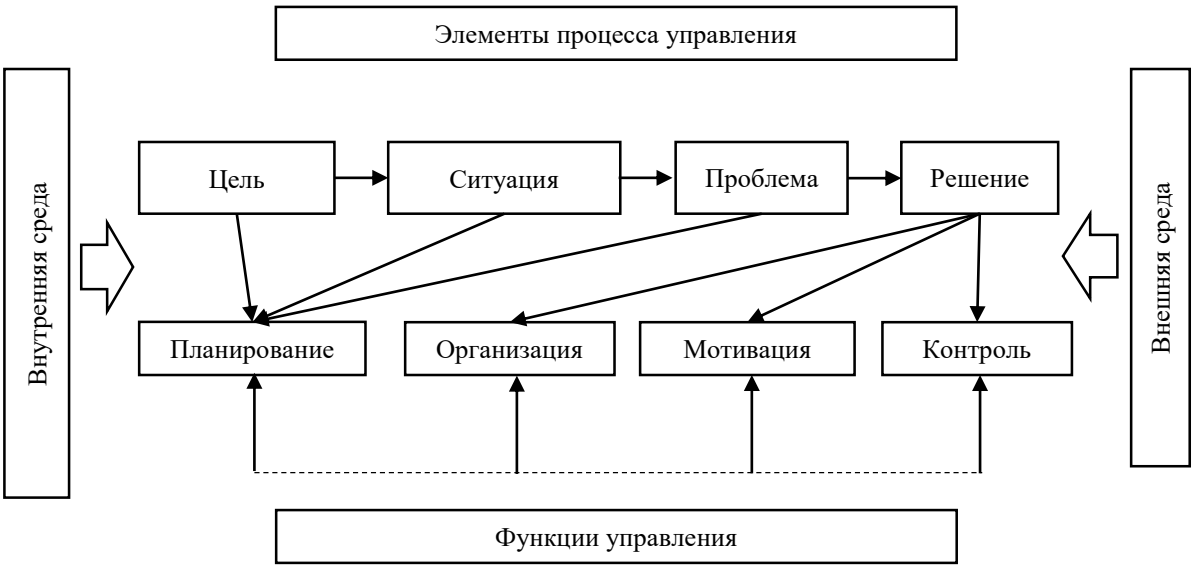

Рисунок 1 – Взаимосвязь элементов процесса управления с эффективностью деятельности предприятия

Источник: составлено автором на основе [2].

Кроме изображенных на рисунке 1 элементов, в процессе управления эффективностью целесообразно:

– определять миссию предприятия;

– оценивать результативность хозяйства в ретроспективе;

– учитывать разносторонние аспекты управления и формулировать ожидаемый результат деятельности.

Оценка внутренней эффективности управления предприятием должна основываться на обобщенной оценке эффективности по отдельным элементам, составляющим целостную систему управления предприятием. При этом система управления эффективностью должна учитывать конкретные данные экономического, экологического, коммерческого, кадрового и социального анализа эффективности деятельности предприятия.

Авторы О. Ф. Быстров и Д. Э. Тарасов указывают, что управление эффективностью деятельности должно быть направлено на решение следующих задач:

– сформировать стратегию развития предприятия и определить этапы ее реализации;

– оптимизировать структуру источников финансирования предприятия;

– обеспечить ликвидность активов компании и стремиться к сокращению периода оборачиваемости оборотных средств;

– использовать инновационные технологии, которые обеспечат рост объема производства и производительности труда и гарантируют высокое качество продукции (услуг);

– усовершенствовать корпоративную культуру и довести до каждого работника необходимость роста результативности их труда;

– способствовать улучшению деловой репутации и имиджа предприятия [1].

Для достижения действенного управления эффективностью деятельности предприятия следует разделить процесс управления эффективностью на определенные направления, основные из которых перечислены на рисунке 2.

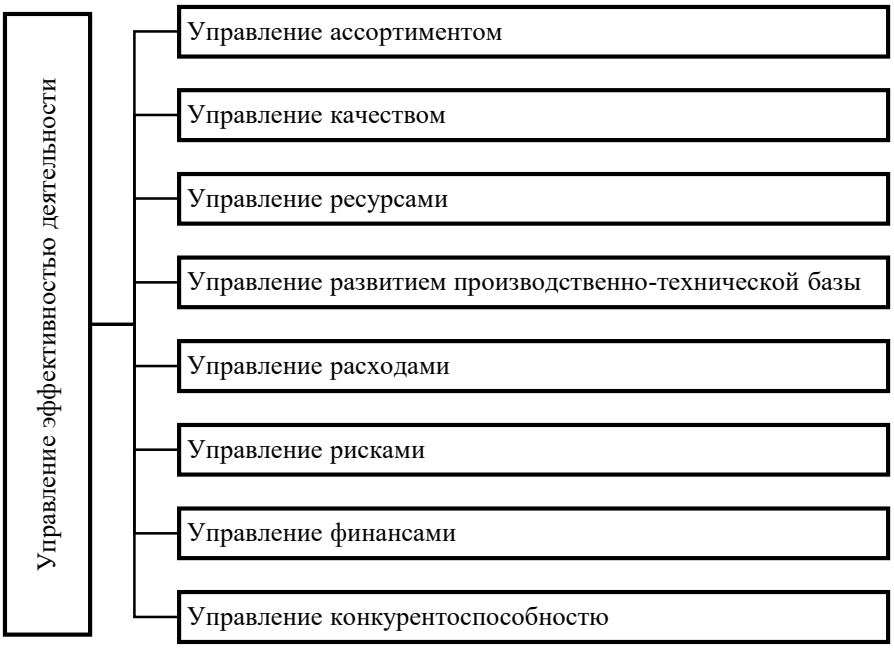

Рисунок 2 – Основные направления управления эффективностью деятельности предприятия

Источник: составлено авторами на основе [1; 2; 4]

Итак, согласно данным рисунка 2 видно, что меры по управлению эффективностью деятельности предприятия состоят из обширного перечня направлений, каждое из которых позволяет вывести отдельный элемент общего механизма на более высокий уровень и этим обусловить более результативное функционирование соответствующих бизнес-процессов. В своей совокупности применяемые меры создают предпосылки для устойчивого роста и развития хозяйственной деятельности организации в долгосрочной перспективе.

При этом все вопросы управления эффективностью деятельности требуют постоянного усовершенствования методов управления, программы мотиваций и механизма, а также формирования соответствующей методологии менеджмента.

Выводы. Таким образом, проблема управления эффективностью деятельности предприятия занимает важное место среди проблем современного менеджмента. Достижение эффективности функционирования предприятия требует согласования и координации действий по всем доступным для управленческого влияния направлениям. Только при этих условиях результат будет не только достигнут, но и закреплен. По отдельности ни один из элементов системы управления сам по себе не способен привести к существенным изменениям в эффективности деятельности предприятия, так как современные высококонкурентные условия обуславливают необходимость комплексного подхода к решению проблем и получению конкурентных преимуществ. Задача руководителей предприятия, желающих добиться успеха в повышении эффективности, – это выбор подхода, наиболее соответствующего условиям функционирования предприятия и доступным ресурсам.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Быстров О. Ф. Теория менеджмента : монография / О. Ф. Быстров, Д. Э. Тарасов. – М. : Русайнс, 2020. – 182 с.

2. Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : ИНФРА-М, 2021. – 656 с.

3. Гапоненко А. Л. Менеджмент: учебник / А. Л. Гапоненко. – М. : Юрайт, 2021. – 396 с.

4. Саралинова Д. С. Методы управления в деле обеспечения эффективной профессиональной деятельности менеджера / Д. С. Саралинова // Тенденции развития науки и образования. – 2019. – № 56–14. – С. 60–63.

© Е. Н. Шереметьева, И. В. Коновалова

УДК 338.2

КЛАССИФИКАЦИЯ ВНУТРЕННИХ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ФОРМИРОВАНИЕ ИМИДЖА ОРГАНИЗАЦИИ

CLASSIFICATION OF INTERNAL FACTORS INFLUENCING THE FORMATION OF AN ORGANIZATION'S IMAGE

Ячменева В. М., д. э. н., профессор
Бахарев Д. К., обучающийся группы М-м-о-201
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
Институт экономики и управления, г. Симферополь

V. M. Yachmeneva,
Doctor of Economic Sciences, Professor
D. K. Bakharev, student, gr. M-m-o-201
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В работе проанализированы два основных подхода к определению понятия «имидж»: субъективный и манипулятивный. Предложена классификация внутренних факторов, оказывающих влияние на формирование имиджа организации. Выделены и проанализированы следующие из них: управленческий, кадровый, технико-технологический, этический, финансовый и продуктовый.

Annotation

The paper summarizes approaches to the definition of the concept of "image": subjective and manipulative. The classification of internal factors influencing the formation of the organization's image is proposed. The following are highlighted: managerial, personnel, technical and technological, ethical, financial and grocery.

Ключевые слова: имидж, имидж предприятия, факторы, влияющие на имидж.

Keywords: image, company image, factors affecting the image.

Введение. Начиная с 70-х годов прошлого столетия процесс формирования имиджа предприятия изучается на научной основе. Это связано с осознанием влияния имиджа на эффективность и конкурентоспособность деятельности предприятия. Работа по управлению имиджем проводится в рамках каждой контактной аудитории с использованием разнообразных средств. Отправной точкой формирования имиджа является понимание факторов, которые влияют на этот процесс. Традиционно такие факторы подразделяют на внутренние и внешние. Не отрицая важность и необходимость изучения внешних факторов, считаем, что основное внимание должно быть уделено внутренним, поскольку интенсивность и направление их влияния может корректироваться деятельностью руководства предприятия.

Цель исследования. Предложить классификацию внутренних факторов, влияющих на формирование имиджа организации.

Результаты исследования. В. Гарденер и С. Леви предложили следующее толкование понятия «имидж»: «имидж – совокупность знаний, представлений и предвосхищений человека об объекте и его окружении»[1]. В отечественной научной литературе данный термин появился благодаря О. А. Феофанову. В 1974 году он предложил под имиджем понимать «основное средство психологического воздействия рекламодателя на потребителя»[1].

До сих пор в научной литературе доминируют два основных подхода к пониманию данного термина. Первый характеризует имидж с субъективной позиции – индивида, который способен обобщать и анализировать получаемую информацию. Другой ориентирован на манипулятивную функцию имиджа – конструирование образа товара (предприятия, бренда и т. д.) посредством массовой информации. Имидж, как правило, «имеет эмоциональную окраску, в связи с чем различают позитивный имидж и негативный имидж»[2].

Как нет среди ученых однозначности в трактовке термина «имидж», так и нет единства подходов к классификации факторов, влияющих на формирование имиджа организации. В данной работе представлена систематизация основных внутренних факторов, направленная на последующее формирование системы

показателей оценки имиджа производственного предприятия и разработку мероприятий по его совершенствованию (таблица 1).

Таблица 1 – Классификация внутренних факторов, оказывающих влияние на формирование имиджа организации

Факторы	Описание
Ретроспективный	– сложившийся на данный момент имидж предприятия
Управленческий	– наличие эффективной обратной связи с персоналом; – наличие эффективной обратной связи с клиентами и другими заинтересованными сторонами; – лидерство: нацеленность руководства на формирование позитивного имиджа; – лидерство: нацеленность руководства на результативность системы менеджмента качества; – эффективность системы обучения на предприятии; – умение эффективно использовать методы и средства формирования имиджа предприятия
Кадровый	– опыт и квалификация сотрудников; – уровень организационной культуры предприятия; – уровень благоприятности социально-психологического климата в организации
Технико-технологический	– уровень развития МТБ; – инновационность предприятия;
Этический	– ориентированность руководства и персонала на учет этнических особенностей, культуры, привычек (особенно при выходе на иностранные рынки); – уровень социальной ответственности бизнеса
Финансовый	– финансовая устойчивость предприятия: возможность расплачиваться по обязательствам
Продуктовый	– качество производимых товаров (услуг); – уровень гарантийного (послепродажного) обслуживания; – способность персонала откликаться на запросы клиентов

Источник: составлено авторами по материалам [1–5].

Рассмотрим некоторые из перечисленных факторов подробнее. Обратная связь (от сотрудника к руководителю) чрезвычайно важна в процессе формирования имиджа, поскольку персонал является источником информирования общественности о предприятии. Положительный морально-психологический климат на предприятии, сильная организационная культура, исполнение работодателем всех финансовых и социальных обязательств перед работниками способствуют формированию положительного имиджа организации. Немаловажным является наличие обратной связи с третьими заинтересованными сторонами, особенно с потребителями. Это нужно для сопоставления имиджа, который организация хочет сформировать о себе у клиентов, и его реальной (на данный момент) оценкой.

Эффективная система менеджмента качества также оказывает положительное влияние на имидж организации, поскольку способствует производству качественных товаров, оптимальной организации бизнес-процессов, согласованности целей, внедрению актуальных программ повышения

эффективности деятельности предприятия – «ноль дефектов», «точно-в-срок», «бережливое производство».

Современным менеджментом персонал признается главным ресурсом организации. Квалификация и опыт сотрудников во многом определяют успех предприятия. Отлаженная система обучения и адаптации персонала на предприятии позволяет:

– с наименьшими затратами (финансовыми и временными) включать новых сотрудников в деятельность организации;

– использовать на предприятии инновационные технологии и другие нововведения;

– совершенствовать знания и умения сотрудников, а также повышать интеллектуальный потенциал организации;

– снижать количество производственных ошибок.

А. С. Лалетина, И. Л. Березина, О. В. Пацук определяют роль организационной культуры в формировании имиджа путем сопоставления «ее структурных элементов с факторами формирования имиджа компании. Ими являются:

– фирменный стиль;

– поведенческие образцы членов организации;

– деятельность компании как целостного образования»[3].

Авторы обнаруживают соответствие между этими факторами и уровнями организационной культуры:

– «символический уровень – фирменный стиль, под которым исследователи подразумевают систему артефактов;

– внутренний уровень – поведение сотрудников, основанное на провозглашаемых ценностях;

– глубинный уровень – деятельность компании как единой системы, достигаемой за счет общей философии организации и базовых представлений ее членов»[3].

Инновационный подход, используемый в деятельности предприятия, предполагает комплексную разработку и внедрение различных инновационных инструментов: управленческих, технико-технологических, организационных и т. д. Это позволяет формировать не только конкурентные преимущества, но и позитивный образ предприятия за счет планомерного обновления выпускаемых товаров и оказываемых услуг, предложения лучших товаров по лучшей цене и т. д.

Важными факторами формирования имиджа предприятия является этика бизнеса и его социальная ответственность. Так, например, выходя на новые рынки, специалисты должны изучать обычаи, нравы и привычки народов, проживающих на этих территориях. Упущение из виду национальных или культурных особенностей может повлечь за собой возникновение ситуаций, наносящих урон имиджу организации. Проявление социальной ответственности руководством компании к своим сотрудникам и обществу в целом также является одной из составляющих формирования позитивного имиджа.

Финансовый фактор имеет фундаментальное значение в выстраивании позитивного образа организации. Возможность расплачиваться по своим обязательствам в полном объеме и в установленные сроки формирует

одобрительное отношение к предприятию со стороны поставщиков, финансовых организаций, государства и т. д. Также обладание достаточным количеством финансовых ресурсов позволяет предприятию выбирать лучшие методы и средства формирования имиджа, подбирать наиболее известные и эффективные в работе PR-агентства, СМИ, социальные сети и Интернет-площадки.

Выводы. Таким образом, на сегодняшний день выделяют два основных подхода к определению понятия «имидж»: субъективный и манипулятивный. Существует большое разнообразие классификаций факторов, влияющих на формирование имиджа организации. В данной работе представлена систематизация основных внутренних факторов, направленная на последующее формирование системы показателей оценки имиджа производственного предприятия и разработку мероприятий по его совершенствованию. Выделены и проанализированы следующие внутренние факторы: управленческий, кадровый, технико-технологический, этический, финансовый и продуктовый.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Быстрова Н. В. Имидж организации как фактор повышения ее конкурентоспособности / Н. В. Быстрова, А. В. Хижная, А. А. Мазунова, И. Н. Парадеева // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2017. – № 8-2. – С. 321-324. – URL: https://applied-research.ru/ru/article/view?id=11810 (дата обращения: 25.01.2022).

2. Васильева А. В. Факторы, влияющие на формирование положительного имиджа спортивной организации / А. В. Васильева, А. С. Тютюнников // Научный диалог: экономика и менеджмент: сборник научных трудов по материалам XXVII международной научной конференции, г. Санкт-Петербург, 08 февраля 2020 года. – Санкт-Петербург : Издательство Центр Научных Публикаций Международной Объединенной Академии Наук, 2020. – С. 23–25. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42469184 (дата обращения: 25.02.2022).

3. Лалетин А. С. Имидж организации как элемент организационной культуры / А. С. Лалетин, И. Л. Березин, О. В. Пацук // Актуальные вопросы экономических наук. – 2016. – № 51. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/imidzh-organizatsii-kak-element-organizatsionnoy-kultury (дата обращения: 15.02.2022).

4. Фокина Н. А. Экологический имидж прибрежных дестинаций Республики Крым // Экономика строительства и природопользования. – 2020. – № 4 (77). – С. 123–133. – DOI: 10.37279/2519-4453-2020-4-123-133. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45618876 (дата обращения: 25.01.2022).

5. Ячменева В. М. Имиджевая политика региона как инструмент повышения конкурентоспособности рекреационной территории / В. М. Ячменева, Е. Ф. Ячменев // Baikal Research Journal. – 2021. – Т. 12, № 1. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45611011 (дата обращения: 25.01.2022).

© В. М. Ячменева, Д. К. Бахарев

УДК 338.2

ПРИМЕНЕНИЕ КЛАСТЕРНОГО АНАЛИЗА ДЛЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ МЕДИЦИНСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

APPLICATION OF CLUSTER ANALYSIS TO IMPROVE STRATEGIC MANAGEMENT OF STATE MEDICAL ORGANIZATIONS

Яшина Н. И., д. э. н., профессор
Хансуварова Е. А., к. э. н.
Чеснокова Л. А., к. э. н.
ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского», г. Нижний Новгород

N. I. Yashina,
Doctor of Economic Sciences, Professor
E. A. Khansuvarova, Candidate of Economics
L. A. Chesnokova, Candidate of Economics
National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod

Аннотация

Статья посвящена исследованию вопросов стратегического управления государственными медицинскими учреждениями. Использование кластерного анализа позволит совершенствовать систему здравоохранения, создаст предпосылки для координации всех участников системы и задаст стратегический вектор развития.

Annotation

The article is devoted to the study of issues of strategic management of state medical institutions. The use of cluster analysis will improve the healthcare system, create prerequisites for the coordination of all participants in the system and set a strategic vector of development.

Ключевые слова: стандартизированный показатель, кластерный анализ, стратегическое управление.

Keywords: standardized indicator, cluster analysis, strategic management.

Введение. Для эффективной работы системы здравоохранения необходимо совершенствовать организацию и управление учреждениями здравоохранения своевременно.

Однако, в настоящее время в системе здравоохранения существует ряд проблем организационно-управленческого характера, для решения которых необходимо изменить подходы в управлении государственными медицинскими организациями.

Важным направлением сегодня в здравоохранении является создание новых подходов и методов управления медицинскими организациями с учетом объединения всех ресурсов и формирования стратегии развития для субъектов отрасли здравоохранения. Одним из таких направлений является использование

кластерного анализа для классификации и объединения государственных медицинских учреждений по показателям с учетом влияния каждого значения друг на друга и их взаимодействию в целом.

Авторское определение кластерный анализ впервые дал Роберт Чоун Трион в своей научной работе. Он представил набор действий, которые позволили разбить похожие объекты на группы (кластеры) по критериям согласно степени родства, сходства и различия между ними [4].

Лавриненко П. А., Рыбакова Д. А. рассматривают в своей работе методику, благодаря которой проводят сравнение регионов в разных сферах «здоровья населения, экологии и здравоохранения» при помощи эконометрических методов и кластерного анализа. Используют для исследования здравоохранения количество врачей, количество коек и мощность медицинских учреждений. Авторами составлена таблица и график рассеивания со структурными и качественными сдвигами по всем группам показателей [2].

В научной работе Захарова Е. Н. и Ковалева И. П. представляют функционирование кластеров, основанных на российских и международных аспектах в здравоохранении. Формируют на основе кластерного анализа механизм изучения организации системы здравоохранения с комплексной структурой, с учетом принципов межотраслевого и территориального интеграционного взаимодействия [1].

Школа менеджмента Цзинаньского университета отмечает кластерный анализ важным инструментом, а «кластеризацию выборок наблюдений» как метод, широко используемый в статистике. Используют метод К-средних для большого количества выборочных данных. По результатам использования данного метода выявляют четыре типа управления в организациях: неэффективное, эффективное, недействительное и недопустимое [3].

В настоящее время в государственных медицинских организациях необходимо применять стратегическое управление, которое будет нацелено на создание перспективных целей, стратегий и планов развития, основанных на учете изменений внешней среды, внутриотраслевом мониторинге сильных и слабых сторон и оценке потенциальных возможностей медицинской организации.

Цель исследования. Предлагается методика совершенствования стратегического управления государственными медицинскими организациями с учетом кластерного анализа.

Результаты исследования. Для оценки деятельности государственных медицинских организаций существует большое количество показателей. Из всего множества показателей предлагаем отобрать наиболее важные – ключевые.

Систему показателей государственных медицинских организаций необходимо привести к сопоставимому виду с помощью метода стандартизации, затем составим совокупный показатель по каждой группе.

Рассмотрим представленную методику на примере государственных медицинских учреждений Нижегородской области.

Проанализируем систему показателей для проведения кластерного анализа деятельности государственных медицинских организаций в районах Нижегородской области с целью перехода к стратегическому управлению.

Результаты стандартизации показателей государственных медицинских учреждений приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Расчет стандартизированных первой группы показателей и рейтинга по районам Нижегородской области

№	Наименование района	Совокупный показатель ресурсообеспечения	Совокупный показатель деятельности круглосуточного стационара	Совокупный показатель деятельности дневного стационара	Совокупный показатель деятельности амбулаторно-поликлинической службы	Совокупный показатель результативности
1	Ардатовский	1,73	1,46	1,33	0,35	1,36
2	Арзамасский	1,68	1,29	0,67	0,38	1,70
3	Балахнинский	1,47	1,42	1,18	0,59	1,46
4	Богородский	1,42	1,824	1,02	0,44	1,96
5	Большой Болдинский	2,01	1,66	1,26	0,51	1,65
6	Большой Мурашкинский	1,09	1,86	1,47	0,46	0,99
7	Городской округ Бор	1,28	1,34	1,21	0,69	2,05
8	Бутурлинский	1,42	1,381	1,04	0,50	1,46
9	Вадский	1,50	1,48	1,33	0,76	1,60
10	Варнавинский	1,34	1,65	1,05	0,52	1,75
11	Вачский	1,70	1,11	1,04	0,48	1,19
12	Ветлужский	1,94	1,66	1,68	0,65	1,19
13	Вознесенский	1,51	1,47	1,19	0,48	1,76
14	Володарский	1,16	1,8	1,05	0,31	2,41
15	Воротынский	1,43	1,70	1,47	0,78	1,14

Источник: составлено авторами.

На основе полученных стандартизованных показателей проведем кластерный анализ. При графическом анализе видно, что по всем показателям представленные государственные медицинские организации разбиваются на три группы (рисунок 1).

Проанализирована статистическая надежность представленных результатов кластеризации с помощью метода k–средних.

По данным показателям государственных медицинских организаций в Нижегородской области было образовано три кластера.

Первый кластер состоит из 28 государственных медицинских организаций, второй из 6 и третий кластер состоит из 25 учреждений.

Кластерный анализ позволил сгруппировать учреждения здравоохранения по комплексу признаков, выделил наиболее близкие по числовым показателям.

На основе полученных расчетов можно сделать вывод о том, что кластерный анализ дает возможность классифицировать и объединять государственные медицинские учреждения в Нижегородской области по показателям с учетом влияния каждого значения друг на друга и их взаимодействию в целом.

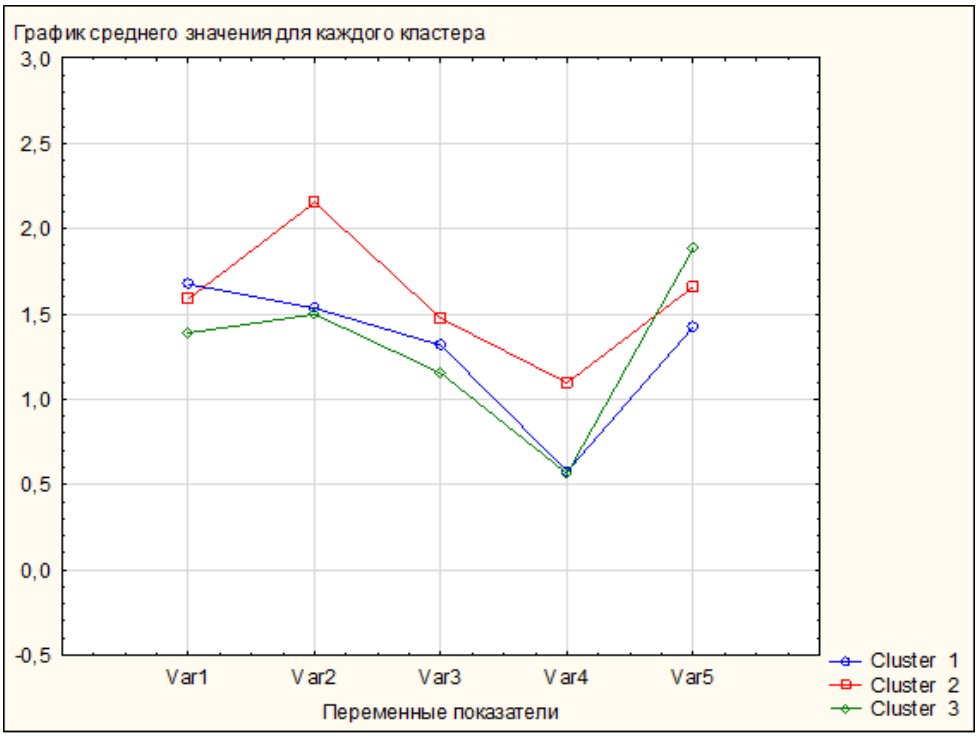

Рисунок 1 – Кластерный анализ государственных медицинских организаций

Источник: составлено авторами.

Первый кластер характеризует и включает учреждения здравоохранения с высоким средним значением по ресурсообеспечению, средними значениями показателей деятельности круглосуточного стационара, показателей деятельности дневного стационара и деятельности амбулаторно-поликлинической помощи, низким значением по показателям результативности.

Второй кластер характеризуется средними значениями по ресурсообеспечению, высокими показателями деятельности круглосуточного стационара, показателями деятельности дневного стационара и деятельности амбулаторно-поликлинической помощи, средним значением по показателям результативности.

Третий кластер характеризуется низким значением ресурсообеспечения, низкими значениями показателей деятельности круглосуточного стационара, показателей деятельности дневного стационара и деятельности амбулаторно-поликлинической помощи, высоким значением по показателям результативности.

Выводы. Таким образом, проведенный кластерный анализ позволяет понять и сформировать общую картину о государственных медицинских организациях Нижегородской области в каждом районе и муниципальном округе. Согласно полученных результатов можно быстро определить эффективность работы учреждений здравоохранения, выявить слабые места. После проведенного анализа можно сформировать стратегию развития медицинского учреждения с учетом его положения в системе здравоохранения.

Практическая сторона предложенной методики совершенствования стратегического управления государственными медицинскими организациями заключается в том, что использование кластерного анализа открывает

возможность для оценки текущих показателей, характеризующих здоровье населения и деятельность государственных медицинских организаций в целом по районам Нижегородской области.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Захарова Е. Н. Формирование медицинского кластера как направление интеграционного взаимодействия субъектов региональной медицинской сферы / Е. Н. Захарова, И. П. Ковалева // Вестник Адыгейского государственного университета. – 2013. – № 4. – С. 216–222.

2. Лавриненко П. А. Сравнительный анализ региональных различий в сферах здоровья населения, экологии и здравоохранения / П. А. Лавриненко, Д. А. Рыбакова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2015. – № 5 (41). – С. 198–210.

3. Ma, Y. An Analysis on the Relative Efficiency of Furniture Enterprises in Guangdong Province Based on DEA-BCC and Clustering Method // Open Journal of Business and Management. – 2016. – № 4. – P. 349–354. – DOI: 10.4236/ojbm.2016.42037.

4. Tryon R. C. Cluster analysis. – London : Ann Arbor Edwards Bros, 1939. – 139 p.

© Н. И. Яшина, Е. А. Хансуварова, Л. А. Чеснокова

УДК 658

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ЛЕСОЗАГОТОВИТЕЛЬНЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ

THE ECONOMIC EFFICIENCY OF MODERN TECHNOLOGY IN FORESTRY ENTERPRISES

Безпалько А. Р., к. э. н., доцент
Дягиль Д. Э., обучающийся группы ЛБм-Эк-20-1
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С. М. Кирова»,
Институт лесного бизнеса и инноватики,
г. СанктПетербург

A. R. Bezpalko,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
D. E. Diagil, student, gr. LBm-Ek-20-1
Saint-Petersburg State Forest Technical University,
Institute of Forestry Business and Innovation,
Saint-Petersburg

Аннотация

В данной статье рассматривается экономическая эффективность применения современных технологий лесозаготовительными предприятиями. В частности, обращается внимание на критерии, по которым можно провести оценку эффективности лесозаготовительных технологий.

Annotation

This article examines the economic efficiency of the use of co-modern technology by forestry enterprises. In particular, it draws attention to the criteria by which the efficiency of forestry technology can be evaluated.

Ключевые слова: экономическая эффективность, современные технологии, лес, лесозаготовительные предприятия, техника.

Keywords: economic efficiency, modern technology, forest, logging companies, machinery.

Введение. Лесная промышленность требует больших финансовых вложений, поэтому для предприятий, занимающихся лесозаготовками, важно максимально эффективно использовать все производственные ресурсы. Большинство лесозаготовительных работ уже приходится на долю многооперационных машин благодаря их высокой производительности и возможности выполнять сразу несколько видов работ. В связи с чем, все больше

встает вопрос, насколько эффективно на финансовый результат компаний повлияет внедрение на лесозаготовках современных технологий.

Цель исследования. Проанализировать экономическую эффективность применения современных технологий лесозаготовительными предприятиями.

Результат исследования. Общая эффективность современного оборудования на лесозаготовках (валка и заготовка леса) обычно составляет от 30 % до 45 %, варьируясь в зависимости от региона и конфигурации системы. Лесозаготовительные предприятия отдают предпочтения скандинавским технологиям и многооперационным машинам: харвестеру и форвардеру.

Традиционный анализ экономической эффективности предполагает осуществление расчета группы коэффициентов, соотносящих экономические результаты к понесенным на их получение затратам. Данный подход обладает свойством универсальности и может быть применим при оценке эффективности внедрения новых технологий на лесозаготовительном предприятии [1].

Структура себестоимости одного обезличенного кубометра заготовленной древесины по среднестатистическим предприятиям Ленинградской области в 2021 году представлена на рисунке 1.

Рисунок 1 – Структура себестоимости 1 обезличенного кубометра древесины, %

Источник: на основании данных [2].

Как видно из диаграммы, наибольшую долю в структуре себестоимости занимают затраты на лесосечные работы – 35,6 %, включающие в себя заработную плату, страховые взносы, расходы на содержание механизмов. Половину из этих затрат составляют затраты на содержание и обслуживание техники.

В таблице 1 представлена экономическая эффективность альтернативных видов лесозаготовительных работ, включающих в себя валку и трелевку древесины. В качестве альтернативных видов лесосечных работ рассмотрены

технологии лесозаготовок бригадами лесозаготовителей с использованием бензопил и трелёвочного трактора, а также комплексы многооперационных машин Ponsse и John Deere при годовом объеме заготовки в 50 тыс. куб. м.

Таблица 1 – Экономическая эффективность лесозаготовок по 3 альтернативным технологиям лесосечных работ

Показатели	Технология лесосечных работ		
	Бензопилы «Stihl-361» + трактор ТДТ-55А (3 бригады)	Харвестер «Ponsse» «Ergo 8W» + форвардер «Ponsse» «Buffalo 8W»	Харвестер «John Deere» 2154G + форвардер «John Deere» 1210 G
Технологическая себестоимость, руб./м^3	408,31	651	575
Капитальные вложения, млн руб.	15	60	49
Затраты всего, млн руб.	20	32	29
Экономия затрат, млн руб.	12	х	3
Срок окупаемости, год	1,3	4	3,5
Экономическая эффективность, %	4	5	5

Источник: составлено авторами.

Сравнение применяемых технологий лесосечных работ показывает, что с экономической точки зрения более привлекательна технология лесозаготовок с участием бригады вальщиков и трелевочного трактора. Но все больше компаний стремятся использовать именно сортиментный подход к лесозаготовке с использованием многооперационных машин. Основными причинами этого являются нехватка рабочих на лесозаготовках и более качественный учет заготовленной древесины многофункциональными комплексами. В связи с чем, в настоящее время акценты по приобретению лесозаготовительного оборудования сместились в сторону дорогой импортной техники, превосходящей в большинстве случаев по своим техническим характеристикам отечественные образцы [3]. На экономическую эффективность деятельности лесозаготовительных компаний влияет породный состав и качество лесосечного фонда, а также сформированные цены на рынке лесоматериалов и соответственно выручка компании.

В эпоху Индустрии 4.0 и аналитики использование больших данных и интеграция операций в рамках всей организации стали важными для более эффективного управления лесными ресурсами. В настоящее время в этой области используется ряд популярных технологий, но на первом месте стоят географические информационные системы (ГИС) и система глобального позиционирования (GPS). Такая технология помогает лесникам и лесозаготовителям отслеживать и анализировать состояние лесных угодий, улучшать транспортные маршруты, отслеживать рост лесов и вести базу данных об изменениях в лесных угодьях.

При оценке эффективности выбора технологии заготовки, в первую очередь, нужно грамотно организовать процесс лесозаготовки, следовательно, учитывать

экономические факторы, затем учитываются технико-технологические факторы при выборе системы машин для осуществления лесозаготовок, далее нужно обратить внимание на эргономичность машины для комфортной работы оператора и на экологические факторы для того, чтобы произвести лесозаготовку с наименьшими потерями для окружающей среды [4].

Выводы. По результатам проведенного анализа было установлено, что на экономическую эффективность технологий на лесозаготовительных предприятиях влияют показатели выручки предприятия, его условно-постоянные расходы, инвестиционные расходы, породный состав, а также расстояние между заводами переработчиками круглых лесоматериалов и производственной базой.

Для повышения экономической результативности лесозаготовительной промышленности необходимо вводить в строй новые мощности и развивать лесную инфраструктуру.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Безпалько А. Р. Экономическая эффективность внедрения новых технологий на лесозаготовительных предприятиях / А. Р. Безпалько, Т. С. Березина // Исследование, систематизация кооперация, развитие, анализ социально-экономических систем в области экономики и управления (ИСКРА-2020) : Сб. трудов III Всероссийской школы-симпозиума молодых ученых. – Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2020. – С. 285–288.

2. Безпалько А. Р. Экономические результаты деятельности лесозаготовительных предприятий // Исследование, систематизация, кооперация, развитие, анализ социально-экономических систем в области экономики и управления. – Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2021. – С. 316–319.

3. Безпалько А. Р. Факторы, влияющие на эффективность деятельности лесозаготовительных предприятий // Сборник трудов III региональной научно практической конференции Эффективное управление экономикой: проблемы и перспективы. – Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2018. – С. 172–176.

4. Петров В. Н. Эффективность организации лесопользования / В. Н. Петров, А. Р. Безпалько // Устойчивое развитие социально-экономической системы Российской Федерации: сборник трудов XXI Всероссийской научно-практической конференции, г. Симферополь, 14-15 ноября 2019 г. – Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2019. – 464 с. – 978-5-907198-49-4. (при финансовой поддержке РФФИ, проект 19-010-20030).

© А. Р. Безпалько, Д. Э. Дягиль

УДК 630*95

БЮДЖЕТНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАЗЛИЧНЫХ ПРАВ ПОЛЬЗОВАНИЯ ЛЕСАМИ

BUDGETARY EFFICIENCY OF VARIOUS FOREST USE RIGHTS

Богословский А. С.,
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С. М. Кирова»,
Институт лесного бизнеса и инноватики,
г. Санкт-Петербург

A. S. Bogoslovskiy,
Saint-Petersburg State Forest Technical University,
Institute of Forestry Business and Innovation,
Saint-Petersburg

Аннотация

В статье проведен анализ структуры и динамики ставок платы по договорам купли-продажи лесных насаждений, сравнение со ставками по договорам аренды лесных участков, сделаны выводы результатов оценки бюджетной эффективности.

Annotation

The article analyzes the structure and dynamics of payment rates under contracts for the purchase and sale of forest plantations, compares them with rates under lease agreements for forest plots, and draws conclusions from the results of the budget efficiency assessment.

Ключевые слова: лесопользование, права пользования, бюджетная эффективность.

Keywords: forest management, rights of use, budget efficiency.

Введение. Существующий экономико-правовой механизм использования государственных лесов предпринимательскими структурами не является эффективным, о чём говорит соотношение между поступлениями от использования лесов в консолидированный бюджет и затратами государства на управление лесами. Необходимо совершенствовать экономическое содержание прав пользования лесами. Начальным этапом должен стать анализ существующей системы платежей за право пользования для принятия эффективного вектора развития лесных отношений в области использования лесов.

Цель исследования. Разработать предложения по методике расчета бюджетной эффективности различных вариантов использования лесов.

Задачи исследования: провести анализ изменений экономического содержания различных прав пользования, оценить эффективность различных вариантов использования лесов с целью заготовки древесины и выбора типа заключаемых договоров.

Результаты исследования. Анализ показал, что Северо-Западный федеральный округ является лидером в Российской Федерации по доходам за использование лесов. Расчетная лесосека по округу установлена в объеме около 124,0 млн куб. м., в том числе на арендуемых участках 70,3 млн куб. м. (56,6 % расчетной лесосеки). Фактический объем заготовки древесины – 58,6 млн куб. м. (47,3 % расчетной лесосеки), площадь лесов, переданных в пользование на территории округа, – 50,5 % площади земель лесного фонда. Эти данные свидетельствуют о возможности увеличения объемов заготовки древесины.

Средняя ставка по договорам аренды лесных участков в 2019 году составила 125,7 руб./куб. м., купли-продажи лесных насаждений с субъектами МСП – 362 руб./куб. м., что находится на уровне средних показателей в Российской Федерации [2]. В 2020 году существенных изменений не отмечалось, в основном рост ставок происходил за счет ежегодной индексации.

В результате значительного повышения спроса на продукцию деревообработки на мировом и внутреннем рынке, соответствующего роста цен,

а также перевода торгов на право заключения договоров купли-продажи лесных насаждений с МСП (далее – ДКПЛН МСП) на электронные площадки, в 2021 году по округу произошел рост ставок платы по этим договорам к 2020 году в 2,1 раза. Они превысили ставки по договорам аренды лесных участков (далее – ДАЛУ) в 5,7 раза, что указывает на высокую бюджетную эффективность данного типа договоров. Данные о динамике и величине средних ставок по СЗФО приведены на рисунке 1.

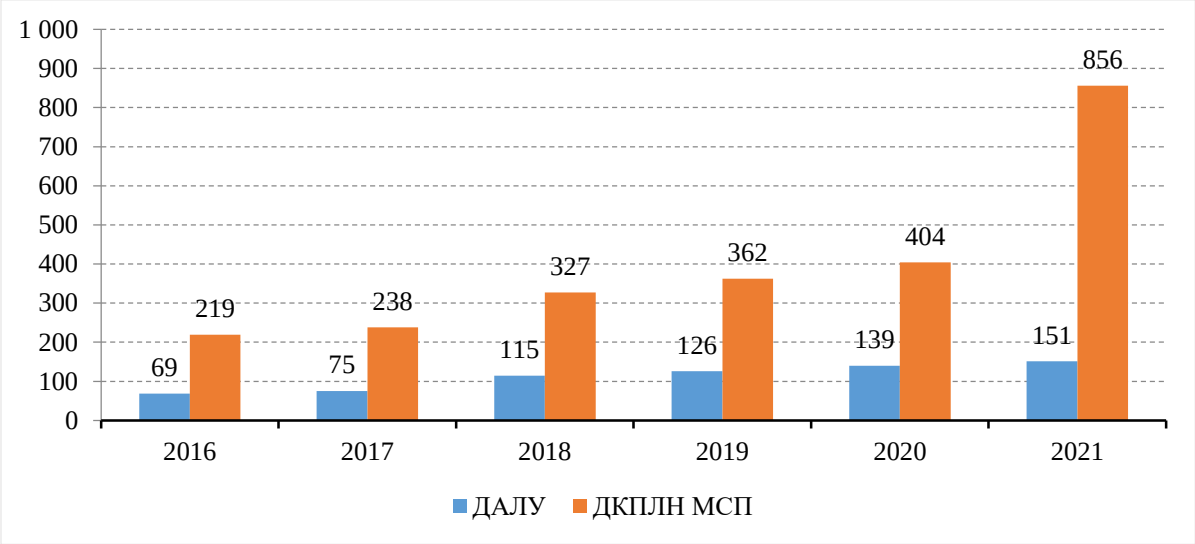

Рисунок 1 – Динамика средней ставки платы в бюджетную систему РФ, руб./м^3

Источник: составлено автором.

Следует отметить, что значительные поступления по ДКПЛН МСП не равномерны по субъектам РФ в СЗФО. Доля по объему и сумме поступлений в Вологодской области, Республике Коми и Архангельской области за 2021 год составила около 90 %.

Плата по договору купли-продажи лесных насаждений, заключаемому с субъектами МСП, рассчитывается на основе начальной цены заготавливаемой древесины, определяемой как произведение минимального размера платы по договору и коэффициента, устанавливаемого органами государственной власти субъектов Российской Федерации для определения расходов на обеспечение проведения мероприятий по охране, защите, воспроизводству лесов (далее – ОЗВЛ) [1].

Методика расчета данного коэффициента утверждена Правительством Российской Федерации [3]. Порядок расчета разъяснен в письме Минприроды России от 04.02.2016 № 04-16-29/2164 [4].

По итогам 2021 года в СЗФО сложилась следующая структура платы по договору купли-продажи лесных насаждений, заключаемому с субъектами МСП (рисунок 2).

В федеральный бюджет поступают доходы в виде минимального размера платы, в бюджеты субъектов РФ – суммы, полученные исходя из величины коэффициента на ОЗВЛ и превышения по результатам аукциона.

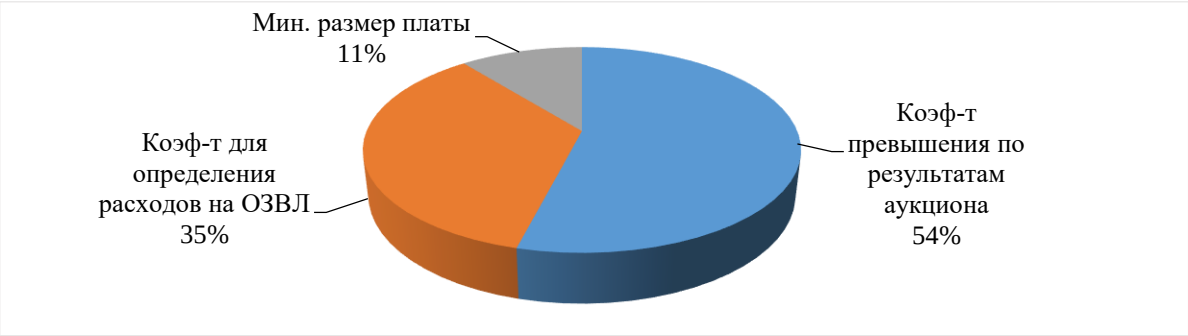

Рисунок 2 – Структура платы по ДКПЛН с субъектами МСП
Источник: составлено автором.

Величина средневзвешенного коэффициента на ОЗВЛ составляет 4,25 (по отношению к минимальному размеру платы), величина коэффициента превышения по результатам аукциона (к начальной цене) – 2,17.

Действующее законодательство не содержит требования финансирования работ по ОЗВЛ за счет вышеуказанного коэффициента, суммы обезличено поступают в региональные бюджеты. Вместе с тем, Минприроды России полагает целесообразным решать вопрос выделения из бюджетов субъектов РФ денежных средств, поступивших от применения коэффициентов, на финансирование мероприятий по ОЗВЛ при разработке отраслевых региональных программ и направлять их на ведение лесного хозяйства, в том числе на финансирование подведомственных государственных бюджетных и автономных учреждений [4].

Важное различие в экономической природе платежей по договорам аренды и купли-продажи лесных насаждений – это наличие обязанности у арендатора проводить за свой счет мероприятия по ОЗВЛ. Поэтому для сопоставимости при сравнении ставок по разным типам договоров целесообразно исключить сумму в части коэффициента по ОЗВЛ. Величина скорректированной средней ставки и превышение ставки по ДКПЛН над ДАЛУ при этом уменьшается на 35 % (см. рисунок 2), и превышение без учета расходов на ОЗВЛ составит 3,7 раза. Данный показатель указывает на высокую бюджетную эффективность заключения договоров купли-продажи лесных насаждений с субъектами МСП.

