



$$\begin{aligned}
 H &= -\theta^f - F_{kk}^h F_{ee}^f - q F_{ke}^h F_{ee}^f F(u) = \mathbf{P}\{Q \cdot \bar{P} < u\} = \int_{-\infty}^0 dx \int_{-\infty}^{\infty} f(x, y) dy + \int_0^u dx \int_{-\infty}^x f(x, y) dy \\
 k^h (R - pq) + k^f (R) &= \bar{K} \quad F_e^f = W = F_e^h - q \quad NPV = \sum_{t=1}^{n \times} \frac{[Q(P-V) - F - A] \cdot (1-T) + A}{(1+r)^t} - J_0 \\
 f(u) &= - \int_{-\infty}^0 \frac{1}{x} f_1(x) \cdot f_2\left(\frac{u}{x}\right) dx + \int_0^{\infty} \frac{1}{x} f_1(x) f_2\left(\frac{u}{x}\right) dx \quad F_k^f = R = F_k^h + pq \\
 \frac{x + J_0}{\sum_{t=1}^n \frac{1}{(1+r)^t}} - A & \quad \frac{dB}{dq} = \frac{p F_{ee}^f}{H_i} \left[F_{ke}^h \bar{E} + \left(F_{kk}^h + \frac{\theta^f}{F_{ke}^f} \right) k^h - pq \right] \quad B = p(\bar{E} - k^h q) \\
 u &= \frac{\sum_{t=1}^n \frac{1}{(1+r)^t}}{1-T} + F + A \quad \theta^f = F_{kk}^i F_{ee}^i - (F_{ke}^f) > 0 \\
 F'(u) = f(u) &= - \int_{-\infty}^0 \frac{f\left(x, \frac{u}{x}\right)}{x} dx + \int_0^{\infty} \frac{f\left(x, \frac{u}{x}\right)}{x} dx
 \end{aligned}$$

МЕНЕДЖМЕНТ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

XIV Международная
научно-практическая конференция
Сборник статей



Пенза 2022

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРАВИТЕЛЬСТВО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА
МЕЖОТРАСЛЕВОЙ НАУЧНО-ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ПГАУ

МЕНЕДЖМЕНТ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

**Сборник статей
XIV Международной
научно-практической конференции**

16-17 декабря 2022 г.

**Пенза
ПГАУ
2022**

УДК 338.24(470)
ББК 65.050
М50

Под общей редакцией доктора экономических наук, профессора
ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет архитектуры и стро-
ительства **С.Д. Резника**.

М50 Менеджмент в социальных и экономических системах: сборник статей XIV Международной научно-практической конференции / Пензенский государственный университет архитектуры и строительства и [др.]; под редакцией Резника С.Д. – Пенза: Пензен. гос. аграр. ун-т, 2022. – 551 с. – URL:https://mnic.pgau.ru/file/doc/konferencii/2022/Сборник_МК-55-22.pdf. – Текст: электронный.

ISBN 978-5-00196-125-3

В сборник включены материалы XIV Международной научно-практической конференции «Менеджмент в социальных и экономических системах».

Материалы конференции охватывают широкий спектр проблем, связанных с управлением в социальных и экономических системах, в частности, в системах образования, науки, а также в производственной сфере народного хозяйства страны.

The collection includes materials of the XIV International Scientific and Practical Conference "Management in social and Economic systems".

The conference materials cover a wide range of problems related to management in social and economic systems, in particular, in education, science, as well as in the production sector of the national economy of the country.

УДК 338.24(470)
ББК 65.050

ISBN 978-5-00196-125-3

МНИЦ ПГАУ, 2022

ПРЕДИСЛОВИЕ

Уважаемые участники конференции!

Благодарим Вас за желание поделиться своим опытом и результатами научного поиска в различных сферах менеджмента.

Наше научное направление связано с выявлением, анализом и разрешением проблем становления и развития теории и практики управления в социальных и экономических системах. Предметом таких исследований являются управленческие отношения, возникающие в процессе формирования, функционирования и развития этих систем, а объектами исследований выступают: система органов и институтов публичного управления, организационно-правовые формы различных организаций, отдельные подразделения этих организаций, процессы, протекающие в этих организациях и персонал организаций, а также различные объединения организаций: ассоциации, союзы, финансово-промышленные группы, сети, закономерности их функционирования с учетом внешней среды.

Основная цель нашей Международной научно-практической конференции «Менеджмент в социальных и экономических системах» – продолжить обмен опытом и поиск новых путей дальнейшего развития менеджмента в различных сферах народного хозяйства, включая сферы науки и высшего образования.

В сборнике докладов конференции представлены исследования аспирантов и преподавателей научных центров России: Владимир, Екатеринбург, Иваново, Иркутск, Зеленоград, Казань, Краснодар, Москва, Нижневартовск, Новосибирск, Оренбург, Пенза, п. Персиановский Ростов-на-Дону, Рубцовск, Рязань, Самара, Санкт-Петербург, Саратов, Симферополь, Усть-Илимск, Уфа, Чебоксары, Челябинск, Череповец и другие, а также Казахстана (г.Астана)

Желаю участникам конференции новых творческих успехов и продолжения нашего сотрудничества!