Платежи по договорам купли-продажи лесных насаждений с субъектами МСП в полном объеме вносятся в течение 3 рабочих дней с даты его заключения, то есть авансом. В договорах аренды в целях заготовки древесины оплата производится по графику 10–12 раз в год. При арендных отношениях в ряде случаев возникает недоимка. Размер ее существенно различается в зависимости от экономической обстановки в стране и качества администрирования платежей, задолженность составляет от долей до нескольких процентов от годовой арендной платы.

Таким образом, заключение договоров с субъектами МСП имеет дополнительное преимущество для бюджета в связи с отсутствием недоимок и полным поступлением средств в бюджетную систему.

Для расчета бюджетной эффективности при заключении данных договоров необходимо сопоставить сальдо доходов и расходов бюджетной системы по ним и по договорам аренды лесных участков.

При этом необходимо учитывать, что по долгосрочному договору аренды (10–49 лет) могут быть переданы большие площади с учетом границы лесного участка, чем за тот же период может быть включено в договоры купли-продажи лесных насаждений.

Предлагается следующая формула оценки бюджетной эффективности (1):

$$Э_{бюдж} = \frac{(\sum_{i}^{n} \text{СТ дкплн i x ОЗ дкплн i}) - \text{СУБ озвл} - \text{СУБ сп}}{(\text{СТ далу x ОЗ далу}) - \text{НД далу}}, \quad (1)$$

где Э бюдж – бюджетная эффективность заключения договоров купли-продажи лесных насаждений с субъектами МСП;

СТ дкплн $_i$ – плановая ставка платы в бюджетную систему РФ по i-му договору купли-продажи лесных насаждений с МСП (с учетом коэффициента на ОЗВЛ и повышения по результатам торгов);

ОЗ дкплн $_i$ – плановый объем заготовки за год по i-му договору купли-продажи лесных насаждений с МСП;

СУБ озвл – субвенции федерального бюджета за год для проведения работ по охране, защите и воспроизводству лесов после завершения договоров купли-продажи с МСП;

СУБ сп – субвенции федерального бюджета за год для проведения работ по охране, защите и воспроизводству лесов по свободным площадям, не включенным в договоры купли-продажи с МСП, но возможным к предоставлению по договору аренды;

СТ далу – плановая ставка платы в бюджетную систему РФ по договору аренды лесного участка;

ОЗ далу – плановый объем заготовки за год по договору аренды лесного участка;

НД далу – расчетная величина недоимки за год по договору аренды лесного участка.

По итогам расчетов заключение договоров купли-продажи лесных насаждений с МСП целесообразно при бюджетной эффективности равной более единицы.

При проведении расчетов необходимо дополнительно учитывать фактор времени для приведения доходов и расходов к единому периоду. При заключении договоров с МСП в разные годы – для сравнения доходов, так как по договору аренды поступления в бюджет производятся полностью за весь годовой объем. Доходы от договоров с МСП в части коэффициента на ОЗВЛ оплачивается авансом, при этом субвенции на выполнение данных работ могут быть выделены в более поздний период.

Выводы. Для необходимого увеличения финансирования лесного хозяйства важно обеспечить рост поступления доходов от использования лесов в консолидированный бюджет. Резкое увеличение платежей по договорам купли-продажи лесных насаждений с субъектами МСП в 2021 году, вызванное ростом спроса на лесоматериалы и продукцию деревообработки, позволяет сделать вывод о высокой бюджетной эффективности и целесообразности заключения таких договоров.

Предлагаемые подходы расчета эффективности позволят повысить обоснованность принятия решений по выбору типа договорных отношений, что актуально при дефиците экономически доступных лесных участков.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Лесной кодекс Российской Федерации от 04.12.2006 № 200-ФЗ (ред. от 01.03.2022). – URL: https://docs.cntd.ru/document/902017047 (дата обращения: 28.03.2022).
2. Стратегия развития лесного комплекса РФ до 2030 года, утв. распоряжением Правительства РФ от 11.02.2021 № 312-р. – URL: https://docs.cntd.ru/document/573658653 (дата обращения: 28.03.2022).
3. Постановление Правительства РФ от 04.12.2015 № 1320 «Об утверждении методики расчета коэффициента для определения расходов на обеспечение проведения мероприятий по охране, защите, воспроизводству лесов». – URL: https://docs.cntd.ru/document/420320431 (дата обращения: 28.03.2022).
4. Письмо Минприроды России от 04.02.2016 № 04-16-29/2164 «О расчете коэффициента для определения расходов на обеспечение проведения мероприятий по охране, защите, воспроизводству лесов». – URL: https://docs.cntd.ru/document/420337120 (дата обращения: 28.03.2022).

© А. С. Богословский

УДК 338.24

ОЦЕНКА ЭКОСИСТЕМНЫХ УСЛУГ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРИРОДНОГО КАПИТАЛА

ASSESSMENT OF THE ECOSYSTEM SERVICES OF THE NATIONAL NATURAL CAPITAL

Логвиненко О. А.,
Игнатьева М. Н., д. э. н., профессор
Иванов А. Н., к. э. н.
ФГБОУ ВО «Уральский государственный горный университет», г. Екатеринбург

O. A. Logvinenko,
M. N. Ignateva, Doctor of Economic Sciences, Professor
A. N. Ivanov, Candidate of Economic Sciences
Ural State Mining University, Yekaterinburg

Аннотация

Исследована роль природного фактора в экономических отношениях. Подтверждена необходимость учета углерододепонирующей, водорегулирующей и противоэрозионной экосистемных услуг леса в величине национального природного капитала.

Annotation

The role of the natural factor in economic relations is investigated. The necessity of taking into account the carbon-depositing, water-regulating and anti-erosion ecosystem services of the forest in the value of the national natural capital is confirmed.

Ключевые слова: экосистемные услуги, природный капитал, национальное богатство, устойчивое развитие, концепция общей экономической ценности.

Keywords: ecosystem services, natural capital, national wealth, sustainable development, shared economic value concept.

Введение. В настоящее время на глобальном и национальном уровне экономическая оценка ресурсов природного происхождения находит свое отражение в системе эколого-экономического учета, тем самым значительно увеличивая размер национального богатства. Российская Федерация, владея природными ресурсами в масштабах, значительно превосходящих другие страны мира, имея на своей территории уникальные по величине и характеристикам ненарушенности лесные экосистемы, нуждается в их всеобъемлющей и максимально полной экономической оценке.

Цель исследования. Изучение современных процессов и представлений о сущности природных благ с позиции экологической экономики (ecological economic) с целью максимально объективной их экономической оценки в национальном богатстве страны.

Результаты исследования. Общество потребления, дошедшее в конце прошлого века до своего апогея в экономически развитых странах, потративших огромное количество природных ресурсов, усиливая антропогенную нагрузку на природу, истощая и загрязняя ее медленно, но верно, начинает менять траекторию развития с глобального разрушения, а кое-где и тотального уничтожения природы, на проекты по возрождению почти утраченных и сохранению немногих, еще нетронутых экосистем.

Проповедуя концепцию общей экономической ценности (TEV), включающую не только стоимость использования, но и стоимость самого факта существования природы и ее даров, новая экономическая парадигма ставит целью учет социальных и экологических ограничений в области использования природных ресурсов и переосмысление общепринятых оценок макроэкономического развития в той ее части, которая связана с необходимостью учета в них величины истощения природных активов, по аналогии с активами физическими (произведенными) и на основе этого провозглашение приоритета в развитии технологий и продуктов с приставкой «эко» или «зеленый», т. е. произведенных при максимально бережном отношении к природе. Реальное воплощение этих идей и перестройка экономического механизма на сбалансированное природопользование невозможны без технологических и институциональных преобразований, коренного переосмысления сложившегося общественного уклада, изменения классических взглядов на базовые экономические категории, такие как стоимость, цена и ценность ресурсов природы, уровень экономического развития, национальное богатство. Согласно концепции устойчивого развития, современные взгляды на национальное богатство значительно расширяют его содержание через понятие «природный капитал».

Роль природного фактора в экономических отношениях исторически менялась от простого жизненно необходимого потребления природных благ в доаграрной экономике, через понятие «земля» как важнейшего фактора

производства и формирования богатства в аграрный период, сырьевого использования «природных ресурсов» в индустриальной экономике до понятия «природного капитала» в экологической экономике, характерной для постиндустриального общества (рисунок 1).

Рисунок 1 – Эволюция взглядов на использование природного фактора в экономических отношениях

Источник: разработано авторами.

По мнению Р. Костанза и Х. Дейли, одних из основоположников экологической экономики, природный капитал –это запасы природных ресурсов и экосистемных услуг, дающих поток товаров и услуг в будущем [4]. Такое определение разграничивает функции «природы» как фактора производства товаров и (услуг) и как экономических активов: той части национального богатства, которая имеет способность к возрастанию (при воспроизводстве и неиспользовании) и уменьшению (при интенсивном использовании с нарушением экологических норм).

Полная экономическая оценка природной составляющей национального богатства позволит, с одной стороны, осуществлять более рациональное управление национальным природным капиталом, отслеживая любые изменения в его величине, с другой – придаст новое содержание проектам по освоению природных территорий с позиции альтернативной экономической ценности для различных компонентов природной среды. Россия имеет уже достаточный опыт региональных и территориальных оценок природной составляющей с учетом не только ее ресурсной, но и экосистемной роли. Однако, в национальном масштабе официальные стоимостные оценки появились совсем недавно. По данным Росстата, в 2019 г. доля природной составляющей в национальном богатстве страны составляла около 20 %. Наибольшая доля (почти 90 %) приходится на абиотические ресурсы (полезные ископаемые), т. е. так называемый невозобновляемый природный капитал. Возобновляемый же капитал, или абиотический, представлен только частью лесных ресурсов, оцененных как продукционная древесина, и животными из категории охотничьих. Официальных данных по учету стоимости экосистемных услуг национального природного капитала как части национального богатства нет. На наш взгляд, подобный учет позволил бы перераспределить структуру национального природного капитала в пользу возобновляемой его части, а также увеличить его абсолютную величину.

Единственной экосистемой, способной предоставлять почти все услуги (продукционные, регулирующие и культурные), является лес. Это та часть природного капитала России, которая, занимая в нем огромное (почти 50 %

территории) место, обладает еще большим потенциалом, и как актив, способна предоставить поток экосистемных услуг. Даже при минимальных оценках стока и цен на углерод величина национального природного капитала значительно возрастает при условии учета данной услуги в национальных счетах [3]. Учет водорегулирующих и противоэрозионных услуг российского леса – еще одна важнейшая составляющая экономических отношений. Регулирующая объем стока экоуслуга проявляется в увеличении количества осадков и уменьшении поверхностного жидкого стока, перевода поверхностного стока в подземный. Оценка данной экоуслуги по своей сути предполагает экономическую оценку использования объема воды, определяемого приростом стока, т. е. прироста запасов водных ресурсов. Снижение поверхностного стока благодаря лесу уменьшает возможность появления эрозионных процессов. Задерживая сток, лесные экосистемы препятствуют смыву почв и вымыванию химических веществ с полей [1; 2]. Ценность годового потока экоуслуг только этих трех экоуслуг лесных экосистем определяется величиной 1,9 триллиона рублей.

Выводы. Все вышесказанное позволяет считать исследования в данной области исключительно важными для развития как экономики региона, так и эффективного природопользования в национальном масштабе. Реализация принципов устойчивого развития национальной экономики требует полноценного учета природной составляющей в национальном богатстве. В современных условиях первоочередное значение в решении данной проблемы приобретает экономическая оценка экосистемных услуг лесных экосистем. Придание монетарного характера услугам экологического характера, постоянный мониторинг стоимостных изменений в величине и качестве этих услуг позволит обществу отслеживать эффективность проводимой экономической политики в области управления национальным природным капиталом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Иванов А. Н. Почвозащитная экоуслуга лесных экосистем и её экономическая оценка / А. Н. Иванов, О. А. Логвиненко, М. Н. Игнатьева // Экологическая и техносферная безопасность горнопромышленных регионов: труды VIII Международной конференции. – Екатеринбург : Уральский государственный горный университет, 2020. – С. 104–108.

2. Логвиненко О. А. Оценка водорегулирующей экоуслуги лесных экосистем / О. А. Логвиненко, М. Н. Игнатьева, В. Е. Стровский // Актуальные проблемы экономики и управления: Сборник статей Девятой всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Екатеринбург : Уральский государственный горный университет, 2021. – С. 146–151.

3. Логвиненко О. А. Подходы к экономической оценке углерододепонирующей способности лесных экосистем / О. А. Логвиненко, М. Н. Игнатьева, А. Н. Иванов // Устойчивое развитие социально-экономической системы Российской Федерации: сборник трудов XXIII Всероссийской научно-практической конференции. – Симферополь : «Ариал», 2021. – С. 266–270.

4. Costanza R., Daly H. Natural Capital and Sustainable Development // Conservation Biology. – 1992. – No 6. – Pp. 37–46.

© О. А. Логвиненко, М. Н. Игнатьева, А. Н. Иванов

УДК 630:338.51

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ НА ЛЕСНЫЕ РЕСУРСЫ

ANALYSIS AND ASSESSMENT OF PRICING FOR FOREST RESOURCES

Петров В. Н., д. э. н., профессор
Докучаева А. В., обучающаяся группы ЛБм-Эк-20-1
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С. М. Кирова»,
Институт лесного бизнеса и инноватики,
г. Санкт-Петербург

V. N. Petrov, Doctor of Economic Sciences, Professor
A. V. Dokuchaeva, student, gr. LBm-Ek-20-1
Saint-Petersburg State Forest Technical University,
Institute of Forestry Business and Innovation,
Saint-Petersburg

Аннотация

Проведен анализ и дана оценка административному и рыночному ценообразованию леса на корню в условиях государственной собственности на леса.

Annotation

The analysis and assessment of administrative and market pricing for wood in the conditions of state ownership of forests is carried out.

Ключевые слова: лесонасаждения, ценообразование, затраты на заготовку, рыночные цены на древесину.

Keywords: forest, pricing, harvesting costs, market prices for wood.

Введение. В условиях монопольной государственной собственности на леса и наличия лесного бизнеса, процесс ценообразования на лесные ресурсы (лес на корню) неизбежно будет сочетать два подхода.

Первый подход отражает экономические интересы государства и по своей сути является административным подходом. Второй подход отражает рыночные условия заготовки и реализации древесины и направлен на удовлетворение экономических потребностей лесного бизнеса: получение прибыли, воспроизводство основных фондов, оплата труда и прочее.

Практика формирования стоимости леса на корню показывает, что минимальные ставки платы за единицу древесных ресурсов устанавливается директивным путем и не зависит от рыночного ценообразования на лес на корню, что не гарантирует баланс интересов между государством и частным бизнесом.

Актуальность выбранного направления исследования заключается в отсутствии научно обоснованных подходов по формированию цен леса на корню, обеспечивающих баланс интересов государства и лесозаготовителей.

Цель исследования. Провести анализ и дать оценку практики ценообразования на лес на корню.

Результаты исследования. Информационной базой исследования служили минимальные ставки платы за единицу объема лесных ресурсов (основные лесообразующие породы) по всем лесотаксовым районам Российской Федерации [4].

В качестве объекта исследования из представленных всех лесообразующих пород были выбраны: сосна, ель, береза, которые обладают наибольшей ликвидностью как на внутреннем, так и на внешних рынках. Анализ проведен по породам: сосна и ель.

Предметом исследования был процесс ценообразования на выбранные лесообразующие породы.

Из открытых источников [1] получены рыночные цены на лесоматериалы круглые хвойных пород.

Если брать во внимание современный зарубежный опыт, а точнее опыт стран с развитой рыночной экономикой, то вмешательство государства в ценообразование сведено к нулю, все определяет спрос и предложение на круглые лесоматериалы [2].

Формирование ставок платы за единицу объема лесных ресурсов [4] идентично формированию лесных такс в советское время [5]. На основе минимального размера ставок арендной платы по результатам аукциона формируется ее конкретный размер.

Ставки платы ежегодно изменяются с учетом инфляции на коэффициент индексации, не имеющей связи с темпом изменения рыночных цен (таблица 1). За базу исчисления приняты ставки платы, установленные в 2007 году.

Таблица 1 – Коэффициенты индексации ставок платы за единицу объема лесных ресурсов (К)

Показатель	2018	2019	2020	2021	2022
Коэффициент индексации	2,17	2,38	2,62	2,72	2,83
Прирост	1,44	1,1	1,1	1,04	1,04

Источник: составлено авторами по материалам [3].

Как видно из таблицы, начальная ставка арендной платы, установленная правительством, имеет тенденцию к росту.

Следует отметить, что коэффициент индексации не связан с рыночными ценами на круглые лесоматериалы.

Сложившаяся ситуация постоянного увеличения начальной стоимости за лес на корню на неопределённый процент, меняющийся каждый год, несет большие риски для частного бизнеса.

Ставки платы за единицу объема лесных ресурсов (далее – ставки платы) не связаны с затратами на воспроизводство лесов, их охрану, защиту и управление.

Проведен анализ вышеуказанных ставок и их ранжирование по всем 53 лесотаксовым районам Российской Федерации (максимальная ставка – минимальная ставка).

Ранжирование минимальных ставок, по выбранным породам, представлено на рисунке 1.

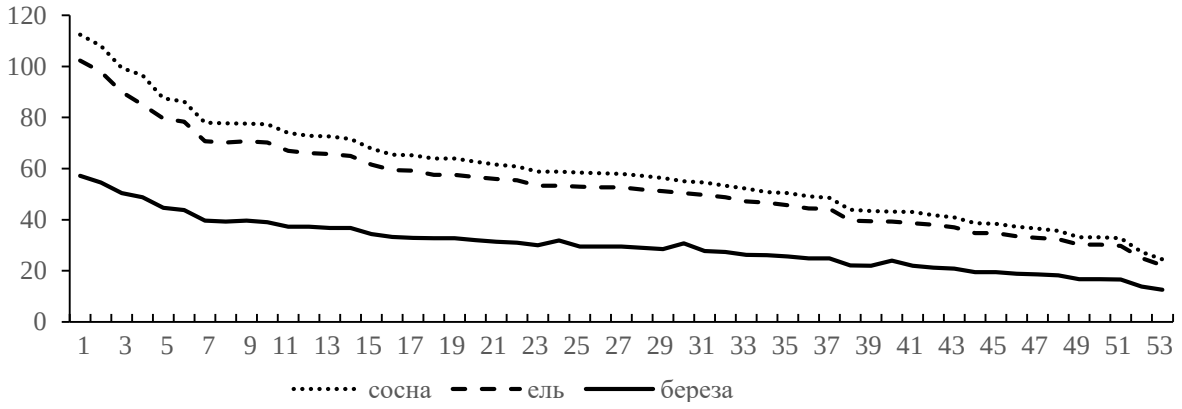

Рисунок 1 – Ранжирование минимальных ставок платы по лесотаксовым районам, руб./м^3

Источник: составлено авторами по материалам [4].

Как видно из рисунка 1, максимальные ставки в Северо-Кавказском лесотаксовом районе, значения (руб./м^3): 57,24–112,5; средние ставки в Рязанском районе: 29,52–58,14; в Восточно-Сибирском (шестом) районе минимальные ставки: 12,6–24,48. Минимальные ставки отличаются от максимальных, по выбранным породам, в 4,5 раза.

Для целей дальнейшего исследования, к максимальной зоне ставок были отнесены Ленинградский ($1_Л$) и Московский ($2_М$) районы, к средней зоне ставок – Пензенский ($3_П$) и Новосибирский ($4_Н$), к минимальной зоне – Амурский ($5_А$) и Хакасский ($6_Х$) лесотаксовые районы.

Сопоставим средние рыночные цены на лесоматериалы круглые хвойных пород с минимальными ставками платы по выбранным лесотаксовым районам.

На рисунке 2 представлены минимальные ставки платы за единицу объема древесины и рыночные цены на лесоматериалы круглые хвойных пород по данным за 2021 год.

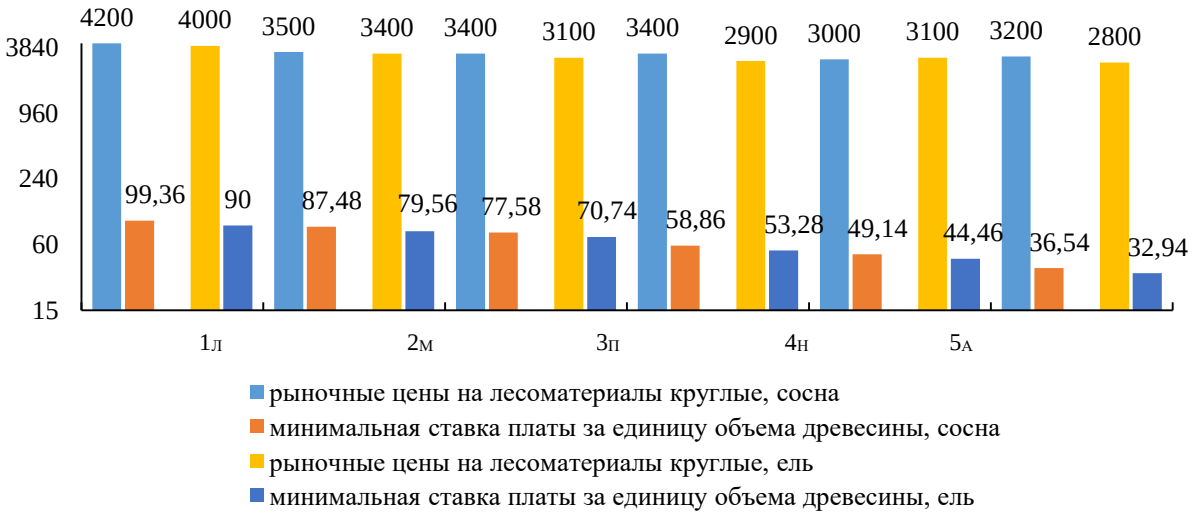

Рисунок 2 – Минимальные ставки платы и рыночные цены на сосну и ель по лесотаксовым районам, руб./м^3

Источник: составлено авторами.

Коэффициент корреляции между минимальными ставками платы и рыночными ценами по породам сосна и ель составляет 0,832 и 0,861 соответственно, что является высоким показателем связи.

Выявленная разница между рыночными ценами на лесоматериалы круглые хвойных пород и минимальными ставками платы за единицу объема лесного ресурса за 2021 год представлена в таблице 2.

Рыночная цена превышает минимальную ставку в среднем в 44 раза по рассматриваемым породам.

Независимо от изменения рыночных цен в течение года на хвойную древесину консолидированный бюджет получает неизменную административно установленную плату.

Таблица 2 – Разница между рыночными ценами и минимальными ставками платы, руб./м^3

Зона ставок	Район	Сосна			Ель		
		Рыночная цена	Минимальная ставка	Разница	Рыночная цена	Минимальная ставка	Разница
Максимальная	$1_Л$	4200	99,36	4100,64	4000	90,00	3910,00
	$2_М$	3500	87,48	3412,52	3400	79,56	3320,44
Средняя	$3_П$	3400	77,58	3322,42	3100	70,74	3029,26
	$4_Н$	3400	58,86	3341,14	2900	53,28	2846,72
Минимальная	$5_А$	3000	49,14	2950,86	3100	44,46	3055,54
	$6_Х$	3200	36,54	3163,46	2800	32,94	2767,06

Источник: составлено авторами.

Отсутствие связи между ежегодным изменением рыночной цены на сосну и ель и административно установленной ставкой платы наглядно показано на рисунке 3.

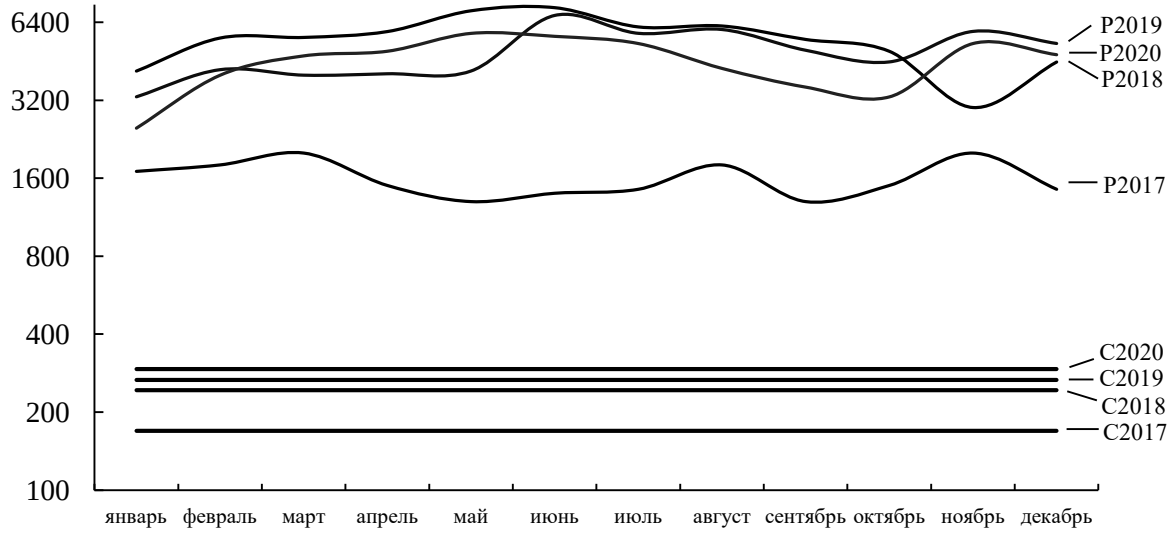

Рисунок 3 – Изменение среднегодовых рыночных цен (2017–2020) на лесоматериалы круглые хвойных пород (Р) и минимальных ставок платы на древесину хвойной породы (С), руб./м^3

Источник: составлено авторами.

Как видно из рисунка 3, самые низкие рыночные цены на круглые лесоматериалы были в 2017 году, самые высокие цены в 2019 году, что связано с пандемией COVID-19, когда произошло увеличение рыночных цен, в среднем с 2000 руб./м^3 до 7500 руб./м^3.

Превышение начальной цены предмета аукциона над минимальными ставками за единицу объема лесных ресурсов, по экспертной оценке, с 2017 по 2020 год составляет соответственно 1,8; 1,7; 1,8; 1,8.

Проведенное исследование подтвердило актуальность выбранной темы.

Выводы. Экономический механизм ценообразования на лесные ресурсы, в основе которого лежит государственное регулирование, не учитывает изменений рыночных цен на круглые лесоматериалы при определении минимальной ставки платы за единицу объема лесных ресурсов. Как следствие, бюджет Российской Федерации получает заниженные платежи за эксплуатацию лесных ресурсов.

Минимальные ставки платы дают возможность арендаторам лесных участков сдавать их в субаренду (переуступка прав пользования), получая тем самым своего рода рентные платежи.

Введение в практику динамического ценообразования будет способствовать повышению экономической эффективности ведения лесного хозяйства и пополнению государственного бюджета.

Исследование может быть продолжено в направлении разработки экономико-математической модели зависимости между административным установлением минимальных ставок арендной платы и рыночных цен на древесину с дальнейшим выходом на конкретный результат.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Интернет форум лесной отрасли. – URL: https://forums.wood.ru/ (дата обращения: 27.02.2022).

2. Петров В. Н. Экономическая модель формирования цен на древесину / В. Н. Петров, Т. Е. Каткова// Повышение эффективности использования и воспроизводства природных ресурсов: Материалы научно-практической конференции, Великий Новгород, 24–25 ноября 2016 года / Редколлегия: М. В. Никонов. – Великий Новгород : Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого, 2016. – 279 с.

3. Постановление Правительства РФ от 12.10.2019 № 1318 «О применении в 2021–2023 годах коэффициентов к ставкам платы за единицу объема лесных ресурсов и ставкам платы за единицу площади лесного участка, находящегося в федеральной собственности». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_335525/ (дата обращения: 25.02.2022).

4. Постановление Правительства РФ от 22.05.2007 № 310 «О ставках платы за единицу объема лесных ресурсов и ставках платы за единицу площади лесного участка, находящегося в федеральной собственности». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_68813/ (дата обращения: 25.02.2022).

5. Таксы на древесину основных лесных пород, отпускаемые на корню. Утверждены Госкомитетом цен 03.12.1966. Прейскурант № 07-01. – URL: https://economy-ru.info/ (дата обращения: 26.02.2022).

© В. Н. Петров, А. В. Докучаева

УДК 336.144.2 + 631.162

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЛЕСНОГО ПЛАНА СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ECONOMIC COMPONENT OF THE FOREST PLAN OF THE SUBJECT OF THE RUSSIAN FEDERATION

Филинова И. В., к. э. н.
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова», Институт лесного бизнеса и инноватики, г. Санкт-Петербург

I. V. Filinova, Candidate of Economic Sciences
Saint-Petersburg State Forest Technical University, Institute of Forest Business and Innovation, Saint-Petersburg

Аннотация

Проведен анализ и дана критическая оценка экономической части лесного плана субъекта Российской Федерации.

Annotation

The analysis was carried out and a critical assessment of the economic part of the forest plan of the constituent entity of the Russian Federation was given.

Ключевые слова: информационная база, лесной план, источники финансирования, эффективность планирования.

Keywords: information base, forest plan, funding sources, planning effectiveness.

Введение. Длительный процесс выращивания лесных насаждений невозможен без лесного планирования. Лесное планирование – это одна из функций управления лесами в пространстве и времени, призванная оптимально сочетать в процессе воспроизводства лесов плановые натуральные и стоимостные показатели и ресурсы, необходимые для их достижения [2]. Планирование финансовых ресурсов во времени и пространстве связано с влиянием природных факторов и неопределенностью, что требует дополнительных затрат на управление такими рисками. Гипотетически можно предположить, что оптимальное планирование финансовых ресурсов в лесном хозяйстве возможно при сочетании ситуационного, среднесрочного и долгосрочного планирования.

Данная тема актуальна как с теоретической, так и с практической точек зрения. Полученные результаты могут служить основой для совершенствования существующей системы лесного планирования.

Цель исследования. Анализ и оценка эффективности планирования экономических показателей лесного плана субъекта Российской Федерации.

Объектом исследования является система лесного планирования, предметом – экономические показатели лесного плана субъекта Российской Федерации.

Результаты исследования. Основой лесного плана служит информационная база о состоянии лесов. Проведенные исследования [3] показали, что лесоустроительная информация о лесах по-прежнему не полная и не точная. Причины этого следующие. Несмотря на развитие информационных технологий сбор и обработка информации на прямую зависят от большого объема лесных площадей и малой численности работников лесного хозяйства. Большое значение имеет воздействие природных факторов (ветровал, лесной пожар и др.). Ответственные за разработку лесного плана не имеют непрерывного поступления информации о состоянии лесов.

В существующих лесных планах субъектов Российской Федерации имеется несколько таблиц, содержащих прогнозные экономические показатели. Эти таблицы весьма обширны по форме и сложны по содержанию. Их доставерность вызывает сомнение. Например, форма, посвященая оценке объемов финансирования мероприятий, предусмотренных лесным планом субъекта Российской Федерации, заполняется из различных источников за период действия прошлого лесного плана, эффективность которого никто не оценивает.

В данной форме предполагается провести прогноз финансирования всех лесохозяйственных работ и мероприятий по лесовосстановлению, охране, защите лесов и лесоуправлению (около ста позиций) на период в десять лет с учетом всех источников финансирования. Поправки на риск не учитываются.

Источниками финансирования лесохозяйственных мероприятий, предусмотренных лесным планом являются федеральный бюджет, бюджет субъекта Российской Федерации, средства арендатора и иные источники [1].

Планирование из федерального бюджета осуществляется из расчета показателей трехлетнего плана федерального бюджета. Краткосрочное планирование на первые три года будет соответствовать заданным показателям, дальнейшее планирование на семь лет возможно с учетом годовой официальной инфляции. Субъект Российской Федерации, как правило, не принимает участие в финансировани мероприятий, поэтому данные средства не планируются. В финансировании лесохозяйственных мероприятий принимают участие арендаторы лесных участков. Но для них это большое обременение и объем их средств напрямую зависит от особенностей лесного участка. Поэтому при составлении лесного плана по данному источнику также прибегают к индексированию ранее достигнутых показателей. Источник финансирования «иные средства» законодательно не определен. Следовательно, основной применяемый способ экономического планирования – это индексация показателей с учетом инфляции. В этом подходе не учитываются многие факторы, что подтверждает формальный и трудоемкий процесс. Такое планивание не отвечает конечным результатам лесного хозяйства.

Основанное на формальном подходе планирование потребности в финансировании лесохозяйственных мероприятий является базой расчета экономической эффективности реализации мероприятий лесного плана субъекта Российской Федерации и сводится к отношению дохода консолидированного бюджета к сумме расходов из всех источников.

Выводы. Экономическая составляющая лесного планирования должна быть ориентирована на промежуточные и конечные результаты и затраты лесного

хозяйства в лесовосстановлении, охране лесов от пожаров и лесонарушений, защите лесов от вредителей и болезней с учетом возможных рисков.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Научное обоснование предложений по изменению лесной политики, экономическим отношениям и управлению лесным сектором с учетом региональных функций: отчет о НИР / СПбГЛТУ ; Рук. В. Н. Петров. рег. номер НИОКТР АААА-А16-116042610015-5. – СПб : СПбГЛТУ, 2018. – 71 с.

2. Филинова И. В. Лесное планирование как функция управления лесами / И. В. Филинова, Я. С. Зиновьева // Исследование, систематизация кооперация, развитие, анализ социально-экономических систем в области экономики и управления (ИСКРА-2020) : Сборник трудов III Всероссийской школы-симпозиума молодых ученых, Симферополь, 30 сентября – 02 октября 2020 года / Науч. ред. В. М. Ячменевой; редкол. : Е. Ф. Ячменев, Т. И. Воробец, Р. А. Тимаев. – Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2020. – С. 340–344.

3. Impact of information resource reliability on forestry economy and management / V. Petrov, I. Filinova, A. Bespal'ko // IOP Conference Series: Earth and Environmental Sciencethis : VI scientific-technical conference "FORESTS OF RUSSIA: POLICY, INDUSTRY, SCIENCE AND EDUCATION", St. Petersburg, 26–28 мая 2021 года. – St. Petersburg: Institute of Physics Publishing, 2021. – P. 012059. – DOI: 10.1088/1755-1315/876/1/012059.

© И. В. Филинова

УДК 330.15 + 332.334

ПРАВА ПОЛЬЗОВАНИЯ ЛЕСАМИ

FOREST USE RIGHTS

Шереметьевская М. В.,
обучающаяся группы зЛБм-Эк-20-1
Научный руководитель:
Филинова И. В., к. э. н.
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С. М. Кирова»,
Институт лесного бизнеса и инноватики,
г. Санкт-Петербург

M. V. Sheremetevskaya, student, gr. zLBm-Ec-20-1
Scientific Adviser:
I. V. Filinova, Candidate of Economic Sciences
Saint-Petersburg State Forest Technical University,
Institute of Forest Business and Innovation, Saint-Petersburg

Аннотация

Проведен анализ видов использования лесов и прав пользования лесами и лесными участками в Российской Федерации.

Annotation

The analysis of types of use of forests and rights of use of forests and forest plots in the Russian Federation has been carried out.

Ключевые слова: виды использования лесов, права пользования лесами и лесными участками, аренда лесного участка, заготовка древесины.

Keywords: types of forest use, rights to use forests and forest plots, lease of a forest plot, logging.

Введение. В Российской Федерации земли лесного фонда занимают 67 % территории страны. Несмотря на обширные лесные территории, отмечается низкий уровень использования лесов, который не способствует эффективному управлению лесами [1]. Магистерское исследование начато с рассмотрения видов использования лесов и прав пользования лесами и лесными участками.

Цель исследования. Провести анализ видов использования лесов и прав пользования ими.

Объектом исследования является государственное управление лесами, предметом – виды использования лесов и права пользования лесами и лесными участками.

Результаты исследования. Действующим Лесным кодексом Российской Федерации (ст. 25 ЛК РФ) [1] определены шестнадцать видов использования лесов. Первые четыре, такие как заготовка древесины, заготовка живицы, заготовка и сбор недревесных лесных ресурсов, заготовка пищевых лесных ресурсов и сбор лекарственных растений, позволяют получить соответствующую продукцию из леса. Остальные виды использования лесов, например, осуществление научно-исследовательской деятельности, образовательной деятельности, осуществление рекреационной деятельности, создание лесных плантаций и их эксплуатация, осуществление религиозной деятельности и др., предполагают вовлечение лесных участков в деятельность организаций или юридических лиц. Самыми распространенными видами использования лесов являются заготовка древесины, рекреация, геологическое изучение недр, строительство линейных сооружений (нефтепроводы, линии электропередач и пр.) [4].

Леса и лесные участки на землях лесного фонда, согласно Лесному кодексу РФ, находятся в федеральной собственности. Они могут быть предоставлены собственником в пользование на основании следующих прав: купля-продажа лесных насаждений, аренда лесного участка, постоянное (бессрочное) пользование лесным участком, безвозмездное пользование лесным участком, сервитута, публичного сервитута. По данным Счетной палаты Российской Федерации [3], по результатам 2018 г. площадь аренды лесных участков составила 242,2 млн га, что соответствует 21,1 % от общей площади лесов в Российской Федерации (рисунок 1), в постоянное (бессрочное) пользование было передано 32,4 млн га (2,8 %), безвозмездное пользование – 0,5 млн га (0,04 %).

Из перечисленных выше пяти прав пользования купля-продажа лесных насаджений и аренда лесных участков реализуют принцип платности использования лесов, обозначенный в ст. 1 Лесного кодекса Российской Федерации.

Рисунок 1 – Развитие аренды лесных участков с 2010 по 2018 гг.
Источник: составлено автором по материалам [3].

Органы государственной власти в области лесных отношений заключают договора купли продажи лесных насаждений сроком до одного года и предоставляют лесные участки в аренду сроком от десяти до сорока девяти лет. Договор аренды лесного участка заключается по результатам проведения торгов в форме открытого аукциона или открытого конкурса. Без аукциона лесной участок предоставляется в пользование в случае реализации приоритетного инвестиционного проекта.

На рисунке 1 показано, что на протяжении девяти лет, с 2010 г. по 2018 г., площадь аренды лесных участков выросла на 25 % и имела постоянную тенденцию роста в рассматриваемом периоде. Площадь аренды лесных участков с целью заготовки древесины увеличилась за девять лет на 8 %., в 2015 г. тенденция роста была прервана снижением на 4 %. Средняя площадь одного довора аренды сократилась на 36 % с 4,7 тыс. га в 2010 г. до 3,0 тыс. га в 2018 г. [1]. Причины таких тенденций в частых изменениях лесного законодательства, нестабильности экономики.

Выводы. В целях увеличения эффективности управления лесами необходимо более широкое предоставление в использование лесов с учетом особенностей регионов. В дальнейшем исследовании проведен анализ аренды лесных участков в Вологодской области.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. "Лесной кодекс Российской Федерации" от 04.12.2006 N 200-ФЗ (ред. от 30.12.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022).

2. Научное обоснование предложений по изменению лесной политики, экономическим отношениям и управлению лесным сектором с учетом региональных функций: отчет о НИР / СПбГЛТУ / Рук. В. Н. Петров. регистрационный номер НИОКТР АААА-А16-116042610015-5. – СПб : СПбГЛТУ, 2018. – 71 с.

3. Отчет о результатах совместного экспертно-аналитического мероприятия «Анализ эффективности использования лесных ресурсов Российской Федерации в 2016–2018 годах» (совместно с контрольно-счетными органами субъектов Российской Федерации). Счетная палата Российской Федерации, 2020. – 62 с.

4. Economic and legal challenges in the development of forestry in Russia and ways to address them / V. Petrov, A. Bespal'ko, E. Bogatova, I. Filinova // IOP Conference Series: Earth and Environmental Science : IV scientific-technical conference "FORESTS OF RUSSIA: POLICY, INDUSTRY, SCIENCE AND EDUCATION", St. Petersburg, 22–24 мая 2019 года. – St. Petersburg : Institute of Physics Publishing, 2019. – P. 012051. – DOI: 10.1088/1755-1315/316/1/012051.

© М. В. Шереметьевская

УДК 330

УПРАВЛЕНИЕ В ЭКОСИСТЕМЕ БИЗНЕСА В ПЕРИОД ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

MANAGEMENT IN BUSINESS ECOSYSTEM DURING DIGITAL TRANSFORMATION

Апатова Н. В., д. э. н., д. пед. н., профессор
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
Физико-технический институт, г. Симферополь

N. V. Apatova, Doctor of Economic Sciences,
Doctor of Pedagogical Science, Professor
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Physics and Technology, Simferopol

Аннотация

Управление цифровой трансформацией бизнеса требует управления контентом, потребительским опытом, а также программным и аппаратным обеспечением. Главной технологией управления является Agile, позволяющая гибко управлять всеми бизнес-процессами и бизнес-экосистемой в целом. Также управленческими особенностями платформенной экосистемы, позволяющими ей успешно решать задачи инновационного развития, являются отношения с клиентами, организационная структура и культура, лидерство в системе.

Annotation

Digital transformation management requires content management, consumer experience, as well as software and hardware. The main management technology is Agile, allowing to flexibly managing all business processes and business ecosystem as a whole. In addition, the management features of the platform ecosystem, allowing it successfully solve the tasks of innovative development, are relations with customers, organizational structure and culture, leadership in the system.

Ключевые слова: управление, бизнес, экосистема, цифровая трансформация.

Keywords: management, business, ecosystem, digital transformation.

Введение. Цифровая экономика стала повседневной реальностью, которая изменяется не только технологически, но и влияет на структуры организаций, производственные процессы и жизнь каждого человека. Бизнес как предпринимательство разных форм и масштабов является площадкой реализации технологических и организационных нововведений, обеспечивает занятость и благосостояние населения. Процессы цифровизации, охватившие весь бизнес и ставшие причиной и двигателем его цифровой трансформации, требуют исследований их теоретических основ, практических применений и далеко идущих последствий.

Цифровая трансформация бизнеса включает трансформации опыта клиентов, трансформации и синхронизации всех производственных и организационных операций, всех используемых бизнес моделей в свете их цифровых возможностей [4].

Цель исследования. Определить особенности управления бизнесом, представленного в виде экосистемы в период цифровой трансформации.

Результаты исследования. Экосистема современного бизнеса представляет собой объединение нескольких экономических агентов из разных сфер деятельности, она представляет собой многофакторное явление, поскольку общий результат зависит от поведения каждого агента в отдельности. Цифровые технологии позволяют осуществлять мониторинг и прогнозировать поведение объекта управления, строить информационные модели. Поэтому качество управления зависит от способности аппарата управления бизнеса строить такие модели, осуществлять для них сбор и анализ данных.

В период цифровой трансформации все социально-экономические процессы пронизаны сквозными технологиями, к которым относятся облачные вычисления, Интернет вещей, мобильные технологии и анализ Больших данных. Тем не менее, авторы монографии «Вызовы цифровой трансформации и бизнес высоких технологий» пишут: «Среди ключевых технологий, обеспечивающих цифровую трансформацию производства, в настоящее время наиболее распространенными являются интернет вещей (IoT) и промышленный интернет; облачные технологии хранения данных и работы с ними; потоковые данные и алгоритмы их обработки; искусственный интеллект и другие когнитивные технологии; автономные машины и системы (роботы); аддитивные технологии производства и другие. Технологии быстро развиваются, поэтому список постоянно увеличивается» [1, с. 16].

Перечисленные технологии обеспечивают стратегическое управление бизнесом, в том числе, высокотехнологичным. Бизнес меняется одновременно с рынками, на которые также оказывают влияние информационно-коммуникационные технологии и эти два зависимые субъекта экономики являются драйверами развития, внедрения инновационных технологий и продуктов. В современном развитии уже не финансовый капитал влияет на бизнес-процессы и их обновление, а новые идеи и высококвалифицированные, способные к творчеству, кадры.

Экосистема бизнеса требует постоянного системного анализа, использования экономико-математических методов обработки поступающих данных. Экосистема стремится к завоеванию ключевых позиций на рынке, выработке своего стандарта. «Закон Меткалфа, сформулированный в сфере IT-технологий и утверждающий, что полезность сети пропорциональна квадрату численности ее пользователей, определяет стратегические приоритеты компаний в рамках экосистемы, включающие широкое распространение развиваемого стандарта» [1, с. 25].

В бизнес-экосистеме системный анализ включает всех участников процесса, организованных в 8 уровней [5].

На первом уровне находятся клиенты, необходимо охватывать: индивидуальных клиентов; бизнес-клиентов (компании); общественный сектор (население); коммуникационные и целевые группы, а также учитывать

демографический, географический, рыночный, финансовый фактор и фактор занятости. Также анализу подлежат участники виртуальных взаимоотношений, рынок B2B.

Второй уровень – это кооперация с клиентами, в том числе с анонимными, персонализированными, обеспечивая доверие, ответственность, положительную эмоциональность и запоминаемость различных особенностей. Здесь большую роль играет цифровая идентификация и доступ к информации.