Резник С.Д.

Научный руководитель конференции,
Заслуженный деятель науки РФ,
доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой «Менеджмент»
Пензенского государственного университета
архитектуры и строительства

I. ОБЩИЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

УДК 338.23

АКТУАЛЬНАЯ ПОВЕСТКА В ОБЛАСТИ РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА: ОПЫТ КИТАЙСКОГО БИЗНЕСА

М.С. Алексеева, Р.И. Астапович

*Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия*

Статья посвящена изучению современного опыта китайского риск-менеджмента в период неопределенности. При проведении исследования авторы статьи опирались на теоретические концепции и данные о практическом опыте китайских компаний. Также при рассмотрении вопросов управления и контроля рисков на предприятии была обозначена соответствующая законодательная база Китая. Авторами статьи были затронуты вопросы специфики законодательства Китая в сфере риск-менеджмента и его неоднородная связь с различными организационно-правовыми формами китайского бизнеса. Также в рамках исследования были изложены методы риск-менеджмента некоторых крупных компаний, относящихся к разным отраслям экономики.

Ключевые слова: риск-менеджмент, неопределенность, политика риск-менеджмента, Китай, китайский бизнес

Экономическая конъюнктура, складывающаяся в современности, чрезвычайно осложнена глубиной происходящих в мире процессов. Бизнес, являясь важнейшей составляющей экономик стран, с каждым годом подвергается все большему давлению ввиду глобальных перемен в социально-культурной и политико-экономической жизни общества. Финансовые и энергетические кризисы, изменения в геополитической ситуации и вооруженные конфликты, недавно пережитая человечеством пандемия COVID-19, последствия которой уже привели к кардинальным изменениям в устройстве мирохозяйственных связей - каждое событие прошлого, приведшее к изменению экономической конъюнктуры и одновременно являясь источником ценной информации, может быть использовано для оценки и прогнозирования рисков компании в условиях полной или частичной неопределенности. Система знаний, которая призвана снизить влияние неопределенности на финансовый результат, называется риск-менеджментом и содержит в себе ряд методик, различающихся между собой по своей эффективности.

Разнообразие подходов к риск-менеджменту весьма обширно, в то время как для быстро развивающихся стран ключевым аспектом является вопрос надежности и эффективности применения данных методик. Причина главен-

ства данных характеристик кроется в характере развития стран с высокими темпами роста - импульсивности, или стихийности развития, которая зачастую является основанием для усугубления неопределенности в стране. Китай, пожалуй, можно назвать самым ярким примером быстрорастущей экономики XXI века, и его компании не меньше остальных нуждаются в эффективном риск-менеджменте. Анализ различных подходов стран поможет выработать уникальный механизм управления рисками в стране, где действуют схожие условия. Авторы данного исследования делают предположение о том, что бизнес Китая, будучи подвержен множеству рисков в условиях неопределенности, в значительной степени реагирует на их проявления; в то же время, как на государственном, так и на местном уровне существует ряд механизмов, нацеленных на управление и оценку широкого спектра рисков на китайских предприятиях. По ряду исследований, посвященных риск-менеджменту в Китае, можно судить о наличии нескольких главенствующих рисков в китайском бизнесе (табл. 1). Основываясь на том, что нижеперечисленные риски действительно являются доминирующими в китайском бизнесе, можно заметить, что государству присваивается довольно важная роль в их управлении.

Таблица 1 – Основные риски китайского бизнеса

Бюрократические риски и риски коррупции	В китайско-иностранных проектах существует тонкая грань между деловой практикой, основанной на системе управления взаимоотношениями, и коррупцией как таковой. Некоторые компании, например, включают в переговоры платежи за содействие того или иного рода, чтобы облегчить реализацию контракта. Другие отказываются играть в эту игру, рассматривая вознаграждения за содействие просто как взятки.
Риски, связанные с правом интеллектуальной собственности	За последние 10 лет КНР заметно улучшила нормативно-правовую базу в области интеллектуальной собственности, но ряд связанных с этим проблем все еще присутствует. Среди них: нехватка опыта КНР в сфере защиты коммерческой тайны, сквоттинг*, незащищенность доменных имен, трудности применения национальных законов в области ИС.
Риски, связанные с финансовой инфраструктурой	Финансовая система КНР имеет свои недостатки и, несмотря на исключительные экономические показатели Китая, ежегодно вызывает ряд вопросов в бизнесе. Особенно актуален данный вопрос был в середине 2000-х, когда в стране был накоплен большой объем просроченных кредитов. Изменения в политике, связанные, например, с банковской деятельностью, просто появляются в китайской системе с минимальным информированием или вообще без него. Всегда существует риск того, что иностранная компания может обнаружить, что ее инвестиции противоречат какому-то новому закону и внезапно становятся "незаконными или бесполезными".
Иные риски	<ul style="list-style-type: none"> ● Экологические риски ● Экономическая неопределенность в стране ● Вероятность потери контроля со стороны правительства ● Упущенные из виду бизнес-риски в Китае (например, "черные лебеди")

* - вид недобросовестной коммерческой деятельности. Например, киберсквоттинг - регистрация доменных имен, содержащих торговую марку, принадлежащую другому лицу, с целью их дальнейшей перепродажи или недобросовестного использования.