Третий уровень – создание стоимости продуктов и сервисов, их качество, цена, дифференцированность от конкурентов, инновационность, экологичность и имидж бренда.

Четвертый уровень – ресурсы: финансовые, природные, организационные, основные активы, человеческие ресурсы, данные для управления и производства, интеллектуальная собственность (права и знания).

Пятый уровень – каналы сбыта, включая логистику, продажи, послепродажное обслуживание, рыночные коммуникации, отрасли, мобильных занятых, франшизы и агентов колл-центров. Здесь широко используют электронную почту, Интернет, онлайн коммуникации, электронную коммерцию, виртуальную реальность и сайты продаж.

Шестой уровень – партнеры, включая производственных партнеров, поставщиков, инновационные центры, общественное и частное партнерство.

Седьмой уровень – деятельность и энергопотребление: инновационный менеджмент, дизайн (конструкторская работа), развитие, производство, гибкое производство, продажи, сервисное обслуживание, управление знаниями, управление персоналом.

Восьмой уровень – финансово-экономический, включающий расходы, капитал, управление рисками, налоги и кредиты и прочее.

Все перечисленные факторы функционирования бизнес-экосистемы подлежат тщательной детализации, систематизации поступающих данных и их обработке, в том числе визуализации, прогнозированию и принятию управленческих решений.

Современный человек характеризуется цифровой коммуникабельностью, мобильностью, осознанием себя частью большого цифрового сообщества. Эти качества также характеризуют бизнес и новую бизнес-модель, которая определяет цифровую сегментацию бизнеса и решения взаимоотношений с клиентами, имеющими конкретные информационные требования, а также глобальный доступ через облачные технологии.

Клиенты, потребители, продавцы и производители – участники процессов цифровизации бизнеса – должны обладать цифровой культурой для своего взаимодействия, которая обеспечивает: взаимосвязь и взаимодействие внутри организации и с партнерами экосистемы для создания инновационных решений; движение данных для поддержки принимаемых решений; клиентоцентристский подход для создания позитивного опыта работы; инновации, позволяющие и в дальнейшем выпускать востребованную продукцию, избегать риски и пытаться создавать новые продукты [3]. Культура в бизнесе может проявляться в видимой форме через поведение участников, и в невидимой, через их мышление и оценки, которые сложно быстро изменить, но они важны для психологической безопасности и чувства принадлежности к единому делу.

Таким образом, цифровая трансформация бизнеса включает 7 элементов: бизнес-модель, организационную структуру, цифровые навыки работников, цифровизацию бизнес-процессов, информационно-коммуникационную инфраструктуру, цифровизацию продуктов и сервисов, цифровые каналы взаимодействия с клиентами.

Вспышка короновируса и последующая за ней массовая дистанционная работа ускорили, по мнению многих специалистов, цифровизацию бизнеса и формирование бизнес-экосистемы. Е. Л. Малютина пишет: «Чаще всего экосистема рассматривается как совокупность участников, среди которых выделяют основного владельца, организатора экосистемы, независимых разработчиков, партнеров по сбыту и продвижению, а также покупателей и конечных пользователей» [2, с. 47–48].

Выводы. Несмотря на многообразие бизнес моделей в создаваемых экосистемах бизнеса в период цифровой трансформации, все они имеют обобщенную структуру и используют одинаковые технологии обработки данных для успешного развития и гибкой трансформации, позволяющих достичь высокой конкурентоспособности на рынках товаров и услуг, как традиционных, так и виртуальных.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Вызовы цифровой трансформации и бизнес высоких технологий / Н. А. Кравченко, В. Д. Маркова, Н. П. Балдина и др. / под ред. д. э. н. Н. А. Кравченко, д. э. н. В. Д. Марковой. – Новосибирск : ИЭОПП СО РАН, 2019. – 352 с.

2. Малютина Е. Л. Современные тенденции трансформации бизнеса в условиях цифровой экономики // Вестник Государственного социально-гуманитарного университета. – 2021. – № 1 (41). – С. 47–53.

3. Digital culture: the driving of digital transformation // World economic Forum, 2021. – 62 p.

4. Digital transformation: a roadmap for billion-dollar organizations // MIT Center for digital business and Capgemini consulting, 2011. – 68 p.

5. Kotarba M. Digital transformation of business models // Foundation of management. – 2018. – Vol. 19. – pp. 123–142.

© Н. В. Апатова

УДК 330.131

КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА

KEY RISK MANAGEMENT FACTORS

Долгова М. С., обучающаяся группы М-1-20
Мордвинцева К. С., обучающаяся группы М-1-20
Научный руководитель:
Тимофеев Р. А., к. э. н., доцент
ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет», Институт цифровых технологий и экономики, г. Казань

M. S. Dolgova, student, gr. M-1-20
K. S. Mordvintseva, student, gr. M-1-20
Scientific adviser:
R. A. Timofeev,
Candidate of Economics, Associate Professor
Kazan State Power Engineering University, Institute
of Digital Technologies and Economics, Kazan

Аннотация

В статье рассматриваются особенности риск-менеджмента, его цели и задачи, приводятся основные факторы управления рисками, анализируются сферы применения данного направления деятельности. В ходе анализа данных из литературных источников подтверждается необходимость грамотного управления рисками.

Annotation

The article discusses the features of risk management, its goals and objectives, provides the main risk management factors, analyzes the scope of application of this activity. During the analysis of data from literary sources, the need for competent risk management is confirmed.

Ключевые слова: риск-менеджмент, управление предприятием, финансовые риски, управление риском.

Keywords: risk management, enterprise management, financial risks, risk management.

Введение. Актуальность исследования обусловлена тем, что риск-менеджмент представляет собой комплексную процедуру, направленную на выявление потенциальных рисков, которые могут возникнуть в ходе деятельности компании, анализ их причин и масштабов, разработку стратегических задач по борьбе и предотвращению рисков, выбор оптимальных решений, сокращающих убытки предприятия и способствующие его экономическому росту.

На современном этапе направление риск-менеджмент занимает важные позиции при управлении предприятием и является его неотъемлемой частью. Данное направление деятельности требует более глубокого изучения и анализа, так как напрямую влияет на прибыльность предприятия.

Цель исследования. Изучить цели, задачи и факторы риск-менеджмента как важного инструмента предпринимательской деятельности.

Результаты исследования. Проведенный анализ показал, что основная цель риск-менеджмента направлена на получение максимальной прибыли и снижение убытков предприятия. Его основными задачами выступает поиск, анализ и мониторинг рисков, принятие важных управленческих задач, минимизация трат компании и адаптация к экономической ситуации на рынке.

Грамотная организация деятельности предприятий обязательно включает в себя управление рисками. Данное направление деятельности называется риск-менеджментом и представляет собой анализ возникновения рисков, разработку и внедрение программ, направленных на снижение и предотвращение рисков.

Риск-менеджмент является важным составляющим при решении управленческих, организационных задач и реализации промышленной деятельности. Опыт международных предприятий показывает, что стабильность бизнес-процессов и повышение эффективности управленческой деятельности не

может осуществляться без применения риск-менеджмента, как составного элемента системы управления организацией, независимо от ее масштабов и специфики.

Основная цель риск-менеджмента направлена на получение максимальной прибыли и сокращение убытков предпринимательской деятельности. Поэтому данное направление должно быть включено в общую политику предприятия и применяться при составлении бизнес-планов и реализации предпринимательской деятельности. Таким образом, руководитель по управлению рисками должен принимать такие решения, при которых даже самый худший результат исхода событий не нанесет крах деятельности организации.

Факторами риск-менеджмента являются негативные (а иногда, благоприятные) процессы, которые могут возникнуть в ходе предпринимательской деятельности и отрицательно (реже, положительно) повлиять на дальнейшее развитие организации. К таким факторам можно отнести экономический кризис (сокращение производства, банкротство предприятий, безработица, падение курса рубля, падение заработной платы), природные стихийные бедствия, военные действия, конфликты и разногласия внутри структурных подразделений и так далее [1, с. 366].

К примеру, в результате спецоперации России в Украине были введены санкции против РФ, что повлекло за собой большие финансовые риски для российских и зарубежных предприятий. Резко снизился курс рубля, а евро и доллар наоборот – стремительно выросли в цене, закрылись многие предприятия, магазины, повысились расценки на товары и услуги.

В условиях стремительно меняющейся экономики менеджерам по управлению рисками важно провести анализ рисков и выработать мероприятия, которые помогут снизить негативные последствия от этих рисков и предотвратить их в будущем.

Ключевые задачи риск-менеджмента [3, с. 132]:

– выявить всевозможные ситуации, потенциальные отклонения от намеченного плана деятельности;

– идентифицировать риски (определить риски, которые могут помешать деятельности предприятия или задержать выполнение намеченного плана действий);

– проанализировать всевозможные риски;

– оценить размеры рисков, выявить причины их возникновения, разработать и внедрить методики контроля рисков, оценить разницу потенциальной выгоды от риска и негативных последствий от него;

– воздействовать на риск (выработать и внедрить экономические целесообразные мероприятия по снижению рисков, выбрать приоритетное направление деятельности, при котором предприятие понесет минимальные потери ресурсов и увеличит потенциальную выгоду);

– провести мониторинг и пересмотр (проконтролировать выполнение запланированных задач, провести анализ и оценку результативности предпринятых мер).

Нагляднее процедуру анализа риска в риск-менеджменте можно увидеть на рисунке 1.

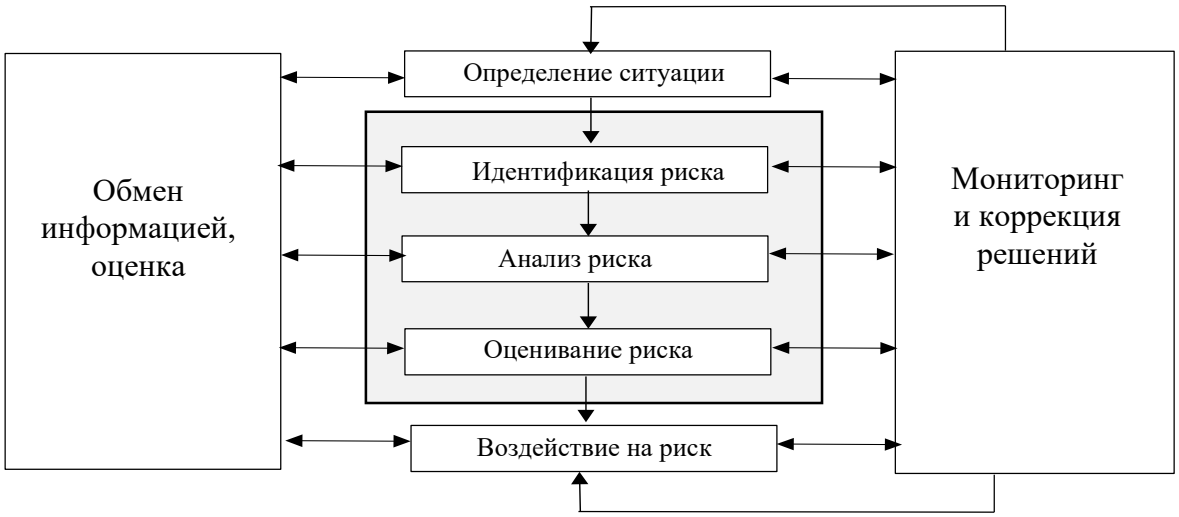

Рисунок 1 – Определение риска в риск-менеджменте

Источник: [2, с. 120].

Риск-менеджмент – это логичный и систематический процесс, применяемый с целью эффективной реализации деятельности предприятия и увеличения размера прибыли. Для грамотного управления рисками необходимо четкое распределение ответственности и полномочий между сотрудниками и руководителями. Главная ответственность за риски лежит на высшем руководстве. Деятельность по управлению рисками должна соответствовать корпоративным целям и национальному стандарту РФ ГОСТу Р ИСО 31000—2019. Таким образом, важно найти баланс между ответственностью за риски и способностью контролировать их, а также обязательно определять экономическую целесообразность снижения рисков [4, с. 416].

Риск-менеджмент применяется на всех уровнях менеджмента компании: на высшем, на уровне структурных подразделений или проектных подгрупп. Процесс обязательно сопровождается планированием и принятием решений по наиболее значимым для деятельности предприятия вопросам. К таким можно отнести: изменения в политике предприятия, выбор новых стратегий действий, управление проектами, финансовые инвестиции, оптимизация внутренних конфликтов и так далее.

Применение риск-менеджмента приходится на следующие сферы деятельности: стратегическое и финансовое планирование, работа с активами и ресурсами, менеджмент качества, связи с общественностью, проектирование и реализация новых видов товаров, организационные, технологические и стратегические изменения в предпринимательской деятельности, экология и охрана окружающей среды, деловая этика, информационная безопасность, гражданская ответственность, управление сотрудниками, управление субподрядными компаниями, реализация проектов и другие.

Риск-менеджмент направлен на работу с рисками, что позволяет получить следующие преимущества:

– увеличивается вероятность достижения желаемого результата путем снижения или предотвращения всевозможных рисков;

– совершенствуется процесс идентификации рисков, выявление их причин и последствий;

– повышается жизнеспособность всей системы предприятия;

– происходит понимание опасных событий, которые могут неблагоприятно сказаться на деятельности организации;

– появляется представление о приоритетности действий при работе с рисками;

– разрабатываются и принимаются грамотные стратегические решения, которые минимизируют негативные последствия риска и доводят его до приемлемого уровня.

Выводы. Направление риск-менеджмент выступает неотъемлемым компонентом предпринимательской деятельности. С помощью него можно прогнозировать и минимизировать потенциальные негативные последствия от принятых решений, выбирать оптимальные стратегические пути планирования и реализации производственных, управленческих и маркетинговых процессов, сохранять эффективную деятельность организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Вяткин В. Н. Риск-менеджмент / В. Н. Вяткин, В. А. Гамза, Ф. В. Маевский. – М. : Юрайт, 2017. – 366 с.

2. Картвелишвили В. М. Риск-менеджмент. Методы оценки риска : учебное пособие / В. М. Картвелишвили, О. А. Свиридова. – Москва : ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2017. – 120 с.

3. Кирюшкин В. Е. Основы риск-менеджмента / В. Е. Кирюшкин. – М. : Анкил, 2017. – 132 с.

4. Кудрявцев А. А. Интегрированный риск-менеджмент / А. А. Кудрявцев. – М. : Экономика, 2018. – 655 с.

© М. С. Долгова, К. С. Мордвинцева

УДК 33.01

РИСКИ И УГРОЗЫ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ, ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

RISKS AND THREATS OF THE DIGITAL ECONOMY, WAYS TO SOLVE THEM

Князева Д. Д., обучающаяся группы НАУ20-4
Жильцова Д. В., обучающаяся группы НАУ20-4
Научный руководитель:
Цхададзе Н. В., д. э. н., профессор
ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва

D. D. Knyazeva, student, gr. NAU20-4
D. V. Zhiltsova, student, gr. NAU20-4
Scientific adviser:
N. V. Tskhadadze,
Doctor of Economic Sciences, Professor
Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow

Аннотация

Цифровая экономика, становясь неотъемлемой частью всех сфер мирового рынка, имеет свои как достоинства, так и недостатки. Она определенным образом сказывается на социально-экономических преобразованиях. Так, цифровизация экономики и иные технологические сдвиги способствуют переходу на новую стадию глобальных изменений человечества. Исследование негативных эффектов цифровой экономики необходимо для ее наиболее эффективного развития. Научная новизна работы состоит в изучении рисков и угроз цифровой экономики и выявления путей их решения.

Annotation

The digital economy, becoming an integral part of all spheres of the world market, has its own advantages and disadvantages. It has a certain effect on socio-economic transformations. Thus, the digitalization of the economy and other technological shifts contributes to the transition to a new stage of global changes in humanity. The study of the negative effects of the digital economy is necessary for its most effective development. The scientific novelty of the work consists in studying the risks and threats of the digital economy and identifying ways to solve them.

Ключевые слова: цифровая экономика, риски и угрозы, информационные технологии, глобальные изменения.

Keywords: digital economy, risks and threats, information technology, global changes.

Введение. Под цифровой экономикой подразумевается внедрение в сферу экономики цифровых технологий на повсеместной основе. Актуальность темы данной статьи заключается в том, что в наши дни все области экономики пронизаны современными цифровыми технологиями и инновационными бизнес-моделями. Все это в совокупности воздействует на содержание экономики и ее сущностные характеристики, провоцируя в ней качественные структурные изменения. Цифровизация экономики и иные технологические сдвиги способствуют переходу на новую стадию глобальных изменений человечества.

Цель исследования – исследование сущности цифровой экономики, выявление ее угроз и рисков и рассмотрение путей их решения.

Результаты исследования. Ежедневно мы становимся свидетелями многочисленных примеров того, как цифровые технологии способствуют укреплению мира, расширению прав человека и устойчивому развитию в интересах всего общества. Для того, чтобы цифровая экономика и дальше работала на всеобщее благо, она должна носить инклюзивный характер. При развитии цифровой экономики возникают различные риски и проблемы, которые возможно решить только при взаимодействии сил правительств, гражданского общества, академических кругов, научного сообщества и технологического сектора.

Новые технологии, которые в XXI веке активно интегрируются в различные сферы жизни общества, объединены одним главенствующим свойством: они заметно повышают уровень эффективности деятельности как отдельно взятого хозяйствующего субъекта, будь то физическое или юридическое лицо, так и целых экономических секторов. Новые технологические прорывы способствуют росту производительности, что влечет за собой новые возможности [1; 3].

Процесс цифровизации экономики сопровождается не только положительными результатами, но и определенными рисками и угрозами, потому что экономическая цифровизация – это глобальное явление, и как любое глобальное явление, оно далеко не однозначно.

Можно выделить две ключевые предпосылки неоднозначности рассматриваемого явления. В первую очередь, это возникновение различных рисков и угроз на основе технологических особенностей, которые свойственны цифровой экономике. Во вторую очередь, это институциональные структурные изменения, происходящие при переходе к цифровой экономике, что является мощным фактором дестабилизации относительно устойчивого развития социально-экономической сферы [2].

Следует более детально рассмотреть негативные эффекты перехода к цифровой экономике. Сперва стоит отметить рост киберпреступности. По данным компании RTM Group, проводившей анализ на основе возбужденных в части информационных технологий уголовных дел, в 2021 году в России было зарегистрировано около 518 тыс. киберпреступлений, что на 1,4 % больше, чем в 2020 году, но сразу в 1,8 раза превышает показатели данных 2019 года. Также не менее важна проблема технологической уязвимости создаваемой цифровой инфраструктуры. Наглядным примером служит блэкаут в Венесуэле 2019 года, заключающийся в кибератаке на энергообъекты Венесуэлы, что привело к невыносимым условиям жизни в стране [3].

Помимо вышеперечисленных недостатков процесса цифровизации экономики можно выделить и достаточно быстрое моральное устаревание оборудования вследствие стремительного прогресса и наличие при этом проблем с утилизацией устаревшего оборудования [2]. Мы часто наблюдаем в новостных заголовках, что проблема устранения ядерных отходов находится в центре внимания общества и государств, однако проблема утилизации цифровых отходов в достаточной степени не освещается и не рассматривается, хотя является тоже немаловажной. Данные ООН свидетельствуют о том, что каждый год в мире производится около 100 миллионов данного вида отходов, и лишь малую часть от этих электронных отходов перерабатывают с соблюдением экологических требований. При этом необходимо понимать, что с годами, с развитием цифровых технологий и с течением процесса цифровизации экономики негативное влияние технологий на окружающую нас среду будет только увеличиваться. Такими темпами по результатам мониторинга ООН в 2030 году объем цифровых отходов достигнет приблизительно 75 миллионов тонн.

Кроме того, одним из негативных проявлений экономической цифровизации является возрастание зависимости от зарубежных технологических поставщиков. Это влияет на экономическую безопасность государства и создает некоторые угрозы как на национальном уровне, так и на уровне отдельно взятых отраслей и предприятий.

Усовершенствованию цифровой экономики препятствует один сдерживающий фактор – это ограничения в кадровой политике РФ. Так, в Российской Федерации в 2020 году насчитывалось примерно 1,8 миллиона специалистов в сфере информационных технологий. Это составляет около 2 % экономически активного населения России, что ставит нашу страну на 18 место в рейтинге по данному показателю.

На сегодняшний день в России существует дефицит специалистов в сфере информационных технологий. Для того, чтобы его устранить, необходимо ежегодно трудоустраивать около 82,5 тысяч человек, иначе к 2024 году нехватка профессионалов в этой сфере достигнет около 300 тысяч человек в год [1]. Поэтому стоит обратить внимание на улучшение следующих показателей: систему образования, уровень качественной подготовки преподавателей, оснащение школ, вузов, колледжей новыми улучшенными компьютерами, досками, использование новых методик образования, создание рынка труда, который основан на цифровой экономике.

Как мы уже сказали, существуют негативные эффекты развития цифровой экономики, которые сказываются на правильном функционировании экономики и общества, поэтому необходимо принять ряд мер, для ослабления или уничтожения этих эффектов. Так как процесс совершенствования цифровой экономики – это национально значимый проект, то и необходимо участие не только, государства, но физических и юридических лиц, различных предприятий.

Можно в пример привести ряд задач, которые, по нашему мнению, направлены на развитие цифровой экономики.

Во-первых, это стимулирование новых компаний, деятельность которых связана с цифровой экономикой. Государство, в свою очередь для того, чтобы поддержать эти организации, способно оказывать поддержку в виде предоставления гарантий по банковским вкладам, картам и счетам, оформления государственного заказа, создания новых инвестиционных фондов.

Во-вторых, со стороны государства необходимо оказывать дополнительную поддержку малого и среднего бизнеса, их субъектов, чья деятельность направлена на создание новейших информационных и цифровых технологий. Например, совершать государственные заказы, стимулировать развитие здоровой конкуренции на рынке, трансформировать систему налогообложения и выплат для таких компаний.

В-третьих, нужно создать условия для развития системы образования, его качества с целью увеличения количества специалистов в сфере информационных технологий, обеспечивающих развитие искусственного интеллекта. В-четвертых, стоит уделить особое внимание обеспечению кибербезопасности. Стоит задуматься об изменении и усовершенствовании законодательства, контролирующего киберпреступления, о создании отдельных органов защиты от данного вида преступления [2, с. 189–192].

Выводы. Цифровая экономика является неотъемлемой частью практически всех сфер экономики и мирового рынка. На сегодняшний день, государство нацелено на ее качественное развитие, устранение негативных эффектов ее совершенствования на основе положений государственной программы «Цифровая экономика», так как цифровые технологии становятся огромной частью политической, экономической и социальной сферы общества, субъектов Российской Федерации и государства в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Россия в цифрах. 2018: Краткий статистический сборник / Росстат. – М., 2018. – 522 с.

2. Кулик А. М. Цифровая экономика: особенности и тенденции развития / А. М. Кулик, Д. П. Коряков // Прорывные экономические реформы в условиях риска и неопределенности: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. – Тюмень, 2018. – С. 189–192.

3. Развитие цифровой экономики в России как ключевой фактор экономического роста и повышения качества жизни населения: монография / Г. Н. Андреева, С. В. Бадальянц и др. – М. : Юнити Дана, 2020. – 342 с.

© Д. Д. Князева, Д. В. Жильцова

УДК 338

HR-ТРЕНДЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ

HR TRENDS IN MODERN CONDITIONS OF DIGITAL TRANSFORMATION OF THE ECONOMY

Костенко Е. А., обучающаяся группы М-б-о-192
Цветкова И. И., к. э. н., доцент
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
Институт экономики и управления, г. Симферополь

E. A. Kostenko, student, gr. M-b-o-192
I. I. Tsvetkova,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В работе рассматриваются современные тенденции рынка человеческих ресурсов, основанные на трансформационных процессах цифровизации экономического пространства, приводятся перспективные HR-тренды, реальное появление которых прогнозируется на рынке человеческих ресурсов в период до 2030 года, а также предлагаются практико-ориентированные рекомендации в отношении управления человеческими ресурсами (далее – УЧР), применимые в деятельности современных компаний.

Annotation

The paper examines the current trends of the human resources market based on the transformational processes of digitalization of the economic space, provides promising HR trends, the real appearance of which is predicted in the human resources market in the period up to 2030, and also offers practice-oriented recommendations regarding human resources management (hereinafter– HRM), applicable in the activities of modern companies.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, HR-тренды, цифровая трансформация экономики, фактор конкурентоспособности, рынок труда.

Keywords: human resource management, HR trends, digital transformation of the economy, competitiveness factor, labor market.

Введение. В современных условиях цифровой трансформации экономики, повышенной конкуренции, неопределенности и изменчивости хозяйственной среды к субъектам предпринимательской деятельности предъявляются высокие требования в отношении гибкости, адаптивности, быстроты реакции на внешние изменения, ставя одним из приоритетных направлений умение внедрять современные технологии и следовать актуальным тенденциям рынка с минимальными затратами [2].

В соответствии с Указами Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», а также утвержденной Правительством РФ национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации», одной из приоритетных целей национального развития является цифровая трансформация экономики [5]. Поскольку одним из наиболее значимых факторов конкурентоспособности современных предприятий выступают человеческие ресурсы и способность эффективно управлять ими, целесообразным представляется рассмотрение HR-трендов, следование которым позволит предприятиям сохранять лидирующие позиции на рынке в долгосрочной перспективе.

Цель исследования. Изучение HR-трендов в современных условиях цифровой трансформации экономики и формирование ключевых практико-ориентированных рекомендаций по повышению эффективности УЧР с учетом современных рыночных тенденций.

Результаты исследования. Современные условия цифровизации экономики создают необходимость интегрировать особенности рынка труда и HR-Tech-рынка РФ. На базе такой интеграции формируются значимые HR-тренды, трансформирующие деятельность предприятий и вызывающие необходимость адаптироваться к изменениям внешней среды. Наиболее актуальные HR-тренды на период до 2030 года представлены в таблице 1.

Таблица 1 – HR-тренды в условиях цифровой трансформации экономики

Наименование HR-тренда	Описание тренда	Прогнозируемый результат от внедрения тренда
Переориентация деятельности HR с проектного подхода на продуктовый	Ориентация человеческих ресурсов на изготовление продукции высокого качества, с учетом возможного развертывания функции качества становится приоритетным перед проектным подходом. Концентрация трудового потенциала на продукте, его постоянном совершенствовании – это подход с долгосрочной перспективой роста, как в отношении самого предприятия, так и в отношении его сотрудников.	Развитие новых компетенций персонала, реализация принципа «ноль дефектов», непрерывное совершенствование качества продукции и деятельности предприятия, максимизация прибыли за счет продления жизненного цикла товара и повышения NSP (индекса потребительской лояльности).

Наименование HR-тренда	Описание тренда	Прогнозируемый результат от внедрения тренда
Смешанный способ организации рабочих команд и рабочих мест сотрудников	Единство традиционных офисов и нового цифрового рабочего пространства, интеграция фактического местоположения сотрудников с возможностью их удаленного присутствия, подключение сотрудников к единым цифровым платформам.	Повышение эффективности работы сотрудников за счет более комфортной и многовариантной организации рабочих мест, с использованием автоматизированных систем.
Формирование общих «рынков талантов» в партнерстве с другими компаниями, базирование на принципах gig-экономики	Компетентные человеческие ресурсы – значимый фактор конкурентоспособности предприятия. В связи с этим тенденцией рынка труда выступает обмен сотрудниками для расширения опыта и обогащения новыми ресурсами предприятий-партнеров, формирование цифровых «маркетплейсов талантливых сотрудников», аутсорсинг в сфере HR, выражение открытости компаниями, способными к партнерству для получения более значимых результатов.	Переориентация компаний с концепции «охотники за головами» на синергетическую направленность и сотрудничество в отношении талантливых, компетентных сотрудников, следование стратегии взаимоотношений WIN-WIN: усиление эффективности каждого из предприятий-партнеров, повышение результативности деятельности сотрудников, обогащение их опыта за счет разнонаправленной работы в разных компаниях, повышение компетентности и конкурентоспособности.
Переход от поведенческой HR-аналитики к полноценной информационной грамотности	Системное мышление и гибкость – необходимые условия успешности сотрудников. Учитывая высокую степень неопределенности и недостаточности информации в условиях цифровой экономики, трендом выступает формирование и непрерывное развитие информационной грамотности, способности работать с большими потоками информации, рассматривать каждую задачу и ответственных за ее исполнение комплексно. HR-аналитика является недостаточно эффективной, поскольку не рассматривает всю	Повышение эффективности принятия управленческих решений, ускорение выполнения задач сотрудниками за счет развитых аналитических способностей сотрудников и руководителей, более совершенной информационной базы, быстрого перемещения потоков информации с помощью автоматизированных систем.

Наименование HR-тренда	Описание тренда	Прогнозируемый результат от внедрения тренда
	совокупность необходимых данных. Расширение информационной базы в электронном виде, информационная грамотность сотрудников и руководителей, использование компьютерных технологий – новый уровень в развитии HR-аналитики.	
Приоритет эмоциональной развитости (EQ) и коэффициента жизненной силы (VQ) над коэффициентом интеллекта (IQ)	Наряду с hard-skills ценность сотрудникам добавляют развитые soft-skills, благодаря которым персонал проявляет способность к быстрой адаптации, коммуникациям с партнерами, клиентами, повышает результативность своей работы за счет богатого внутреннего потенциала.	Быстрая адаптация сотрудников к изменениям, высокий уровень лояльности персонала, способность сотрудников объединяться в кросс-функциональные команды и выполнять задачи результативно.
Создание и реализация well-being программ для сотрудников	Программы здоровья и благополучия сотрудников – это трендовое направление в сфере HR, позволяющее через заботу о сотрудниках и высокую степень их удовлетворенности в долгосрочной перспективе усилить вовлеченность сотрудников в рабочий процесс, обеспечить максимальную сопоставимость и совпадение мотивационной структуры каждого из сотрудников с общеорганизационными целями и интересами, удержать компетентных специалистов и максимизировать прибыль предприятия.	Развитие физического, психического здоровья сотрудников, обеспечение профессионального роста персонала, контроль его финансовой составляющей, создание благоприятной корпоративной среды усиливают взаимную ценность сотрудника и компании, напрямую влияет на повышение эффективности.
Виртуальный рекрутинг	Формирование критериев отбора сотрудников, поиск и отбор нужных кандидатов через онлайн-платформы, проведение онлайн-собеседований, разработка чат-ботов и виртуальных приложений для коммуникации с кандидатами на должность, эффективной трудовой адаптации потенциальных сотрудников.	Экономия временных ресурсов на поиск, отбор и адаптацию сотрудников, ускорение процесса рекрутинга за счет автоматизированных систем, минимизация финансовых затрат.
Расслоение общества на три категории: новаторов,	Современный HR-Tech РФ рынок требует от сотрудников и руководителей предприятий наличия развитых способностей к	Технологически развитые предприятия, сотрудники которых быстро адаптируются к

Наименование HR-тренда	Описание тренда	Прогнозируемый результат от внедрения тренда
потребителей и «технологически безграмотных»	разработке, а также активному приспособлению, принятию новых технологий. Это требует умения быстро обучаться, внедрять новые знания на практике, вносить собственные изменения в функционирующие экономические системы. В связи с этим в перспективе общество разделится на новаторов (лидеров-разработчиков в технологической сфере), потребителей (активных пользователей инновациями, приспособившихся к ним), а также «технологически безграмотных» (не приспособленных членов общества, отстающих в технологическом развитии).	инновациям и внедряют их, становятся лидирующими в отрасли и создают наибольшую конкуренцию для других игроков рынка.

Источник: составлено авторами по материалам [3; 4; 6].

На основе HR-трендов, представленных в таблице 1, целесообразно предложить в качестве рекомендаций по повышению эффективности УЧР следующее:

– упрощение организационной структуры с целью ускорения коммуникационных процессов, эффективной реализации задач, быстрой адаптации персонала к новым требованиям рынка;

– изменение корпоративной культуры предприятия, становление адхократического типа в качестве одного из приоритетных типов организационной культуры [2];

– отношение к сотрудникам как к партнерам, способным грамотно подходить к выполнению поставленных задач и сотрудничать с предприятием на основе концепции «win-win»;

– инвестирование в развитие сотрудников с целью обогащения их потенциала, развития компетенций, выступающих фактором конкурентоспособности предприятия;

– автоматизация рутинных процессов, подключение к выгодным цифровым платформам, внедрение сквозных технологий в сфере УЧР [1].

Представленные рекомендации могут активно использоваться предприятиями в качестве базовых шагов по внедрению HR-трендов.

Выводы. В условиях цифровой трансформации экономики лидерами рынка являются предприятия, способные быстро адаптироваться к изменениям внешней среды, постоянно повышать конкурентоспособность за счет удержания компетентных человеческих ресурсов и эффективного управления ими. Своевременное внедрение HR-трендов, влияющих на результативность

предприятий, обеспечивает субъектам предпринимательской деятельности долгосрочный успех на рынке.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Дейнека А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 389 с.

2. Курчеева Г. И. Менеджмент в цифровой экономике : учебное пособие / Г. И. Курчеева ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск, 2018. – 136 с.

3. Лебедева Т. Е. HR: тенденции развития в цифровой экономике / Т. Е. Лебедева, Е. Е. Егоров // Московский экономический журнал. – 2018. – № 5-3. – С. 42. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=36776199 (дата обращения: 27.03.2022).

4. Современные тренды и тенденции в HR-Tech. – URL: https://testwork.io/blog/trendy-hr-tech/ (дата обращения: 27.03.2022).

5. «Цифровая экономика РФ»: Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. – URL: https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858/ (дата обращения: 27.03.2022).

6. Чего ждать на рынке труда: HR-тренды до 2050 года (РБК Тренды). – URL: https://trends.rbc.ru/trends/futurology/604f2e5e9a79478fdd40d2ce (дата обращения: 27.03.2022).

© Е. А. Костенко, И. И. Цветкова

УДК 35.088

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

THE IMPACT OF DIGITALIZATION ON THE ACTIVITIES OF LOCAL GOVERNMENTS

Кузьмина К. В., к. э. н., доцент
Фархутдинова Р. М.,
обучающийся группы 2-ИИЭиГО-20ИИЭГО-311М
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», г. Самара

K. V. Kuzmina,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
R. M. Farkhutdinova,
student, gr. 2-IIEiGO-20IIEGO-311M
Samara State Technical University, Samara

Аннотация

В статье рассмотрено влияние цифровизации на деятельность органов местного самоуправления, отмечены тенденции развития цифровизации в данном секторе, рассмотрены проблемы развития цифровизации в деятельности органов местного самоуправления, а также предложены пути решения данных проблем.

Annotation

The article examines the impact of digitization on the activities of local government, noted trends in the development of digitization in this sector, considered the problems of digitization development in the activities of local government, as well as proposed solutions to these problems.

Ключевые слова: цифровизация, орган местного самоуправления, электронный муниципалитет, цифровые технологии, цифровые трансформации.

Keywords: digitalization, local government, electronic municipality, digital technology, digital transformations.

Введение. Цифровизация – это глобальная сеть, внедряющаяся с целью проведения различных экономических и социальных мероприятий благодаря сети Интернет, мобильным и телекоммуникационным сетям.

В настоящее время цифровые технологии активно проникают во многие сферы деятельности, в жизнь общества и страны в целом. Поэтому цифровизация в деятельности органов местного самоуправления на сегодняшний день стала одним из атрибутов повседневной жизни [2].

К примеру, практически во всех муниципальных образованиях используются электронный документооборот, программы «электронного муниципалитета». Все это позволяет оперативно и эффективно решать ряд управленческих решений в органах местного самоуправления [3].

Также нельзя не отметить, что при включении органов местного самоуправления появляется необходимость эффективного взаимодействия всех уровней публичной власти страны.

Цель исследования. Изучение влияния цифровизации на деятельность органов местного самоуправления.

Результаты исследования. Необходимо учесть, что для перехода органов местного самоуправления к использованию цифровых технологий очень важно повышать качество деятельности местного самоуправления, что, в свою очередь, вызывает потребность в пересмотре компетенционной основы, т. е. полномочий органов местного самоуправления.

Для полного перехода к цифровизации деятельности органов местного самоуправления необходимо также внедрять как можно больше информационных и интерактивных технологий, которые позволят повысить эффективность деятельности муниципалитета. Рассмотрим эволюцию цифровизации в деятельности органов местного самоуправления Российской Федерации, которая представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Эволюция цифровизации в деятельности органов местного самоуправления, 1980–2025 гг.

Год	Этап эволюции цифровизации	Характеристика
1980-1990	Административная реформа	Внедрение локальных компьютерных программ и их использование в деятельности органов местного самоуправления
1990-2000	Электронное правительство	Внедрение серверов в деятельность

Год	Этап эволюции цифровизации	Характеристика
2000-2010	Открытое правительство	Использование облачных технологий, открытых информационных данных
2010-2025	Умное правительство	Внедрение нейросети, нейрокомпьютерных систем

Источник: составлено авторами по материалам [1].

На сегодняшний день органы местного самоуправления совместно с региональными органами исполнительной власти активно ведут работу по внедрению в жизнь людей цифровой системы. Это позволяет:

– обеспечить электронный обмен информацией с гражданами (открытая нормативная база, порталы электронных услуг, интернет-приемные);

– осуществлять принцип «одного окна» в предоставлении государственных услуг с применением электронного обмена информацией между гражданами и ведомствами, а также между самими ведомствами;

– отказаться от использования бумажной технологии документооборота (внутри муниципалитета, а также межведомственный, между уровнями власти);

– применять электронные технологии в работе чиновников (базы данных, информационно-аналитические программы, геоинформационные системы) [4].

Кроме того, с целью повышения эффективности цифровой деятельности органов местного самоуправления были разработаны Федеральные национальные программы на уровнях субъектов Российской Федерации. Правительством России разработана национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации», которая непосредственно направлена на повышение эффективности государственного и муниципального управления.

Для исполнения данной Федеральной национальной программы на уровне всех субъектов Российской Федерации утверждено и до сих пор утверждается множество региональных и муниципальных проектов. Однако, в процессе их реализации органы местной власти сталкиваются со следующим рядом проблем (рисунок 1).

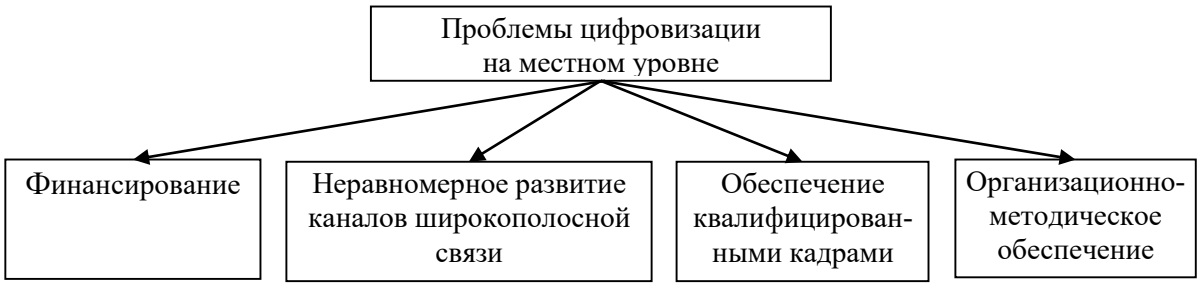

Рисунок 1 – Проблемы цифровизации в органах местного самоуправления

Источник: составлено авторами.

Решение вышеуказанных проблем будет способствовать быстрому внедрению проектов цифровой трансформации в деятельность органов местного самоуправления, что, в свою очередь, повлияет на:

– повышение квалификации сотрудников для работы с цифровыми технологиями;

– внедрение цифровизации в сферу муниципального управления;

– обеспечение информационной безопасности на основе отечественных разработок.

Кроме того, в рамках развития цифровой трансформации в деятельности органов местного самоуправления к 2024 году планируется обеспечивать:

– предоставление муниципальных услуг в электронном формате на уровне не ниже 70 % от общего количества заявок от потребителя услуг;

– повышение затрат на приобретение различных программ на уровне примерно 90% от общих затрат;

– увеличение Wi-Fi зон в самых посещаемых людьми точках;

– модернизация уличного освещения;

– использование «умных» остановок, оборудованных электричеством [1].

Выводы. Подводя итоги, можно смело говорить, что процесс цифровизации деятельности органов местного самоуправления на сегодняшний день является одним из приоритетных направлений цифровой трансформации российского общества. Нами было рассмотрено влияние цифровизации на деятельность органов местного самоуправления, а также отмечен ряд проблем, влияющих на её развитие. Совершенствование правовых, организационных и финансовых условий, будет способствовать решению указанных проблем, препятствующих более интенсивному внедрению информационно-коммуникационных технологий в муниципальное управление.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Казанцева О. Л. Местное самоуправление переходит в «цифру» // Российско-азиатский правовой журнал. – 2021. – № 2. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/mestnoe-samoupravlenie-perehodit-v-tsifru (дата обращения: 15.03.2022).

2. Митрофанова И. В. Цифровизация муниципальной экономики: глобальные тренды и практика российских муниципалитетов / И. В. Митрофанова, С. Г. Пьянкова, О. Т. Ергунова // Общество: политика, экономика, право. – 2020. – № 10 (87). – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-munitsipalnoy-ekonomiki-globalnye-trendy-i-praktika-rossiyskih-munitsipalitetov (дата обращения: 16.03.2022).

3. Петухов Р. Муниципальная «цифра»: об особенностях и ограничениях внедрения цифровых технологий в местном самоуправлении // Комитет гражданских инициатив. – 2020. – URL: https://komitetgi.ru/analytics/4219/ (дата обращения: 16.03.2022).

4. Шевандрин А. В. «Электронный муниципалитет» как перспективная модель эффективного местного самоуправления // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2011. – № 31. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/elektronnyy-munitsipalitet-kak-perspektivnaya-model-effektivnogo-mestnogo-samoupravleniya (дата обращения: 26.03.2022).

© К. В. Кузьмина, Р. М. Фархутдинова

УДК 338.2

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

DIGITAL TRANSFORMATION OF MUNICIPAL SERVICES: DEVELOPMENT PROSPECTS

Кузьмина К. В., к. э. н., доцент
Фархутдинова Р. М.,
обучающаяся группы 2-ИИЭиГО-20ИИЭГО-311М
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», г. Самара

K. V. Kuzmina,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
R. M. Farkhutdinova,
student, gr 2-IIEiGO-20IIEGO-311M
Samara State Technical University, Samara

Аннотация

В статье рассмотрены перспективы развития цифровой трансформации муниципальных услуг, представлена оценка уже существующего уровня цифровой трансформации в сфере предоставления муниципальных услуг, а также предложены направления развития данной сферы предоставления муниципальных услуг.

Annotation

The article considers the prospects of development of digital transformation of municipal services, presents an assessment of the existing level of digital transformation in the provision of municipal services, as well as proposes directions for the development of this area of municipal services.

Ключевые слова: цифровая трансформация, электронное правительство, муниципальные услуги, цифровизация, платформизация.

Keywords: digital transformation, e-government, municipal services, digitalization, platformization.

Введение. Одним из ведущих направлений в современном российском обществе, декларируемых Президентом и Правительством РФ, является развитие цифровой экономики как за счет преобразований традиционных отраслей в цифровом направлении, так и за счет развития конкурентоспособной и независимой цифровой индустрии. Главная цель развития цифровой экономики в РФ – рост уровня жизни населения, который зависит от множества факторов, в том числе и от качества предоставления муниципальных услуг.

Одними из основных принципов получения цифровых муниципальных услуг населением являются: своевременность, качество и полный объём полученной информации.

Однако на сегодняшний день процесс цифровой трансформации муниципальных услуг не отвечает вышеуказанным факторам в полном объёме,

что свидетельствует о необходимости поиска перспективных направлений развития данной сферы.

Цель исследования. Анализ текущей степени цифровой трансформации муниципальных услуг, а также определение перспективных направлений её развития.

Результаты исследования. Муниципальные услуги отражены в Федеральном реестре портала «Федеральный ситуационный центр электронного правительства», который состоит из следующих четырёх разделов:

– реестр государственных услуг, исполняющихся федеральными органами;

– реестр государственных услуг, исполняющихся исполнительными органами;

– реестр муниципальных услуг;

– справочные документы и информация.

Основным процессом формирования муниципальных услуг при цифровой трансформации стали:

– информатизация;

– портал муниципальных услуг;

– система межведомственных электронных взаимодействий;

– информация головного удостоверяющего центра [1].

В настоящее время процессы цифровой трансформации муниципальных услуг производятся согласно Национальной программе «Цифровая экономика Российской Федерации». Данная программа предполагает успешное развитие цифровизации муниципальных услуг, результаты оказания которых обещают достигать 100 %.

Кроме того, в программе определены новые принципы оказания муниципальных услуг, в число которых входят:

– доступность;

– омниканальность (взаимная интеграция разрозненных каналов коммуникации в единую систему, с целью обеспечения бесшовной и непрерывной коммуникации с клиентом»);

– проактивность (услуги оказываются человеку просто по факту получения им права на них без отдельных заявлений с его стороны).

Следует отметить, что, несмотря на то, что темпы цифровой трансформации муниципальных услуг в Российской Федерации можно охарактеризовать как высокие, существует и ряд проблем, мешающих развитию предоставления муниципальных услуг в современном формате.