Источник: Berrell M. An Approach to Enterprise Risk Management in China // WADEmatheson Occasional Paper. – 2017. – №1-17. – С.1-15.

В частности, в случае с рисками коррупции государство Китая реализует достаточно жесткий подход – серьезные наказания даже за небольшие по сумме взятки, и «показательные» сроки или даже смертные приговоры за самые крупные суммы. Проблема коррупции, которая отягощает экономическое бремя в стране и создает угрозы для бизнеса, существует в Китае уже давно, но государством предпринимаются все попытки для ее разрешения. Действитель-

но, индекс восприятия коррупции (Corruption Perceptions Index, CPI) в Китае повысился с 39 ед. в 2018 г. до 45 ед. в 2021 г. (более высокие значение индекса означает более низкую коррумпированность) - для сравнения, в России по состоянию на 2021 г. индекс составил 28 ед. [5].

Риски бизнеса, связанные со взаимодействием с финансовым сектором Китая, все еще существуют, но эти недостатки поэтапно компенсируются за счет проводимой Китаем государственной политики трансформации финансовой отрасли. Например, в сентябре 2019 г. китайский фондовый регулятор обнародовал 12 ключевых мер по реформированию национального рынка капитала.¹ Особое внимание было уделено расширению масштабов деятельности запущенной летом 2019 г. биржевой площадки для финансовой поддержки высокотехнологичных компаний (известной как STAR Market на Шанхайской фондовой бирже), а также развитию региональных фондовых рынков за счет реализации пилотных проектов по апробации финансовых инноваций.

Еще одни риски, затрагивающие вопросы нарушения ПИС, также получили огласку в рамках реализуемой государством политики. За время 14-й пятилетки Китай намерен максимизировать работу в области патентной экспертизы, защиты прав интеллектуальной собственности на данные, защиты ПИС, связанных с интернетом, и международного сотрудничества по вопросам интеллектуальной собственности. Таким образом, государственная политика является важным аспектом при рассмотрении вопроса риск-менеджмента китайского бизнеса.

Таблица 2 – Риски текущего времени в Китае (по состоянию на 2022 год)

Стагнация модели развития современного Китая	На XX съезде КПК китайское правительство отодвинуло на второй план продолжение политику реформ открытости, а главной задачей поставило обеспечить интересы национальной безопасности, что замедлит развитие экономики Китая. Также на третий срок был переизбран председатель Си Цзиньпин, что означает для бизнеса увеличение дирижизма в экономике и подавление предпринимательских инициатив в пользу расширения государственного участия.
Напряженность, вызванная пандемией COVID-19	В связи с политикой нулевой терпимости к COVID-19 в Китае можно установить факт напряженности в связи с усталостью от карантинных ограничений. Это также тормозит рост китайской экономики. Пример таких ограничений - протесты конца осени 2022 г. из-за длительных локдаунов в основных промышленных районах страны.
Риски, связанные с противостоянием США и ЕС с Китаем	В результате новой волны санкций США против Китая в области технологий были введены ограничения на поставки полупроводников и чипов в КНР. Впоследствии в Пекине было принято решение о исключении возможности примирения. Также американские и европейские высокотехнологичные компании стали переносить свой бизнес из Китая, потому что ограничения в пандемию оказали отрицательное влияние на бизнес. ЕС заморозил инвестсоглашение с Китаем в качестве контрсанкций. США включило 12 высокотехнологичных китайских компаний, которые расположены в США в черный список, что ограничило их деятельность.
Риск санкционного давления из-за сотрудничества с Россией	Китай для России - самый крупный союзник, на которого у России приходится 18% внешней торговли. Однако США и ЕС предупреждают Китай о возможных рисках первичных и вторичных санкций против китайского бизнеса, сотрудничающего с Россией.

Источник: Op-ed: The four big threats to China's economy [Электронный ресурс]/ CNBC: [сайт]. [2022]. URL: <https://www.cnbc.com/2022/04/28/op-ed-the-four-big-threats-to-chinas-economy.html> (дата обращения: 11.11.2022).

¹ CSRC Unveils 12 Key Missions for Reform of Chinese Capital Markets [Электронный ресурс]/ China Banking News: [сайт]. [2004]. URL: <http://www.chinabankingnews.com/2019/09/11/csrc-unveils-12-key-missions-for-reform-of-chinese-capital-markets/> (дата обращения: 11.11.2022).

Концепция «черный лебедь» как новый философский подход в риск-менеджменте.

В продолжение разговора о действующих рисках и их влиянии на систему риск-менеджмента также необходимо упомянуть о небезызвестной теории Н. Талеба под названием «черный лебедь», которая стала предметом разворачивающейся дискуссии во время пандемии COVID-19. «Черный лебедь» – это изменяющие мир событие, которое, как утверждает Талеб, является движущей силой в истории [3].

Важно отметить, что «черные лебеди» не всегда являются негативными, деструктивными событиями. Подъем Google – пример положительного «черного лебедя». Применение теории «черного лебедя» является нетрадиционным, новым, набирающим популярность подходом к пониманию сути риск-менеджмента. Работу данной теории можно продемонстрировать на примере землетрясения и цунами, вызвавшее ядерную катастрофу на Фукусиме в 2011 году в Японии. В своих обсуждениях Талеб пишет: «Не видеть цунами или приближающегося экономического события прощительно; строительство чего-то хрупкого для них прощительным не является». И в случае аварии на Фукусиме власти реагируют надлежащим образом: не разрабатывая более совершенные прогностические модели, а строя менее уязвимые реакторы меньшего размера. Для бизнеса данный подход можно сформулировать так: в условиях неопределенности компаниям следует меньше концентрировать внимание на прогнозировании, поскольку оно, являясь неточным и приблизительным, не исключает вероятности возникновения событий типа «чёрный лебедь», а вместо этого сфокусироваться на выявлении уязвимых мест компании и устранении ее слабых сторон. Способность приспосабливаться к возникающим условиям является непростой задачей для бизнеса и требует длительной проработки «слабых мест» компании, но в дальнейшем подобное умение способно принести бизнесу дополнительные выгоды [2]. Возвращаясь к теме вспышки коронавирусной инфекции, которая охватила весь земной шар, отметим, что в Китае COVID-19 иногда принято относить не к «черным лебедям», а к «серым носорогам». «Серый носорог» – это ситуация, при которой существует высокая вероятность кризиса с огромными последствиями. Нередко возникающие чрезвычайные ситуации кажутся случайными, но на самом деле их истоки и следы можно было проследить заранее, то есть возникновение кризиса можно было предугадать, но люди в силу каких-то причин не придали этому значения. На практике понимание сути теории Талеба может принести пользу для бизнеса, воздействуя на расширение спектра задач риск-менеджмента - от составления прогнозов до модернизации «хрупких» мест компании.

Государственный контроль компаний в сфере риск-менеджмента в Китае.

Заканчивая разговор о спецификации рисков, далее необходимо рассмотреть одну из особенностей китайской нормативно-правовой базы, регулирующей управление и контроль корпоративных рисков. Для нее характерно отсутствие специального закона или постановления, объединяющего управление

рисками и контроль за соблюдением нормативных требований на предприятии. Эти положения не структурированы, и их можно встретить сразу в нескольких законах и постановлениях китайского правительства, относящихся к регуляции различных областей. Примерами такого законодательства являются [7]: 1) «Закон о компаниях» и «Административный регламент о регистрации компаний», в которых изложены общие требования к компаниям; 2) «Закон о подоходном налоге с предприятий», «Основные правила внутреннего контроля предприятий» и «Финансовые правила для финансовых предприятий», которые касаются управления финансовыми рисками; 3) «Закон о борьбе с недобросовестной конкуренцией», «Закон о трудовых договорах» и «Временное положение о запрете коммерческого подкупа», которые регулируют управление операционным риском; 4) «Закон о международной судебной помощи по уголовным делам», который улучшает антикоррупционную репатриацию и возвращение активов, а также укрепляет международное сотрудничество в борьбе с транснациональной преступностью.

Правила, установленные китайским правительством и упорядочивающие процессы риск-менеджмента, неодинаковы по своей силе воздействия на предприятия разного типа. На сегодняшний день в Китае выделяются две организационно-правовые формы предприятий, в отношении которых государство устанавливает более жесткие правила, связанные с управлением рисками. Ими являются: общество с ограниченной ответственностью (кит. 有限公司) и акционерная компания (кит. 股份有限公司). В отношении компаний первого типа государство устанавливает более жесткие правила, так как они наравне с зарегистрированными на бирже компаниями и финансовыми учреждениями имеют высокое значение для экономики Китая. Компании, зарегистрированные на бирже и имеющие листинг акций, регулируются наиболее строго, так как представляют широкий общественный интерес. К основным регулирующим законам и нормативным актам в этой области относятся «Закон о ценных бумагах», «Руководство по уставу зарегистрированной на бирже компании» и «Положение о собраниях акционеров зарегистрированных на бирже компаний».

Кроме того, в последние годы Китай усилил управление и контроль над рисками финансовых учреждений, организующих деятельность в сети Интернет. В частности, сюда относится управление и контроль над теневыми и одноранговыми (P2P) банковскими операциями, для которых основными нормативными актами являются: 1) «Меры по управлению риском ликвидности коммерческих банков» (пробные) (с изменениями от 2015 года) и «План реализации конкретных работ по регулированию кредитного риска P2P в интернете».

Как правило, для финансовых учреждений и зарегистрированных на бирже предприятий в Китае вводятся отдельные правила, касающиеся конкретных процессов управления и контроля над рисками. Для компаний других типов введение подобных правил не характерно, за исключением случаев, когда государство нуждается в усилении надзора за конкретной отраслью. В та-

кой ситуации правительство может дать особые распоряжения по управлению рисками для компаний в данной отрасли. Кроме того, в связи с особым статусом государственных предприятий в Китае правительство может давать рекомендации в целях стимулирования и улучшения процессов риск-менеджмента на предприятиях государственного типа. Примером этого является «Заключение о совершенствовании строительного законодательства центральных предприятий», озвученное Комиссией Госсовета по надзору за государственным имуществом и его управлению.