К таким проблемам следует отнести:

– цифровое неравенство;

– проблемы «оцифровки» населения;

– отсутствие отечественных технологий;

– невысокая степень «отклика» сервиса предоставления услуг;

– отсутствие единого подхода к порядку предоставления услуг в электронной форме;

– невозможность для ряда услуг реализовать все этапы, зачастую связанная с разобщенностью министерств и ведомств [3].

Отметим, что по данным мониторинга качества переводов муниципальных услуг в цифровой формат, поведённых Министерством экономического развития

Российской Федерации, среднее число сведений о предоставленных цифровых муниципальных услугах в 2021 году составила 97 %, а среднее число достоверности – около 76 % [2].

Степень развития цифровой трансформации при предоставлении муниципальных услуг и соответствие требованиям к предоставлению этих услуг в цифровой форме в 2021 году представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Степень развития цифровой трансформации в 2021 г.

Требование	Исследовано услуг	Соответствует	Доля соответствия, %
Запись на приём	235	42	18
Формирование запросов	447	196	44
Оплата пошлин	100	54	54
Досудебное обжалование	670	620	92
Оценка качества предоставления услуг	314	158	50

Источник: составлено авторами по материалам [4].

Итоги проведения мониторинга процессов перевода муниципальных услуг на цифровой формат говорят нам о том, что качество предоставления таких услуг на сегодняшний день далеко от идеала. Именно поэтому для увеличения рассматриваемых показателей необходимо обеспечить обратную связь между пользователями и органами местного самоуправления на регулярной основе.

Кроме того, мы считаем целесообразным внедрение специализированных мобильных приложений в качестве современных инструментов получения муниципальных услуг, что, в свою очередь выдвинуло бы новые требования к подготовке квалифицированных кадров, а также внедрение новых практик по совершенствованию предоставления услуг населению. Что касается проблемы разобщенности между органами исполнительной власти и муниципалитетом, а также отсутствия унифицированных нормативно-правовых актов, регулирующих процедуру предоставления муниципальных услуг в электронном виде, мы считаем необходимым разработку единого конструктора административных регламентов муниципальных услуг, позволяющих отступить от «бумажной системы» и перейти к единому механизму формирования и утверждения нормативно-правовых актов в электронном виде.

Выводы. В заключение следует отметить, что цифровая трансформация в российском муниципальном управлении на данный момент времени неуклонно растёт, однако даже при ее росте существуют определённые проблемы, препятствующие её развитию. В результате проведённого анализа нами были предложены возможные пути решения для совершенствования существующей цифровой трансформации, а именно: обеспечение непрерывной обратной связи с населением, развитие мобильного сектора предоставления услуг, внедрение в работы лучших практик, а также подключение к работе квалифицированных сотрудников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Завьялова Е. А. Цифровая трансформация государственных и муниципальных услуг / Е. А. Завьялова, Н. Ю. Погадаева // Вестник Кемеровского государственного университета. Политические, социологические и экономические науки. – 2021. – № 2 (20). – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-gosudarstvennyh-i-munitsipalnyh-uslug (дата обращения: 16.03.2022).
2. Министерство экономического развития Российской Федерации // Официальный сайт. – URL: http://government.ru/department (дата обращения: 16.03.2022).
3. Митрофанова И. В. Цифровизация муниципальной экономики: глобальные тренды и практика российских муниципалитетов / И. В. Митрофанова, С. Г. Пьянкова, О. Т. Ергунова // Общество: политика, экономика, право. – 2020. – № 10 (87). – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-munitsipalnoy-ekonomiki-globalnye-trendy-i-praktika-rossiyskih-munitsipalitetov (дата обращения: 16.03.2022).
4. Статистические данные ЮНКТАД // Официальный сайт ЮНКТАД: [сайт]. – URL: https://unctadstat.unctad.org/ (дата обращения: 16.03.2022).

© К. В. Кузьмина, Р. М. Фархутдинова

УДК 658.1

ВОПРОС О КАЧЕСТВЕННЫХ МЕТОДАХ ОЦЕНКИ РИСКА

THE QUESTION OF QUALITATIVE METHODS OF RISK ASSESSMENT

Миннигулова Э. И., обучающаяся группы М-1-20
Мураткина В. В., обучающаяся группы М-1-20
Научный руководитель:
Тимофеев Р. А., к. э. н., доцент
ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет», Институт цифровых технологий и экономики, г. Казань

E. I. Minnigulova, student gr. M-1-20
V. V. Muratkina, student gr. M-1-20
Scientific adviser:
R. A. Timofeev,
Candidate of Economics, Associate Professor
Kazan State Power Engineering University, Institute of Digital Technologies and Economics, Kazan

Аннотация

В статье были проанализированы качественные методы оценки рисков предприятий: экспертный, оценка аналогов и уместность затрат. Также были рассмотрены особенности количественной и качественной оценки рисков.

Annotation

The article analyzes qualitative methods of risk assessment of enterprises: expert, evaluation of analogues and appropriateness of costs. The features of quantitative and qualitative risk assessment were also considered.

Ключевые слова: финансовые риски, оценка риска, предприятие, экономика предприятия.

Keywords: financial risks, risk assessment, enterprise, enterprise economics.

Введение. Работа с рисками – это важная составляющая менеджмента любого предприятия. Она направлена на выявление потенциальных рисков, оценку их масштабов, выявление причин их возникновения, выбор оптимальных методов управления рисками и разработку мероприятий по их предотвращению.

В зависимости от потенциальных негативных и положительных воздействий риска необходимо уметь грамотно реагировать на них, подбирать эффективные методы оценки и управления рисками. Данные методы постоянно обновляются и совершенствуются, поэтому изучение данной темы остается актуальным вопросом.

Цель данного исследования: определить особенности качественного и количественного анализа финансовых потерь, выделить существующие качественные методы оценки рисков.

Результаты исследования. В ходе исследования были выявлены 3 качественных метода оценки риска, которые применяются при управлении деятельностью предприятий. Результаты данных анализов служат исходными данными для проведения количественной оценки рисков.

Оценка рисков – важный этап при работе с негативными последствиями, которые могут возникнуть в ходе деятельности предприятия. Оценка масштабов, причин возникновения и возможных последствий рисков позволяет правильно реагировать на них и минимизировать потери организации.

При оценке экономических рисков применяют количественный или качественный анализ. Количественный анализ позволяет численно определять величину воздействия отдельных видов рисков на деятельность компании. Качественный анализ направлен на выявление факторов, областей и видов рисков, которые могут возникнуть в ходе деятельности предприятия. Итоги качественного анализа применяются в качестве исходных данных в количественном анализе. Таким образом, два метода оценки позволяют исследовать риски с разных сторон и дополняют друг друга [2].

Количественный анализ требует более детального изучения, точных исходных данных и математических вычислений, в целом, на него уходит много времени. Поэтому чаще на предприятиях применяют качественный анализ, направленный на исследование внешних и внутренних факторов и причин возникновения финансовых рисков, прогнозирование их влияния на деятельность компании, выявление возможных способов снижения негативных воздействий на ресурсы предприятия.

На сегодняшний день выделяют 3 основных вида качественных методов анализа (рисунок 1).

Анализ уместности затрат – это детальное изучение факторов, которые приводят к повышенным финансовым тратам. Проводя подобный анализ, можно следить за рентабельностью расходов, определять ненужные траты и заблаговременно устанавливать признаки роста финансовых рисков.

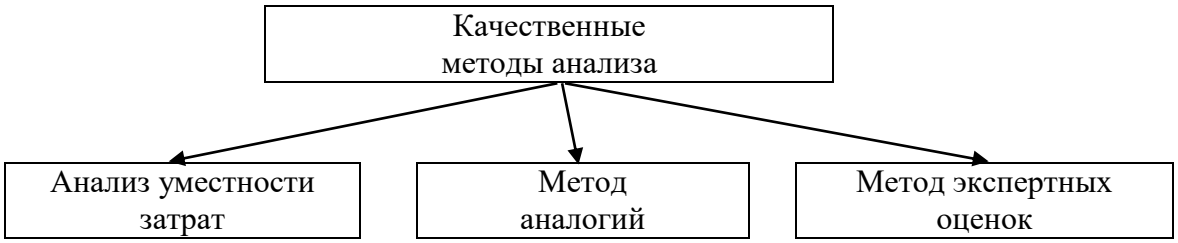

Рисунок 1 – Классификация качественных методов анализа

Источник: [1].

Метод аналогий включает в себя изучение различных источников по аналогичным финансовым проектам касательно работы с рисками. Таким образом, применяя опыт других организаций и групп, можно проследить динамику возникновения финансовых рисков, выявить негативные последствия от них, определить масштабы потенциального риска и его применимость к конкретной ситуации.

Метод экспертных оценок – это помощь высококвалифицированных специалистов, представителей риск-менеджмента, которые обладают достаточными знаниями и опытом в сфере финансов. Такие специалисты анализируют исходные данные, прогнозируют вероятность возникновения рисков и дают рекомендации по работе с ними.

Метод экспертных оценок включает в себя несколько вариантов анализа рисков. Они представлены на рисунке 2.

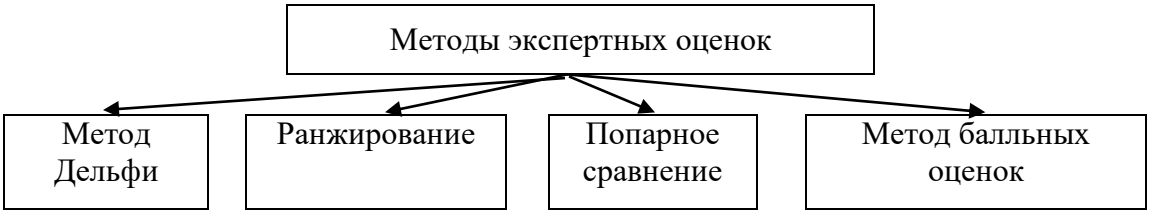

Рисунок 2 – Классификация методов экспертных оценок

Источник: [3].

Метод Дельфи – это независимый опрос нескольких экспертов в области работы с финансовыми рисками. Такой подход позволяет оценить ситуацию с разных точек зрения, точно определить всевозможные риски и предотвратить негативные последствия от него.

Ранжирование – это упорядочивание (составление рейтинга) финансовых рисков в зависимости от масштаба их последствий и вероятности возникновения.

Попарное сравнение – это оценивание, сравнение двух финансовых рисков, определение наиболее вероятного и негативного из них.

Метод балльных оценок – это присвоение потенциальным рискам баллов в зависимости от степени их возможности и опасности.

Путем проведения качественного анализа эксперты получают данные о потенциальных финансовых рисках, причинах их возникновения и возможных последствиях. Данные сведения в дальнейшем будут использоваться при проведении количественной оценки рисков и разработке управленческих решений, способных минимизировать потери при реализации предпринимательской деятельности [4].

Выводы. На сегодняшний день выделяют 3 качественных метода оценки финансовых рисков: анализ уместности затрат, метод аналогий и метод экспертных оценок. Они позволяют выявлять, анализировать и предотвращать потери предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бадалова А. Г. Управление рисками деятельности предприятия: учеб. пособие / А. Г. Бадалова, А. В. Пантелеев. – М. : Вузовская книга 2017. – 69 с.
2. Мамаева Л. Н. Управление рисками: Учебное пособие/ Л. Н. Мамаева. – Москва: Дашков и К, 2013. – 256 с.
3. Ряховская А. Н. Риск-менеджмент – основа устойчивости бизнеса: учебное пособие / А. Н. Ряховская, О. Г. Крюкова, М. О. Кузнецова. – Москва : Магистр, 2018. – 320 с.
4. Чернова Г. В. Управление рисками: учеб. пособие / Г. В. Чернова, А. А. Кудрявцев. – Москва : Проспект, Велби, 2016. – 158 с.

© Э. И. Миннигулова, В. В. Мураткина

УДК 338.1

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ ПРОЦЕССАМИ

PROBLEMS AND PROSPECTS IN DIGITALIZATION OF PRODUCTION PROCESS MANAGEMENT

Никонорова А. В., к. э. н., доцент
ЧОУВО «Московский университет им. С. Ю. Витте», г. Москва

A. V. Nikonorova,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Moscow Witte University, Moscow

Аннотация

В статье представлены результаты исследования основных проблем, возникающих в процессе внедрения цифровых технологий в систему управления отечественными промышленными предприятиями, предложены способы их решения и обозначены перспективы применения инновационных технологий в производственных процессах.

Annotation

The article submits the results of the study of the main problems that arise in processes of introduction of digital technologies into management system of domestic industrial enterprises; the prospects for the use of innovative technologies in production processes are defined.

Ключевые слова: управление, производственные процессы, внедрение информационных технологий, цифровизация.

Keywords: management, manufacturing processes, introduction of information technologies, digitalization.

Введение. Интенсивное развитие цифровых технологий, имевшее место в течение предыдущих нескольких десятилетий, вызвало необходимость в значительных изменениях подходов к управлению производственными процессами. Возросла потребность в современных методиках, в том числе позволяющих применять уже существующие разработки на практике. К настоящему времени созданы предпосылки для внедрения новых технологий не только в производственных процессах, но и в управлении ими.

Модернизация экономики приводит к цифровой трансформации промышленных предприятий [6]. Исследованиями вопросов, связанных с поиском источников повышения эффективности отечественных промышленных предприятий в условиях цифровизации экономики, посвящены работы М. Я. Веселовского [6], И. В. Тарановой [9], Т. В. Погодиной [10] и многочисленных других отечественных и зарубежных авторов.

Несмотря на то, что в области изучения влияния цифровизации на деятельность отечественных промышленных предприятий проделана большая работа, остаются недостаточно изученными вопросы, связанные с её влиянием на управление производственными процессами.

Целью исследования является изучение перспектив цифровизации управления производственными процессами и комплекса проблем, сопутствующих её внедрению, а также разработка предложений по их минимизации.

Результаты исследования. Изучение накопленного к настоящему времени опыта в исследуемой области позволяет сделать выводы о том, что в перспективе цифровизация управления производственными процессами затронет такие сферы, как:

– оптимизация производственных процессов;

– совершенствование методик НИОКР и повышение уровня доступности знаний;

– сокращение необходимых для производства ресурсов;

– повышение производительности оборудования;

– повышение производительности труда задействованных в производственных процессах сотрудников.

Цифровизация отечественной экономики приводит к вынужденной трансформации моделей управления, применяемых промышленными предприятиями [4]. Деятельность в области цифровизации носит для многих отечественных промышленных предприятий стратегический характер [1]. Отечественным промышленным предприятиям необходимо выживать в условиях активного внедрения цифровых технологий и применять с этой целью соответствующие вызовам решения и методики [10]. Кроме того, решение проблем, связанных с сокращением требуемых для производственных процессов ресурсов, может осуществляться путем внедрения инновационных технологических решений [2].

В комплекс наиболее значимых проблем, возникающих при внедрении цифровых технологий в управление производственными процессами, представляется целесообразным включить следующие проблемы:

– технологические;

– временные;

– финансовые;
– кадровые;
– ситуационные;
– информационно-методологические.

Схематично комплекс проблем, связанных с внедрением цифровых технологий в управление производственными процессами отечественных промышленных предприятий, возможно представить в следующем виде (рисунок 1).

Среди технологических проблем выделим внешние, связанные с тем, что технологии еще не разработаны и не существуют вовсе, и внутренние, возникающие в случае, если технология существует, но по каким-либо причинам она для конкретного предприятия недоступна. Решение внешних технологических проблем достигается путем проведения фундаментальных исследований и общего научно-технического прогресса, поиска индикаторов, подтверждающих появление необходимой предприятию технологии.

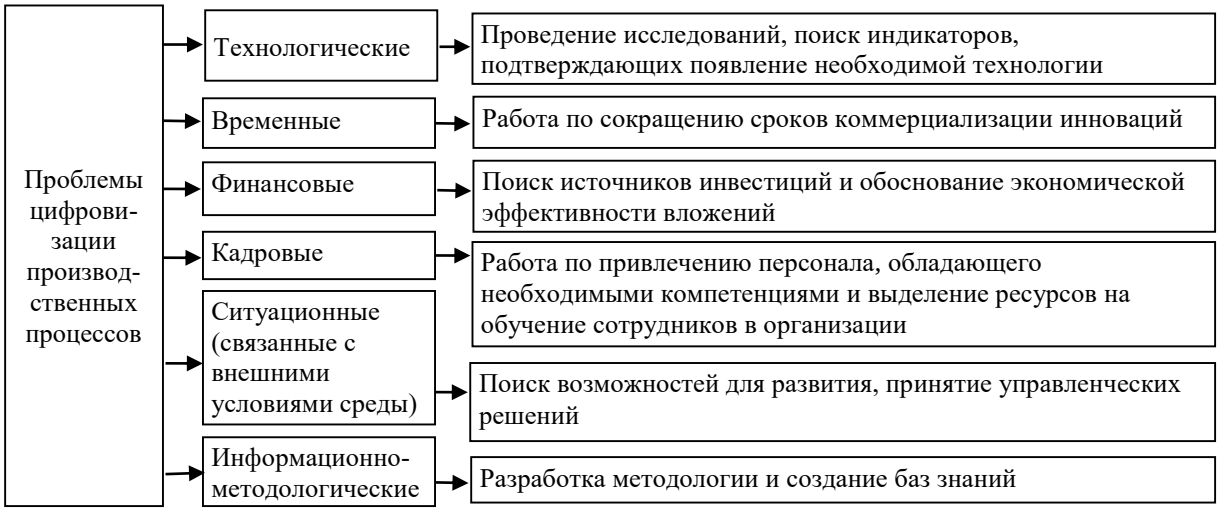

Рисунок 1 – Комплекс проблем и их решений в области цифровизации управления производственными процессами

Источник: составлено автором.

Перспективным решением как для устранения внутренних технологических проблем, так и для совершенствования управления производственными процессами, может являться внедрение таких информационных технологий как искусственный интеллект, виртуальная и дополненная реальность, цифровые двойники, гиперавтоматизация, облачные технологии и другие.

Временные проблемы связаны с длительностью периода коммерциализации инноваций. Её решением является осознание проблемы и целенаправленная работа по сокращению таких сроков, а также поиск и использование уже готовых решений.

Совершенствование управления производственными процессами на основе внедрения цифровых технологий требует значительных инвестиций и финансовых вложений [9]. Инвестиции в цифровизацию являются инструментом повышения экономической эффективности промышленных предприятий, они необходимы для воплощения решений, направленных на сокращение

потребляемых производством ресурсов [7]. С целью минимизации вложений целесообразно объединение предприятий, имеющих аналогичные цели и потребности в кластеры [8].

Кадровые проблемы, связанные с отсутствием на предприятии персонала, способного осуществлять необходимые работы по внедрению и применению в производственных процессах передовых информационных технологий, решаются путём привлечения персонала, обладающего необходимыми компетенциями, и выделения ресурсов на обучение таким компетенциям в организации.

Цифровизация управления производственными процессами во многом затрудняется в связи с конкретными, ситуативными условиями, такими как, например, необходимость реализации конкретного проекта или заказа, изменения внешней социальной, экономической или политической ситуации, территориальное расположение предприятия или его контрагента. Спектр подобных условий достаточно широк. Управленческая деятельность и принимаемые управленческие решения должны приниматься с их учетом [5]. Подобные условия могут носить и региональный характер, обуславливающий организацию специфических мер по минимизации негативного влияния этих условий [3].

Информационно-методологические проблемы, связанные с отсутствием необходимой информации и методик, могут решаться путём разработки методологии, а также создания баз знаний.

Выводы. Цифровизация управления производственными процессами имеет большой потенциал для развития, однако она сталкивается с целым спектром проблем. Это технологические, временные, финансовые, кадровые проблемы, а также проблемы, связанные с влиянием условий, возникающих в конкретной ситуации, а также с наличием и отсутствием соответствующей информации и методологии. Комплексная работа по их преодолению создает предпосылки для существенного повышения эффективности промышленных предприятий, связанного с применением в управлении производственными процессами таких современных технологий, как искусственный интеллект, виртуальная и дополненная реальность, цифровые двойники, гиперавтоматизация, облачные технологии и других.

Применение цифровых технологий в управлении производственными процессами является в настоящее время необходимостью, а разработка методологического аппарата в данной области является одним из инструментов повышения эффективности отечественных промышленных предприятий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Веселовский М. Я. Инновационная деятельность и стратегии ее развития в современных условиях / М. Я. Веселовский, А. В. Никонорова // Инновационное развитие России: условия, противоречия, приоритеты. Материалы IX Международной научной конференции. В 3-х ч. Ч. 2. – М. : НОУ ВПО «МУ им. С. Ю. Витте», 2013. – С. 45–49.

2. Никонорова А. В. Информационные технологии как инновационный инструмент повышения эффективности экономики / А. В. Никонорова // Транспортное дело России. – 2015. – № 6. – С. 50–52.

3. Современные проблемы регионального управления проектами: отраслевой аспект: коллективная монография / Под ред. О. А. Борисовой. – М. : Научный консультант, 2016. – 168 с.

4. Стратегические направления модернизации экономики России в условиях трансформации моделей управления: коллективная монография / Московский университет им. С. Ю. Витте. – М. : ЧОУВО Московский университет им. С. Ю. Витте, 2015. – 332 с.

5. Управление социально-экономическими процессами и системами в России: современное состояние и перспективы развития: коллективная монография. – М.: ЧОУВО Московский университет им. С. Ю. Витте, 2014. – 534 с.

6. Цифровая трансформация промышленных предприятий в условиях инновационной экономики: коллективная монография / Под научной редакцией доктора экономических наук Веселовского М. Я. и кандидата экономических наук Хорошавиной Н. С. – М. : Издательство «Мир науки», 2021. – 296 с.

7. Fedorova S. N., Razzhivin O. A., Zamkovoy A. A., Potapova E. V., et al. Characteristic of economic indicators of reproduction of fixed capital // International Journal of Applied Business and Economic Research. – 2017. – Vol. 15, № 12. – Pp. 73–82.

8. Kiseleva N. V., Panichkina M. V., Klochko E. N., et al. Creation of clusters of small enterprises of the region // International Journal of Economics and Financial Issues. – 2016. – Vol. 6, № 2. – Pp. 294–297.

9. Reznichenko D. S., Tishchenko E. S., Taranova I. V., et al. Sources of formation and directions of the use of financial resources in the region // International Journal of Applied Business and Economic Research. – 2017. Vol. 15, № 23. – Pp. 203–219.

10. Veselovsky M. Y., Pogodina T. V., Ilyukhina R. V., Sigunova T. A., Kuzovleva N. F. Financial and economic mechanisms of promoting innovative activity in the context of the digital economy formation // Entrepreneurship and Sustainability Issues. – 2018. – Vol. 5, № 3. – Pp. 672–681.

© А. В. Никонорова

УДК 658.51

АНАЛИЗ РЕШЕНИЙ ПО ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ ХИМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

ANALYSIS OF SOLUTIONS ON DIGITAL TRANSFORMATION OF CHEMICAL INDUSTRY ENTERPRISES

Павлова Д. В., обучающаяся группы ТМ-32
Шушунова Т. Н., к. т. н., доцент
ФГБОУ ВО «РХТУ имени Д. И. Менделеева»,
г. Москва

D. V. Pavlova, student, gr. TM-32,
T. N. Shushunova,
Candidate of Technical Sciences, Associate Professor
Mendeleev University of Chemical Technology of Russia,
Moscow

Аннотация

Актуальность проведенных исследований обусловлена сложностью и неоднозначностью использования цифровых технологических решений в процессах

цифровой трансформации химических производств. Внедрение гибких цифровых решений не только облегчает и оптимизирует работу химического предприятия, позволяет получить экономические преимущества, но и создает новые риски, связанные с конфиденциальностью и безопасностью промышленных данных.

Annotation

The relevance of the conducted research is due to the complexity and ambiguity of the use of digital technological solutions in the processes of digital transformation of chemical industries. The introduction of flexible digital solutions not only facilitates and optimizes the work of the chemical plant, provides economic benefits, but also creates new risks associated with the confidentiality and security of industrial data.

Ключевые слова: цифровая трансформация химических предприятий, промышленный Интернет Вещей, экологический мониторинг, информационная безопасность, Предикативная аналитика, техническое «зрение».

Keywords: digital transformation of chemical enterprises, industrial Internet of Things, environmental monitoring, information security, Predictive analytics, technical "vision".

Введение. Отечественная химическая промышленность начинает свой цифровой путь и делает первые шаги на пути к цифровой трансформации, получая результаты не в том масштабе, как ожидалось ранее. В то время как некоторые химические предприятия активно присоединяются к консорциумам, призванным ускорить внедрение технологий Интернета вещей в промышленных условиях, другие следят за новыми тенденциями и последними разработками, ожидая наиболее подходящего момента для перехода на цифровые технологии. Некоторые химические предприятия, например, «Сибур», «Газпромнефть», «Нижнекамскнефтехим», «Татнефть», «Казаньоргсинтез», «Щекиноазот», уже внедрили цифровые решения для оптимизации бизнес-процессов и повышения эффективности предприятия и вследствие этого научились достигать сразу несколько стратегически важных целей [2]. Среди них увеличение прибыли, снижение себестоимости продукции, улучшение качества продукции или сервисов, и самое главное, на наш взгляд, уменьшение времени на создание продукции и вывода ее на рынок. Большую роль в этих процессах играет исключение человеческого фактора, в том числе человеческих ошибок, из производства.

Цель исследования – поиск возможности применения адекватных гибких инновационных цифровых решений в проектах, связанных с организацией цифровой трансформации химических производств, позволяющих экономить ресурсы, а также бюджет проектов цифровизации бизнес- и технологических процессов химических предприятий.

Результаты исследования. Ряд из этих компаний пытаются позиционировать себя как поставщики решений, в то время как другие занимаются профилактическим обслуживанием и исследованиями рынка. Имея большой выбор решений для цифровой трансформации, химическим предприятиям может быть выгодно реализовывать цифровые инициативы по внедрению новых производственных технологий, которые могут иметь определяющее воздействие на их развитие. Эта «трансформация» предполагает совершенно другой подход к бизнесу, при помощи аналитики данных

цифровизация намного повышает эффективность компании и становится основным инструментом при производстве [1].

Рассмотрим несколько решений по цифровой трансформации предприятий химической промышленности:

1. Оснащение оборудования различными встроенными датчиками и сенсорами. Говоря о цифровизации химических предприятий, в первую очередь имеется в виду Промышленный Интернет Вещей – система соединенных в единую сеть датчиков производственных объектов и программного обеспечения, которая дает возможность удаленно контролировать все показатели, управлять предприятием в автоматизированном режиме. Единая сеть датчиков, контроллеров, исполнительных механизмов позволяет мгновенно получать данные о состоянии оборудования, удаленно контролировать весь процесс и даёт возможность своевременно устранить ошибки.

2. Создание цифровых моделей промышленных химических систем. Внедрение цифровых моделей в химическое производство заключается в синхронизации реального процесса на производстве с его цифровой моделью. Это возможно при сравнении различных математических моделей промышленных систем и оборудований с информацией, полученной от интеллектуальных сетей. Так, цифровая модель дает возможность мониторинга, диагностики и прогнозирования процессов производства при различных ситуациях.

3. Введение технического «зрения». На линиях производства продукция отбраковывается самостоятельно при помощи специального устройства, а другая подсистема технического «зрения» занимается сортировкой. Самое главное преимущество автоматизированной системы технического «зрения» – это её точность и надежность, потребители получают более качественную продукцию – это плюс к репутации производителя. Сортировка становится намного быстрее и точнее: складское пространство расходуется эффективнее, продукция гарантированно попадает в правильные контейнеры.

4. Цифровое планирование химического производства и аналитика рынка химической промышленности. Производственный цикл химического предприятия зависит прежде всего от объема спроса на выпускаемую продукцию. Математические модели оптимизируют производственные процессы, тем самым можно избежать перепроизводства продуктов и затоваривать склады. Часто происходят возвраты продуктов с коротким циклом хранения, поэтому благодаря цифровому планированию можно сократить такие возвраты раза в два.

5. Предикативная аналитика как цифровое решение. Предикативная аналитика основана на данных процессов, которые уже произошли в прошлом. Цифровые технологии, учитывая статистические данные, выявляют закономерности показателей в прошлом и предсказывают, как эти показатели будут вести себя в будущем. Зачастую, большое количество времени производство тратит на тестирование продуктов после их изготовления и несет огромные потери из-за устранения различных дефектов продуктов. В этих случаях предикативная аналитика обеспечивает прогнозирование потенциальных нарушений, сбоев, поломок и позволяет вносить поправки в процесс до того, как конечный продукт станет некачественным. Это позволяет более эффективно использовать время и ресурсы.

6. Внедрение тренажеров и специальных диагностических терминалов. Химическое производство является объектом повышенной опасности для человека, причем потенциальной угрозой обладает не только оборудование, но и химические вещества. Внедрение тренажеров позволит обучать персонал, ставив их в штатные и аварийные ситуации, при этом не оказывая вред для здоровья. А диагностические терминалы позволят определить здоровье работника в процессе работы, не используя помощь врачей (давление, температура, реакция зрачка на свет и т. д.). В результате этих внедрений на производстве значительно сократятся различные происшествия.

7. Экологический мониторинг. Очень часто в результате химического производства наблюдается загрязнение экосистемы из-за выбросов, отходов и стоков. Цифровые технологии поднимают уровень безопасности, особенно при работе с веществами первого и второго класса опасности. Автоматика минимизирует эти ситуации. Пренебрегая этим методам, химическое предприятие может получить штрафные санкции, не говоря уже о колоссальном вреде для окружающей среды, а штраф – это дополнительные финансовые расходы.

8. Электронный документооборот и фильтрация, структуризация данных. Многие компании перешли на электронный документооборот и ECM-системы, которые, кроме автоматизации документооборота, имеют функционал для решения других управленческих задач. Также в химической промышленности огромное количество данных, которые нужно где-то хранить. Эту проблему решают цифровые технологии, создаются специальные «облака», где могут храниться все базы данных. Цифровые технологии преобразуют изначально не структурированную информацию в полезную, с которой можно работать. Эти данные становится визуально видно, и на основе этих данных становится возможным строить прогнозные модели, перерабатывать их и т. д.

9. Информационная безопасность. Говоря об электронном документообороте, нужно сказать о его безопасности. Химические предприятия являются объектами высокой опасности. Вмешательство в технологические процессы может привести к серьезным последствиям. Также у предпринимателей могут быть коммерческие тайны. Всю информацию нужно хранить надежно, и здесь помогают различные технологии информационной безопасности, что предотвращает утечку [3].

10. Технологии дополненной реальности. Технологии дополненной реальности позволяют удаленно оценивать сложное оборудование. Технический специалист с помощью специальных промышленных очков получает специальные указания о ремонте или обслуживании оборудования от квалифицированного эксперта из центра мониторинга. Это экономия при поиске и обучении специалистов, а также позволяет экономить на командировках.

11. Цифровой наряд-допуск. Химическое производство весьма опасно. Персоналу для проведения работ выдается наряд-допуск, то есть задание на безопасное производство работы. Вместо заполнения большого количества бумаг, можно зайти в приложение, в котором уже будет утвержденная всеми инстанциями база со всеми мерами безопасности.

12. Приложение для обходов. На некоторых предприятиях обходчик записывает сведения лично от руки, и если видит какие-то нарушения, то

связывается с руководством, а после обхода заполняет отчет. Это значительно увеличивает затраты времени, а мобильное приложение избавляет работника от этой бумажной работы. Руководству легче всё отслеживать.

Выводы. Предприятия отечественного химпрома сегодня имеют уникальную возможность в полной мере использовать возможности, предоставляемые цифровой революцией. Цифровизация помогает повысить производительность и безопасность по всей отраслевой цепочке создания стоимости и поддерживает разработку новых предложений. Кроме того, предприятиям химической отрасли необходимо внимательно следить за очагами цифрового прорыва. Несмотря на то, что цифровизация является источником инновационных трансформационных изменений, в химической промышленности необходимо решить ряд проблем. Экспоненциальный рост глобальных информационных потоков создал новые риски, связанные с конфиденциальностью и безопасностью данных химических производств. Также химические компании сталкиваются с проблемами, связанными с изменением ожиданий клиентов, трансформацией культуры, устаревшим регулированием и нехваткой цифровых навыков.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Богушевский В. Е. Перспективы и проблемы цифровой трансформации предприятий химической отрасли в РФ / В. Е. Богушевский // StudNet. – 2020. – № 9. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-i-problemy-tsifrovoy-transformatsii-predpriyatiy-himicheskoy-otrasli-v-rf (дата обращения: 11.02.2022).

5. Галимулина Ф. Ф. Цифровая трансформация как драйвер ресурсосберегающего развития нефтехимического сектора экономики / Ф. Ф. Галимулина, А. И. Шинкевич // Известия Самарского научного центра РАН. – 2020. – № 4. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-kak-drayver-resursosberegayuschego-razvitiya-neftehimicheskogo-sektora-ekonomiki (дата обращения: 11.02.2022).

3. Шушунова Т. Н. Поиск подходов к оценке кибербезопасности цифровой трансформации химического комплекса / Т. Н. Шушунова, Д. С. Лопаткин, В. Ф. Вакуленко // Экономическая безопасность. – 2021. – № 4. – С. 16–28.

© Д. В. Павлова, Т. Н. Шушунова

УДК 336.74

ОБ ОСОБЕННОСТЯХ И ПРОБЛЕМАХ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КРИПТОВАЛЮТЫ

ABOUT THE FEATURES AND PROBLEMS OF THE FUNCTIONING OF THE CRYPTOCURRENCY

Фейгин Е. М., обучающийся группы 13
Научный руководитель:
Карасёва Л. А., д. э. н, профессор
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», Институт экономики и управления, г. Тверь

E. M. Feigin, student gr. 13
Scientific adviser:
L. A. Karaseva, Doctor of Economic Sciences, Professor
Tver State University, Institute of Economics and Management, Tver

Аннотация

Представлены особенности и проблемы функционирования криптовалютных отношений и криптовалюты. Дан небольшой экскурс в историю возникновения и зарождения криптовалюты, который необходим для дальнейшего понимания проблемных зон функционирования криптовалютных отношений. Проведены исследования курсовых колебаний, способов получения криптовалюты, сравнения централизованной и децентрализованной криптовалюты. Отдельное внимание уделено особенностям использования криптовалюты в текущем году.

Annotation

In the proposed article, the author has studied the features and problems of the functioning of cryptocurrency relations and cryptocurrencies. To begin with, the author gives a small digression into the history of the emergence and origin of the cryptocurrency, which is necessary for further understanding of the problem areas of cryptocurrency relations. In the article, the author conducted research on exchange rate fluctuations, methods of obtaining cryptocurrencies, comparison of centralized and decentralized cryptocurrencies. Special attention is paid to the peculiarities of using cryptocurrencies this year.

Ключевые слова: Криптовалюта, Криптовалютные отношения, Биткоин, Альткоин.

Keywords: Cryptocurrency, Cryptocurrency relations, Bitcoin, Altcoin.

Введение. Актуальность темы не вызывает сомнений. Достаточно обратиться к последней дискуссии между Центральным Банком России и Министерством Финансов. Центральный Банк выступал за запрет криптовалюты, в свою очередь, Минфин считает, что следует не запрещать, а регулировать её. Данный спор показывает, что проблемы криптовалюты озадачивают не только обычных пользователей, но и Правительство РФ.

В научных публикациях часто отмечается, «что криптовалюта является формой электронных денег»[3]. И, хотя до сих пор ведется дискуссия о том, деньги это или не деньги, будем считать пока это вполне самостоятельным вопросом, требующим глубокого и специального обсуждения. Поэтому сконцентрируем внимание на теме выступления, выделив принципиальную особенность, состоящую в том, что криптовалюта является обособленной валютой, не зависящей от централизованной банковской системы [3].

Цель исследования. Изучить особенности и проблемы функционирования криптовалютных отношений и криптовалюты.

Результат исследования. Сатоши Накамото создал первую версию «Bitcoin». Однако он взял концепцию Вэй Дая, которая была придумана в 1998 году, но до Вэя был ещё американский учёный – криптограф Дэвид Чаум. В 1983 году он разработал систему eCash. Считается, что именно он положил начало истории виртуальных монет.

Практика показала, что «Bitcoin» обладает множеством проблем, которые влияют на функционирование криптовалюты:

– нет регулирования на биржах;

– волатильность курса;

– нет обеспечения;

– низкая скорость транзакций;

– дорогой майнинг и т. д.

За двенадцать лет полноценного существования привычной для нас криптовалюты на рынке появилось множество новых виртуальных валют, которые принято называть «Альткоин» – это любая новая криптовалюта, созданная чтобы бороться с монополией «Bitcoin» на бирже/рынке. Также считается, что «альткоины» создаются для решения вышеизложенных проблем «Bitcoin», однако многие новые криптовалюты всё равно имеют аналогичные проблемы. Самыми первыми «альткойнами» стали: «Litecoin» и «Namecoin» в 2011 году.

Волатильность курса:

Проблема нестабильности курса свойственна не только криптовалютам, а вообще любой валюте, но с криптовалютой падение ощущается более часто и в больших масштабах. Примером может послужить курсы «Bitcoin» и «Ethereum» с четырнадцатого февраля по четырнадцатое марта текущего года (рисунок 1).

Рисунок 1 – Курс BTC, 14 февраля – 14 марта 2022 г.

Источник: составлено авторами материалам [6].

На рисунке наглядно показано, как «Bitcoin» 15.02.2022 стоил 44 тысячи долларов, а уже через месяц курс не доходит до 40 тысяч. На рисунке отмечены точки максимальной и минимальной стоимости за анализируемый период. Буквально за шесть дней «Bitcoin» потерял в стоимости 16,4% (7308 долларов).

На рисунке 2 заметны такие же сильные скачки, как и у «Bitcoin». Здесь также отмечены точки максимальной и минимальной стоимости за анализируемый период.

Следует отметить закономерность того, что курс резко упал с пятнадцатого по двадцать первое февраля. Это легко объяснимо. Курс криптовалюты сильно зависит от внешних факторов. Любая плохая новость, даже на прямую не

связанная с криптовалютой, может обрушить курс, как это произошло в вышеуказанном временном отрезке.

Курс криптовалюты практически невозможно предугадать. Он может пойти как вверх, так и вниз. Один день он бьёт рекорд стоимости на рынке за цикл или вообще за всё время, а на следующий – уже показывает антирекорды.

Рисунок 2 – Курс ETH с 14 февраля по14 марта 2022 года

Источник: составлено авторами материалам [7].

Особые проблемы возникают в связи со способами получения криптовалюты. Как известно, одним из первых способов является торговля на бирже. Поэтому остановимся на проблемах, связанных с тремя видами бирж (централизованные, децентрализованные и P2P биржи) и особенностями их функционирования.

Централизованные биржи работают по принципу, как и классические инвестиционные биржи, только приобретаются не акции, а выкладываются фиатные деньги или криптовалюта, которые торгуются во внутренних системах.

Децентрализованные биржи по своей сути очень похожи на централизованные биржи, однако, если в первом варианте сбережения хранятся на самой бирже, то во втором – криптовалюта после совершенной сделки переводится сразу на блокчейн и личный крипто-кошелёк. Децентрализованные биржи безопаснее, поскольку в случае взлома биржи участники не потеряют криптовалюту, в отличии от централизованной.

P2P биржи – это биржи, схожие с рынком или магазином. Они соединяют покупателей и продавцов, где уже участники могут урегулировать сделку любым удобным для них способом. Стоит понимать, что подобная биржа строится целиком и полностью на доверии, поэтому на них присутствует большее количество мошенников, которые пользуются доверием и неопытностью людей.

Второй способ – это майнинг. Майнинг – это получение криптовалюты не на бирже, а через «вычислительные мощности» компьютера. По своей сути, компьютеры майнеров – это сервера криптовалюты, а сами майнеры обеспечивают их функционирование. Задача компьютера – решать задачи по вычислению блоков. Наградой за проделанные труды является криптовалюта, которую майнят. Майнеры дают возможность существования и появления новых единиц криптовалюты, однако криптовалюта не бесконечна. Например,

количество «Bitcoin» 21 миллион виртуальных монет, сейчас задействованы уже 18 миллионов. Майнеры один из самых важных элементов функционирования криптовалюты.

Хотя в идею криптовалюты заложена децентрализация и анонимность, но на рынке появились криптовалюты, которые «нарушают» первое правило. Централизованные криптовалюты – это редкость, подобных «альткоинов» на данный момент очень мало. Для лучшего понимания предлагаем сравнить централизованные и децентрализованные криптовалюты (таблица 1).

Таблица 1 – Сравнение централизованной и децентрализованной криптовалюты

Централизованные	Децентрализованные
Один или ограниченное число владельцев.	Неограниченное число владельцев.
Слабая волатильность.	Сильная волатильность.
Сервера у владельцев.	Сервера у майнеров.
Можно отметить транзакцию криптовалюты.	Транзакция необратима – нельзя запретить, отметить и т. д.
Примеры: Tether, USD Coin, Ripple, EQS.	Примеры: Bitcoin, Ethereum, Binance Coin и т. д.

Источник: составлено авторами.

Децентрализация позволяет криптовалюте быть устойчивой к закрытию или цензуре. В случае закрытия одного из участников другие участники ничего не потеряют. Информация хранится у каждого из участников цепочки. В случае централизации, если вывести главный/единый сервер, то потерпят крах все участники. Централизованные криптовалюты были созданы для того, чтобы решить проблему сильной волатильности. Так как компания, которая ей владеет будет выступать подобием Центрального (национального) Банка.

Третьим способом выступают обменники. Считается, что данный способ самый простой. Он схож с обменом валют в России 90-х гг. Так как у криптовалюты нет регулятора, наценка при обмене может быть заоблачной. Перед тем, как обменять валюту на криптовалюту, нужно завести крипто-кошелёк, затем указать сумму, которую вы хотите получить или отдать, написать реквизиты, и криптовалюта/валюта будет ваша. Подобные сайты очень просты в создании и чаще всего имеют незаурядный дизайн. Подобная лёгкость заинтересовала мошенников, и они стали создавать сайты, которые не отличить от настоящих обменников. Вы ровно также указываете все данные своих кошельков, только вместо криптовалюты/фиатных денег получаете ничего. Но с данной проблемой пользователи активно пытаются бороться, создавая «рейтинг криптовалютных обменников», стараясь свести риск к нулю. Всё равно находятся неопытные пользователи, которые ведутся на уловки мошенников. «Рейтинг криптовалютных обменников» заставил мошенников найти другие способы получения незаконной криптовалюты или фиатных денег.

Способов получения криптовалюты есть ещё огромное множество: Облачный майниг, криптовалютные краны, ICO, IEO и т. д. Останавливаться подробно на каждом считаем лишним.

Как используется криптовалюта в 2022 году.

На данный момент о криптовалюте знает значительно больше людей, нежели в самом начале её существования, однако оптимального решения применения и массового использования её до сих пор нет. Сейчас есть несколько способов применения криптовалюты как полноценной валюты:

1) Darknet;

2) покупка NFT и предметов роскоши;

3) некоторые предприниматели во всём мире решают проявить креатив и позволяют приобретать свои товары за криптовалюту, но успеха и достаточной поддержки не нашли;

4) стоит отметить, что совсем недавно Сальвадор стал первой страной мира, где «Bitcoin» приравняли к полноценному платёжному средству наравне с долларом. Это очень интересный и смелый ход со стороны правительства Сальвадора, который может показать другим странам как плюсы, так и минусы этого решения.

В России большое количество инвесторов видят в криптовалюте не способ потенциального заработка, а возможность сохранить свои средства. Это происходит из-за того, что люди не верят в национальную валюту. Рубль за последние несколько лет пережил девальвацию, деноминацию.

Выводы. Изучив особенности и проблемы криптовалюты и криптовалютных отношений, следует сказать, что криптовалюта пока только на начальном этапе развития. Пользователи толком ещё не нашли полноценного способа использования её как валюты. Ее использование обладает множеством проблем. Каждая новая криптовалюта, казалось бы, пытается разрешить проблему, например, «Bitcoin». Однако, с преодолением одной появляются другие. Потенциально проект криптовалюты смотрится как новый виток в поиске инструментов, обслуживающих реализацию экономических отношений, но нельзя не учитывать, что он может стать громким провалом двадцать первого века.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Казачкова О. А. Обзор и применение технологии Блокчейн и NFT токенов как мультиинструмента для художников / О. А. Казачкова, Д. Р. Сербаев // Наука и образование в области технической эстетики, дизайна и технологии художественной обработки материалов : Материалы XIII междунар. науч.-практ. конф. вузов России, Санкт-Петербург, 12–16 апреля 2021 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2021. – С. 208–210.

2. Перваков Р. В. История возникновения и создания криптовалют // Научное сообщество студентов : материалы XIX Междунар. студенч. науч.-практ. конф. / редкол. : О. Н. Широков [и др.]. – Чебоксары : ЦНС «Интерактив плюс», 2019. – С. 64–69.

3. Рисс В. И. К вопросу о коллективных валютах или частных деньгах / В. И. Рисс. – Текст: на бумажном носителе // Экономика, управление, и право: инновационное решение проблем. – 2017. – С. 21–23.