В случае, когда компания имеет соответствующие обязательства по управлению и контролю рисков (речь идет в первую очередь о финансовых учреждениях и зарегистрированных на бирже предприятиях), практически всегда можно столкнуться с наличием у компании такого рода механизма внутренней отчетности. Хотя в Китае отсутствуют законы и нормативные акты, требующие от компании создания внутреннего механизма отчетности, на практике большинство компаний все же создают его. Механизм отчетности описывает: 1) требуемый объем отчетности; 2) процедуру отчетности; 3) вознаграждение за составление отчетности; 4) наказание за недонесение; 5) защиту осведомителя (информатора нельзя понизить в должности или уволить, уменьшить его заработную плату и т. д. из-за предоставленной отчетности).

Частные решения и методы риск-менеджмента на примере китайских компаний.

Ради получения достоверной информации об актуальных методах и решениях в области риск-менеджмента авторы данной статьи прибегли к рассмотрению кейсов, касающихся политики риск-менеджмента ряда китайских компаний. Основная задача обзора состоит в выявлении особенностей политики риск-менеджмента компаний в Китае. Разумеется, требования со стороны нормативно-правовой базы Китая являются не единственной причиной, побуждающей к обеспечению процесса риск-менеджмента на предприятии - необходимость в грамотном риск-менеджменте как в важной составляющей для успешного ведения бизнеса объясняется усиливающейся неопределенностью в мире и новыми вызовами реальности перед лицом мирового бизнес сообщества. В рамках данного исследования авторами были изучены примеры актуальных решений и методов управления и контроля ряда рисков, возникших в китайских компаниях. Среди них:

Риск утечки данных¹ В цифровую эпоху человечество стал волновать вопрос защиты и безопасности данных. И бизнес также не является исключением. Риск раскрытия персональной информации как клиента, так и компании решается усиленной защитой своих баз данных. Так, например, компания Alibaba Group создала целую систему по обеспечению конфиденциальности пользователя. Метод заключается в создании резервных копий сетевых данных в локальное хранилище в режиме реального времени и резервных копий важ-

¹ 2022 ESG Report [Электронный ресурс] // Alibaba Group: [сайт]. [1999]. URL: <https://www.alibabagroup.com/en-US/esg> (дата обращения 20.11.2022).

ных сетевых данных во внешнее хранилище. Компанией используется автоматическое восстановление, шифрование и другие процедуры для обеспечения стабильности записи данных, а также полный механизм резервного копирования облачных данных для того, чтобы гарантировать клиентам сохранность в случае аварий или вредоносных атак. Главная особенность заключается в том, что компания после детальной проработки риска утечки данных смогла создать собственную архитектуру безопасности аппаратного обеспечения под названием «Trusted Cloud», став таким образом первым поставщиком облачных технологий в Азиатско-Тихоокеанском регионе. Теперь этот метод применяют и другие интернет-компании.

Риск коррупции и мошенничества¹ На примере Alibaba Group обратимся к методу борьбы с коррупцией и мошенничеством на предприятии. С 2009 года компания создавала этические регламенты: «Кодекс делового поведения Alibaba Group», «Дисциплинарные рекомендации для сотрудников Alibaba Group», «Руководящие принципы и толкования в отношении конфликта интересов Alibaba Group», «Руководство по обращению с подарками Alibaba Group». Данные инструкции определяют нормы поведения сотрудников и способствуют формированию культуры добросовестности в компании. Требования постоянно обновляются и оптимизируются в соответствии с потребностями бизнеса. В компании существует независимый отдел, отвечающий за расследования коррупции, ее предотвращение и организацию тренингов, данный отдел подчиняется одному заместителю директора по персоналу Alibaba Group. Отдел оценивает уровень риска различных должностей в бизнес-подразделениях, после чего проводится обучение по вопросам борьбы с мошенничеством и коррупцией для тех, кто занимает высокие посты в компании. Происходит регулярная смена должностей, разделение полномочий и ответственности для снижения риска мошенничества и коррупции. Все члены правления и сотрудники Alibaba обязаны сдавать сертификационный экзамен по «Кодексу делового поведения» и ежегодно посещать тренинги по соблюдению добропорядочности. Внутренняя политика компания предусматривает ответственность менеджеров в том случае, если в их командах совершается мошенничество. Alibaba призывает сотрудников и деловых партнеров сообщать о случаях мошенничества в компании на официальном сайте или по горячей линии. Информация о заявителе и сообщаемый контент остаются конфиденциальными в рамках, разрешенных законом и нормативными актами. В конечном итоге данные меры способствовали предотвращению коррупции и помогли улучшить результаты борьбы с коррупцией по ключевым показателям эффективности внутреннего управления компании.

Риск потери человеческих ресурсов во время пандемии² Сеть отелей Huazhe после окончания основного периода COVID-19 внесла в свою политику

¹ То же, что и 6

² Technology empowers a better life [Электронный ресурс] // Sustainability Report: [сайт]. [2020]. URL: <https://ir.hworld.com/static-files/3499c21e-3340-43dc-94d9-7f6b15d352d3> (дата обращения 11.11.2022).