4. Селин А. П. Риски инвестиций в криптовалюты / А. П. Селин, Т. А. Федорова // Финансовая грамотность – залог благополучия населения : Материалы всероссийской научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 23–24 апреля 2019 года / Под редакцией М. Н. Титовой, А. И. Любименко. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. – С. 163–167.

5. Юлия Каган. ECash // Investopedia : [сайт]. – URL: https://www.investopedia.com/terms/e/ecash.asp (дата обращения:13.03.2022).

6. rbc.ru : РБК – Федеральный электронный новостной портал: [сайт] / АО «Росбизнесконсалтинг». – Москва, 1993-2022. – URL: https://www.rbc.ru/crypto/currency/btcusd (дата обращения: 15.03.2022). – Изображение: электронные.

7. rbc.ru : РБК – Федеральный электронный новостной портал : [сайт] / АО «Росбизнесконсалтинг». – Москва, 1993–2022. – URL: https://www.rbc.ru/crypto/currency/ethusd (дата обращения: 15.03.2022). – Изображение : электронные.

8. Binance.com : Binance : [сайт]. – URL: https://academy.binance.com/en/articles/what-is-cryptocurrency (дата обращения: 10.03.2022). –Текст: электронный.

© Е. М. Фейгин

УДК 338.433

БОНДОВЫЕ СКЛАДЫ КАК ЭЛЕМЕНТ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ ЭЛЕКТРОННОЙ КОММЕРЦИИ

BOND WAREHOUSES AS AN E-COMMERCE LOGISTIC INFRASTRUCTURE ELEMENT

Холмовский С. Г., к. э. н., доцент
Ким В. В., обучающийся группы ЗМТД-19
ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», Институт управления и финансов, г. Иркутск

S. G. Kholmovski,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
V. V. Kim, student, gr. ZMTD-19
Baikal State University, Institute of Management and Finance, Irkutsk

Аннотация

Рост объемов рынка Интернет-торговли обуславливает как количественные, так и качественные изменения в организации логистической деятельности игроков сектора. Одним из направлений повышения конкурентоспособности является сокращение сроков и стоимости доставки заказов для клиентов. Логистическим элементом, позволяющим решить эту задачу, особенно в рамках международной торговли, являются бондовые склады.

Annotation

The growth in the volume of the e-commerce market causes both quantitative and qualitative changes in the organization of the logistics activities of sector players. One of the ways to increase competitiveness is to reduce the time and cost of order delivery for customers. A logistical element that allows solving this problem, especially in the framework of international trade, are bonded warehouses.

Ключевые слова: бондовый склад, Интернет-торговля, логистическая инфраструктура, распределение.

Keywords: bonded warehouse, e-commerce, logistics infrastructure, distribution.

Введение. Развитие электронной коммерции в последние годы приобрело лавинообразный характер в связи с совершенствованием информационных систем, внедрением систем искусственного интеллекта, пандемийными ограничениями.

По итогам 2021 года, по данным аналитического отчета «Интернет-торговля в России 2021» компании Datainsight, объемы рассматриваемого рынка составили уже около 4,1 трлн рублей, увеличившись на 52 % относительно показателя 2020 года. При этом произошли существенные изменения в структуре интернет-покупок. Эти заказы для значительного числа потребителей стали уже обычной практикой, в рамках таких покупок приобретаются уже самые повседневные товары. Так, средний чек составил в 2021 году 2400 рублей (сократившись на 26 % относительно уровня предшествующего года), а число заказов потребителей, наоборот, увеличилось на 104 % и достигло 1,7 млрд заказов за год [3].

Существенную долю в рамках электронной коммерции занимает как импорт интернет-заказов в Россию, так и экспорт товаров за ее пределы. По предварительным оценкам, по итогам 2021 года объемы ввоза товаров в страну в рамках электронной торговли составили около 325 млн отправлений [4]. Объем онлайн-экспорта в этом же году превысил 51 млн отправлений.

Растет и число игроков данного рынка. Кроме традиционных интернет-магазинов, рынок стал привлекательным и для традиционных розничных и оптовых компаний, стал одним из основных источников доходов логистических компаний. Однако, усиление конкуренции между участниками рынка на фоне снижающихся доходов населения вынуждает компании искать конкурентные преимущества при выполнении своих интернет-заказов.

В рамках международной торговли обеспечить эти конкурентные преимущества должны бондовые склады, которые за пределами страны стали одним из основных драйверов развития электронной торговли. Особо заметно присутствуют бондовые склады в Китае, где в рамках 120 территорий с особым экономическим статусом и развивается этот элемент логистической инфраструктуры. По оценкам, на бондовые склады в Китае приходится более 85 % оборота трансграничной торговли. В Европе сейчас на бондовые склады приходится около 60 % оборота трансграничной торговли [1].

Создание сети бондовых складов на территории страны имеет свои достоинства и недостатки.

Целью исследования является обоснование необходимости развития в РФ бондовых складов как одного из необходимых элементов логистической инфраструктуры электронной коммерции.

Результаты исследования. Для начала следует определиться с трактовкой понятия «бондовый склад». Формально, в отечественной нормативной базе нет такого понятия. Наиболее близким по содержанию понятием в таможенном кодексе ЕАЭС является понятие «склад временного хранения», под которым понимается место, где может осуществляться временное хранение товаров. Временное хранение товаров может осуществляться на территории свободного склада, территории свободных экономических зон, в помещениях, на складах, открытых площадках и иных территориях получателя товаров [7].

Исследователи, в частности О. С. Каращук, приводят такое определение бондового склада, которым мы и будем пользоваться в данном исследовании:

склады общего пользования, где временно хранятся товары под контролем таможни без взимания таможенных пошлин и косвенных налогов и без применения к товарам лицензирования и квотирования на период хранения [5].

При этом исследователи выделяют несколько разновидностей бондовых складов в зависимости от страны и применяемых таможенных процедур:

1. Бондовые склады типа A – это помещения временного хранения, которые предлагают возможность хранения товаров, которые ввозятся на таможенную территорию страны в ожидании дальнейшего их использования или обработки с разрешения таможенных служб.

2. Бондовый склад типа B – это бондовый склад общего пользования, при котором администратор подобного склада может сдавать помещение всем, кто хочет воспользоваться соответствующей процедурой. Склады типа B имеют лицензию от соответствующих таможенных органов.

3. Бондовый склад типа C – это частный бондовый склад. Это означает, что только оператор склада может хранить на нем товары, либо свои собственные товары, либо товары, хранящиеся от имени других лиц, при этом оператор склада остается ответственным перед таможней за товары, находящиеся на складе. Хранитель склада также является лицом, обеспечивающим безопасность. Такие склады еще называют частными бондовыми складами.

4. Бондовые склады типа D и E. Бондовые склады типа D и E также являются частными таможенными складами, но только оператор склада может хранить в них товары и только свои [2].

С товарами, которые хранятся на бондовых склад, возможно осуществление ряда операций:

1. Операции, связанные с обеспечением сохранности товаров.

2. Операции, связанные отбором проб и образцов.

3. Операции, связанные с подготовкой товаров к продаже и перевозке (сортировка, переупаковка, маркировка, дробление партий товаров, улучшение внешнего вида).

4. Операции, связанные с техническим обслуживанием товаров.

Но существует и ряд ограничений и особенностей в ходе осуществления технологических операций на бондовых складах.

1. К помещениям и оснащенности складов имеются особые законодательные требования.

2. Документальное сопровождение всех операций жестко регламентируется законодательством.

3. Товары, помещенные на склад, не могут его покинуть без осуществления определенных таможенных процедур.

Рассмотрим основные преимущества использования бондовых складов в электронной коммерции.

Во-первых, товары, помещаемые на подобные склады, на время хранения освобождаются от уплаты таможенных пошлин, налогов, акцизов и применения к ним мер экономической политики. Таким образом, продавцу не требуется сразу после ввоза партии товара на таможенную территорию оплачивать соответствующие платежи. Отгружаемые по мере появления заказов товары оплачиваются частями.

Во-вторых, продавцы, размещая товары на бондовых складах, получают возможность более оперативно доставлять свои заказы, так как склады максимально приближены к покупателям. Малый срок доставки является одним из важнейших факторов выбора интернет-магазина. Согласно данным отчета «Логистика для электронной торговли 2021», около 45 % респондентов считают срок доставки заказов основным фактором в доставке товаров из интернет-магазинов [6]. Сроки доставки сократятся с нескольких недель до пары дней. Став частью современной логистической инфраструктуры, бондовые склады позволят существенно сократить цепочку поставок.

В-третьих, для продавцов существенно упрощается документальное оформление ввоза товаров или вывоза за пределы страны непроданных товаров. Таможенная процедура вывоза упрощается, так как фактически таможенного оформления ввоза не осуществлялось.

В-четвертых, существенно сокращаются риски продавцов, которые знают, что, если товар и не будет продан, то он может выть вывезен обратно в рамках процедуры реэкспорта без уплаты соответствующих таможенных пошлин. Кроме того, на поставляемые с бондовых складов товары, продавец может оперативно менять цену в зависимости от складывающихся экономических условий (уровень спроса, динамика курса валют и т. д.).

В-пятых, при использовании бондовых складов существенно снижаются логистические затраты на доставку товаров. Перевозка больших партий товаров на бондовые склады сокращает удельные транспортные расходы в расчете на единицу товара. Кроме того, использование бондовых складов позволяет отказаться от дорогостоящей авиационной перевозки, так как сроки доставки товаров здесь планируются минимальными.

Но использование бондовых складов имеет и определенные недостатки, как для потребителей, так и для российских производителей и продавцов.

Для потребителей может по части товаров наблюдаться удорожание заказов, так как в отличие от текущего упрощенного режима, при котором заказы физических лиц в пределах определенного веса и стоимости освобождены от пошлин, все товары, реализуемые с бондового склада, будут облагаться фиксированными пошлинами.

Для российских производителей бондовые склады заметно ухудшают условия хозяйствования, так как у их иностранных коллег появляется дополнительное преимущество в части скорости выполнения заказов и возможного удешевления поставляемых товаров.

По нашему мнению, бондовые склады могут стать одним из драйверов развития трансграничной торговли и транзитных перевозок. Географическое положение позволит РФ более активно участвовать в перераспределении существующих транзитных потоков – из Китая в Европу и обратно, несмотря на имеющиеся ограничения. Переориентация грузопотоков на Россию увеличит поступления в бюджет за счет собираемых пошлин.

По мнению экспертов, бондовые склады потенциально могут обрабатывать до половины всей трансграничной торговли в России. Уже к 2024 году объем рынка российской трансграничной торговли, по оценкам экспертов, составит 10 млрд долларов США, из которых около 5 млрд придется на транзит, который сейчас практически отсутствует [1].

Однако, внедрение бондовых складов, несмотря на имеющиеся экономические перспективы, все время затягивается. Единственный бондовый склад был открыт в ноябре 2021 года в Татарстане. Одной из причин неразвитости этого элемента логистической инфраструктуры, по нашему мнению, является недостаточное законодательное обеспечение деятельности подобных складов.

1. Понятие «бондовый склад» не закреплено в нормативных актах, что вызывает разночтения в понимании механизма управления ими.

2. Схожие по выполняемым функциям таможенные склады в соответствии с законодательством могут иметь дело только с отгрузкой товаров со складов только в адрес юридических лиц.

Проект закона «О проведении эксперимента по совершению таможенных операций с применением таможенной процедуры таможенного склада в отношении товаров, ввозимых в Российскую Федерацию в целях последующего приобретения физическими лицами в рамках трансграничной (внешней) электронной торговли» до сих пор не утвержден, хотя предусматривает проведение соответствующего эксперимента с 1 января 2022 года.

Выводы. Проведенное исследование позволяет сделать ряд выводов. Бондовые склады являются важнейшим элементом логистической инфраструктуры электронной коммерции, обеспечивающим как продавцам, так и потребителям ряд неоспоримых преимуществ в рамках трансграничной и транзитной торговли. Развитие сети складов может быть выгодно и для государства, так как позволит в большей мере получать таможенные пошлины за ввозимые товары и получать соответствующие платежи при транзитной торговле.

Для российских производителей использование бондовых складов может стать дополнительным инструментом повышения их конкурентоспособности при интернет-экспорте из России.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алешина А. Бондовые склады: эксперимент сроком на год / А. Алешина. – URL: https://www.rzd-partner.ru/logistics/comments/bondovye-sklady-eksperiment-srokom-na-god/ дата обращения: 07.03.2022).

2. Задорожный С. Что такое «бондовый склад» и история их появления / С. Задорожный. – URL: https://ecomhub.ru/what-is-a-bond-warehouse-or-bond/ (дата обращения: 05.03.2022).

3. Интернет-торговля в России 2021. Ежегодный отчет. – URL: https://datainsight.ru/sites/default/files/DI_eCommerce2021.pdf (дата обращения: 12.03.2022).

4. Кабанов И. П. Развитие электронной торговли в ЕАЭС: итоги и планы / И. П. Кабанов. – URL: https://www.alta.ru/expert_opinion/85575/ (дата обращения: 10.03.2022).

5. Каращук О. С. Бондовые склады: современная инфраструктура торговли сельскохозяйственной продукцией / О. С. Каращук // Аграрный вестник Урала. – 2020. − № 3 (194). – С. 82–90.

6. Логистика для электронной торговли 2021. – URL: https://datainsight.ru/logistika-dlya-internet-torgovli-2021 (дата обращения: 14.03.2022).

7. Таможенный кодекс ЕАЭС. – URL: https://http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_215315/ (дата обращения: 09.03.2022).

© С. Г. Холмовский, В. В. Ким

УДК 658

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ ЦИФРОВОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

FACTORS INFLUENCING THE FORMATION OF THE DIGITAL CULTURE OF THE ENTERPRISE IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Царенко Н. В., к. э. н., доцент
Кремнева О. А., обучающаяся группы М-м-о-211
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
Институт экономики и управления, г. Симферополь

N. V. Tsarenko,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
O. A. Kremneva, student, gr. M-m-o-211
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Рассмотрены внешние и внутренние факторы, влияющие на формирование цифровой культуры предприятия. Обозначены препятствия, возникающие в процессе формирование цифровой культуры предприятия.

Annotation

The external and internal factors influencing the formation of the digital culture of the enterprise are considered. The obstacles that arise in the process of forming the digital culture of the enterprise are identified.

Ключевые слова: цифровая культура предприятия, формирование цифровой культуры предприятия.

Keywords: digital culture of the enterprise, formation of the digital culture of the enterprise.

Введение. Современное общество характеризуется новыми чертами, которые вызваны развитием цифровой революции: формированием глобальной цифровой инфраструктуры, цифровых коммуникаций и цифровой культуры. Такие важные вопросы деятельности предприятия, как информационный обмен с поставщиками и потребителями, рекламная деятельность, внутренний учет и контроль, заключение договоров, общение с потребителями и т. д., постепенно переносятся в виртуальную область с использованием цифровой среды.

Несмотря на то, что вопросам цифровой трансформации предприятия и его культуры посвящено немало научных трудов, остаются недостаточно изученными факторы, влияющие на формирование цифровой культуры организации, что определяет актуальность данного исследования.

Цель исследования – систематизировать факторы, влияющие на формирование цифровой культуры предприятия.

Результаты исследования. К числу основных факторов успеха предприятия на рынке относится способность меняться и адаптировать свой бизнес к новым

условиям. Цифровая трансформация предприятия невозможна без формирования цифровой культуры с набором новых «ценностей, приоритетов и ориентиров, основанных на партнерстве, клиентоориентированности, инновационности и синергии» [6].

Цифровая культура предприятия представляет собой набор ценностей, компетенций и моделей поведения сотрудников, направленных на решение профессиональных задач и взаимодействие с обществом с помощью цифрового инструментария и информационно-коммуникационных технологий.

Формирование цифровой культуры предприятия происходит под влиянием большого количества как внешних, так и внутренних факторов.

Среди внешних факторов, определяющих стратегию развития компании и параметры ее цифровой культуры, следует выделить:

1. Особенности национального менталитета и национальной культуры, которые влияют на выбор модели управления предприятиями.

2. Уровень использования цифровых технологий деловыми партнерами предприятия и применяемые средства цифровой коммуникации. Цифровизация экономики формирует новые технологии (каналы) связи и культуру взаимоотношений с поставщиками сырья, материалов, оборудования и комплектующих, а также с потребителями и посредниками.

3. Уровень использования цифровых технологий конкурентами предприятия.

4. Нормативно-законодательные акты, регламентирующие государственные программы цифровизации и определенные аспекты цифровой культуры предприятия. В частности, в России реализуется Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации», включающая федеральные проекты: «Цифровые технологии», «Нормативное регулирование цифровой среды», «Информационная инфраструктура», «Кадры для цифровой экономики», «Информационная безопасность», «Цифровое государственное управление» и «Искусственный интеллект» [5]. Мероприятия, предусмотренные в каждом из этих проектов, напрямую или косвенно направлены на цифровую трансформацию составляющих культуры предприятия.

5. Геополитическая ситуация в мире, оказывающая влияние на культуру предприятия путем формирования общих направлений и тенденций развития, установления общечеловеческих ценностей, расстановку стратегических приоритетов.

6. Внутренняя политическая, экономическая и социальная ситуации, определяющие условия функционирования предприятий в данной стране. «Идеологические установки, определяемые на государственном уровне, находят отражение в экономической политике и влияют на формирование цифровой культуры предприятия, регламентируя систему ценностей, степень социальной защищенности работников, а также уровень социальной ответственности предприятия перед обществом»[4].

7. Уровень цифровизации страны, отрасли, региона, уровень цифровой грамотности населения, их технологические возможности по применению и внедрению средств цифровизации.

8. Доступ клиентов предприятия к цифровым инструментам и большому объему информации о товарах (услугах), ценах и предприятиях-конкурентах. В

связи с чем возникает необходимость формирования цифровых коммуникаций из-за стремления расширить охват клиентов, максимально точно удовлетворять их спрос и учитывать требования к товарам и услугам [1].

Преобразование традиционной культуры в цифровую должно осуществляться с учетом отраслевой принадлежности, степени централизации и размера предприятия. Эффективность формирования цифровой культуры зависит от ряда внутренних факторов, таких как: когнитивные, ресурсные, мотивационные и институциональные [2]:

– когнитивные факторы – это представление сотрудников о необходимости изменения культуры на данный момент времени. Важным является и степень готовности сотрудников к этим изменениям. Отсутствие поддержки сотрудниками новых ценностей приведет к активному сопротивлению цифровой культуре предприятия, игнорированию ее реализации;

– ресурсные факторы. Формирование цифровой культуры сопряжено с использованием цифровых технологий и различных видов ресурсов (трудовых, финансовых, материальных), имеющихся в распоряжении предприятия. Недостаточный уровень квалификации персонала, отсутствие соответствующей компьютерной техники и программного обеспечения не позволят разработать и внедрить на должном уровне эффективную цифровую культуру предприятия;

– мотивационные факторы – это еще один аспект, с которым сталкивается большинство руководителей, пытающихся изменить культуру предприятия [2]. Без заинтересованности сотрудников формирование цифровой культуры невозможно;

– институциональная политика предприятия. Цифровая культура должна быть утверждена и принята к реализации, что позволит формализовать ее внедрение.

Следует отметить, что в процессе формирования цифровой культуры могут возникнуть препятствия, обусловленные [2]:

– отсутствием гибкости традиционной культуры компании;

– недостатком средств на трансформацию культуры. «При реализации цифровой трансформации руководство предприятия в основном уделяет внимание структурным изменениям и изменениям бизнес-процессов. Проблемы формирования цифровой культуры отходят на второй план» [3];

– ограниченной масштабируемостью. В процессе цифровой трансформации предприятия значительно меняется качество и количество решаемых задач. И если предприятие не готово «к масштабированию своего распределения ресурсов в течение определенного периода времени, это делает принятие новой культуры жестким и напряженным» [2];

– недоверием к автоматизации. «Цифровая трансформация сильно фокусируется на автоматизации, которая позволяет предприятию отойти от ручных процессов и способствует повышению общей производительности. Кроме того, традиционные культуры очень неохотно доверяют чему-либо механическому, а не ручному. Они всегда с сомнением относятся к разрыву своих оболочек комфорта, сомневаясь в справедливости и точности автоматизации и, таким образом, продолжают работать над избыточными задачами» [2];

– недостаточной квалификацией персонала [2]. Цифровая грамотность сотрудников является одним из важнейших условий цифровой трансформации.

Поэтому важным являются инвестиции предприятия в формирование цифровых навыков и компетенций сотрудников.

Игнорирование процесса формирования цифровой культуры фирмы значительно повышает риск неудачи в развитии бизнеса, так как цифровая культура позволяет людям быстрее получать результаты, привлекает талантливых людей, способствует финансовой устойчивости фирмы, а внедрение программ по формированию цифровой корпоративной культуры приносит положительный эффект для компании [7].

Вывод. Формирование цифровой культуры предприятия происходит под воздействием большого количества факторов, обусловленных влиянием внешнего окружения, а также состоянием и готовностью к трансформации внутренней среды предприятия. Всесторонний учет данных факторов позволяет сделать цифровую культуру эффективной, гибкой и соответствующей стратегическим целям и задачам предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Грошев И. В. Менеджмент организационной культуры в условиях цифровизации предприятий / И. В. Грошев, А. В. Жерегеля, Д. В. Школьный // Управление. – 2019. – № 2. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/menedzhment-organizatsionnoi-kultury-v-usloviyah-tsifrovizatsii-predpriyatii (дата обращения: 26.02.2022).

2. Мэнин Х. Изменение организационной культуры предприятия как преодоление сопротивления цифровой трансформации // Вестник ГУУ. – 2019. – № 12. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/izmenenie-organizatsionnoy-kultury-predpriyatiya-kak-preodolenie-soprotivleniya-tsifrovoy-transformatsii (дата обращения: 12.02.2022).

3. Овчинникова О. П. Формирование цифровой культуры предприятия как составляющей цифровой трансформации / О. П. Овчинникова, М. М. Харламов // Вестник ЮРГТУ (НПИ). – 2020. – № 1. – URL: https://vestnik.npi-tu.ru/index.php/vestnikSRSTU/article/view/499/498 (дата обращения: 24.02.2022).

4. Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка / О. Г. Тихомирова. – Санкт-Петербург, 2008. – URL: http://window.edu.ru/catalog/pdf2txt/896/57896/27957?p_page=5 (дата обращения: 24.03.2022).

5. Филипова И. А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права: монография / И. А. Филипова. – Нижний Новгород : Нижегородский госуниверситет им. Н. И. Лобачевского, 2021. – 106 с. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_46145100_17986733.pdf (дата обращения: 5.03.2022).

6. Цифровая экономика: изменение ценностей и ориентиров управления предприятием / Я. Э. Дадаев, С. Д. Хажмурадова // Роль цифровой экономики в укреплении экономической безопасности страны: Материалы Международной научно-практической конференции. – Махачкала : АЛЕФ, 2019. – С. 32–40. – URL: https://chspu.ru/wp-content/uploads/2020/07/rol-czifrovoj-ekonomiki-v-ukreplenii.pdf (дата обращения: 25.02.2022).

7. Чалова М. В. Можно ли достичь осязаемых преимуществ в современном бизнесе, пренебрегая цифровой корпоративной культурой? / М. В. Чалова, З. В. Брагина, Е. В. Игнатьева, Н. Б. Харчина // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2019. – № 12 (часть 1). – С. 172–185. – URL: https://vaael.ru/ru/article/view?id=864 (дата обращения: 15.03.2022).

© Н. В. Царенко, О. А Кремнева

УДК 336.743

ПЕРСПЕКТИВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ И ОБРАЩЕНИЯ КРИПТОВАЛЮТ НА ТЕРРИТОРИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

PROSPECTS OF REGULATION AND CIRCULATION OF CRYPTOCURRENCIES IN THE TERRITORY OF THE RUSSIAN FEDERATION

Цхададзе Н. В., д. э. н., профессор
Деянов Е. М., обучающийся группы У19-5
Финансового университета при Правительстве РФ,
г. Москва

N. V. Tskhadadze,
Doctor of Economic Sciences, Professor
E. M. Deyanov, student, gr. U19-5
Financial university under the Government of Russian Federation, Moscow

Аннотация

С начала своего существования криптовалюты прошли долгий путь с точки зрения их регулирования в разных странах. Некоторые государства запрещали их, некоторые законодательно обосновывали их существование и применение, некоторые даже пытались сделать виртуальные деньги своей национальной валютой. В любом случае, появление и развитие электронных денег побудило мировые финансовые регуляторы создавать новые законодательные базы. Руководство России, третьей страны в мире по объемам майнинга криптовалют, также не осталось в стороне и разработало свои нормативно-правовые акты, касающиеся крипторынка и его регулирования.

Annotation

Since the beginning of its existence, cryptocurrencies have come a long way in terms of their regulation in different countries. Some states banned them, some legislated their existence and use, some even tried to make virtual money their national currency. In any case, the emergence and development of electronic money has prompted global financial regulators to create new legislative frameworks. The leadership of Russia, the third country in the world in terms of cryptocurrency mining, also did not stand aside and developed its own regulatory legal acts concerning the crypto market and its regulation.

Ключевые слова: цифровая экономика, криптовалюты, электронные деньги.

Keywords: digital economy, cryptocurrencies, electronic money.

Введение. Цифровизация современной экономики требует развития во всех своих сферах, поэтому появление электронных денег было лишь вопросом времени. Первая криптовалюта, Bitcoin, была разработана и выпущена в 2009 году, а на сегодняшний день существует, по разным оценкам, от 12 до 18 тысяч различных монет [5]. Из-за своих свойств и сущности криптовалюты являются одним из символов современного развития экономики.

Первым значимым событием в становлении электронных денег считается покупка пиццы за 10 тысяч BTC в мае 2010 года. Со временем о новых аналогах

фиатных денег стала узнавать общественность, и в течение следующих 4–5 лет популярность криптовалют росла медленным темпами.

Лишь после значительных скачков в курсе BTC бизнес-сообщество по-настоящему задумалось об использовании таких денег. По мере роста популярности виртуальных валют все больше правительств озадачивались их регулированием. Прежде всего, их стремление к контролю денег такого формата обуславливалось исторической монополией правящих групп на выпуск денежных знаков. Одна из основных идей, преследуемых при создании криптовалют, – невозможность контроля со стороны властей – являлась раздражающим фактором для финансовых систем всего мира.

С течением времени уполномоченные органы разных стран рассматривали возможности регулирования криптовалют и принимали те или иные решения. В итоге в некоторых странах криптовалюты были запрещены, а в некоторых – разрешены, но уже с оговоренными в законодательстве правилами. Остались также и те государства, которые не рассматривали вопросы регулирования виртуальных денег всерьез.

Целью исследования является ретроспективный анализ действий российских властей касательно криптовалют и их регулирования, а также прогноз возможных вариантов дальнейшего развития событий. Кроме того, актуальность исследования подчеркивается недавно возросшим интересом Центрального Банка РФ к виртуальным валютам.

Результаты исследования. Первые шаги по регулированию цифровых валют в России были предприняты 18 сентября 2015 года, когда Банк России создал рабочую группу для изучения технологии blockchain, которая используется при расчетах в BTC. Уже в тот момент председатель Центрального Банка РФ Эльвира Набиуллина высказала свои опасения насчет криптовалют. Она отметила, что такие деньги могут использоваться для сомнительных и незаконных операций. Кроме того, председатель ЦБ подчеркнула, что использование денежных суррогатов, к которым относилась криптовалюта, запрещено на территории России.

В течение 2016 года продолжался мониторинг криптовалютных рынков со стороны финансовых регуляторов РФ, однако уже постепенно начинал формироваться отрицательный тренд. В частности, глава СК РФ Александр Бастрыкин обещал ввести уголовную ответственность за создание и использование цифровых денег, которые на тот момент приравнивались к денежным суррогатам [4].

Однако к концу года ситуация улучшилась и в Правительстве отказались от введения уголовной ответственности за оборот криптовалют.

В 2017 году виртуальные деньги начали обсуждаться повсеместно, однако общая тенденция в России также оставалась негативной. В течение всего года ЦБ РФ и Минфин несколько раз выступали с инициативами по запрету или жесткому регулированию данной сферы. Также впервые речь зашла о законе о цифровых активах, который, как предполагалось, должен был внести большую ясность по актуальным вопросам и установить правовой статус криптоактивов на территории РФ.

В 2018 году был представлен обновленный законопроект «О цифровых финансовых активах», который уже всерьез обсуждался регуляторами. В этом же

году Госдума приняла данный закон, однако в последней его редакции не содержалось понятий «криптовалюты», в связи с чем сроки легального признания данных активов в России так и оставались размытыми. В это же время криптовалюты набирали стремительную популярность во всем мире благодаря значительным изменениям курса в 2017–2018 гг.

2019 год также не отличался новостями о более лояльном отношении властей к виртуальным деньгам. Например, в течение года криптовалюта была признана инструментом для отмывания денег и финансирования терроризма. Кроме того, поднимались темы о конфискации криптовалют и их налогообложении.

Пандемия 2020 года стала одной из отправных точек в увеличении рынка криптовалют во всем мире. В то же время, в России так и не было законодательных норм, которые регулировали данный сектор экономики. В июле 2020 года в третьем чтении был принят закон о цифровых финансовых активах, который, в том числе, запрещал выпуск и оборот виртуальных денег на территории РФ, а также давал необходимые определения. В том же году международные и российские компании начали задумываться о выпуске собственных монет в целях повышения узнаваемости бренда и защиты данных пользователей.

1 января 2021 года вступил в силу закон №259-ФЗ «О цифровых финансовых активах и цифровой валюте», который на данный момент остается главным регулирующим актом в Российской Федерации. Полного запрета криптовалют не последовало, однако были введены достаточно жесткие ограничения по обращению цифровых финансовых активов внутри страны. В то же время в законе проводится четкое разделение между цифровыми финансовыми активами и цифровыми валютами. Кроме того, криптовалюты, согласно данному закону, относятся именно к цифровым валютам, что дает право на их приобретение и использование без соблюдения специальных условий.

В ноябре того же года Bloomberg назвал «Москва-сити» одним из наиболее авторитетных мест для обмена криптовалют на наличные деньги. В издании подчеркнули, что многие из компаний по конвертации валют принимают деньги, полученные преступным путем. Кроме того, по оценкам экспертов, в 2021 году объемы таких обменников в «Москва-сити» составили более $3 млрд [4].

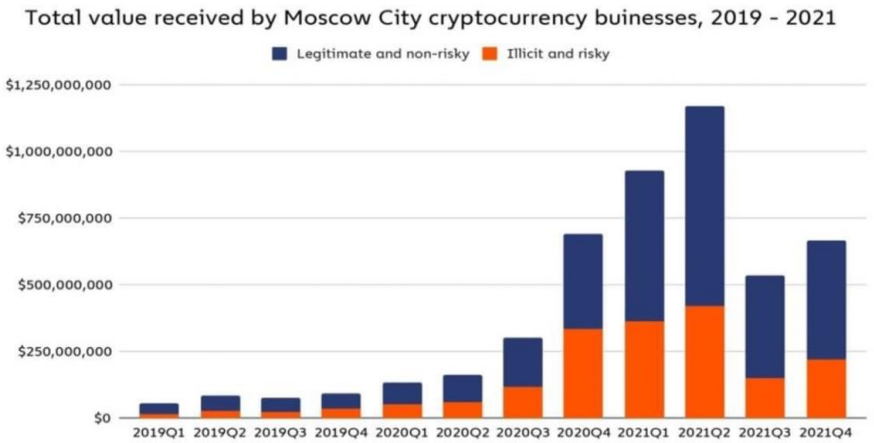

Рисунок 1 – Объемы денег, полученные обменными пунктами криптовалют в «Москва-сити» за 2019–2021 гг.

Источник: Chainalysis.

По данным аналитиков платежной системы Triple A, Россия в 2020 году заняла второе место в мире по проценту населения, владеющего криптовалютой. При этом некоторые эксперты утверждали, что, несмотря на столь высокие показатели, законодательная база в России не успевает развиваться вместе с рынком виртуальных денег.

В ноябре 2021 года ЦБ РФ оценил годовой объем операций россиян с цифровыми активами в $5 млрд [3], однако спустя некоторое время Bloomberg со ссылкой на внутренние источники заявил, что Кремль оценил российский крипторынок в $214 млрд [6; 8].

В декабре 2021 года финансовые регуляторы РФ вновь начали усиленно обсуждать регулирование крипторынка с позиции запретов и ограничений. Председатель ЦБ также подчеркнула, что негативно относится к таким финансовым активам. 20 января 2022 г. ЦБ РФ выпустил доклад, в котором было изложено предложение о запрете выпуска, обращения и обмена криптовалют. Кроме того, регулятор высказал предложение о запрете майнинга криптовалют [2]. Также стоит отметить, что власти вновь вернулись к идее налогообложения виртуальных активов: по мнению государственных экспертов, сбор налогов с криптоотрасли может приносить в бюджет до 1 трлн рублей ежегодно [1].

Эксперты считают, что в течение 2022 года продолжится процесс по регулированию крипторынка. Например, Генпрокуратура разработала поправки в нормативные акты, согласно которым власти смогут конфисковать криптовалюты, находящиеся в незаконном обращении. Также в течение года может быть принят закон, который обяжет инвесторов декларировать виртуальные валюты и уплачивать необходимые налоги с полученного дохода [7].

Выводы. Текущая политическая и экономическая ситуация в России является наиболее благоприятной для дальнейшего развития крипторынка. Уход многих финансовых компаний из России из-за проведения военной операции на Украине и растущие темпы инфляции и курса валют побуждают граждан искать способы сохранения своих активов. Криптовалюты – один из наиболее безопасных и децентрализованных способов хранения средств, который сейчас используется все большим количеством людей.

Несмотря на общий отрицательный тренд в законодательстве, скорее всего Минфин и ЦБ РФ придут к общему мнению относительно виртуальных денег и совместно будут развивать эту сферу на территории страны. В то же время присутствует вероятность введения некоторых запретов и усиления контроля за электронными активами граждан.

Подводя итог, стоит сказать, что в течение 2022 года крипторынок в России будет развиваться усиленными темпами вне зависимости от законодательства. В то же время стоит отметить, что сейчас правовое регулирование виртуальных денег может как усилиться с введением новых запретов и обязательств, так и ослабиться с принятием регулирующих актов, не предполагающих введение налогов, запретов и конфискаций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Величко Е. Объем налогов с российского крипторынка оценили в 1 трлн рублей / Е. Величко // Секрет Фирмы. – 06 февраля 2022 г. – URL: https://secretmag.ru/news/nalogi-

s-rossiiskogo-kriptorynka-ocenili-v-1-trln-rublei-06-02-2022.htm (дата обращения: 13.03.2022).

2. Корнеев А. Правительство утвердило концепцию Минфина по регулированию криптовалют / А. Корнеев // РБК. – 08 февраля 2022 г. – URL: https://www.rbc.ru/crypto/news/62028e779a794792ba7551ac (дата обращения: 12.03.2022).

3. Корнеев А. ЦБ оценил объем операция россиян с криптовалютами в $5 млрд в год / А. Корнеев // РБК. – 25 ноября 2021 г. – URL: https://www.rbc.ru/crypto/news/619f90b59a79479eccc173c2 (дата обращения: 11.03.2022).

4. Криптовалюты в России // TAdviser. – 2015–2022 гг. – URL: https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Криптовалюты_в_России (дата обращения: 12.03.2022).

5. Сидорова Д. Не только биткоин и эфир: сколько криптовалют существует в мире / Д. Сидорова // РБ. – 17 февраля 2022 г. – URL: https://rb.ru/story/how-many-tokens/ (дата обращения: 12.03.2022).

6. Теткин М. Bloomberg узнал об оценке Кремлем российского крипторынка в $214 млрд / М. Теткин // РБК. – 01 февраля 2022 г. – URL: https://secretmag.ru/news/nalogi-s-rossiiskogo-kriptorynka-ocenili-v-1-trln-rublei-06-02-2022.htm (дата обращения: 13.03.2022).

7. Теткин М. Как изменятся законы о криптовалюте в 2022 году. К чему готовиться / М. Теткин // РБК. – 01 января 2022 г. – URL: https://www.rbc.ru/crypto/news/61c9b0b49a7947258a7f964e (дата обращения: 12.03.2022).

8. Pismennaya E. Russia values local crypto at $200 Billion as Rules near // Bloomberg. – 01 февраля 2022 г. – URL: https://bloomberg.com/news/articles/2022-02-01/russia-values-local-crypto-market-at-200-billion-as-rules-near (дата обращения: 11.03.2022).

© Н. В. Цхададзе, Е. М. Деянов

УДК 007.52

ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ И АУДИТЕ С ПОМОЩЬЮ RPA В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

OPTIMIZING ACCOUNTING AND AUDITING PROCESSES WITH RPA IN THE DIGITAL AGE

Цхададзе Н. В., д. э. н., профессор
Рощупкина Е. М., обучающаяся группы У19-4
Сорокина О. В., обучающаяся группы У19-4
ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва

N. V. Tskhadadze,
Doctor of Economic Sciences, Professor
E. M. Roshchupkina, student gr. U19-4
O. V. Sorokina, student gr. U19-4
Financial University under the Government of Russian Federation, Moscow

Аннотация

Любая компания ставит перед собой цель по максимизации прибыли. Для того, чтобы достигнуть наибольшего финансового результата экономический, субъект должен проводить грамотную политику по управлению операционными издержками. Одним из

наиболее эффективных инструментов для достижения поставленной цели является RPA. В данной статье будут исследованы возможности и желания организаций по внедрению данного IT-инструмента в сфере бухгалтерского учета и аудита. Суть функций, реализуемых RPA, будет раскрыта при помощи анализа автоматизированных процессов в работе Ocean Tomo и Keybank.

Annotation

Any company sets itself the goal of maximizing profits. In order to achieve the greatest financial result, an economic entity must pursue a competent policy for managing transaction costs. One of the most effective tools to achieve this goal is RPA. This article will explore the possibilities and desires of organizations to implement this IT tool in the field of accounting and auditing. The essence of the functions implemented by RPA will be revealed through the analysis of automated processes in the work of Ocean Tomo and Keybank.

Ключевые слова: RPA, Ocean Tomo, Keybank, автоматизация, IT-инструмент.

Keywords: RPA, Ocean Tomo, Keybank, automation, IT tool.

Введение. Роботизация бизнес-процессов (PRA) – это инструмент, позволяющий увеличить эффективность организации повторяющихся производственных этапов с помощью определенного программного обеспечения. Данный IT-инструмент в интеграции с пользовательским интерфейсом работает с приложениями поверх основной компьютерной системы, реализуя рутинные действия, таким образом, заменяя человеческий труд.

Цель исследования. В связи с внедрением IT-технологий, в особенности RPA, в сферу бухгалтерского учета и аудита необходимо проанализировать тенденции и способы цифровизации вышеупомянутой отрасли.

Результаты исследования. Согласно аналитическим отчетам, данное программное обеспечение позволяет автоматизировать 45 % задач персонала. Компании экономят 2 трлн долл. в сфере затрат на персонал. На данный момент 35 % организаций внедрили RPA в свой производственный процесс, 59 % только начнут внедрять RPA в течении ближайших 5 лет. Среди преимуществ, которые организация получает от использования RPA, руководители компаний отмечают оптимизацию внутренних бизнес-процессов (70 %), снижение ошибок (58 %), снижение затрат на персонал (55 %) [7].

Мировая практика показала более интенсивное использование RPA. К сожалению, Россия находится пока только в начале пути его внедрения в производственный процесс компаний. Однако уже существуют положительные примеры автоматизации рабочих процессов при помощи анализируемого IT-инструмента. Российский банк, являющийся одним из крупнейших, экономит 3 млн руб. в год на оптимизации бизнес-процессов. Другим примером может послужить крупная отечественная страховая компания, которая с помощью RPA заменила заботу 75 человек [3].

Одной из широко популярных сфер применения RPA системы является бухгалтерский учет и аудит. Его применение в бухгалтерском учете можно рассмотреть на примере оптимизации процессов переоценки нематериальных активов (далее НМА). Как известно, интеллектуальная собственность набирает обороты в современной экономике. Рынок интеллектуальной собственности в 2019 г. по сравнению с 2015 г. увеличился на 165 % [1]. 94 % всех инвестиций

приходятся на сектор НМА. Многие специалисты в последнее время отмечают проблему активного развития НМА и вследствие этого все чаще говорят, что данный вид активов должен ежегодно переоцениваться [4].

Необходимость ежегодной переоценки НМА обосновывается высоким спросом на объекты интеллектуальной собственности. Цифровые компании быстро развиваются, особенно в эпоху пандемии. Стоимость их материальных активов в структуре баланса также растет. Например, в таких цифровых гигантах, как Alphabet, Amazon и Microsoft нематериальные активы с 2018 по 2021 гг. увеличились от 10 до 30 % [8].

RPA в бухгалтерском учете можно применить в таких производственных процессах, как обработка счетов, сверка бухгалтерского учета и создание платежных ведомостей. При обработке счетов RPA может помочь в оптимизации ввода данных, обработки решений. RPA на этапе сверки бухгалтерского учета помогает извлекать данные из различных источников документации и согласовывать накладные с заказами на закупку. При создании платежной ведомости RPA проверяет данные о сотрудниках в нескольких системах и автоматически создает зарплатные чеки.

В соответствии с ФСБУ 14/2021 периодичность переоценки НМА определяется, исходя из подверженности изменениям справедливой стоимости данного вида активов. По плану в отечественных компаниях НМА переоцениваются 1 раз в год, но если организация решила увеличить частоту пересчета их стоимости, то переоценка проводится по состоянию на конец соответствующего отчетного года [2]. Данный процесс можно ускорить и сделать его более рациональным благодаря RPA. Примером оптимизации процесса переоценки НМА с помощью RPA может послужить банк Ocean Tomo. Торговый банк автоматизировал процесс переоценки нематериальных активов. Система RPA самостоятельно обращается к данным, необходимым для переоценки. Данный IT-инструмент на момент сделки с НМА заносит информацию в единое информационное пространство (реестр) внутри компании. Таким образом, получается подготовленная база для переоценки, сокращая данный временной процесс компании на 10 % [6].

Необходимо также рассмотреть применение RPA в аудите. Примером может послужить ведущий коммерческий банк США Keybank. Банк автоматизировал процесс обработки дебиторской задолженности и выставления счетов, что включает в себя создание электронных счетов с помощью RPA, уменьшая объем просроченных платежей от клиентов и поставщиков. KeyBank завершает девять лет работы всего за две недели с интеллектуальной автоматизацией [5].

Выводы. Таким образом, с помощью RPA происходит оптимизация всех производственных процессов внутри организации. Повышается контроль над техническими ошибками, аналитические процессы становятся более энергоемкими, параллельное выполнение разного рода задач перестает быть трудоемким, увеличивается скорость принятия управленческих решений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Калашник Н. А. Проблема оценки стоимости интеллектуальной собственности в России в условиях цифровой экономики / Н. А. Калашник, Н. Н. Столбовская. – Текст: непосредственный // Современные технологии управления. – 2020. – С. 2.

2. Приказ Минфина России "Об утверждении Федерального стандарта бухгалтерского учета ФСБУ 14/2021 "Нематериальные активы" (по состоянию на 28.09.2021).

3. Deloitte, глобальное исследование «Делойт», июнь 2020 г. – URL: https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/tax/articles/2021/RPA-survey.html (дата обращения: 25.02.2022).

4. Forbes. Баланс технологий: Как меняется оценка интеллектуальной собственности в реалиях цифровой экономики. – URL: https://www.forbes.ru/brandvoice/ipquorum/387665-kak-menyaetsya-ocenka-intellektualnoy-sobstvennosti-v-realiyah-cifrovoy (дата обращения: 24.02.2022).

5. KeyBank. – URL: https://www.automationanywhere.com/resources/customer-stories/keybank (дата обращения: 20.02.2022).

6. Ocean Tomo. – URL: https://www.oceantomo.com (дата обращения: 19.02.2022).

7. Tadviser, ISACA Information Systems Audit and Control Association, финансовая аналитика, опрос ISACA. – URL: https://www.tadviser.ru/index.php/Компания:ISACA_(Information_Systems_Audit_and_Control_Association) (дата обращения: 24.02.2022).

8. Yahoo Finance. Финансовая информация. – URL: https://finance.yahoo.com/?/ (дата обращения: 20.02.2022).

© Н. В. Цхададзе, Е. М. Рощупкина, О. В. Сорокина

УДК 304.9

МЕДИАТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

MEDIATIVE TECHNOLOGIES AS A FACTOR OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Ананьева Е. П., д. филос. н, доцент
Черноморский филиал МГУ им. М. В. Ломоносова,
г. Севастополь

E. P. Ananyeva,
Chernomorsky branch of Moscow State University
named after M. V. Lomonosov, Sevastopol

Аннотация

Исследуется феномен медиативных технологий, применяемых для разрешения глобальных вызовов устойчивого развития. Медиация представляется технологией функционирования всех компонентов коммуникативного процесса, что ведет к урегулированию затрудненной коммуникации.

Annotation

The phenomenon of mediation technologies used to resolve the global challenges of sustainable development is explored. Mediation seems to be a technology for the functioning of all components of the communication process, which leads to the settlement of difficult communication.

Ключевые слова: глобальное развитие, коммуникативная технология, медиация, медиативные технологии, социальный конфликт, устойчивое развитие.

Keywords: global development, communication technology, mediation, mediation technologies, social conflict, sustainable development.

Введение. Глобальное развитие экономики, нацеленное только на максимизацию прибыли и минимизацию издержек и не имеющее других фундаментальных основ, привело к серьезной деградации природной, социальной и даже духовной среды мира в целом. Экологические проблемы, глобальное изменение климата, социальное и гендерное неравенство – только часть системных кризисов, с обострением которых столкнулись страны, корпорации и люди в начале XXI века. Это столкновение привело к пересмотру глобального взгляда на мир и осознанию особенной важности разрешения глобальных вызовов, порожденных тем процессом, который был определен как устойчивое развитие.

Цель исследования. Обратной стороной устойчивого развития стало повышение социальной конфликтности, когда изменяются условия и обстоятельства развития социальных конфликтов в современном обществе,

которое постоянно претерпевает трансформации в результате ежедневной активности, межличностного и межгруппового взаимодействия. Это состояние особенно остро ощущается в нестабильных условиях современного этапа глобализации, в результате чего большое значение приобретает создание теории и методологии разрешения социальных конфликтов, а также тех общественных изменений, к которым они приводят.

Научные поиски эффективных технологий диагностики и проектирования коммуникативных процессов привели к возникновению феномена медиации. Теория и практика медиации оказалась необходимой при урегулировании процессов современной социальной конфликтности. В связи с возрастающим интересом к медиации как со стороны общественности, так и со стороны научного сообщества, возникает необходимость более детального осмысления этой передовой коммуникативной технологии и ее факторного влияния на процессы устойчивого развития.

Результаты исследования. Феномен устойчивого развития обсуждается на международном уровне под эгидой ООН уже более 40 лет, и в последние годы стало особенно актуальным для бизнеса и государственного управления.

Мысли об ограниченности природных ресурсов и необходимости сдерживать бесконтрольный рост потребления были высказаны еще в древности. Но само понятие устойчивого развития связывают с английским экономистом Т. Р. Мальтусом, который предложил гипотезу о несоответствии роста населения, производства продуктов питания и наличия ресурсов, что в долгосрочном периоде приводит к бедствиям: голоду, войнам и революциям.

Особо бурный всплеск идей об ограниченности природных ресурсов и важности осознанного производства и потребления произошел в конце XX века. В 1972 году международная общественная организация «Римский клуб» выпустила доклад «Пределы роста» – результаты математического моделирования исчерпания природных ресурсов вследствие роста населения [1, с. 47–50].

В том же 1972 году была создана Программа Организации Объединенных Наций (ООН) по окружающей среде, положившая начало обсуждению экологических проблем на глобальном уровне.

Текущее понимание устойчивого развития утвердили в 1983 году, когда ООН созвала Всемирную комиссию по окружающей среде и развитию, названную позже комиссией Брундтланд. В настоящее время устойчивое развитие – комплекс мер, нацеленных на удовлетворение текущих потребностей человека при сохранении окружающей среды и ресурсов, то есть без ущерба для возможности будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.

Устойчивое развитие возможно при равновесии трех основных составляющих: экономический рост, социальная ответственность и экологический баланс. Программный документ ООН «Повестка дня в области устойчивого развития» от 2015 года выделяет 17 целей устойчивого развития. Предполагается, что их достижение в целом позволит повысить качество жизни нынешних и будущих поколений [1, с. 47–50].

Существенный вклад в устойчивое развитие внесли медиа и всеобщая открытость. Осознанность людей во всем мире привела к тому, что устойчивое

развитие стало частью жизни не только для стран и организаций, но и отдельных личностей.

При всем этом стремление обеспечить глобальное устойчивое развитие породило разъединяющие тенденции, которые ярко определяют нынешний этап развития общества. Конструктивное влияние на указанные тенденции потребовало значительных усилий, в том числе и интеллектуальных, что нашло свое отражение в научных поисках эффективных технологий диагностики и проектирования коммуникативных процессов.

Так определилось явление медиации в его современном понимании – способа разрешения споров и урегулирования конфликтных ситуаций. Важно, что медиация в данных условиях приобретает вид и функции коммуникативной технологии в несколько трансформированном виде. В результате возникла идея применения медиативных технологий в разнообразных практиках современного мира, основной проблемой которого все же является обеспечение состояния устойчивого развития.

Медиация как собственно коммуникативная технология представляется научно обоснованной системой функционирования всех компонентов коммуникативного процесса, запрограммированная в пространственном и временном измерениях и ведущая к ожидаемому результату. В зависимости от уровня реализации в коммуникативном пространстве можно выделить следующие виды медиативных технологий:

– метатехнологии – совокупность методов, или такие системы деятельности, которые охватывают общие, целостные процессы на глобальном уровне их реализации;

– макротехнологии – методы или процедуры целенаправленного взаимодействия социальных субъектов, реализуемые внутри отдельной отрасли;

– мезотехнологии – средства организации преобразовательной коммуникативной деятельности по отдельным частям (модулям) целостного процесса с целью решения локальных задач;

– микротехнологии – способы и методы, раскрывающие сущностную характеристику деятельности личности и реализующиеся в процессе решения специфических оперативных задач на индивидуальном уровне межсубъектного взаимодействия [2, с. 12–32].

Медиация дает возможность рассматривать особенности развертывания и урегулирования, прежде всего, социального конфликта в рамках коммуникативно-технологического подхода, раскрывающего неразрывную связь между психическими процессами и общением, а также определяет необходимость технологизации интерактивного процесса и применения коммуникативных технологий в ситуации усложненного межсубъектного взаимодействия.

Поскольку действия оппонентов в конфликтной ситуации взаимно влияют друг на друга, то в любом случае они обязательно приобретают характер взаимодействия. Конфликтное поведение личности как особый тип активности, вполне естественно, характеризуется своими, присущими только ему, принципами, стратегиями (способами), тактиками (приемами) и подвергается, следовательно, коммуникативно-технологическому урегулированию. В таком смысле и рождается коммуникативная технология – способ реализации субъектами процесса коммуникативной деятельности, осуществляемого путем

распределения его на ряд конкретных взаимосвязанных процедур и операций, требующих однозначного, обязательного выполнения и обеспечивающих достижение поставленных целей на высоком уровне эффективности [2, с. 12–32].

Медиация, представляемая как коммуникативная технология, является элементом человеческой цивилизации. Она имеет эволюционную природу, связывается с потребностью в быстром, масштабном «тиражировании» новых видов деятельности. Технологическое построение медиации происходит благодаря разделению деятельности на отдельные процедуры при условии глубокого понимания специфики функционирования той сферы, в которой и развертывается практика. Следовательно, технологически медиация является элементом культуры и появляется в социокультурной среде эволюционным путем либо же формируется по ее законам как искусственное образование [3, с. 213–133].

Феномен медиации в качестве коммуникативной технологии с наибольшей вероятностью представляет собой:

– совокупность методов, средств организации деятельности субъектов, цель которых – целенаправленное влияние на социально-психологические процессы и системы;

– организацию целенаправленного взаимодействия социальных субъектов с целью осуществления общественных преобразований;

– отрасль знания, рассматривающая вопросы создания, распространения методов и процедур преобразовательной деятельности личности;

– сущностную характеристику деятельности личности относительно целенаправленной трансформации социальных субъектов.

В системе разрешения социальных конфликтов при устойчивом развитии медиация выступает как коммуникативная технология, аккумулирующая в себе данные психологических, социальных, управленческих и естественных наук, и имеет особую направленность, что включает в себя:

– разработку и применение методов, средств (инструментария) для обеспечения эффективности регуляционного коммуникативного процесса;

– оптимизацию процесса межсубъектной коммуникации или способа разрешения социального конфликта;

– изучение закономерностей конструирования оптимальных систем коммуникации [4, с. 31–56].

Выводы. Медиативная технология – это эффективный способ осуществления человеком деятельности для достижения общественно значимых целей путем рационального распределения на процедуры и операции с последующей их координацией и синхронизацией.

Подобная технология может существовать в двух формах: как программа, которая проводит направленность и содержание деятельности, имеет в своем составе процедуры и операции (способы деятельности), и как сама деятельность, происходящая в соответствии с этой программой.

Декларируемые цели устойчивого развития увеличивают социальную, экономическую и экологическую ответственность человечества. При этом приверженность принципам устойчивого развития, вследствие обострения социальной конфликтности, органически требует внедрения медиативных технологий в процессы затрудненной коммуникации. Это ведет к большей

осознанности выбора, делает сообщество более лояльным, а, следовательно, является необходимым фактором устойчивого развития, без чего устойчивое развитие становится затрудненным, а сама идея – выхолощенной.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Белоусов К. Ю. Современный этап эволюции концепции устойчивого развития и формирование парадигмы корпоративной устойчивости // Проблемы современной экономики. – 2013. – № 1 (45). – С. 47–50.
2. Кейнер С. Руководство фасилитатора: как привести группу к принятию совместного решения / С. Кейнер. – М. : Изд-во Д. Лазарева, 2013. – 344 с.
3. Плющ А. Н. Социально-психологические механизмы информационного влияния : монография / А. Н. Плющ. – Нежин : Аспект-Полиграф, 2017. – 240 с.
4. Штроо В. А. Методологические аспекты проектирования фасилитационной сессии / В. А. Штроо // Журнал практического психолога. – 2017. – № 2. – С. 31–56.

© Е. П. Ананьева

УДК 004.056

УГРОЗЫ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

THREATS TO INFORMATION SECURITY IN THE ERA OF DIGITAL TRANSFORMATION

Бойченко О. В., д. т. н., профессор
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
Физико-технический институт, г. Симферополь
Иванюта Д. В., аспирант группы Э-А-З-201
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
Институт экономики и управления, г. Симферополь

O. V. Boychenko,
Doctor of Engineering Sciences, Professor
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Physics and Technology, Simferopol
D. V. Ivanyuta, graduate student gr. E-A-Z-201
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В данной статье определена сущность угроз информационной безопасности, рассмотрены закономерности, характеризующие их проявление, проанализированы цели. В ходе исследования реализации угроз информационной безопасности информационная среда представлена как сложный и многоплановый механизм, в котором обеспечение информационной безопасности рассматривается как комплексная задача. Также были определены приоритетные направления, направленные на успешную реализацию системного подхода с целью обеспечения грамотной защиты от угроз в информационном пространстве.

Annotation

In this article, the essence of information security threats is determined, the patterns characterizing their manifestation are considered, the goals are analyzed. In the course of the study of the implementation of threats to information security, the information environment is presented as a complex and multifaceted mechanism in which information security is considered as a complex task. Priority directions were also identified aimed at the successful implementation of a systematic approach in order to ensure competent protection against threats in the information space.

Ключевые слова: информационная безопасность, информационные технологии, социально-экономическая система, угрозы.

Keywords: information security, information technology, socio-economic system, threats.

Введение. Интенсивность развития научно-технического прогресса в сфере информационных технологий и глобальных систем телекоммуникаций способствовала обеспечению информационно-телекоммуникационного соединения различных районов мира в глобальную экономическую систему. В сложившихся условиях «обеспечение информационной безопасности по праву является важным звеном успешного экономического развития страны» [5, с. 650–674].

В России понятие «информационная безопасность» и вопросы ее обеспечения находят свое отражение не только в исследованиях ученых, но и являются предметом законотворчества, привлекая серьезное внимание средств массовой информации. Процесс модернизации экономического и социального устройства общества, динамические изменения, происходящие в государственных и общественных институтах, обозначили особую актуальность проблем обеспечения безопасности в информационной сфере.

Цель исследования. Провести анализ угроз информационной безопасности и их целей, рассмотреть обеспечение информационной безопасности в качестве необходимого условия устойчивого социально-экономического развития страны, исследовать проблемы возникновения угроз информационной безопасности и негативных последствий, которые в данном случае могут возникнуть.

Результаты исследования. «Информационная безопасность информационной системы заключается в защищённости информации и поддерживающей инфраструктуры от случайных или преднамеренных воздействий естественного или искусственного характера, чреватых нанесением ущерба владельцам или пользователям информации и поддерживающей инфраструктуры» [3].

Для эффективного обеспечения информационной безопасности, ее защищенности, необходимо разработать и реализовать ряд необходимых мероприятий, направленных на противостояние реальным и потенциальным угрозам безопасности.

«Под угрозой безопасности информации понимается действие или событие, которое может привести к разрушению, искажению или несанкционированному использованию информационных ресурсов, включая хранимую, передаваемую и

обрабатываемую информацию, а также программные и аппаратные средства»[6, с. 15].

Последствия реализации таких угроз могут оказать влияние как на изменение состояния государства, так и на разрушение компонентов системы обеспечения информационной безопасности, нарушение их взаимосвязей и механизмов. Большое количество важной информации хранится на компьютерах и в Интернете, поэтому необходимо учитывать возможность ее утечки, своевременно применять меры предосторожности, чтобы конфиденциальная и засекреченная информация не попала к злоумышленникам. Для этого разработаны общепринятые меры по обеспечению информационной безопасности. «Защита компьютерной информации осуществляется принятыми в странах законодательствами. Прогресс каждого государства в нынешних условиях неразрывно связан с развитием информационных систем и их защитой»[4, с. 153–154].

Усовершенствование системы обеспечения информационной безопасности заставило злоумышленников искать иные пути для ее обхода и взлома. Таким образом, мы стали свидетелями не уменьшения мошеннических действий, а их увеличения, что, в свою очередь, требует более детального исследования и анализа всевозможных источников угроз, реализация которых может нанести ущерб информационной системе и информационным ресурсам.

В ходе проведенного анализа выделим наиболее актуальные, требующие особого внимания угрозы безопасности информационных и телекоммуникационных систем, которые представим на рисунке 1.

Рисунок 1 – Угрозы безопасности информационных и телекоммуникационных средств и систем

Источник: составлено авторами.

Многообразие угроз информационной безопасности и необходимость обеспечения эффективной защиты требует проведения своевременного отслеживания и анализа таких угроз для предотвращения возможных вредоносных атак. В случае, если такой инцидент все же произошел, важно правильно организовать и провести расследование, расширяя свою базу знаний контекстом, механизмами, индикаторами компрометации и аналитикой о существующих или возможных угрозах.

На рисунке 2 путем моделирования представим следующим образом логическую цепочку трансформации информации.

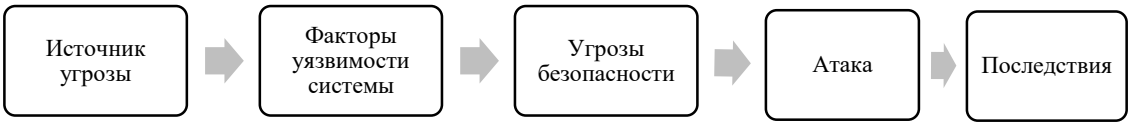

Рисунок 2 – Цепочка трансформации информации

Источник: составлено авторами.

Для проявления угроз информационной безопасности характерным является ряд закономерностей: незаконное овладение информацией, ее копирование, модификация, уничтожение и блокирование в интересах злоумышленников.

Проведем исследование целей угроз информационной безопасности:

– хищение или копирование информации и средств ее обработки. В процессе реализации данной угрозы не нарушается структура автоматизированной системы. Данная угроза может быть заблокирована методами, затрудняющими считывание скопированной информации и методами, препятствующими ее использованию;

– утрата, неумышленная потеря или утечка информации и средств ее обработки. Это возможность получения субъектом доступа к информации, без соответствующих полномочий для ознакомления с ней, что, в свою очередь, служит основанием для рассмотрения несоответствия занимаемой должности сотрудников, допустивших утечку информации и поводом для предоставления им не лучшей личностно-профессиональный характеристики. Действия таких сотрудников могут повлечь разглашение и утечку информации с минимальными затратами и усилиями со стороны злоумышленников;

– модификация или искажение информации. Означает внесение в информацию различных изменений, которые направлены на искажение имеющейся в распоряжении собственника, законного пользователя информации по сравнению с первоначальной (до совершения действий);

– уничтожение информации и средств ее обработки. Это стирание информации в памяти, удаление ее с физических носителей. В результате реализации данной угрозы уничтожаются накопленные информационные массивы в документальной или магнитной форме и программные продукты в среде автоматизированной системы обработки данных;

– блокирование доступа к информации. Искусственно затрудняется доступ к информации для пользователей В результате становится невозможным получать и использовать информацию по назначению, при этом сама информация сохраняется полностью.

Таким образом, угрозы информационной безопасности проявляются вследствие возможного взаимодействия с наиболее слабыми звеньями защиты, используя факторы уязвимости, и направлены на нарушение деятельности систем на рассматриваемом объекте. Наиболее успешными методами реализации угроз информационной безопасности в автоматизированных системах являются вирусные атаки. На их долю приходится более половины инцидентов с безопасностью информации.

«Подчеркнем, что безопасность невозможно обеспечить окончательно, учитывая, что киберпреступники бесконечно изобретательны и постоянно адаптируются. Но, как говорил Уинстон Черчилль: «Никогда не позволяйте добротному кризису пропасть впустую», поэтому нынешнее время дает нам новые возможности и заставляет по-новому осмысливать и реагировать на угрозы информационной безопасности»[7].

Современные решения информационной безопасности должны работать на опережение, быть проактивными и адаптированными к реальным условиям.

«Для решения проблемы обеспечения информационной безопасности необходимо применение законодательных, организационных и программно-технических мер. При этом недостаточное внимание хотя бы одному из данных аспектов этой проблемы может стать причиной утраты или утечки информации, стоимость и роль которой приобретает в жизни современного общества все более важное значение»[1].

Например, «для компании потеря конфиденциальных данных означает потерю лидерских позиций на потребительском рынке. Поскольку клиенты не хотят доверять свои данные компании, которая когда-то уже подорвала доверие клиентов. Потеря деловой репутации, лояльности клиентов часто служит отправной точкой в ликвидации компании»[2, с. 366–368].

Выводы. Следовательно, с целью обеспечения информационной безопасности необходимо проводить непрерывную работу по исследованию технологий развития мошеннических действий, направленных на взлом с целью получения секретных данных и других угроз информационной безопасности, держать на контроле возможные бреши и слабые места, которые могут использовать злоумышленники. При этом важно постоянно анализировать, улучшать и совершенствовать систему обеспечения информационной безопасности, использовать ее всю и комплексно, не разбивая на отдельные части, обеспечив при этом необходимый уровень безопасности с учетом уровня важности.

Таким образом, обеспечение информационной безопасности должно быть направлено на противостояние реальным и потенциальным угрозам безопасности и являться единым огромным механизмом, выполняющим разные функции, но представляющим собой одну систему, что будет способствовать обеспечению должного уровня защиты и гарантировать недосягаемость информации для злоумышленников. Подчеркнем, что для предотвращения угроз информационной безопасности и противоправных действий с информацией пренебрежение данными принципами и условиями не допустимо.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Безопасность информации в информационных системах : Учебные материалы и другие документы. – URL: https://works.doklad.ru/view/cQvWfiucU-c.html (дата обращения: 13.03.2022).

2. Бойченко О. В. Дистанционные образовательные технологии / О. В. Бойченко, А. Э. Мазинова // сборник трудов V Международной научно-практической конференции. Отв. редактор В. Н. Таран. – Симферополь, 2020. – С. 366–368.

3. Бойченко О. В. Информационная безопасность: учебное пособие / О. В. Бойченко, Н. И. Журавленко. – Симферополь, 2016. – 248 с.

4. Бойченко О. В. Механизмы защиты данных сетевых информационных технологий / О. В. Бойченко, Д. Г. Бахши // Проблемы информационной безопасности: III Междунар. науч.-технич. конф., 16–18 февраля 2017 г.: тезисы докладов. – Симферополь, 2017. – С. 153–154.

5. Бойченко О. В. Разработка модели управления защитной коммерческих данных предприятия на цифровой платформе / О. В. Бойченко, Д. В. Иванюта // Экосистемы в цифровой экономике: драйверы устойчивого развития. – Санкт-Петербург, 2021. – С. 650–674.

6. Домарев В. В. Безопасность информационных технологий. Системный подход / В. В. Домарев. – К. : ООО ТИД Диа Софт, 2014. – 992 с.

7. Кибербезопасность и «удаленка»: 4 главных риска для вашей компании // Торг уместен. – URL: https://umestentorg.com/point-of-view/kiberbezopasnost-i-udalenka-4-glavnyx-riska-dlya-vashej-kompanii/ (дата обращения: 13.03.2022).

© О. В. Бойченко, Д. В. Иванюта

УДК 336.228

РАЗВИТИЕ РЫНКА САМОЗАНЯТЫХ ГРАЖДАН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ[1]

DEVELOPMENT OF THE MARKET OF SELF-EMPLOYED CITIZENS IN THE RUSSIAN FEDERATION

Воробец Т. И., к. э. н.
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
Институт экономики и управления, г. Симферополь
Плотников А. В., к. э. н., доцент
ФГАОУ ВО «Пермский национальный,
исследовательский политехнический университет»,
г. Пермь

T. I. Vorobets, Candidate of Economic Sciences
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol
A. V. Plotnikov,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
PNRPU, Perm

[1]Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского научного фонда в рамках научного проекта № 20-78-00100

Аннотация

В данной статье представлено исследование предпосылок формирования рынка самозанятых в Российской Федерации, проведена его оценка на основе теории нечетких множеств. На базе полученных результатов предложены пути развития рынка самозанятых в Российской Федерации.

Annotation

This article presents a study of the prerequisites for the formation of the self-employed market in the Russian Federation, its assessment is carried out on the basis of the theory of fuzzy sets. On the basis of the results obtained, ways of developing the self-employed market in the Russian Federation are proposed.

Ключевые слова: самозанятость, безработица, предпосылки, устойчивость функционирования, интегральный показатель.

Keywords: self-employment, unemployment, prerequisites, sustainability of functioning, integral indicator.

Введение. В период экономических спадов, геополитической нестабильности и возрастающих угроз в рамках мировой пандемии научная мысль сталкивается с необходимостью переосмысления стандартных механизмов функционирования привычных процессов. Продолжающаяся цифровизация мирового делового пространства формирует новые институциональные условия и возможности для развития мировой экономики. Так и в сфере трудовых отношений произошли трансформационные процессы, особенно касающиеся полной занятости сотрудников. Следует отметить, что такое привычное понимание занятости для большинства, как наличие трудового договора, определенного места работы, в том числе помещений для осуществления трудовых функций, регламентированного рабочего времени и времени отдыха, фиксированной заработной платы и др., уже сейчас подверглось большим изменениям.

Как отмечают в своем исследовании Покида А. Н. и Зыбуновская Н. В., сегодня общая тенденция рынка труда связана с повышением распространенности нестандартной занятости, в основе которой лежит мобильность рабочих ресурсов и снижение зависимости работника от работодателя. Авторы отмечают, что нестандартные формы занятости трудно поддаются контролю со стороны государства, часто представляя собой «теневую» занятость, которая не отражается в официальных документах. В тоже время еще одна область, сильно отличающаяся по своим характеристикам от стандартной, где не хватает правовой определенности – самозанятость [2].

Цель исследования. Изучение предпосылок формирования и развития рынка самозанятых в Российской Федерации.

Результаты исследования. По нашему мнению, в первую очередь следует рассмотреть состояние безработицы в Российской Федерации, так как именно данный показатель формирует основные предпосылки (общий фон) к развитию рынка самозанятых (наличие вакансий, квалификационные требования, конкурс на занимаемую должность, уровень средней оплаты труда, заработную плату уже занятого населения, условия труда и многое другое). Что также подтверждается результатами проведенного социологического опроса, поскольку наиболее

распространёнными мотивами работы в сфере фриланса или самозанятости (по мнению респондентов) это: стремление получения дополнительного дохода – 42 %, нежелание работать в организации – 21 %, потеря работы – 20 %.

Так, анализируя официальные статистические данные, следует отметить, что показатель безработицы в краткосрочном диапазоне демонстрирует тенденцию к снижению (с уровня 6,3 в 2020 г. к уровню 4,3 на конец 2021 г.), однако за период с начала 2017 г. по конец 2021 г. наблюдается незначительная восходящая динамика линейного тренда [1].

Таким образом, можно говорить не только о необходимости выработки комплексной политики поддержки предприятий, но и разработки ряда мер по стимулированию развития рынка самозанятых с целью поступательного увеличения налогооблагаемой базы, что является крайне важным аспектом в периоды экономических кризисов и ограничений. Продолжая исследование, также мы обратили внимание на динамику структуры занятого населения по видам экономической деятельности. Полученные данные (с 2005 г. по 2020 г.) с использованием топологического описания экономических процессов мы соотнесли с отраслевой структурой ВВП Российской Федерации. В ходе исследования была выявлена практически прямая зависимость между структурой занятого населения в отраслях национальной экономики и формированием валовой добавленной стоимости. Полученные результаты свидетельствуют о формировании предпосылок для развития рынка самозанятых, как одного из действенных механизмов снижения уровня безработицы и потенциального увеличения совокупной добавленной стоимости. Согласно официальной статистической информации Налоговой Инспекции РФ, на начало 2021 г. всего зарегистрировано более 4 000 000 самозанятых, за время действия специального налогового режима их доходы превысили 882 млрд рублей. При этом самозанятые сформировали более 610 млн чеков (средний чек составляет 1 446 рублей). Основные направления их деятельности – услуги такси, а также в области ремонта и маркетинга, доставки товаров и аренды квартир. Наиболее высокооплачиваемые профессии – в IT-сфере, юрист, консультант, проектировщик и другие. 42 % участников проекта составляют женщины и 58 % – мужчины [3].

Однако, в научной литературе не существует единого мнения относительно данной экономической дефиниции. Как утверждают Покида А. Н., Зыбуновская Н. В., одни ученые рассматривают данные понятия в широком смысле, где суть составляет самостоятельная деятельность. Поэтому, согласно данному подходу, к самозанятым относятся все работающие не по найму [2].

Дефиниция самозанятых вызывает особый интерес у современных исследователей. На наш взгляд, для дальнейшей выработки предложений по развитию рынка самозанятых требуется оценка его текущего состояния. Так как функционирование рынка самозанятых в Российской Федерации начало приобретать формальные признаки не так давно (законодательные инициативы действуют несколько более 4 лет), то в качестве основного подхода к оценке устойчивости функционирования рынка мы предлагаем использовать комплексный подход, который является наиболее целесообразным для динамического анализа взаимосвязей между составляющими интегрального показателя устойчивости.

По результатам проведенных расчётов следует, что уровень устойчивости функционирования рынка самозанятых в Российской Федерации равен – 0,5, что соответствует третьему интервалу пятиуровневого классификатора (таблица 1). Это говорит о том, что рынок самозанятых в Российской Федерации обладает достаточно хорошим потенциалом роста, так как признаки его замедления не проявились. Последние 4 года демонстрируют хорошие предпосылки к переходу в качественно лучший статус инфраструктурного обеспечения рынка.

Следует отметить, что результатом оценки является как исходная переменная, которая является интегральным показателем устойчивости функционирования рынка, так и выходные переменные по уровням иерархии.

Таблица 1 – Представление устойчивости с использованием характеристик функционирования рынка самозанятых РФ на 2021 г.

	Характеристики	Ki	Промежуточные характеристики	Zi	Показатели	xi	Оценка
Устойчивость	Надежность	K1 0,5	Рынок труда	Z1 0,489	Уровень безработицы	X1	0,39
					Разница между среднедушевыми доходами населения у самозанятых и работников в найме	X2	0,45
					Наличие основного места работы	X3	0,37
			Инвестиционный климат	Z2 0,415	Уровень потребительских цен	X4	0,33
					Доступность к заемным средствам	X5	0,32
					Наличие государственных программ	X6	0,63
			Организационно-правовая основа	Z3 0,5	Равноправие взаимодействия с физическими лицами и юридическими лицами	X7	0,56
					Простота регистрации и ведения отчетности	X8	0,62
	Рыночная ценность	K2 0,5			Уровень конкуренции	X9	0,50
					Перспективы развития рынка	X10	0,63
	Потенциал	K3 0,5	Предпринимательская активность	Z4 0,5	Способность видеть бизнес-возможности и формулировать бизнес-идею	X11	0,78
					Финансовая грамотность	X12	0,50
					Умение выявлять и оценивать экономические тренды, рыночные тенденции и дефициты рынков	X13	0,58
					Отношение населения страны к рискам	X14	0,67
			Ресурсная зависимость	Z5 0,263	Зависимость от основных средств	X15	0,24
					Начальный капитал	X16	0,42
					Уровень цифровизации	X17	0,63
	Эффективность	K4 0,617	Отчисления	Z6 0,695	Отчисления на пенсионное и социальное обеспечение	X18	0,74
					Налоговые отчисления	X19	0,80
			Бизнес-показатели	Z7 0,5	Количество чеков, сформированных самозанятыми	X20	0,49
					Количество зарегистрированных самозанятых	X21	0,37
					Объем налоговых поступлений от самозанятых	X22	0,54

Источник: составлено авторами.

Так как в ходе исследования было сформировано понимание среды функционирования рынка самозанятых и получена его текущая оценка, возникает необходимость в определении основных направлении мероприятий, способствующих обеспечению функционирования рынка и его развитию. Для этих целей была проведена кластеризация результатов социологического опроса (сформировано от 8 до 42 кластеров). Графическая интерпретация кластеризации представлена на рисунках 1–2.

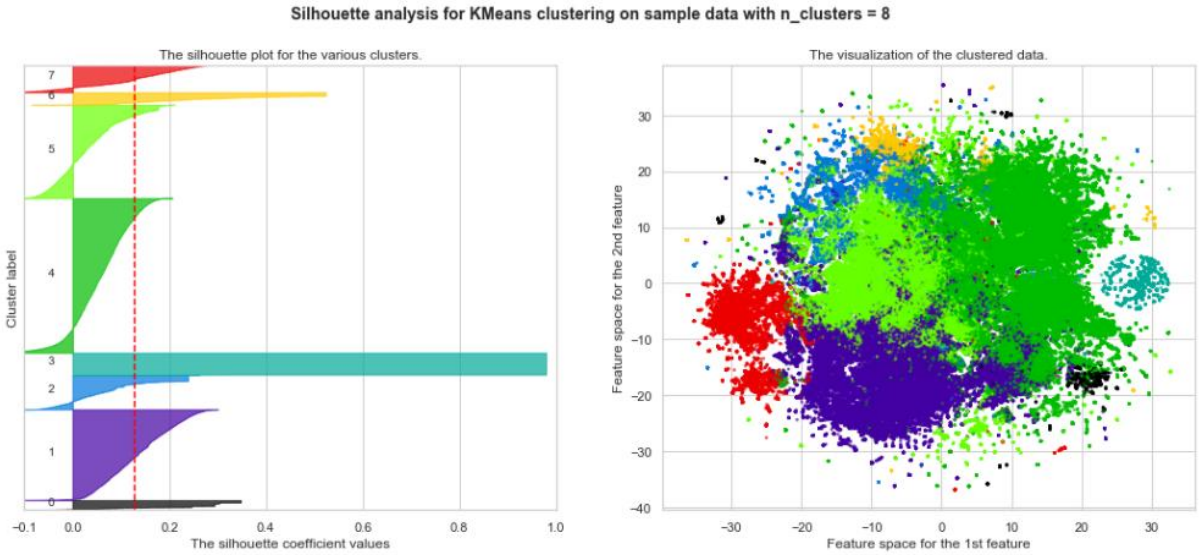

Рисунок 1 – Графическое представление результатов кластеризации социологического исследования на основе опроса общественного мнения по теме самозанятости (8 кластеров)

Источник: составлено авторами.

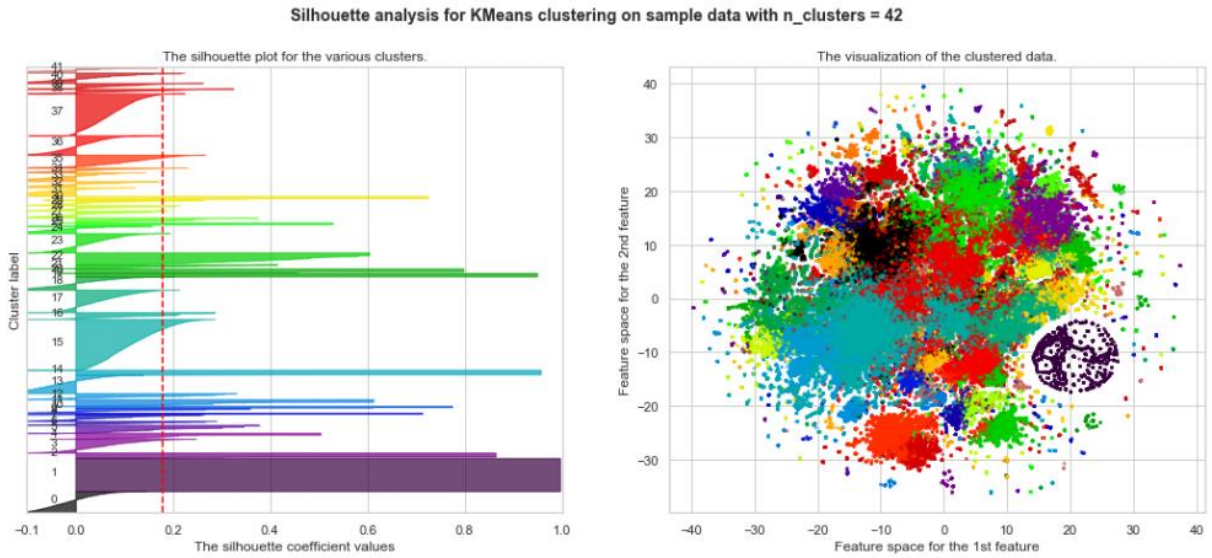

Рисунок 2 – Графическое представление результатов кластеризации социологического исследования на основе опроса общественного мнения по теме самозанятости (42 кластера)

Источник: составлено авторами.

Результаты проведенной кластеризации наглядно демонстрируют (рисунок 3–4), что дальнейшее развитие рынка самозанятых необходимо рассматривать в тесной взаимосвязи с цифровыми технологиями (цифровые платформы, позволяющие консолидировать сервисы, и цифровая инфраструктура, преодолевающая опасения при принятии решения о регистрации статуса самозанятого).

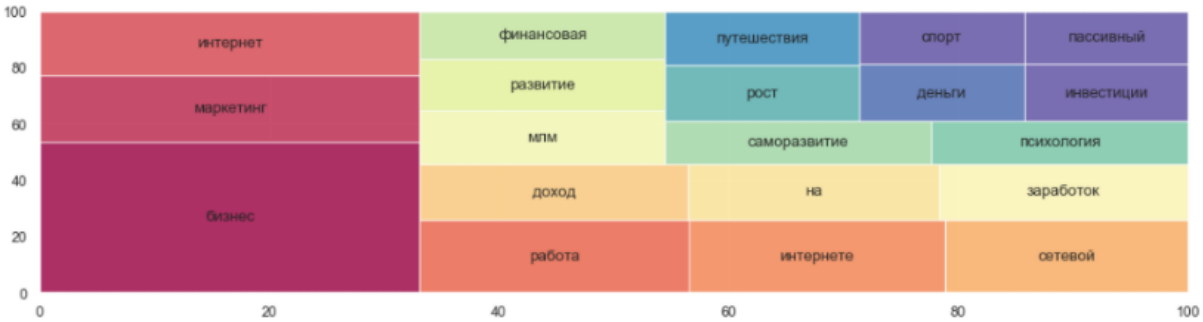

Рисунок 3 – Результаты кластеризации социологического исследования по вопросу причин вовлеченности в сегмент самозанятых
Источник: составлено авторами.

Рисунок 4 – Результаты кластеризации социологического исследования по запросам от работодателей для самозанятых в период пандемии COVID-19
Источник: составлено авторами.

Выводы. Следует отметить, что обозначенные направления развития рынка самозанятых позволят улучшить показатели характеристик в структуре интегрального показателя устойчивости рынка. Повторное применение предложенного алгоритма оценки и сформированные результаты оценки устойчивости функционирования рынка определяют, насколько изменились входные переменные под влиянием факторов внешней среды и как это отражается на характеристиках интегрального показателя устойчивости функционирования.

Результаты оценки являются основой для активизации способов обеспечения или поддержания устойчивости функционирования рынка и дают возможность в режиме реального времени быстро реагировать на отклонения входных переменных, промежуточных показателей, характеристик, а также и самого интегрального показателя устойчивости функционирования рынка самозанятых.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Официальная статистика // Росстат, Федеральная служба государственной статистики: [сайт]. – [2022]. – URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/mN5tLwhA/Понятия и определения (ВВП).pdf (дата обращения: 20.01.2022).
2. Покида А. Н. Самозанятость на современном рынке труда / А. Н. Покида, Н. В. Зыбуновская // Социально-трудовые исследования. –2019. – № 36 (3). – С. 18–29. – DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-18-29.
3. ФНС Официальная статистика // ФНС России: [сайт]. – [2022]. – URL: https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities_fts/10747467/ (дата обращения: 20.01.2022).

© Т. И. Воробец, А. В. Плотников

УДК 070 32.019.51

КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ ИМИДЖЕВОЙ МЕДИАСТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

CORPORATIVE VOLUNTEERING AS THE COMPONENT OF THE ENTERPRISE'S IMAGE MEDIA STRATEGY

Громова Е. Б.,
Филиал МГУ им М. В. Ломоносова в г. Севастополе

E. B. Gromova,
Branch of Moscow State University by M. V. Lomonosov, Sevastopol

Аннотация

В исследовании рассматривается корпоративное волонтерство как элемент построения имиджа предприятия в кризисное время. Также анализируется роль социально ответственного бизнеса в развитии культуры «помогающего поведения» как фактор позитивных перемен в обществе.

Annotation

The phenomenon of the corporative volunteering as the enterprise's image factor is regarded in this article. As far as the role of social responsible business in the strengthening of the volunteer's culture like the sign of the positive trend of the "helping" behavior in the modern crisis time

Ключевые слова: корпоративное волонтерство, социально-ответственный бизнес, КСО (корпоративная социальная ответственность), НКО (некоммерческие организации), помогающее поведение

Keywords: corporative volunteering, social responsible business, CSR (Corporative social responsibility), non-commercial organization, helping behavior.

Введение. Современные имиджевые медийные практики дают право утверждать, что в региональном медиаполе наступил нарративный поворот. При анализе, например, информационного пространства крымского регионального телевизионного эфира, очевидно закрепление волонтера как «сериального» героя. Эта тенденция началась в период пандемии COVID-19, один из ярких примеров –

активность в социальных сетях российской акции #мывместе и отражение в традиционных медиа на территории всей страны волонтерского движения помощи в связи с пандемией. В Крыму «помогающее поведение» также закрепилось в медиаповестке во время крымских наводнений летом 2021 года. Сегодня повсеместно осуществляется помощь беженцем, поэтому волонтер остается ярким медийным героем. «Сериальными» в новостях становятся сюжеты, темы которых требуют повышенного эмоционального тонуса со стороны аудитории. Тема волонтерства для этого идеально подходит. Летом 2021 года вышел в эфир «Проект Ч» [5], он стал сюжетным сериалом в информационно-аналитической программе «Итоги недели. Вести Крым» (ГТРК «Таврида»), активизировал зрителей в поисках «героя нашего времени». Победителем голосования в интернете стал человек с ограниченными возможностями здоровья, без ноги, который, тем не менее, был одним из самых активных волонтеров во время пандемии. Он получил от редакции призовые 500 тысяч рублей, потому что за него проголосовали большинство зрителей.

Цель исследования: выяснить степень очевидности «нарративного поворота», который способствует укоренению медиатизации явления волонтерства в целом и корпоративного волонтерства в частности. Проверить гипотезу о своевременности и уместности для предприятий использования корпоративного волонтерства как элемента имиджевой стратегии.

Результаты исследования. Десятый юбилейный международный форум «Корпоративное волонтерство» прошел в Москве 9 ноября 2021 года. Елена Крючкова, руководитель программы корпоративного волонтерства компании «Норникель», подчеркнула в своем выступлении: «За десять лет корпоративное волонтерство в России прошло огромный путь: от разовых акций и поиска эффективных инструментов – до масштабных проектов, которые помогают социально-ответственному бизнесу в реализации целей устойчивого развития».

Фон экономических трудностей, при котором создавать имиджевые продукты становится все сложнее и сложнее, подсказывает, что креативные решения в области рекламного и пиар-продвижения будут в ближайшие годы восприниматься как «пир во время чумы». Сегодня компаниям нужно быть осторожными при построении пиар-стратегий, чтобы не выглядеть неуместно увлеченными рекламным креативом. Партнерство бизнеса и НКО мотивирует многих людей присоединиться к волонтерскому движению. Корпоративное волонтерство становится темой, адекватно воспринимаемой аудиторией в кризисное время. В городах, где есть крупные бюджетообразующие предприятия, корпоративное волонтерство уже стало нормой жизни. Коллектив предприятия, компании разрабатывает общественно-полезную акцию и осуществляют ее, и за счет этой истории компания продвигается в создании собственного позитивного имиджа куда дальше и эффективней, чем если бы рассказывала о себе в восторженных тонах или транслировала прямую рекламу.

Предприятие ООО «Гарант-сервис» (г. Симферополь) дружит с крымским сообществом родителей детей-инвалидов «РОСТ», проводит с детьми праздники и выходные: сотрудники компании лепят из глины посуду, готовят пельмени, играют в настольные игры и т.д. Вроде не какие-то там выдающиеся события, но появляется оперативный медиаотклик [1], да и НКО «РОСТ» успешно занимается самомедиацией, регулярно через фотогалерею в группе VK, рассказывает о

каждой из таких встреч. Центр стратегического развития и проектной деятельности НКО «Устойчивый Крым» (г. Симферополь) организовал проект «Действуем вместе». Сотрудников НКО учили, как «упаковать» услугу корпоративного волонтерства, как предложить ее бизнесу, вместо того, чтобы по старинке просить у него деньги.

Почему бизнес соглашается тратить время на корпоративное волонтерство? Потому что это сплачивает сотрудников, корпоративное волонтерство дает новые впечатления и новые ценности. Ресурсный центр НКО «Устойчивый Крым» в проекте «Действуем вместе» учил стоматологов, как работать с детьми с ОВЗ, представителей телефонной компании – как гулять с животными из питомника. Торговый центр «ЦЕНТРУМ» (г. Симферополь) [3] устраивает художественные выставки работ детей с ОВЗ, а когда 4 апреля отмечается Всемирный день людей с расстройством аутистического спектра, то коллектив записывает аудиоэкскурсии, и любой посетитель торгового центра может прослушать истории о природе аутизма. Сотрудники предприятия «Мебельные технологии – Юг» проводили специальное событие для незрячих. Незрячие люди изучали технологии ручной работы с деревом. В Евпатории владельцы ресторана «Джеваль» провели семейный день, пригласили мам с детьми. После экскурсии по ресторанному комплексу, женщины отправились на мастер-класс по менди, а дети учились делать курабье.

Сегодня в Крыму в рамках корпоративного волонтерства обозначаются по меньшей мере три направления: виртуальное волонтерство (привлечение внимания к проблеме, психологическая поддержка), экологическое волонтерство, а также работа с незащищенными группами населения (одинокими пожилыми людьми, инвалидами, одаренными подростками и людьми с ОВЗ), образовательные и патриотические проекты. Например, ГУП РК «Черноморнефтегаз» создал отряд поисковиков и работает в Ленинском районе, восстанавливает память о Феодосийском десанте.

Однако, в Крыму нет крупных корпораций с многолетним опытом в области КСО. Нет кейсов, которые можно было бы сравнить с практиками предприятий «Газпромнефть-Оренбург», «Норникель», РЖД, «ОМК», «Росатом», где созданы целые «университеты» корпоративного волонтерства. Национальный совет по корпоративному волонтерству в России (www.nccv.ru), стал крупнейшей экспертной площадкой в этой области, однако на его сайте не отражены крымские практики. В Крыму корпоративное волонтерство представлено только на уровне средних и малых предприятий.

Сегодня люди перестали верить словам, делам верят больше. Тем более, что попробовать корпоративное волонтерство могут всех желающие. Это не требует много средств, это дешевле, чем делать рекламу, а медийный результат вполне предсказуемый, интересное волонтерское событие пресса как правило, освещает охотно и бесплатно.

В корпоративном волонтерстве каждый человек может выбрать близкий для себя формат: от участия в марафонах, мероприятиях с детьми и людьми с ограниченными возможностями до спасения экологии. Крымский бизнес приходит к пониманию, что успех компании зависит не только от денежного благополучия, но и от командного духа, основанного на человеческих ценностях.