риск-менеджмента изменения в отношении охраны здоровья сотрудников компании. Так, на корпоративной платформе Htone (специально созданная платформа для сотрудников сети гостиниц Huazhu, чтобы они могли высказывать свое мнение об условиях труда, решать проблемы и получать информацию от менеджеров) ввели новую функцию уведомления сотрудников о борьбе с вирусом. Чтобы защитить физическое и психическое здоровье сотрудников гостиниц, учредители купили страховку от COVID-19 для всех работников компании и предоставили им медицинские консультации и горячую линию психологического консультирования (доступные 24 часа в сутки). На консультациях обсуждались отличительные особенности и симптомы вируса, а также предоставлялись советы квалифицированных специалистов о том, как справиться с психологическим аспектом эпидемии. За отчетный период среди сотрудников не было зарегистрировано ни одного подтвержденного случая. Сеть Huazhu отреагировала на агрессивную пандемию, оперативно разработав 42 руководства по профилактике пандемии и борьбе с ней, призвав отели по всей стране прислушаться к национальному призыву и в полной мере участвовать в предоставлении услуг по профилактике пандемии и борьбе с ней. Компания начала профилактику, контроль и ликвидацию вируса с помощью бесконтактных услуг дезинфекции, минимального участия персонала и контактов, что способствовало применению подхода, ориентированного на безопасность. Таким образом, компания Huazhu придумала готовую эффективную модель по поддержке сотрудников во время эпидемий.

Выводы. Количество рисков, с которыми приходится иметь дело современному бизнесу, велико. В нынешнее время в Китае значительная часть рисков носит системный характер. В частности, такими рисками являются: бюрократия, проблемы с ПИС, недостатки финансовой системы и другие. Другая часть рисков обусловлена текущей ситуацией в сфере экономической деятельности Китая, а также возникновением «черных лебедей» - событий, которые трудно спрогнозировать, но которые несут серьезные последствия для всего общества. К текущим событиям в Китае, несущим в себе риски для бизнеса, относятся: переизбрание Си Цзиньпина на новый срок, введение политики нулевой терпимости к COVID-19, наложенные США и ЕС санкции в отношении Китая, а также напряженность в области сотрудничества России с Китаем.

Для Китая характерен государственный контроль компаний в сфере риск-менеджмента. Положения по регулированию рисков на предприятиях Китая не структурированы, и их можно встретить в законах, регулирующих деятельность разных сфер хозяйственной жизни общества. Общества с ограниченной ответственностью и акционерные общества являются объектами наибольшего контроля со стороны государства в области управления рисками. Причина такого контроля заключена в их высоком значении для экономики Китая; та же ситуация характерна для зарегистрированных на бирже компаний и финансовых учреждений Китая.

На внутреннем уровне предприятий вводятся инновационные методы регулирования рисков. Эти методы эффективно решают проблему, поэтому их можно заимствовать для российского бизнеса из опыта китайских коллег.

Список использованных источников

1. Дудова, Т.В. Неопределенность, нелинейность и явление «Черного лебедя» в принятии внешнеполитических решений // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2014. – №5-1.
2. Талеб, Н.Н. Антихрупкость. Как извлечь выгоду из хаоса: монография. - М.: КоЛибри, Азбука-Аттикус, 2014. – 279 с.
3. Талеб, Н.Н. Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости: монография. - М.:КоЛибри, Азбука-Аттикус, 2022. – 736 с.
4. A detailed comparison of the 4 types of companies in China [Электронный ресурс] // Tetra Consultants: [сайт]. [2010]. URL: <https://www.tetraconsultants.com/blog/4-types-of-companies-in-china/> (дата обращения 11.11.2022).
5. Berrell M. An Approach to Enterprise Risk Management in China // WADEmatheson Occasional Paper. – 2017. – №1-17. – С.1-15.
6. China brings in ‘emergency’ level censorship over zero-Covid protests [Электронный ресурс] // The Guardian: [сайт]. [2022]. URL: <https://www.theguardian.com/world/2022/dec/02/china-brings-in-emergency-level-censorship-over-zero-covid-protests> (дата обращения: 01.12.2022).
7. First-step analysis: risk & compliance management in China [Электронный ресурс] // Lexology: [сайт]. [2010]. URL: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=53239c66-e68e-4120-b649-908244fc17d6> (дата обращения 11.11.2022).
8. Who owns what? [Электронный ресурс] // The Economist: [сайт]. [1999]. URL: <https://www.economist.com/business/2011/07/07/who-owns-what> (дата обращения 12.11.2022).

CURRENT RISK MANAGEMENT AGENDA: THE CASE OF CHINESE BUSINESS

M.S. Alexeeva, R.I. Astapovich

*Saint-Petersburg state university,
Saint-Petersburg, Russia*

This article explores the current experience of Chinese risk management in times of uncertainty. The authors relied on theoretical concepts and data from the practical experience of Chinese companies to conduct their research. The relevant Chinese legal framework was also identified when considering enterprise risk management and control issues. The specifics of Chinese legislation in the field of risk management and its heterogeneous relationship with different organisational and le-

gal forms of Chinese business were touched upon by the authors. The study also outlined the risk management practices of some major companies belonging to different sectors of the economy.