Выводы. Корпоративное волонтерство – это проявление культуры устойчивого развития, существование которой является обязательным условием работы на международном рынке. Компания ООО «Нестле Россия» в г. Пермь объединяла пермский край своими экологическими акциями, «Сервье» с программами репетиторства показала, как надо помогать воспитанникам детских домов и т. д. Многие крупные предприятия с иностранным капиталом сегодня ушли из страны, оставив после себя наработанные практики корпоративного волонтерства – успешные кейсы ESG-трансформаций. Некоторые приостановили часть направлений своей деятельности в России. Например, о приостановке расходов, не связанных с лекарственными препаратами, которые необходимы для удовлетворения потребностей пациентов в России и Белоруссии, заявила компания «Сервье» [4]. И, конечно, стоит задача взять лучшее из мировых волонтерских практик, адаптировать их под новые задачи [2]. Как скоро эти успешные кейсы подхватят все остальные компании? Вряд ли придется долго ждать. Хотя бы по той причине, что время гламура ушло, и без усилий, часто личных и очевидных для всех, заработать имиджевый капитал будет очень трудно. Поэтому корпоративное волонтерство станет макгаффином, т. е. основополагающим сюжетом для корпоративных пиар-стратегий, устойчивым нарративом в медийных практиках, частью новой маркетинговой идеологии, которую формирует эпоха неопределенности и всеобщей ненадежности. Корпоративное волонтерство подтверждает, что «синица в руках лучше журавля в небе».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Еще одна пара рук. Бизнес и общество: журнал, ссылка на материал: [сайт]. – Москва, 1999. – Обновляется в течение суток. – URL: https://www.b-soc.ru/pppublikacii/eshhe-odna-para-ruk/ (дата обращения: 30.03.2022).
2. Как корпоративная культура работает на устойчивое развитие бизнеса? Бизнес и общество: журнал, ссылка на материал: [сайт]. – Москва, 1999. – Обновляется в течение суток. – URL: https://www.b-soc.ru/io/kak-korporativnaya-kultura-rabotaet-na-ustojchivoe-razvitie-biznesa/ (дата обращения: 30.03.2022).
3. Не акция – стиль работы. Бизнес и общество: журнал, ссылка на материал: [сайт]. – Москва, 1999. – Обновляется в течение суток. – URL: https://www.b-soc.ru/pppublikacii/ne-akcziya-stil-raboty/ (дата обращения: 30.03.2022).
4. Позиция Группы «Сервье» в связи с ситуацией на территории Украины (от 28 марта 2022): [сайт]. – Обновляется в течение суток. – URL: https//servier.ru/pozitsiya-gruppy-servier-v-svyazi-s-situatsiey-na-territorii-ukrainyi/ (дата обращения: 30.03.2022).
5. Проект Ч. Вести.Крым: [сайт]. – Обновляется в течение суток. – URL: https://vesti-k.ru/news/2021/06/06/masshtabnyj-proekt-chelovek-s-bolshoj-bukvy-zapuskayut-vesti-krym (дата обращения: 30.03.2022).

© Е. Б. Громова

УДК 338.486

ПРОБЛЕМЫ УСТОЙЧИВОСТИ ВЪЕЗДНОГО ТУРИЗМА В РОССИИ

PROBLEMS OF SUSTAINABILITY OF INBOUND TOURISM TO RUSSIA

Зюляев Н. А., к. э. н., доцент
ФГБОУ ВО «Поволжский государственный технологический университет», г. Йошкар-Ола

N. A. Zyulyaev,
Candidate of Economics Sciences, Associate Professor
Volga State University of Technology, Yoshkar-Ola

Аннотация

В статье рассмотрен въездной туризм в России. Отмечается его неустойчивость, выражающаяся в уменьшении количества туристских прибытий с большой амплитудой их колебания. Дается анализ экспорта туристских услуг и среднего чека туриста. Высказываются предпосылки обеспечения устойчивости въездного туризма.

Annotation

The article considers inbound tourism to Russia. Its instability is noted. It is expressed in a decrease in the number of tourist arrivals and a large amplitude of their fluctuations. The analysis of the export of tourist services and the average tourist check is given. Prerequisites for ensuring the sustainability of inbound tourism are expressed.

Ключевые слова: въездной туризм, устойчивость, туристические прибытия, экспорт туристических услуг, средний чек туриста.

Keywords: inbound tourism, sustainability, tourist arrivals, export of tourist services, average tourist check

Введение. В период до пандемии, вызванной коронавирусной инфекцией COVID-19, туризм был одной из наиболее быстрорастущих секторов экономики в мире. В 2019 году было совершено 1,46 млн международных туристических поездок, что в 2,15 раз больше по сравнению с 2001 годом, а доходы от туризма увеличились с 482 млрд долл. в 2001 году до 1480 млрд долл. в 2019 году.

В последнее десятилетие в нашей стране большое внимание уделяется развитию внутреннего и въездного туризма, что подтверждается принятием Правительством Российской Федерации:

– Федеральной целевой программы «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации (2019–2025 годы)» (Распоряжение Правительства от 5 мая 2018 г. № 872-р);

– Стратегии развития туризма в Российской Федерации на период до 2035 года (Распоряжение Правительства от 20 сентября 2019 г. № 2129-р);

– Государственной программы «Развития туризма» до 2030 года (Постановление Правительства от 24 декабря 2021 года №2439).

Цель исследования – состояние и устойчивость въездного туризма в Россию. Информационной базой исследования явились официальные

статистические данные Федеральной службы государственной статистики России (Росстат) и Банка России с 2007 по 2022 года.

Результаты исследования. Въездной туризм можно рассматривать как подсистему туристской системы, обладающую определенными признаками ее состояния, развития и устойчивости. В теории систем под ее устойчивостью понимается способность возвращаться в состояние равновесия после внешнего воздействия. В научной литературе пока не существует общепринятого определения устойчивости экономической системы, под которой учеными предлагается понимать восстановление прежнего состояния после внешнего воздействия, неизменность траектории развития, сохранение неизменности некоторых свойств системы [1; 2]. Зарубежные ученые устойчивость туристской индустрии увязывают со стабильностью ее доходов, занятостью, инновациями [8].

Одним из показателей развития въездного туризма является количество туристских прибытий в страну, являющееся эндогенной переменной, зависимой от многих экзогенных переменных политического, экономического, демографического и санитарно-эпидемиологического характера.

Наблюдения за динамикой количества международных прибытий в XXI веке, показали лишь три случая снижения их числа, которые были вызваны атипичной пневмонией (2003 г.), мировым экономическим кризисом (2009 г.) и коронавирусной инфекцией COVID-19 (2020 г.). Два первых спада были быстро восстановлены в течение следующего года, что свидетельствовало об устойчивости международного туризма к внешним шокам [4]. Спад, связанный с коронавирусной инфекцией COVID-19, пока не преодолен.

Въездной туризм в Россию характеризуется неустойчивостью, в динамике которого выделяется два периода (рисунок 1).

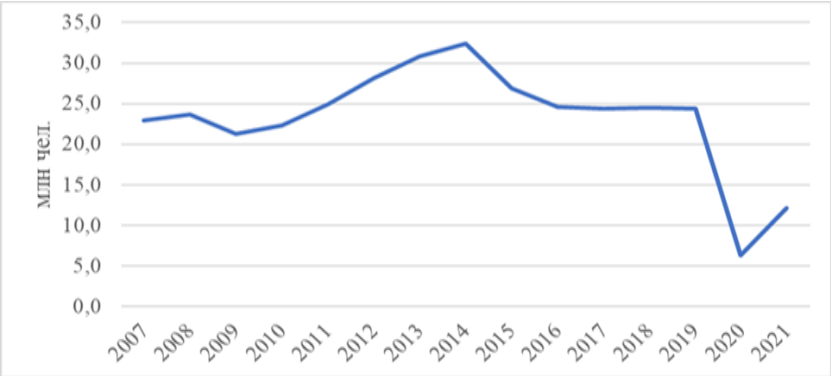

Рисунок 1 – Динамика въездного туристского потока в Россию

Источник: составлено автором по материалам [6].

В первом периоде до 2015 года наблюдалась тенденция увеличения количества туристских прибытий. Однако, максимальное прибытие иностранных туристов в Россию в 2014 году (32,4 млн чел.) не соответствует богатым и разнообразным туристско-рекреационным ресурсам страны. Во втором периоде, начиная с 2015 года и по настоящее время наблюдается тенденция к снижению въезда иностранных туристов, вызванная введением США и их Западными союзниками различных антироссийских санкций, усилением русофобии и ограничениями в 2020–2021 годах, связанными с коронавирусной инфекцией.

В ближайшее время изменить эту негативную тенденцию маловероятно из-за потери традиционных европейских туристов, которых в 2019 году было 4,7 млн чел. (19,1 % от всего въездного турпотока) вследствие закрытия европейскими странами и США авиасообщений с Россией. Возможное увеличение турпотока из азиатских стран (прежде всего, Китая) и стран Ближнего Востока не сможет компенсировать потерю европейских туристов.

Снижение въездного туристского потока привело к сокращению объема экспорта туристских услуг, оказываемых иностранным туристам в нашей стране, и доли России в доходах от туризма (рисунок 2).

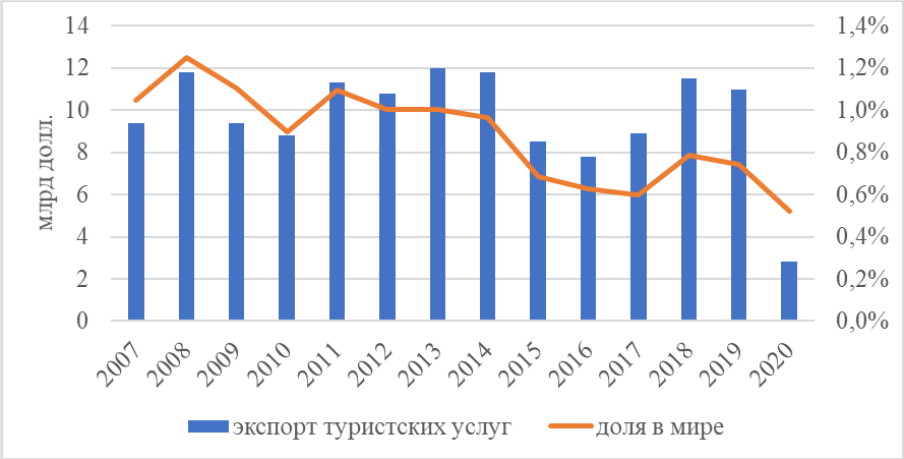

Рисунок 2 – Динамика экспорта туристских услуг
в России (млрд долл.) и их доля в мире (%)

Источник составлено автором по материалам [7].

Сокращение экспорта туристских услуг уменьшает совокупный спрос и негативно отражается на ВВП страны.

Национальным проектом «Туризм и индустрия гостеприимства» предусматривается увеличение объема экспорта туристских услуг с 11 млрд долл. в 2019 году до 22,5 млрд долл. в 2030 году. Для этого необходимо не только увеличить число иностранных туристов, но и повысить средний чек, который сегодня в 2–3 раза ниже среднемирового (рисунок 3).

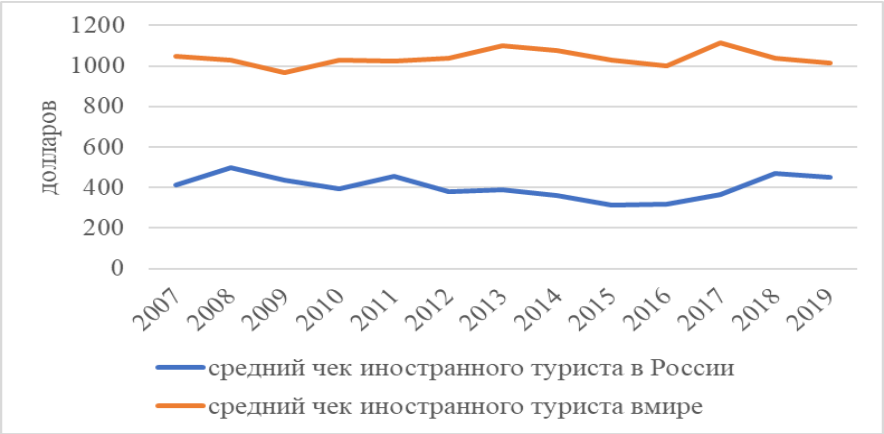

Рисунок 3 – Динамика среднего чека иностранного туриста
в мире и России, долларов

Источник: составлено автором по материалам [4; 7].

Небольшой средний чек туриста в нашей стране связан, прежде всего, с тем, что в нашу страну больше всего прибывает граждан из стран Ближнего зарубежья (в 2019 году их было 15,2 млн чел. или 62,3 % от общего количества туристских прибытий [6]), которые не являются традиционными туристами.

Для повышения доходности въездного туризма необходимо развивать событийный, деловой и медицинский туризм, у которых имеются большой потенциал развития. По специальному индексу медицинского туризма (MTI) Россия занимает пятое место в мире, а спрос на медицинские услуги растет за счет людей, переболевших коронавирусной инфекцией.

Неустойчивость въездного туризма подтверждается не только тенденцией к уменьшению количества туристских прибытий, но и значительной амплитудой его колебания (рисунок 4).

Рисунок 4 – Динамика въездного туристского потока и курса доллара
Источник: составлено автором по материалам [6; 7].

Выводы. Въездной туризм в России отличается неустойчивостью, выражающуюся в падении количества туристских прибытий и объемов экспортных услуг, а также значительной амплитудой их колебаний.

На въездной турпоток в Россию влияют множество разнонаправленных факторов. В условиях резкого падения курса рубля по отношению к иностранным валютам стоимость путешествий иностранных туристов в нашу страну снизилась. Однако, низкая эластичность спроса у иностранных туристов на поездки в Россию по курсу валюты не способствует увеличению их прибытия [3].

Другим сдерживающим фактором является неблагоприятная геополитическая обстановка. Ее улучшение непосредственно связано с укреплением политического и экономического влияния России в мире, которое будет достигнуто в результате успешного завершения специальной военной операции на Украине.

Восстановлению устойчивости внутреннего туризма могут способствовать изменения в институтах, направленных на облегчение получения виз и расширение безвизового режима с дружественными странами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бородин А. И. Региональные экономические системы и их устойчивость / А. И. Бородин, Н. Н. Киселева // Вестник Удмуртского университета. – 2011. – № 4. – С. 3–7.
2. Зарубин С. А. Подходы к определению понятия «Устойчивость региональной экономической системы» // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2012. – № 8. – С. 95–100.
3. Зюляев Н. А. Анализ взаимных туристских потоков между Россией и странами Евросоюза // Сервис в России и за рубежом. – 2019. – № 1. – С. 48–61.
4. Зюляев Н. А. Международный туризм в XX1 веке: структура, тенденции и прогнозы // Вестник национальной академии туризма. – 2019. – № 4. – С. 41– 45.
5. Зюляев Н. А. Влияние инфекционных заболеваний на туризм // Вестник национальной академии туризма. – 2021. – № 2. – С. 12–15.
6. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат). – URL: www.gks.ru (дата обращения: 01.03.2022).
7. Официальный сайт Банка России. – URL: www.cbr.ru (дата обращения: 01.03.2022).
8. Полухина А. Н. Концепция устойчивого развития и инновационная модель сельского туризма: теоретический аспект // Эффективное управление экономикой: проблемы и перспективы: сборник трудов V Всероссийской научно-практической конференции, г. Симферополь, 16–17 апреля 2020 г. – Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2020. – С. 47–52.

© Н. А. Зюляев

УДК 338.46:339.1

ОСНОВНЫЕ ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ (RETAIL) В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

THE MAIN TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF RETAIL TRADE (RETAIL) IN MODERN CONDITIONS

Кубасова Т. И., д. э. н., профессор
Пайзуллаев Б. Х., обучающийся группы УТБ/3-18
ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», г. Иркутск

T. I. Kubasova, Doctor of Economic Sciences, Professor
B. H. Payzullaev, student, gr. UTB/3-18
Baikal State University, Irkutsk

Аннотация

В данной статье рассмотрены особенности розничной торговли в России, проанализированы основные направления развития розничной торговли, определена высокая потребность во внедрении принципов ESG в деятельность организаций, представляющих собой ритейл. Установлено, что приверженность принципам ESG позволит ретейлерам занять прочное положение на рынке и привлекать постоянный поток клиентов, достигая высокой эффективности и производительности торговой деятельности.

Annotation

In this article, the features of retail in Russia are considered, the main directions of retail development are analyzed, the high need for the implementation of ESG principles in the activities of organizations representing retail is determined. It is established that adherence to the principles of ESG will allow retailers to take a strong position in the market and attract a constant flow of customers, achieving high efficiency and productivity of trading activities.

Ключевые слова: торговля, потребительский рынок, розничная торговля, продажи, цифровизация, ESG.

Keywords: trade, consumer market, retail; sales, digitalization, ESG.

Введение. В свете последних экономических и политических событий Россия столкнулась с уходом большого количества торговых организаций с внутреннего рынка, что послужило возможностью для оставшихся организаций, в том числе розничной торговли, занять освободившиеся ниши на российском рынке. Для того, чтобы занять прочное положение на потребительском рынке, розничная торговля должна внедрять перспективные технологии осуществления торговых операций с учетом современных условий развития рынка, что требует применения конкретных и эффективных способов ведения розничной торговли.

Цель исследования. Выявить перспективные направления развития розничной торговли для повышения эффективности продаж на потребительском рынке.

Задачи исследования: обоснование современных форм организации розничной торговли; анализ трендов развития розничной торговли России в современных условиях.

Результаты исследования. На сегодняшний день розничная торговля относится к одной из наиболее активно развивающихся отраслей национальной экономики. Рассматривая тенденции развития розничной торговли в России, необходимо акцентировать внимание на внедрении новых цифровых технологий и модернизации сложившихся бизнес-моделей взаимодействия с потребителями.

Рассматривая особенности розничной торговли в России, необходимо отметить, прежде всего, возросшие объемы торговли в сегменте электронной торговли (онлайн продажи). Как было отмечено ранее, в настоящее время происходит активная цифровая трансформация и внедрение цифровых технологий в сфере розничной торговли. Такая тенденция обусловлена тем, что потребители все больше используют электронные средства и форматы онлайн торговли для совершения покупок, объем которых значительно вырос в период пандемии (COVID-19).

Ниже представлена динамика соотношения объема продаж в формате электронной торговли относительно общего объема розничной торговли за 2018–2021 гг. (рисунок 1).

Таким образом, в 2018 году доля электронной торговли составляла 5 % от общего объема розничной торговли, тогда как к 2021 году значение достигло уровня 11,7 %, что более чем в 2 раза превышает показатель 2018 года. Следовательно, электронная торговля приобретает все большую популярность в сфере розничной торговли. При этом денежный оборот в формате электронной торговли в 2021 году составил 7,8 трлн рублей.

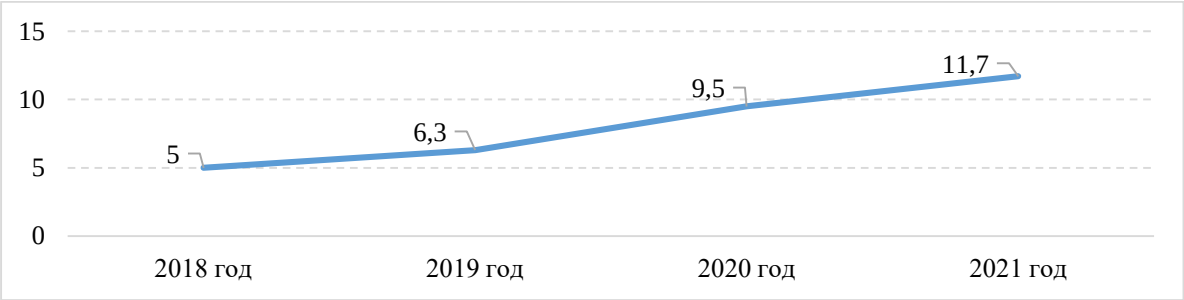

Рисунок 1 – Динамика объема электронной торговли
в общем объеме розничной торговли, %

Источник: составлено авторами по материалам [4].

Агентством «Data Insight» в 2020 году проведено исследование темпов роста российского рынка электронной торговли, на основании которого можно отметить высокий темп роста рынка электронной торговли в России относительно мировых темпов роста. В частности, общий показатель роста рынка «E-commerce» составил 58 % [4].

Для рассмотрения тенденций развития ретейла в России необходимо выделить основных представителей данного сегмента рынка с учетом страны принадлежности ретейла и используемых каналов торговли (таблица 1).

Таблица 1 – Представители ретейла на российском рынке

Наименование ретейлера	Страна	Канал торговли
X5 Retail Group	Россия	Онлайн/офлайн
Магнит	Россия	Онлайн/офлайн
Красное и белое	Россия	Офлайн
Лента	Россия	Онлайн/офлайн
Ашан	Франция	Онлайн/офлайн
Дикси	Россия	Онлайн/офлайн
Metro Cash & Carry	Германия	Онлайн/офлайн
Окей	Россия	Онлайн/офлайн
Светофор	Россия	Офлайн
Leroy Merlin	Франция	Онлайн/офлайн
DNS	Россия	Онлайн/офлайн

Источник: составлено авторами по материалам [5].

На российском рынке сетевого продуктового ритейла лидирует шестерка представителей данного бизнеса (по объему выручки от продаж): X5 Retail Group, который представлен торговыми марками «Пятерочка» и «Перекресток»; сеть «Магнит»; «ДКБР Мега Ритейл Групп Лимитед», которая сформирована относительно недавно в результате слияния нескольких компаний: «Дикси», «Бристоль», «Красное и белое»; «Лента»; «Ашан»; «Окей» [2; 6].

Рассмотрим основные направления развития розничной торговли, используемые отечественными ретейлерами в процессе совершенствования своей деятельности (рисунок 2).

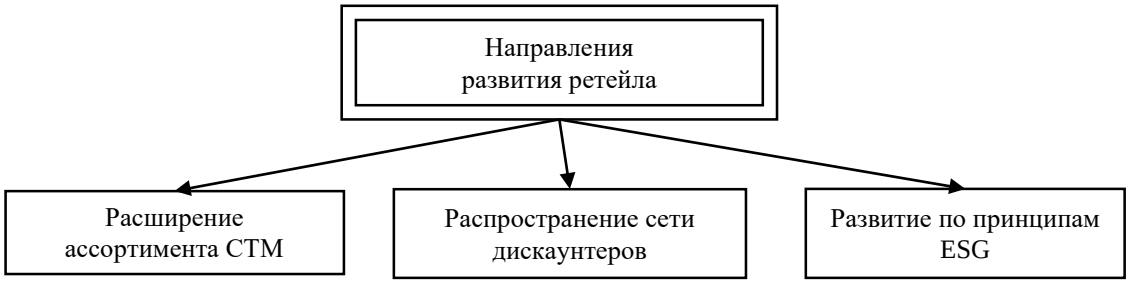

Рисунок 2 – Направления развития ретейла в России
Источник: составлено авторами по материалам [1].

Потребители в последнее время все больше стремятся оптимизировать свой бюджет и ищут новые способы для сокращения расходов. Такое поведение со стороны потребителей привело к необходимости для розничной торговли оптимизировать свою деятельность в рамках снижения и удержания стоимости на различные товары [3].

На сегодняшний день розничная торговля ориентирована на расширение ассортимента продукции, реализуемой в торговых точках, посредством осуществления торговли собственных торговых марок (далее – СТМ) [7]. В частности, данное явление характерно для крупных сетевых продуктовых ретейлеров, которые выстраивают взаимоотношения с местными региональными производителями на долгосрочной основе. Для региональных производителей также предоставляется возможность (особенно в условиях санкций) расширить каналы распределения своей продукции и увеличить рынки сбыта.

Важным направлением развития российского розничного рынка является рост сети дискаунтеров. За 2021 год они смогли увеличить объем выручки на 39 % относительно 2020 года, что также подчеркивает рост спроса потребителей на продукцию, представленную дискаунтерами. Лидирующее положение на рынке занимает сеть торговых точек «Светофор».

Одним из новых направлений развития розничной торговли является приверженность в процессе осуществления деятельности принципам ESG.

Обусловлена такая потребность тем, что мировое сообщество подчеркивает необходимость защиты окружающей среды в рамках того, что эпоха глобального потребления сдвинула приоритеты жителей планеты в пользу наращивания объемов производства, тогда как вопросам экологического характера уделяется незначительное внимание [8].

2021 год в России стал особенным, так как в этот год компании начали активно продвигать экологическую повестку на всех уровнях, и влияние ESG на ретейл будет не менее внушительным, чем цифровая трансформация. Сейчас эту повестку принято обозначать аббревиатурой ESG [8].

Для того, чтобы побудить предприятия, в том числе розничную торговлю, к внедрению принципов ESG, в нашей стране была предложена система оценивания организаций по трем основным категориям, созвучным с принципами ESG: социальный, управленческий и экологический принципы. ESG-рэнкинг разработан на основе методологических подходов по присвоению ESG-рейтингов, что позволит повысить уровень системной устойчивости компаний розничной торговли. В конце 2021 года Национальное рейтинговое агентство

(НРА) опубликовало ESG-рэнкинг российских ритейлеров. В списке рэнкинга 17 российских компаний ретейлеров. При формировании рэнкинга было сформулировано 68 показателей, отражающих устойчивость поставок, соблюдение принципов ответственного потребления, которые распространяются и на конечных покупателей, и на все, что связано с логистикой (снижение выбросов при транспортировке товаров). По итогам первое место в рэнкинге занимает торговая сеть «Магнит». Компания – лидер инноваций: одной из первых внедрила искусственный интеллект для анализа поведения потребителей, установила у себя автоматизированные депозитные машины (АДМ) и перешла на онлайн-инкассацию.

Выводы. В современных рыночных условиях розничная торговля занимает прочное положение на рынке электронной торговли. При этом для занятия прочного положения на рынке и удовлетворения имеющихся потребностей потребителей необходимо внедрять в деятельность ретейла инновационные модели ведения бизнеса:

– внедрение продукции собственных торговых марок (СТМ), что позволяет не только удовлетворить потребности населения, но и положительно влияет на снижение расходов покупателей;

– развитие сети дискаунтеров, в которых реализация товаров приводит к снижению расходов потребителей;

– организация бизнеса на основе принципов ESG. При этом ожидается что в ближайшие годы данные принципы будут взяты за основу для формирования лидирующего положения торговых предприятий в конкурентной среде.

Данные направления, учитывая глобальную изоляцию России от внешнего мира, дают возможность удовлетворения спроса большого количества потребителей, стремящихся сэкономить денежные средства на приобретение ассортимента товаров для повседневных нужд.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Главные тренды ретейла. – URL: https://nielseniq.com/global/ru/insights/commentary/2021/glavnye-trendy-ritejla-v-2022-godu/ (дата обращения: 08.02.2022).

2. Иванова Е. А. Современное состояние и тенденции развития продуктового ретейла в России // Вестник ТИУиЭ. – 2018. – № 1 (27). – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-sostoyanie-i-tendentsii-razvitiya-produktovogo-riteyla-v-rossii (дата обращения: 08.02.2022).

3. Новикова Н. Г. Проблемы управления ассортиментом в розничной торговле в контексте особенностей условий конкуренции в посткризисный период / Н. Г. Новикова. – DOI: 10.17150/2500-2759.2018.28(2).257-265 // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2018. – Т. 28, № 2. – С. 257–265.

4. Онлайн-торговля в России. – URL: https://www.interfax.ru/business/795862 (дата обращения: 08.02.2022).

5. Топ 10 ретейлов в России. – URL: https://www.kommersant.ru/doc/5029763 (дата обращения: 08.02.2022).

6. Федотов А. Н. Особенности организации маркетинга сетевого продуктового ритейла в условиях новых торговых форматов / А. Н. Федотов. – DOI: 10.17150/2411-6262.2021.12(1).10 // Baikal Research Journal. – 2021. – Т. 12, № 1. – URL: http://brj-bguep.ru/reader/article.aspx?id=24381 (дата обращения: 08.02.2022).

7. Щепина С. В. Развитие существующих и альтернативных форматов торговли сетевого ретейла в условиях пандемии / С. В. Щепина. – DOI: 10.17150/2411-6262.2016.7(4).12 // Baikal Research Journal. – 2021. – Т. 12, № 2. – URL: http://brj-bguep.ru/reader/article.aspx?id=24534 (дата обращения: 08.02.2022).

8. ESG-ретейлы в России. – URL: https://www.retail.ru/interviews/esg-v-riteyle-khayp-ili-strategiya-budushchego/ (дата обращения: 08.02.2022).

© Т. И. Кубасова, Б. Х. Пайзуллаев

УДК 33.01

ПРОБЛЕМЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ ИНТЕГРАЦИИ РОССИИ В МЕЖДУНАРОДНОЙ ВАЛЮТНО-ФИНАНСОВОЙ СИСТЕМЕ

PROBLEMS AND CONSEQUENCES OF RUSSIA'S INTEGRATION INTO THE INTERNATIONAL MONETARY AND FINANCIAL SYSTEM

Парыгина Е. А., обучающийся группы НАУ20-4
Ермолаева Е. Д., обучающийся группы НАУ20-4
Научный руководитель:
Цхададзе Н. В., д. э. н., профессор
ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва

E. A. Parygina, student of the group NAU20-4
E. D. Ermolaeva, student of the group NAU20-4
Scientific Adviser:
N. V. Tskhadadze,
Doctor of Economic Sciences, Professor
Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow

Аннотация

В статье рассматривается интеграция России в международную валютно-финансовую систему. Актуальность темы выражена высоким уровнем инфляции и неблагоприятным инвестиционным климатом России, а также низким уровнем реальных доходов и иными серьезными экономическими проблемами, которые можно решить, в том числе с помощью грамотной валютной политики. Валютная интеграция в мировой экономике протекает в различных формах: взаимная стабилизация валютных курсов, формирование валютного союза и введение единой валюты. Валютный союз выступает завершающей стадией развития международной валютной интеграции и предполагает формирование ряда объективных предпосылок.

Annotation

In this article we consider the integration into the international monetary and financial system, which enjoys great popularity at present. Relevance is expressed by high inflation and unfavorable investment climate in Russia, low level of real incomes and other serious economic problems, which can be solved, including with the help of competent monetary policy. Currency integration in the global economy takes different forms, including mutual stabilization of currency rates, formation of a currency union and introduction of a single currency. Currency

union is the final stage of development of international currency integration and assumes the formation of a number of objective prerequisites.

Ключевые слова: Интеграция, международная валютно-финансовая система, Российская экономика, экспорт, санкции.

Keywords: Integration, the international monetary and financial system, Russian economy, exports, sanctions.

Введение. В настоящее время интеграция в международную валютно-финансовую систему является одной из важнейших тенденций современного развития экономики.

Процессы глобализации, мировой экономической интеграции, исторические и политические причины привели к изменению финансовой политики России. Во многом это обусловлено необходимостью преодоления кризисов. Финансовая система нуждалась в более тесном взаимодействии России с мировым сообществом. Это позволило ей оптимизировать процессы импорта и экспорта, заполнить рынок нужными товарами, развить некоторые отрасли экономики. Сейчас Россия находится в поиске новых путей развития внешнеэкономической политики. С каждым годом все большее число российских компаний выходит на мировой валютный рынок. Соответственно, управление финансовыми потоками становится в значительной степени более сложным, рискованным и диверсифицированным. Наряду с этим, стремительно расширяется сфера финансовых возможностей. Следовательно, начинает возникать необходимость оценки не только возможности российских компаний работы в валютной среде, но и анализ будущих перспектив вследствие интеграции России в международную валютно-финансовую систему.

Цель исследования – проанализировать положительные и отрицательные последствия, проблемы и перспективы дальнейшего развития валютной политики.

Результаты исследования. В первую очередь необходимо прислушаться к мнению современных экономистов и политиков, повлиявших на курс экономического развития последних лет. Все сходятся на том, что Российская экономика не должна развиваться в изоляции. Она должна быть достаточно конкурентоспособной, чтобы быть полноценным участником международно-экономических отношений. Тогда это сделает ее более надежной и стабильной.

Следовательно, положительное влияние интеграции России в международную валютно-финансовую систему неоспоримо. В России появились филиалы крупных международных кампаний, а Россия получила возможность торговать своими товарами на внешнем рынке.

Однако, вместе с этим страна приобрела и сложную конъюнктуру международных рынков. Резкое падение цен на газ и нефть с дальнейшим подорожанием весомо отражается на Российской экономике, учитывая, что для нее это основной продукт сбыта. Сейчас Россия переживает длительный процесс адаптации и перестройки экономики, связанный со структурными изменениями на рынке. При этом она не сможет восстановиться полностью, пока не перестанет зависеть от экспорта энергоносителей. Существующий вектор развития экономики верен, однако нуждается в некоторых доработках [1].

Важно отметить об экономических санкциях, наиболее ярко проявивших себя в последние 10 лет. Данный вопрос имеет и политическое основание, но в рамках данной темы нужно сказать о его экономическом значении. Больше всего от санкций пострадали ТЭК, банки, оборонные компании, транспорт и строительство. Это привело к быстрому падению рубля на курсе валют. Это непосредственно влияет на темпы роста ВВП. В 2022 году ожидается рост ВВП около 2,0 %. По оценкам Еврокомиссии, это нормальный результат, с учетом затрат на пандемию и вынужденное приостановление работы некоторых предприятий. Всемирный Банк и международный валютный фонд также не дают утешительные прогнозы, однако отмечают медленное постепенное наращивание экспорта [2] (рисунок 1).

Рисунок 1 – Прогноз роста ВВП
Источник: Всемирный банк, Росстат, прогнозы МВФ и Правительства РФ.

Большая часть введенных ограничений относится к промышленной продукции России: отраслей металлургии, химической и лесоперерабатывающей. Это сдерживает развитие национальной экономики несмотря на то, что свыше 70 % экспортной продукции является демпинговой, то есть имеет более дешевые аналоги. Официальная позиция минэкономразвития заключается в том, что большая часть ограничений формально обусловлена отсутствием России в ВТО. В 2021 году Россия является единственной страной с крупной экономикой, не являющейся ее членом.

Российская легкая промышленность все еще испытывает трудности, связанные с выходом на международный рынок: недоверия из-за прошлого негативного опыта, недостатками маркетинга и менеджмента, секционными ограничениями. Для разрешения данных проблем необходимо развивать собственное производство легкой промышленности, проводить крупные рекламные кампании за рубежом, представлять товар на международных ярмарках, конкурсах и конференциях.

Все эти проблемы напрямую связаны с почти полным отсутствием среднесрочных и долгосрочных иностранных инвестиций. В 2021 году (рисунок 2) большая их часть относилась к обрабатывающему производству (20,8 %), добыче полезных ископаемых (20,4 %), оптовой и розничной торговле

(19,9 %). Наименьшие вложения шли в предприятия, связанные с информацией и связью (3,9 %), недвижимостью (3,3 %) и сферой услуг (6,2 %) [5].

Интеграция России в международную финансово-валютную систему привела к изменению взаимоотношений с международными организациями. ОПЕК, СНГ, ОДКБ, ОБСЕ и ООН выстраивают экономические отношения с Россией в зависимости от ее политических действий. Это можно расценить как попытку вмешательства во внутренние дела страны и нарушение суверенитета.

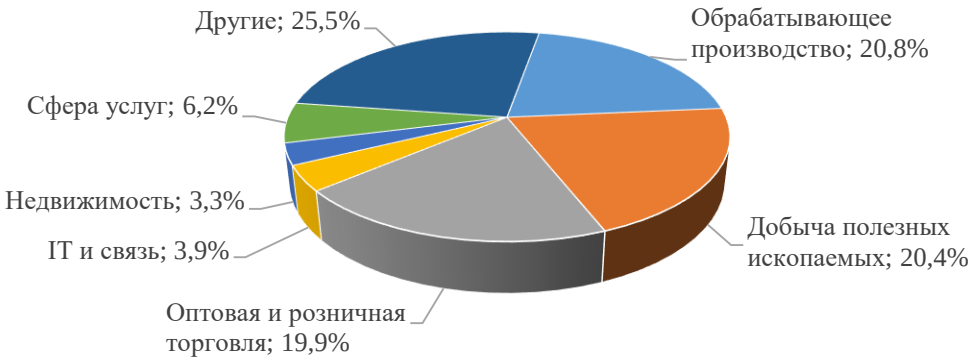

Рисунок 2 – Среднесрочные и долгосрочные иностранные инвестиции в 2021 г., %

Источник: составлено авторами по материалам [5].

Таким образом, следует отметить сложные отношения с мировым сообществом в лице международных организаций. Исключение составляют организации, сформированные из политических и экономических союзников, например, СНГ.

По нашему мнению, это дает возможность относиться критически к их экономическим исследованиям касательно Российской экономики. Прогнозирование снижения или повышения цены на сланцевую нефть может быть попыткой манипулирования спросов с целью нарушения принципов честной конкуренции. Косвенным доказательством могут служить отчеты Всемирного банка в конце 2014 и 2015 годов, прогнозировавших резкое падение цен на нефть. В 2016–2017 годах данные прогнозы не оправдались (таблица 1).

Таблица 1 – Цена на нефть за 1 баррель, $

Год	Цена за баррель,$
2014-(2015)	$97,41 (66,33)
2016-2017	$63

Источник: составлено авторами по данным ТАСС и rbk.

Интеграция России в международную валютно-финансовую систему повлияла на политику центрального банка. Инфляция рубля привела к вынужденному повышение ключевой ставки [4].

Нельзя дать однозначный ответ, относительно влияния международной валютно-финансовой системы на российскую банковскую сферу. С одной стороны, это простимулировало инфляционные процессы с последующим ростом цен на товары и услуги, увеличило процент невыплаченных кредитов, создало

сектор нелегальных микрофинансовых организаций. С другой стороны, во многом это стало причиной возрастания деловой активности, развития малых и средних предприятий. Появилась даже программа льготной ипотеки для нуждающихся лиц.

Интеграция национального валютного рынка в мировой позволяет наладить, с одной стороны, внутренние связи, а с другой, с валютными рынками других стран или международным валютным рынком. Это способствует более свободному перемещению капитала и укреплению не только экономических, но и культурных, политических и хозяйственных связей.

Интеграция России в международную валютно-финансовую систему способствует развитию крупных предприятий, но сильно ограничивает мелкие и средние. Они экспортируют товар через более масштабные предприятия. Такие организации не испытывают трудности, связанные с операциями на мировом валютном рынке, так как содержат большой штат специалистов, занимающихся исключительно минимизацией валютных рисков. В России еще нет достаточного количества корпораций с оптимальными механизмами распределения и управления, упрощающими выход на международный рынок мелких и средних предприятий [3].

Также интеграция поспособствовала созданию внешнеторговых ассоциаций, компаний и объединений, в которых Россия представляет свои интересы. Это одна из предпосылок четкого разделения внутренней и внешней торговли. Ведение операций малых и средних компаний на внешнеторговом рынке, произведенного специалистами с поправкой на российский курс, может привести к де-долларизации российской экономики.

Ведущие экономисты, относительно итогов интеграционной политики, высказывают следующие предположения:

– Россия все еще не готова к интеграции в международную банковскую систему. Отечественный банковский сектор испытывает трудности, связанные с высокой закредитованностью населения и большим процентам по кредитам. Однако дальнейшее международное сотрудничество может это исправить. Для этого Россия должна избавиться от сырьевой зависимости и использовать санкции для развития внутреннего продукта.

– Россия занимает средние позиции в международном банковском рейтинге. На данный момент еще рано говорить о надежности банковских вкладов или большой выгодны от процентов по ним.

– Международная интеграция позволяет рассматривать дружественные страны как потенциальных кредитополучателей, участников управления или акционеров.

Проанализировав взгляды некоторых экономистов, можно сделать следующие выводы по итогам интеграционной политики [2]:

– Тенденция национального рынка к интеграции в международно-валютную систему;

– Либерализация российского законодательства положительно повлияла на валютный рынок;

– Развитие российского гражданского законодательства ориентировано на международную экономическую интеграцию;

– Большое число российских компаний выходят на международный рынок;

– Несмотря на все препятствия, Россия имеет большой потенциал для выстраивания экономических связей с Евросоюзом;

– Стратегия 2020 не оправдала себя, но изложенные в ней идеи развития интеграции экономики имеют право на существование.

Выводы. Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод о большем количестве положительных аспектов интеграции России в международную валютно-финансовую систему. По нашему мнению, некоторые негативные последствия могут решаться путем продуманной финансово-налоговой политики, либерализацией законодательства и налаживанием международных связей. Данный вопрос имеет еще и политическую повестку, поэтому надо учитывать стремление других стран сохранить баланс интересов и учитывать это в критике их исследований. В качестве путей решения авторы предлагают пересмотреть некоторые принципы ведения международной торговли и развивать наиболее перспективные отрасли, не связанные с сырьем или энергоносителями.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гладышев Д. А. Основные направления интеграции российского финансового рынка в мировой // Путеводитель предпринимателя. – 2020. – № 20. – С. 64–69.

2. Железин А. В. Первые итоги вступления России во Всемирную торговую организацию (ВТО) // Альманах современной науки и образования. – 2014. – № 1 (80). – С. 38–40.

3. Котова А. А. Интеграция финансового рынка России в мировую финансовую систему: проблемы, анализ, условия и тенденции // Финансы и кредит. – 2018. – № 44. – С. 47–62.

4. Мухин И. Финансовая интеграция и экономическая безопасность России / И. Мухин, Т. Мустафин // Международная экономика. – 2019. – № 12. – С. 50–54.

5. Черкасов М. Н. Проблемы инновационного развития экономики России // Альманах современной науки и образования. – 2021. – № 11 (66). – С. 209–211.

© Е. А. Парыгина, Е. Д. Ермолаева

УДК 338.24

ДИНАМИКА МЕХАНИЗМОВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВА, БИЗНЕСА И ОБРАЗОВАНИЯ: SPOD-, VUCA- И BANI-МИР

DYNAMICS OF MECHANISMS OF INTERACTION BETWEEN THE STATE, BUSINESS AND EDUCATION: SPOD-, VUCA- AND BANI-WORLD

Ячменева В. М., д. э. н., профессор
Головко Э. Р., обучающийся группы Э-а-о-191
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
Институт экономики и управления, г. Симферополь

V. M. Yachmeneva,
Doctor of Economic Sciences, Professor
E. R. Golovko, student, gr. E-a-o-191
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Быстрые изменения, происходящие в мире, ставят задачу формирования эффективных механизмов взаимодействия государства, бизнеса и образования. В статье рассмотрены особенности взаимодействия государства, бизнес-структур и образования в условиях SPOD-, VUCA-, BANI-мира.

Annotation

The rapid changes taking place in the world pose the task of forming effective mechanisms of interaction between the state, business and education. The article examines the features of interaction between the state, business structures and education in the conditions of the SPOD-, VUCA-, BANI-world.

Ключевые слова: государство, бизнес-структуры, образование, механизм взаимодействия, SPOD-мир, VUCA-мир, BANI-мир.

Keywords: state, business structures, education, mechanism of interaction, SPOD-world, VUCA-world, BANI-world.

Введение. Современный мир меняется очень быстрыми темпами. То, что еще вчера было фантастикой, сегодня – обыденная реальность. Появляются новые технологии, причем период их изменений в настоящее время составляет 7–9 лет, а, по прогнозам футурологов, в период 2030–2050 гг. возможно наступление технологической сингулярности [9].

Серьезные изменения наблюдаются практически во всех сферах жизни общества. Демографические сдвиги, изменения в отраслевой структуре мировой экономики, ускоренная цифровизация всех сфер жизнедеятельности общества, глобализация и одновременный расцвет индивидуального подхода во взаимоотношениях с клиентом, осознание актуальности концепции потребления eco-friendly и ряд других современных трендов ставят перед рыночными субъектами новые вызовы, требуют особых механизмов их взаимодействия. Особую актуальность представляет вопрос изучения механизмов взаимодействия в триаде «государство – бизнес – образование».

Цель исследования. Проследить динамику механизмов взаимодействия государства, бизнес-структур и институтов образования с учетом мировых трендов.

Результаты исследования. Механизмы взаимодействия экономических субъектов во многом определяются условиями, в котором живет мировое сообщество в данный период времени. Мир не стоит на месте, меняется среда его существования, изменяются при этом и механизмы взаимодействия различных участников рынка.

Еще в середине прошлого века развитие мировых экономик можно было спрогнозировать с минимальным уровнем погрешности. Реальность описывалась SPOD-концепцией: мир был устойчивым (steady), предсказуемым (predictable), простым (ordinary) и определенным (definite).

В этот период в управлении использовались так называемые «модельные» стратегии, которые можно было адаптировать к тем или иным рыночным ситуациям. А поскольку будущее было относительно определенным, то их реализация приводила к запланированному результату, к достижению поставленных целей. Структура рынка труда также характеризовалась

устойчивостью и определенностью. Ключевая роль в процессе формирования профессиональных компетенций принадлежала профессиональному образованию. Люди в течение всей жизни могли трудиться в одной сфере, обеспечивая себе непрерывный стаж в ней. Приветствовались экспертность и функциональный опыт. Ключевыми компетенциями были: «аналитический ум, модельное мышление, профессионализм в текущей сфере, способность формировать долгосрочные стратегии»[1].

В таких условиях институты бизнеса, государства и образования вели относительно обособленное функционирование, выполняя свои «традиционные» миссии: структуры бизнеса производили товары и услуги, удовлетворяя спрос населения в них, образовательные учреждения готовили специалистов для работы в конкретных сферах жизнедеятельности общества, государство регулировало деятельность различных субъектов.

К концу 80-х гг. XX века бурное развитие технологий и активное расширение информационного поля привело к осознанию того, что SPOD-мир закончился, и начинается новая эпоха в жизни мирового сообщества. На арену выходит концепция VUCA-мира, которая первоначально использовалась Вооруженными силами США для описания состояния стран после Холодной войны. К началу XXI века концепция стала активно применяться в сфере бизнеса, особенно в области технологий и на потребительских рынках. В России о VUCA-мире активно заговорили с 2010 г., особую популярность она завоевала после введенных против нее санкций в 2014 г.

Концепция VUCA стала следствием усложнения мира, ее характеристиками являются: изменчивость, нестабильность, неустойчивость, волатильность (volatility); неопределенность (uncertainty); сложность (complexity); неоднозначность, неясность, двусмысленность (ambiguity). Названные характеристики стали вызовами всем рыночным субъектам и институтам. Именно они выдвинули новые требования к осуществлению деятельности, выработке стратегий и механизмам взаимодействия различных сложных экономических систем, в частности, государства, бизнеса и образования. Неопределенность и сложность среды поставила перед бизнесом задачу формирования новых моделей текущего и стратегического управления, привлечения кадров с новыми компетенциями и навыками: умением критически мыслить, работать в команде, обладать навыками адаптивности, уметь работать с большими массивами данных, обладать навыками самоорганизации и самообразования [4]. В этой связи рынок труда выдвинул перед институтами образования соответствующее требование – подготовка специалистов, обладающих не только hard-skills, но и soft-skills.

В сложившихся условиях возникла потребность сближения институциональных сфер – государства, бизнес-структур и образования, которые «начинают взаимодействовать, частично перекрывая друг друга»[2], формируя при этом условия для появления инноваций в различных сферах жизни общества.

Следствием осознания новой VUCA-реальности стало появление различных моделей. Так, например, модель VUCA Prime [8] стала руководством для формирования стратегий поведения в условиях непостоянства, неопределенности, сложности и неоднозначности среды, а модель тройной спирали стала флагманом «тесного взаимодействия университетов, власти и бизнеса»[2]. Примерами такого взаимодействия могут быть: создание

государственных фондов для финансирования бизнеса, государственно-частное партнерство, создание образовательных подразделений в компаниях с целью реализации концепции Longlife Learning, создание предпринимательских университетов [6].

Мир последних двух лет, ознаменовавший глобальную пандемию, политический хаос, климатические катастрофы и другие события, перестал быть VUCA, он стал миром хаоса, который трудно осмыслить характеристиками изменчивости, неопределенности, сложности и неоднозначности [7]. То, что раньше характеризовалось непостоянством, изменчивостью, стало хрупким миром. Неопределенность условий и факторов привела к беспокойству, тревожности. Огромный поток информации из разных источников приводит к синдрому FOMO (the fear of missing out, или синдром упущенной выгоды) [3]. Сегодня бизнес-процессы и бизнес-модели, взаимоотношения между субъектами рынка, рыночная конъюнктура – не просто сложные, они подчиняются принципам и законам нелинейных сложных систем. Неоднозначность восприятия реальности превратилась в непонятность и непостижимость. Так, даже разработчики некоторых технологий (например, искусственного интеллекта, нейронных сетей) не всегда могут сказать, как работают алгоритмы в деталях [8]. Появилась новая концепция описания реальности – BANI-мир, характеристиками которого стали хрупкость (brittle), беспокойство (anxious), нелинейность (nonlinear) и непостижимость (incomprehensible).

BANI-мир проявляется в сложности формирования моделей бизнес-поведения, нестабильности рынка труда, сокращении времени на принятие решений, необходимости адаптации стратегического планирования к обстоятельствам, огромном объеме информации, которая вместо того, чтобы давать однозначный ответ о происходящем, только способствует росту неясности. В новой реальности востребованными становятся эмоциональный интеллект, мышление роста и устойчивость, креативность и опора на интуицию. Путь успеха теперь основан на трансцензуальном мышлении [5].

В таких условиях возникает потребность в формировании новых эффективных механизмов, новых моделей взаимодействия государства, бизнеса и образования, учитывающих современные тренды и позволяющих решать возникающие проблемы с максимальной эффективностью.

Выводы. Механизм взаимодействия триады «государство – бизнес – образование» определяется, прежде всего, характеристиками текущего развития мирового сообщества. В современных условиях существующие механизмы такого взаимодействия должны быть переосмыслены в связи с хаотичным развитием всех сфер деятельности общества.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Герчикова Т. Я. Развитие цифровых компетенций персонала / Т. Я. Герчикова, Н. И. Дегтярёв, В. В. Кириленко // Экономика труда. – 2021. – № 6. – С. 585–599.

2. Ицковиц Г. Модель тройной спирали / Г. Ицковиц // Инновации. – 2011. – №4 (150). – С. 5–10. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/model-troynoy-spirali/viewer (дата обращения: 19.03.2022).

3. Почему мы всегда боимся что-то упустить, или как FOMO стал эпидемией XXI века. – URL: https://www.marieclaire.ru/psychology/bolezni-xxi-veka-fomo-ili-strah-upustit-chto-to-interesnoe/ (дата обращения: 20.03.2022).

4. Россия 2025: от кадров к талантам / В. Бутенко, К. Полунин, И. Котов и др. – URL: https://web-assets.bcg.com/img-src/Russia-2025-report-RUS_tcm9-188275.pdf (дата обращения: 20.03.2022).

5. Стегостенко И. Новые вызовы: прощай, мир VUCA, добро пожаловать в мир BANI. Зачем нужно систематизировать происходящее. – URL: https://mind.ua/ru/openmind/20235173-novye-vyzovy-proshchaj-mir-vuca-dobro-pozhalovat-v-mir-bani (дата обращения: 20.03.2022).

6. Ячменева В. М. Формирование эффективного механизма взаимодействия государства, бизнеса и образования / В. М. Ячменева, Э. Р. Головко // Устойчивое развитие социально-экономической системы Российской Федерации : сборник трудов XXIII Всероссийской научно-практической конференции, г. Симферополь, 18–19 ноября 2021 г. / научн. ред. В. М. Ячменевой ; редкол. : М. В. Высочина, А. А. Антонова, Т. И. Воробец, Р. А. Тимаев. – Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2021. – С. 12–15.

7. Jamais Cascio. Facing the Age of Chaos. – URL: https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d (дата обращения: 20.03.2022).

8. SPOD, VUCA, BANI – миры для предпринимателей, бизнесменов и не только. – URL: https://vk.com/@lkonsul-o-vuca-mire-dlya-predprinimatelei-i-biznesmenov (дата обращения: 20.03.2022).

9. Separating Science Fact From Science Hype: How Far off Is the Singularity? Most experts are confident it will happen sooner rather than later. – URL: https://futurism.com/separating-science-fact-science-hype-how-far-off-singularity (дата обращения: 20.03.2022).

© В. М. Ячменева, Э. Р. Головко

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ И НАУЧНЫХ РУКОВОДИТЕЛЯХ

№ п/п	Фамилия, имя и отчество	Ученая степень, ученое звание, должность (статус, номер группы, уровень высшего образования), место работы (обучения)
1	Абдуллах Хуссейн	обучающийся группа 21уп-38.06.01-о1 аспирант кафедры «Маркетинг и коммуникации в бизнесе» факультета управления ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», г. Ростов-на-Дону
2	Авдеева Валерия Алексеевна	обучающаяся группы 103М (уровень образования – магистратура) ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», г. Самара
3	Ананьева Елена Павловна	доктор философских наук, доцент кафедры журналистики Черноморского филиала МГУ им. М. В. Ломоносова, г. Севастополь
4	Анисимова Евгения Николаевна	обучающаяся группы 2-ИИЭиГО-20ИИЭГО-311М (уровень образования – магистратура) ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», г. Самара
5	Антонова Алёна Александровна	кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры менеджмента Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
6	Апатова Наталья Владимировна	доктор экономических наук, доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой бизнес-информатики и математического моделирования Физико-технического института ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
7	Ахметзянова Адиля Дамировна	обучающаяся группы М-1-18 (уровень образования – бакалавриат) Институт цифровых технологий и экономики, ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет», г. Казань
8	Бабаева Шемшат Перманкулыевна	обучающаяся группы М-1-18 (уровень образования – бакалавриат) Института цифровых технологий и экономики, ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет», г. Казань
9	Баева Ольга Николаевна	кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой менеджмента, маркетинга и сервиса Института управления и финансов (структурное подразделение) ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет» г. Иркутск
10	Бахарев Дмитрий Константинович	обучающийся группы М-м-о-201 (уровень образования – магистратура) Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
11	Беденко Надежда Николаевна	доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента Института экономики и управления ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь
12	Безнощенко Дмитрий Сергеевич	обучающийся группы М-м-о-201 (уровень образования – магистратура) Института экономики и управления

№ п/п	Фамилия, имя и отчество	Ученая степень, ученое звание, должность (статус, номер группы, уровень высшего образования), место работы (обучения)
		ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
13	Безпалько Анна Романовна	кандидат экономических наук, доцент кафедры лесной политики, экономики и управления Института лесного бизнеса и инноватики (структурное подразделение) ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С. М. Кирова», г. Санкт-Петербург
14	Бернадина Елизавета	обучающаяся группы Э-б-о-182 (уровень образования – бакалавриат) Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
15	Бобылев Илья Александрович	кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика и управление организацией» Института инженерно-экономического и гуманитарного образования, г. Самара
16	Богословский Алексей Станиславович	ассистент кафедры лесной политики, экономики и управления Института лесного бизнеса и инноватики (структурное подразделение) ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С. М. Кирова», начальник отдела администрирования платежей Департамента лесного хозяйства по Северо-Западному федеральному округу
17	Бойченко Олег Валериевич	доктор технических наук, профессор, профессор кафедры бизнес-информатики и математического моделирования Физико-технического института ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
18	Болтаева Джамиля Зияратовна	обучающаяся группы М-1-18 (уровень образования – бакалавриат) Института цифровых технологий и экономики, ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет», г. Казань
19	Борейшо Алексей Анатольевич	кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник ФГОБУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», г. Санкт-Петербург
20	Борис Ольга Александровна	доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры менеджмента Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», г. Ставрополь
21	Бурылов Василий Сергеевич	кандидат экономических наук, заместитель декана факультета среднего профессионального образования «Северо-Западного института управления – филиала РАНХиГС», г. Санкт-Петербург
22	Валиуллина Алия Ильдаровна	обучающаяся, группы М-1-20 (уровень образования – бакалавриат), Институт цифровых технологий и экономики, ФГБОУ «Казанский государственный энергетический университет», г. Казань

№ п/п	Фамилия, имя и отчество	Ученая степень, ученое звание, должность (статус, номер группы, уровень высшего образования), место работы (обучения)
23	Ван Сюган	аспирант по направлению 38.06.01 Экономика, направленность «Экономика и управление народным хозяйством» факультета управления ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», г. Ростов-на-Дону
24	Витульева Татьяна Александровна	научный сотрудник, старший преподаватель междисциплинарной кафедры Улан-Баторского филиала ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова», г. Улан-Батор, Монголия
25	Воробец Тарас Иванович	кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
26	Высочина Марина Викторовна	кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
27	Гагаринская Галина Павловна	доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой «Экономика и управление организацией» ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», г. Самара
28	Гарипова Айсылу Рафитовна	обучающаяся группы М-1-20 (уровень образования – бакалавриат), Институт цифровых технологий и экономики ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет», г. Казань
29	Головко Эрнест Русланович	обучающийся группы Э-а-о-191 (уровень образования – аспирантура) Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
30	Гриценко Екатерина Юрьевна	обучающаяся группы 13-М (уровень образования – магистратура) Института экономики и управления ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь
31	Громова Екатерина Борисовна	старший преподаватель кафедры журналистики Филиала Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова в городе Севастополе, г. Севастополь
32	Гузенко Святослав Сергеевич	обучающийся группы М-1-18 (уровень образования – бакалавриат) Института цифровых технологий и экономики ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет», г. Казань
33	Дамбаева Аюна Баировна	обучающаяся группы НАУ20-4 (уровень образования – бакалавриат) ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва
34	Деянов Егор Маратович	обучающийся группы У19-5 (уровень образования – бакалавриат) ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва
35	Джанкезова Диана Муратовна	обучающийся группы НАУ20-4 (уровень образования – бакалавриат) ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва

№ п/п	Фамилия, имя и отчество	Ученая степень, ученое звание, должность (статус, номер группы, уровень высшего образования), место работы (обучения)
36	Докучаева Анастасия Вячеславовна	обучающаяся группы ЛБм-Эк-20-1 (уровень образования – магистратура) Института лесного бизнеса и инноватики (структурное подразделение) ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С. М. Кирова», г. Санкт-Петербург
37	Долгова Мадина Сергеевна	обучающаяся группы М-1-20 (уровень образования – бакалавриат) Института цифровых технологий и экономики ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет», г. Казань
38	Дягиль Дарья Эрастовна	обучающаяся группы ЛБм-Эк-20-1 (уровень образования – магистратура) Института лесного бизнеса и инноватики (структурное подразделение) ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С. М. Кирова», г. Санкт-Петербург
39	Еремичева Оксана Юрьевна	кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры национальной и мировой экономики Института инженерно-экономического и гуманитарного образования (структурное подразделение) ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», г. Самара
40	Еремичева Татьяна Андреевна	обучающаяся группы БКЛ-204 (уровень образования – бакалавриат) Факультета гуманитарных наук (структурное подразделение) НИУ «Высшая школа экономики», г. Москва
41	Ермакова Ирина Сергеевна	обучающаяся группы УП-20-1 (уровень обрпазования – бакалавриат) Института управления и финансов ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», г. Иркутск
42	Ермолаева Екатерина Дмитриевна	обучающаяся группы НАУ20-4 (уровень образования – бакалавриат), Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, г. Москва
43	Жильцова Дарья Валерьевна	обучающаяся группы НАУ20-4 (уровень образования – бакалавриат) Факультета налогов, аудита и бизнес-анализа ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ», г. Москва
44	Закиров Ильназ Ришатович	обучающийся группы М-1-20 (уровень образования – бакалавриат) Института цифровых технологий и экономики ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет», г. Казань
45	Захарова Юлия Владимировна	кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и государственного управления Института экономики и предпринимательства ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского», г. Нижний Новгород
46	Зимина Анастасия Владимировна	обучающаяся группы ТБ-18 (уровень образования – бакалавриат) Института управления и финансов (структурное подразделение) ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», г. Иркутск

№ п/п	Фамилия, имя и отчество	Ученая степень, ученое звание, должность (статус, номер группы, уровень высшего образования), место работы (обучения)
47	Зюляев Николай Александрович	кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры сервиса и туризма ФГБОУ ВО «Поволжский государственный технологический университет», г. Йошкар-Ола
48	Иванов Андрей Николаевич	кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента ФГБОУ ВО «Уральский государственный горный университет», г. Екатеринбург
49	Иванюта Дмитрий Викторович	обучающийся группы Э-А-З-201 (уровень образования – аспирантура) Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
50	Игнатьева Маргарита Николаевна	доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики и менеджмента ФГБОУ ВО «Уральский государственный горный университет», г. Екатеринбург
51	Ишмакова Дания Маратовна	обучающаяся группы НАУ20-4 (уровень образования – бакалавриат) ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва
52	Казанцева Ирина Игоревна	старший преподаватель кафедры государственного управления и управления человеческими ресурсами, Института управления и финансов ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», г. Иркутск
53	Калугина Ксения Николаевна	обучающаяся группы БИ-б-о-191 (уровень образования – бакалавриат) Физико-технического института ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
54	Карасёва Людмила Аршавировна	доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономической теории Института экономики и управления ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь
55	Карташова Лариса Васильевна	доктор экономических наук, профессор, профессор базовой кафедры торгово-промышленной палаты Российской Федерации «Управление человеческими ресурсами ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова», г. Москва
56	Касьянова Александра Дмитриевна	обучающийся группы Ммеж-21-1 (уровень образования – магистратура) Института управления и финансов (структурное подразделение) ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», г. Иркутск
57	Катасонова Светлана Дмитриевна	обучающаяся группы У19-3 (уровень образования – бакалавриат) Факультета налогов, аудита и бизнес-анализа ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва
58	Качанова Людмила Сергеевна	доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры финансового менеджмента ГКОУ ВО «Российская таможенная академия», г. Люберцы

№ п/п	Фамилия, имя и отчество	Ученая степень, ученое звание, должность (статус, номер группы, уровень высшего образования), место работы (обучения)
59	Ким Владислав Валерьевич	обучающийся группы ЗМТД-20 (уровень образования – магистратура) Института управления и финансов (структурное подразделение) ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет, г. Иркутск
60	Князева Дарья Дмитриевна	обучающаяся группы НАУ20-4 (уровень образования – бакалавриат) Факультета налогов, аудита и бизнес-анализа ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ», г. Москва
61	Колмакова Татьяна Вадимовна	обучающаяся группы ГМУ-19-1 (уровень образования – бакалавриат) Института управления и финансов ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», г. Иркутск
62	Колычева Жанна Ярославовна	кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Экономика и менеджмент» ФГБОУ ВО «Ростовский государственный университет путей сообщения (РГУПС)», г. Ростов-на-Дону
63	Комарова Анастасия Олеговна	обучающаяся группы СФМ20з1 (уровень образования – магистратура) Института менеджмента (структурное подразделение) ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет», г. Самара
64	Коновалова Ирина Владимировна	обучающаяся группы СФМ20з1 (уровень образования – магистратура) ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет», г. Самара
65	Корчагин Александр Александрович	обучающийся группы У 19-3 (уровень образования – бакалавриат) ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва
66	Костенко Елизавета Александровна	обучающаяся группы М-б-о-192 (уровень образования – бакалавриат) Института экономики и управления (структурное подразделение) ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
67	Кремнева Олеся Анатольевна	обучающаяся группы М-м-о-211 (уровень образования – магистратура) Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
68	Кубасова Татьяна Иннокентьевна	доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента, маркетинга и сервиса Института управления и финансов ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», г. Иркутск
69	Кузьмина Кристина Владимировна	кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика и управление организацией» Института инженерно-экономического и гуманитарного образования (структурное подразделение) ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», г. Самара
70	Кучуркин Андрей Сергеевич	обучающийся группы М-м-о-201 (уровень образования – магистратура) Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь

№ п/п	Фамилия, имя и отчество	Ученая степень, ученое звание, должность (статус, номер группы, уровень высшего образования), место работы (обучения)
71	Лангаева Ирина Александровна	обучающаяся группы М-м-о-211 (уровень образования – магистратура) Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
72	Леонова Татьяна Иннокентьевна	доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры проектного менеджмента и управления качеством Факультета управления ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», г. Санкт-Петербург
73	Логвиненко Оксана Александровна	старший преподаватель кафедры экономики и менеджмента ФГБОУ ВО «Уральский государственный горный университет», г. Екатеринбург
74	Лысоченко Алла Алексеевна	доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры теории и технологии в менеджмента факультета управления ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», г. Ростов-на-Дону
75	Мамутова Шафие Ремзи кызы	обучающаяся группы М-м-о-201 (уровень образования – магистратура) Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
76	Мартиросян Артур Арменович	обучающийся группы МБ01/1801 (уровень образования – бакалавриат) ГКОУ ВО «Российская таможенная академия», г. Люберцы
77	Маслич Евгений Александрович	кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры финансов и кредита Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
78	Махотенко Марина Александровна	кандидат юридических наук, доцент кафедры «Государственно-правовые дисциплины» Частное образовательное учреждение высшего образования «Южный университет (ИУБиП)», г. Ростов-на-Дону
79	Машанова Анна Андреевна	обучающаяся, группы М-1-20 (уровень образования – бакалавриат) Института цифровых технологий и экономики, ФГБОУ «Казанский государственный энергетический университет», г. Казань
80	Миннигулова Элиана Ильвировна	обучающаяся группы М-1-20 (уровень образования – бакалавриат) Института цифровых технологий и экономики ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет», г. Казань
81	Мордвинцева Ксения Сергеевна	обучающаяся группы М-1-20 (уровень образования – бакалавриат) Института цифровых технологий и экономики ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет», г. Казань
82	Мурадова Сафура Шиховна	кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры «Международный менеджмент» Частное образовательное учреждение высшего образования «Южный университет (ИУБиП)», г. Ростов-на-Дону

№ п/п	Фамилия, имя и отчество	Ученая степень, ученое звание, должность (статус, номер группы, уровень высшего образования), место работы (обучения)
83	Мураткина Виктория Вячеславовна	обучающаяся группы М-1-20, (уровень образования – бакалавриат) Института цифровых технологий и экономики ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет», г. Казань
84	Никонорова Алла Владимировна	кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента ЧОУВО «Московский университет имени С. Ю. Витте», г. Москва
85	Нренгу Нжоку Узеру	обучающийся группы М-1-18 (уровень образования – бакалавриат) Института цифровых технологий и экономики ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет», г. Казань
86	Овчаренко Ксения Михайловна	обучающаяся группы 20ИИЭГО-311М (уровень образования – магистратура) Института инженерно-экономического и гуманитарного образования (структурное подразделение) ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», г. Самара
87	Онищенко Константин Николаевич	доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры менеджмента Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
88	Онищенко Сергей Константинович	кандидат экономических наук, доцент, специалист центра информационных технологий департамента комплексной безопасности ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
89	Павлова Диана Владимировна	обучающаяся группы ТМ-32 (уровень образования – бакалавриат) ФГБОУ ВО «Российский химико-технологический университет имени Д. И. Менделеева», г. Москва
90	Падяш Михаил Андреевич	обучающийся группы М-б-о-181 (уровень образования – бакалавриат) Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
91	Пайзуллаев Бахрам Хабибуллаевич	обучающийся группы УТБ/3–18 (уровень образования – бакалавриат) Института управления и финансов ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», г. Иркутск
92	Парахина Валентина Николаевна	доктор экономических наук, профессор, Заслуженный работник высшей школы РФ, академик Академии социальных наук, заведующий кафедрой менеджмента Института экономики и управления (структурное подразделение) ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», г. Ставрополь
93	Парыгина Елизавета Александровна	обучающаяся группы НАУ20-4 (уровень образования – бакалавриат), Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, г. Москва
94	Петров Владимир Николаевич	доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой лесной политики, экономики и управления Института лесного бизнеса и инноватики (структурное

№ п/п	Фамилия, имя и отчество	Ученая степень, ученое звание, должность (статус, номер группы, уровень высшего образования), место работы (обучения)
		подразделение) ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С. М. Кирова», г. Санкт-Петербург
95	Плотников Андрей Викторович	кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и маркетинга ФГАОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь
96	Погорелова Людмила Александровна	кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры «Производственный и инновационный менеджмент» ФГБОУ ВО «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М. И. Платова», г. Новочеркасск
97	Полухина Анна Николаевна	доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры сервиса и туризма факультета социальных технологий, начальник центра по работе с иностранными обучающимися ФГБОУ ВО «Поволжский государственный технологический университет». г. Йошкар-Ола
98	Прядко Ирина Анатольевна	кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры теории и технологии в менеджменте факультета управления ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», г. Ростов-на-Дону
99	Расулев Селим Эдемович	обучающийся группы М-м-о-201 (уровень образования – магистратура) Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
100	Ремесник Елена Сергеевна	кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры бизнес-информатики и математического моделирования Физико-технического института ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
101	Розанова Мария Александровна	обучающаяся группы НАУ 20-4 (уровень образования – бакалавриат) ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва
102	Рощупкина Екатерина Максимовна	обучающаяся группы У19-4 (уровень образования – бакалавриат) ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва
103	Салиев Дмитрий Александрович	обучающийся (уровень образования – бакалавриат) Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», г. Ставрополь
104	Святохо Наталья Валентиновна	кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
105	Соколова Лариса Георгиевна	доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры государственного управления и управления человеческими ресурсами Института управления и финансов (структурное

№ п/п	Фамилия, имя и отчество	Ученая степень, ученое звание, должность (статус, номер группы, уровень высшего образования), место работы (обучения)
		подразделение) ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», г. Иркутск
106	Сорокина Ольга Владимировна	обучающаяся группы У19-4 (уровень образования – бакалавриат) ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва
107	Старкова Наталья Сергеевна	обучающаяся группы НАУ20-4 (уровень образования – бакалавриат) ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва
108	Тимофеев Роман Андреевич	кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента Института цифровых технологий и экономики ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет», г. Казань
109	Фархутдинова Руфина Миясарьевна	обучающаяся группы 2-ИИЭиГО-20ИИЭГО-311М (уровень образования – магистратура) Института инженерно-экономического и гуманитарного образования (структурное подразделение) ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», г. Самара
110	Фейгин Егор Максимович	обучающийся группы 13 (уровень образования-бакалавриат) Института экономики и управления ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь
111	Филинова Ирина Вячеславовна	кандидат экономических наук, доцент кафедры лесной политики, экономики и управления Института лесного бизнеса и инноватики (структурное подразделение) ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С. М. Кирова», г. Санкт-Петербург
112	Филиппова Виктория Игоревна	обучающаяся группы ММЕН-21-1 (уровень образования – магистратура) Института управления и финансов (структурное подразделение) ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», г. Иркутск
113	Фокина Наталья Александровна	кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
114	Хансуварова Евгения Адольфовна	кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры «Менеджмент и государственное управление» ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского», Институт экономики и предпринимательства, г. Нижний Новгород
115	Хлебович Дарья Игоревна	кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента маркетинга и сервиса Института управления и финансов (структурное подразделение) ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», г. Иркутск
116	Холмовский Станислав Геннадьевич	кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и сервиса Института управления и финансов

№ п/п	Фамилия, имя и отчество	Ученая степень, ученое звание, должность (статус, номер группы, уровень высшего образования), место работы (обучения)
		(структурное подразделение) ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет, г. Иркутск
117	Хорин Иван Александрович	обучающийся группы МБ01/1801 (уровень образования – бакалавриат) ГКОУ ВО «Российская таможенная академия», г. Люберцы
118	Царенко Наталья Владимировна	кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
119	Цветкова Изабелла Ивановна	кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
120	Цветкова Светлана Николаевна	доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры «Маркетинг и инженерная экономика» ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет», г. Ростов-на-Дону
121	Цхададзе Нелли Викторовна	доктор экономических наук, профессор, профессор Департамента экономической теории ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва
122	Чернецкий Игорь Сергеевич	обучающийся группы ГМУ-19-1 (уровень образования – бакалавриат) Института управления и финансов ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», г. Иркутск
123	Чеснокова Луиза Александровна	кандидат экономических наук, ассистент кафедры «Финансов и кредита» ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского», Институт экономики и предпринимательства, г. Нижний Новгород
124	Шарипова Ольга Маратовна	аспирант, базовая кафедра торгово-промышленной палаты Российской Федерации «Управление человеческими ресурсами», ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова», г. Москва
125	Шевелева Наталья Владимировна	обучающаяся группы ЗММен-20 (уровень образования – магистратура) Института управления и финансов (структурное подразделение) ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», г. Иркутск
126	Шереметьева Елена Николаевна	доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры прикладного менеджмента ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет», г. Самара
127	Шереметьевская Мария Валерьевна	обучающаяся группы зЛБм-Эк-20-1 (уровень образования – магистратура) Института лесного бизнеса и инноватики (структурное подразделение) ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С. М. Кирова», г. Санкт-Петербург

№ п/п	Фамилия, имя и отчество	Ученая степень, ученое звание, должность (статус, номер группы, уровень высшего образования), место работы (обучения)
128	Шушунова Татьяна Николаевна	кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и маркетинга ФГБОУ ВО «Российский химико-технологический университет имени Д. И. Менделеева», г. Москва
129	Ячменева Валентина Марьяновна	доктор экономических наук, профессор, Заслуженный деятель науки и техники Республики Крым, заведующий кафедрой менеджмента Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
130	Яшин Сергей Николаевич	доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента и государственного управления Института экономики и предпринимательства ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского», г. Нижний Новгород
131	Яшина Надежда Игоревна	доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Финансов и кредита» ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского», Институт экономики и предпринимательства, г. Нижний Новгород

Количество публикаций – 76, в т. ч.:
– по материалам научных проектов и госзадний – 2.

по секциям:
– Секция 1. Эффективное управление социально-экономическим развитием региона – 12;
– Секция 2. Эффективное управление деятельностью организации – 36;
– Секция 3. Эффективное управление природопользованием и эколого-экономическая безопасность – 6;
– Секция 4. Цифровизация экономики как фактор её перспективного развития – 14;
– Секция 5. Проблемы обеспечения устойчивого развития интегрированных бизнес-структур – 8.

Всего авторов и научных руководителей публикаций – 131 чел., в т. ч.:

Всего авторов публикаций – 128 чел., в т. ч.:

Профессорско-преподавательский состав – 58 чел., в т. ч.:
по должностям:
– заместитель декана факультета – 1 чел.;
– заведующий кафедрой – 9 чел.;
– профессор – 12 чел.;

– доцент – 26 чел.;
– старший преподаватель – 8 чел.;
– ассистент – 2 чел.;

по ученым степеням:
– доктор наук – 21 чел.;
– кандидат наук – 32 чел.

по ученым званиям:
– профессор – 14 чел.;
– доцент – 27 чел.

по образовательным организациям:
– ГКОУ ВО «Российская таможенная академия», г. Люберцы – 1 чел.;
– Северо-Западный институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», г. Санкт-Петербург – 1 чел.;
– Улан-Баторский филиал ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова», г. Улан-Батор, Монголия – 1 чел.;
– ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», Институт экономики и управления, г. Симферополь – 10 чел.;
– ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», Физико-технический институт, г. Симферополь – 3 чел.;
– ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского», г. Нижний Новгород – 5 чел.;
– ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет», Институт менеджмента, г. Самара – 1 чел.;
– ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», г. Ростов-на-Дону – 2 чел.;
– ФГАОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь – 1 чел.;
– ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», Институт экономики и управления, г. Ставрополь – 2 чел.;
– ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», Институт управления и финансов, г. Иркутск – 6 чел.;
– ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет», Института цифровых технологий и экономики, г. Казань – 1 чел.;
– ФГБОУ ВО «Поволжский государственный технологический университет», Факультет социальных технологий, г. Йошкар-Ола – 2 чел.;
– ФГБОУ ВО «Российский химико-технологический университет имени Д. И. Менделеева», г. Москва – 1 чел.;
– ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова», г. Москва – 1 чел.;
– ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», Института инженерно-экономического и гуманитарного образования, г. Самара – 4 чел.;

– ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С. М. Кирова», Институт лесного бизнеса и инноватики, г. Санкт-Петербург – 4 чел.;

– ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», Институт экономики и управления, г. Тверь – 1 чел.;

– ФГБОУ ВО «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М. И. Платова», г. Новочеркасск – 1 чел.;

– ФГБОУ ВО «Ростовский государственный университет путей сообщения (РГУПС)», г. Ростов-на-Дону – 1 чел.;

– ФГБОУ ВО «Уральский государственный горный университет» г. Екатеринбург – 3 чел.;

– ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет», г. Ростов-на-Дону – 1 чел.;

– ФГОБУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», г. Санкт-Петербург – 1 чел.;

– ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва – 1 чел.;

– Филиал Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова в городе Севастополе, г. Севастополь – 2 чел.;

– ЧОУВО «Московский университет имени С. Ю. Витте», г. Москва – 1 чел.;

– ЧОУ ВО «Южный университет (ИУБиП)», г. Ростов-на-Дону – 2 чел.;

по регионам:

– г. Москва – 3 чел.;
– г. Санкт-Петербург – 6 чел.;
– г. Севастополь – 2 чел.;
– Иркутская область – 6 чел.;
– Нижегородская область – 5 чел.;
– Пермский край – 1 чел.;
– Республика Крым – 13 чел.;
– Республика Марий Эл – 2 чел.;
– Республика Татарстан – 1 чел.;
– Ростовская область – 7 чел.;
– Самарская область – 5 чел.;
– Свердловская область – 3 чел.;
– Ставропольский край – 2 чел.;
– Тверская область – 1 чел.;
– Монголия – 1 чел.

Научные сотрудники – 2 чел., в т. ч.:

по должностям:

– ведущий научный сотрудник – 1 чел.
– специалист центра информационных технологий – 1 чел.

по ученым степеням:

– кандидат наук – 2 чел.

по ученым званиям:
– доцент – 1 чел.

по образовательным организациям:
– ФГОБУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», г. Санкт-Петербург – 1 чел.;
– ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь – 1 чел.;

по регионам:
– г. Санкт-Петербург – 1 чел.;
– Республика Крым – 1 чел.;

Обучающиеся – 68 чел., в т. ч.:
по уровням высшего образования:
– аспирантура – 5 чел.;
– магистратура – 21 чел.;
– бакалавриат – 42 чел.

по образовательным организациям:
– ГКОУ ВО «Российская таможенная академия», г. Люберцы – 2 чел.;
– НИУ «Высшая школа экономики», г. Москва – 1 чел.;
– ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», Институт экономики и управления, г. Симферополь – 12 чел.;
– ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», Физико-технический институт, г. Симферополь – 1 чел.;
– ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет», Институт менеджмента, г. Самара – 2 чел.;
– ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», г. Ростов-на-Дону, Ростовская область – 2 чел.;
– ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», Институт экономики и управления, г. Ставрополь – 1 чел.;
– ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», Институт управления и финансов, г. Иркутск – 9 чел.;
– ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет», Института цифровых технологий и экономики, г. Казань – 13 чел.;
– ФГБОУ ВО «Российский химико-технологический университет имени Д. И. Менделеева», г. Москва – 1 чел.;
– ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова», г. Москва – 1 чел.;
– ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», Института инженерно-экономического и гуманитарного образования, г. Самара – 4 чел.;
– ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С. М. Кирова», Институт лесного бизнеса и инноватики, г. Санкт-Петербург – 3 чел.;

– ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», Институт экономики и управления, г. Тверь – 2 чел.;

– ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва – 14 чел.

по регионам:
– г. Москва – 17 чел.;
– г. Санкт-Петербург – 3 чел.;
– Иркутская область – 9 чел.;
– Московская область – 2 чел.;
– Республика Крым – 13 чел.;
– Республика Татарстан – 13 чел.;
– Ростовская область – 2 чел.;
– Самарская область – 6 чел.;
– Ставропольский край – 1 чел.;
– Тверская область – 2 чел.

Всего научных руководителей – 3 чел., в т. ч.:
по должностям:
– заведующий кафедрой – 1 чел.;
– профессор – 2 чел.

по ученым степеням:
– доктор наук – 3 чел.;

по ученым званиям:
– профессор – 2 чел.;
– доцент – 1 чел.

по образовательным организациям:
– ГКОУ ВО «Российская таможенная академия», г. Люберцы – 1 чел.;

– ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова», г. Москва – 1 чел.;

– ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», Институт экономики и управления, г. Тверь – 1 чел.;

по регионам:
– г. Москва – 1 чел.;
– Московская область – 1 чел.;
– Тверская область – 1 чел.

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ 1. ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА 3

Беденко Н. Н., Гриценко Е. Ю. Эффективность муниципального управления: сущность, критерии оценки, факторы влияния 3

Витульева Т. А. Оценка устойчивости приграничных регионов ДФО РФ за период 2015–2019 гг. 7

Леонова Т. И., Бурылов В. С. Оптимизация стратегии качества устойчивого развития регионов на основе цифровых технологий 11

Мартиросян А. А., Хорин И. А. Совершенствование реализации социальных программ в деятельности таможенных органов 16

Онищенко К. Н., Онищенко С. К. Динамика производства зерновых культур в Республике Крым 21

Полухина А. Н. Национальный проект «Туризм и индустрия гостеприимства» как вектор эффективного управления внутренним туризмом в России 26

Хлебович Д. И., Касьянова А. Д. Медицинский туризм: современное понимание и перспективы для региона Российской Федерации 29

Цхададзе Н. В., Дамбаева А. Б. Возможности привлечения финансовых ресурсов в экономику за счет трансформации сбережений населения (домохозяйств) в инвестиции 35

Цхададзе Н. В., Ишмакова Д. М. Создание устойчивой инфраструктуры как фактор экономического развития страны 39

Цхададзе Н. В., Розанова М. А., Корчагин А. А. Анализ расходования средств федерального бюджета на социальную сферу 44

Цхададзе Н. В., Старкова Н. С., Джанкезова Д. М. Состояние рынка труда России в новой экономической реальности 48

Яшин С. Н., Захарова Ю. В. Проблемные аспекты функционирования институтов инновационного развития в РФ на федеральном и региональном уровне 52

СЕКЦИЯ 2. ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ 56

Антонова А. А., Безнощенко Д. С. Теоретические и практические аспекты управления конкурентоспособностью предприятий 56

Баева О. Н., Филиппова В. И. Управление персоналом как фактор внешней эффективности организации 60

Борейшо А. А. Взаимосвязь понятий качества, результативности и эффективности менеджмента социально-экономической системы 64

Борис О. А., Парахина В. Н., Салиев Д. А. Особенности решения экологических, социальных и управленческих (ESG) проблем молодыми предпринимателями 68

Высочина М. В., Кучуркин А. С. Система KPI для стимулирования труда персонала в санаторно-курортном учреждении 73

Гагаринская Г. П., Авдеева В. А. Совершенствование мотивации труда вахтовых работников в нефтегазовой отрасли 77

Гагаринская Г. П., Бобылев И. А., Анисимова Е. Н. Эффективное управление деятельностью организации 81

Еремичева О. Ю., Еремичева Т. А., Овчаренко К. М. Состояние кадрового потенциала в контексте ценностей академической среды 85

Ермакова И. С., Казанцева И. И. Роль психологического тестирования кандидатов при прохождении процедуры отбора 89

Катасонова С. Д. Инструменты эффективного управления деятельностью организаций розничной торговли 96

Комарова О. А., Шереметьева Е. Н. Эффективное управление затратами на персонал в организации 100

Кубасова Т. И., Зимина А. В. Опыт внедрения принципов ESG в деятельность отечественных компаний 104

Лысоченко А. А., Ван Сюган Исследование развития китайских логистических предприятий в контексте инициативы «Один пояс и один путь» 109

Мамутова Ш. Р. к. Теоретико-методические основы оценки уровня адаптивности деятельности предприятия 113

Маслич Е. А., Бернадина Е. Е. Методические подходы к оптимизации размера основных элементов оборотных активов организации 118

Махотенко М. А., Мурадова С. Ш. Управление изменениями в организациях на основе использования концепции непрерывного обучения 123

Мурадова С. Ш., Колычева Ж. Я. Повышение устойчивости малых торговых организаций за счет их интеграции в состав инновационных промышленных кластеров 127

Падяш М. А. Перспективы развития отечественных предприятий по производству безалкогольных напитков 132

Погорелова Л. А. Подход к повышению эффективности принятия управленческих решений в условиях цифровизации 137

Прядко И. А., Абдуллах Х. Стратегическое управление как основа формирования конкурентных преимуществ гостиничного бизнеса 141

Ремесник Е. С., Калугина К. Н. Управление качеством ИТ-проекта: роль человеческого ресурса 146

Святохо Н. В., Лангаева И. А. К вопросу о компенсаторных возможностях деятельности предприятия 148

Соколова Л. Г., Колмакова Т. В., Чернецкий И. С. Современные подходы к определению эффективности деятельности муниципального управления 154

Тимофеев Р. А., Ахметзянова А. Д. Управление организационными изменениями 160

Тимофеев Р. А., Бабаева Ш. П. Управление деловой карьерой персонала 165

Тимофеев Р. А., Болтаева Д. З. Контроллинг в системе управления предприятием 169

Тимофеев Р. А., Гарипова А. Р., Валиуллина А. И. Пути снижения финансовых рисков 173

Тимофеев Р. А., Гузенко С. С., Нренгу Н. У. Современные риски в управлении экономикой 177

Тимофеев Р. А., Закиров И. Р., Машанова А. А. Вопросы совершенствования системы риск-менеджмента в организации 181

Фокина Н. А., Расулев С. Э. Инструменты мотивации работников поколения Z 184

Хлебович Д. И., Шевелева Н. В. Кросс-продажи как востребованная компетенция контактного персонала 188

Цветкова С. Н. Краудфандинг как способ дополнительного привлечения финансовых ресурсов в сектор малого и среднего бизнеса 192

Шарипова О. М. Применение автоматизированных систем для решения задач в управлении персоналом 197

Шереметьева Е. Н., Коновалова И. В. Эффективное управление деятельностью предприятия 202

Ячменева В. М., Бахарев Д. К. Классификация внутренних факторов, влияющих на формирование имиджа организации 205

Яшина Н. И., Хансуварова Е. А., Чеснокова Л. А. Применение кластерного анализа для совершенствования стратегического управления государственными медицинскими организациями 210

СЕКЦИЯ 3. ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЕМ И ЭКОЛОГО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ 215

Безпалько А. Р., Дягиль Д. Э. Экономическая эффективность применения современных технологий лесозаготовительными предприятиями 215

Богословский А. С. Бюджетная эффективность различных прав пользования лесами 218

Логвиненко О. А., Игнатьева М. Н., Иванов А. Н. Оценка экосистемных услуг национального природного капитала 223

Петров В. Н., Докучаева А. В. Анализ и оценка ценообразования на лесные ресурсы 227

Филинова И. В. Экономическая составляющая лесного плана субъекта Российской Федерации 232

Шереметьевская М. В. Права пользования лесами 234

СЕКЦИЯ 4. ЦИФРОВИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ КАК ФАКТОР ЕЁ ПЕРСПЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ 238

Апатова Н. В. Управление в экосистеме бизнеса в период цифровой трансформации 238

Долгова М. С., Мордвинцева К. С. Ключевые факторы риск-менеджмента ... 241

Князева Д. Д., Жильцова Д. В. Риски и угрозы цифровой экономики, пути их решения 245

Костенко Е. А., Цветкова И. И. HR-тренды в современных условиях цифровой трансформации экономики 249

Кузьмина К. В., Фархутдинова Р. М. Влияние цифровизации на деятельность органов местного самоуправления 254

Кузьмина К. В., Фархутдинова Р. М. Цифровая трансформация муниципальных услуг: перспективы развития 258

Миннигулова Э. И., Мураткина В. В. Вопрос о качественных методах оценки риска 261

Никонорова А. В. Проблемы и перспективы цифровизации управления производственными процессами 264

Павлова Д. В., Шушунова Т. Н. Анализ решений по цифровой трансформации предприятий химической промышленности 268

Фейгин Е. М. Об особенностях и проблемах функционирования криптовалюты 272

Холмовский С. Г., Ким В. В. Бондовые склады как элемент логистической инфраструктуры электронной коммерции 278

Царенко Н. В., Кремнева О. А. Факторы, влияющие на формирование цифровой культуры предприятия в условиях цифровизации 283

Цхададзе Н. В., Деянов Е. М. Перспективы регулирования и обращения криптовалют на территории Российской Федерации 287

Цхададзе Н. В., Рощупкина Е. М., Сорокина О. В. Оптимизация процессов в бухгалтерском учете и аудите с помощью RPA в эпоху цифровой экономики 291

СЕКЦИЯ 5. ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ИНТЕГРИРОВАННЫХ БИЗНЕС-СТРУКТУР 295

Ананьева Е. П. Медиативные технологии как фактор устойчивого развития 295

Бойченко О. В., Иванюта Д. В. Угрозы информационной безопасности в эпоху цифровой трансформации 299

Воробец Т. И., Плотников А. В. Развитие рынка самозанятых граждан в Российской Федерации 304

Громова Е. Б. Корпоративное волонтерство как элемент имиджевой медиастратегии предприятия 310

Зюляев Н. А. Проблемы устойчивости въездного туризма в России 314

Кубасова Т. И., Пайзуллаев Б. Х. Основные тренды развития розничной торговли (retail) в современных условиях 318

Парыгина Е. А., Ермолаева Е. Д. Проблемы и последствия интеграции России в Международной валютно-финансовой системе 323

Ячменева В. М., Головко Э. Р. Динамика механизмов взаимодействия государства, бизнеса и образования: SPOD-, VUCA- и BANI-мир 328

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ И НАУЧНЫХ РУКОВОДИТЕЛЯХ 333

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

Научное издание

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИКОЙ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

сборник трудов
VII Всероссийской научно-практической конференции

14–15 апреля 2022 г.
г. Симферополь

Научный редактор: Ячменева Валентина Марьяновна
Редактор: Ячменев Евгений Федорович
Редактор: Высочина Марина Викторовна
Редактор: Воробец Тарас Иванович
Редактор: Тимаев Руслан Абдурашидович

Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 21,30. Тираж 300 экз. Заказ № 01А/04.

ИЗДАТЕЛЬСТВО ТИПОГРАФИЯ «АРИАЛ».
295015, Республика Крым, г. Симферополь, ул. Севастопольская, 31-а/2,
тел.: +7 978 71 72 901, e-mail: it.arial@yandex.ru, www.arial.3652.ru

Отпечатано с оригинал-макета в типографии «ИТ «АРИАЛ».
295015, Республика Крым, г. Симферополь, ул. Севастопольская, 31-а/2,
тел.: +7 978 71 72 901, e-mail: it.arial@yandex.ru, www.arial.3652.ru