Key words: risk management, uncertainty, risk management policy, China, chinese business

УДК 331.108

ГЕНДЕРНАЯ СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНИЯ В ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

А.А. Алина¹

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В статье рассмотрена гендерная специфика и различие в карьерной стратегии мужчин и женщин.

Ключевые слова: лидерство, стеклянный потолок, руководитель, гендерный аспект

Проблема гендерной специфики лидерства на современном этапе развития является одной из актуальных проблем управления в социальных и экономических системах. Институт лидерства в современных условиях нуждается в трансформации подходов, а также активным развитием интеграции и глобализации, все это требует от лидера новых качеств и подходу к решению проблем. Несмотря на изменения взглядов общества на понимание лидерства, а также достижения правовой регламентации, сохраняются факторы дискриминации по половому признаку.

Развитие социальных систем дают нам новые условия для понимания гендерной специфики лидерства в организации. Изучение особенностей формирования института лидерства даст более глубокое представление как о лидерстве, так и гендерной специфике карьерного роста в социальных и экономических системах.

Несмотря на сложившиеся в теоретических работах стереотипы относительно барьеров, которые мешают занять должность руководителя, на практике, представители обоих гендеров обладают равными шансами для карьерного роста внутри компании. И хотя между мужчиной и женщиной руководителем прослеживается большая разница в стиле управления и психофизиологических особенностях, тем не менее женщина и мужчина - руководители одинаково

¹ Научный руководитель О.Н. Пушкарев

воспринимаются рабочим коллективом, вне зависимости от выбранной ими стратегией руководства.

Прежде чем стать руководителем, необходимо проявить свои лидерские качества, чтобы подняться вверх по иерархической лестнице в организации. Это движение внутри организации называется карьерным ростом. Карьерный рост – это прежде всего повышение уровня ответственности и обязанностей, сопровождающийся накоплением опыта [1]. Лидер добивается карьерного роста благодаря своим личностным, психологическим, физиологическим и интеллектуальным характеристикам. Несмотря на то, что в современном мире произошло ценностное переориентирование женщин с семейных ценностей на карьерные, а также произошла либерализация взглядов на женский карьерный рост и институт лидерства, тем не менее, на пути достижения женщинами руководящих должностей, до сих пор существуют некие преграды. Одной из таких преград является феномен стеклянного потолка.

Стеклянный потолок – это невидимый барьер, который эффективно препятствует продвижению человека по профессиональной лестнице и мешает занять ему высокую позицию в бизнесе или политике. Такими работниками, как правило, оказываются женщины. Противоположностью стеклянного потолка являются так называемые эскалаторы, которые позволяют за короткий срок добиться достаточно впечатляющего карьерного роста. Но несправедливость ситуации следующая: если на стеклянный потолок часто наталкиваются женщины, работающие в отраслях, которые считаются мужскими (банковское дело и финансы), то эскалаторы «несут» вверх молодых людей, совершивших ставку на карьеру в тех профессиях, в которых традиционно преобладают дамы (парикмахеры, врачи, педагоги).

На сегодняшний день, социологические исследования подтверждают, что женщина имеет гораздо больше стратегий для руководства, по сравнению с мужчинами, но в плане достижения лидерства, они уступают мужчинам.

Социологические исследования показывают, что по стилю поведения можно выделить несколько типов женщин-лидеров. Первая группа имеет все признаки своего пола: мягкость, материнско-опекунское отношение к группе. Чаще всего лидеры этого плана представляют гуманитарно-демократический стиль поведения. Вторая группа проявляет явные маскулинные качества и практически ничем не отличается от мужчин-лидеров, а иногда и превосходит их по жесткости и решительности. В основном их поведение характеризуется авторитарным стилем. Третья группа – очень динамичные и гибкие лидеры с признаками обоих полов, так называемым, андрогинным (синтетическим) стилем поведения, эта группа легко адаптируется к различным ситуациям и группам.

Власть у мужчин является наиболее значимым признаком продвижения. Мужчины в большей степени пользуются рычагами власти, что выражается в авторитарном стиле управления, а женщины в большей степени демократичны в управлении. Это связано также с психологией обоих полов, мужчина жестче, а женщина по своей природе мягче [2].

По данным некоторых исследователей женское лидерство в большей степени связано с мягкостью управления, что соответствует демократическому стилю руководства. Это выражается в том, что фактор сильного подчинения

уходит на второй план, а первостепенным является работа в команде с учетом интересов группы. Описание данного стиля очень близко с пониманием демократического стиля, который изложен у К. Левина [3]. По мнению исследователя, лидер позволяет субъектам группы активно взаимодействовать не в рамках жесткого подчинения, а на основе взаимной ответственности и осознания себя как субъекта большого дела. То есть такой стиль управления создает атмосферу товарищества, сотрудничества.

Женщина в большей степени ориентирована на цель, и как было указано выше в стрессовых ситуациях ее стремление сберечь то что она имеет и достигнуть цели, а мужчина наоборот нацелен на задачи. Мужчина в большей степени обеспокоен конкретным решением задач, а не атмосферой в коллективе. Мужчина нацелен на эффективность автоматизации тех или иных процессов, то есть в большей степени на работоспособность коллектива, нежели на морально-этические качества и проблемы в коллективе.

Основное отличие в том, что мужчина в любой ситуации, при принятии управленческого решения, готов идти на риск, а женщина наоборот: всеми средствами готова обойти риск [4]. Все это на практике приводит к тому, что женщина дольше принимает решение. Она осторожно оценивает ситуацию, тогда как мужчина уже рискует в той или иной деятельности и в большей степени риск порой оправдывает себя, так как пока женщина принимает решение, мужчина уже делает дело.

В результате можно сделать вывод, что в разных организационных условиях и при решении разных задач, в одном случае будут более эффективны мужчины-руководители, в другом – женщины. Э. Игли с соавторами [5] утверждают, что мужчины более эффективны: при решении задачи; при руководстве мужчинами; в военных организациях и в роли спортивных тренеров; на низшем уровне управления, требующем технических способностей.

Согласно исследованиям Э. Игли: мужчинам и женщинам, занимающим руководящие посты, в целом, не стоит пренебрегать своим гендерным ролям и стараться искусственно навязать себе авторитарный (для женщин) и демократический (для мужчин) [6].

Женщина добивается своего статуса благодаря другому ракурсу рассмотрения положения дел в компании. Она подходит с другой стороны в отношении своего лидерства. Мужчины больше ориентированы на успех, достижение своей цели. Они воспринимают свою работу как цепочку неких задач, выполнив которые можно прийти к успеху. Для мужчин главное- итог проделанной работы. При этом в процессе выполнения задач, лидер-мужчина будет гораздо чаще пренебрегать своим высоким статусом по отношению к сотрудникам.

Женщины руководители стремятся изменять позицию каждого сотрудника в интересах общих групповых целей. Женщины-начальники склонны ставить перед собой более широкие цели, по сравнению с мужчинами. Свою власть женщины осуществляют с помощью таких методов как: личный подход к каждому сотруднику компании, обаяние, контактность, умение располагать к себе людей.

Список использованных источников

1. Котляров, И.В. Социология лидерства. – Минск: Белорусская наука, 2013. с. 50.
2. Бендас, Т.В. Методика изучения эффективности лидеров разного пола. Практикум по гендерной психологии. – СПб.: Питер, 2003
3. Lewin, Kurt; Lippitt, Ronald; White, Ralph (1939). «Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates». The Journal of Social Psychology. С.3.
4. Гендерный менеджмент: женщины в менеджменте: Учебное пособие / С.Д. Резник, С.Н.Макарова. Пенза: ПГУАС, 2007. – С. 34.
5. Eagly, A. H., KaranS. J., Makhijani M. G. Gender and effectiveness of leaders: a meta analysis // Psychological bulletin. – 1995. – Vol. 117. – P. 128.
6. Ильин, Е.П. Дифференциальная психофизиология – СПб: Питер, 2003. – С. 190.

GENDER SPECIFICS OF MANAGEMENT IN ECONOMIC SYSTEMS

A.A. Alina

*Kazan state power engineering university,
Kazan, Russia*

The article examines the gender specificity and the difference in the career strategy of men and women.

Keywords: leadership, glass ceiling, leader, gender aspect

УДК 331.104:004

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОТЯСЕНИЯ И ГИБКОСТЬ РЫНКА ТРУДА

Д.Р. Амирова

*Пензенский государственный университет архитектуры и строительства,
г. Пенза, Россия*

Гибкость рынка труда к экономическим потрясениям, с которыми столкнулись в последние годы многие страны, во многом определяется гибкостью рабочей силы – уровнем ее профессионализма и уровнем сформированности компетенций, способных противостоять новым вызовам, производить и «творить» в нестабильных условиях.

В статье раскрывается влияние экономических потрясений на рынок труда в контексте масштабной цифровизации мировой экономики.

Автор приводит классификацию цифровых компетенций и краткую их характеристику.

Кроме того, автор обосновывает необходимость формирования цифровых компетенций и компетенций, адекватных современным потребностям экономики, как для молодых кадров, так и уже занятых трудовой деятельностью в виде «обучения через всю жизнь».

Ключевые слова: экономические потрясения, экономические шоки, цифровая экономика, рынок труда, гибкость рынка труда, цифровые компетенции

Как показывает практика, в последние годы российская экономика, как и экономики других стран мира, испытывает экономические потрясения или шоки. Причем степень и глубина подобных процессов существенно различается по странам, по отраслям экономики, также как и скорость их восстановления. Ряд отраслей способны достаточно быстро вернуться к прежним экономическим показателям, восстановление других требует разработки и внедрения новых механизмов управления. Подобные потрясения могут быть, как следствием нового экономического курса страны, так и результатом внешнеэкономического, даже стихийного воздействия.

В числе наиболее распространенных причин экономических шоков на рынке труда следует отметить [2]:

- финансовые кризисы;
- технологические шоки (масштабная цифровизация, автоматизация и роботизация);
- шоки управления (неэффективными управленческими решениями)
- внешняя политика в отношении других стран и в отношении данной страны со стороны мирового сообщества политические реформы (экономические санкции, политические разногласия и пр.);
- пандемии (Covid-19) и др.

Итак, к числу подобных экономических потрясений можно отнести: введение санкций в отношении России в 2014 г., распространение Covid-19, череда беспрецедентного введения санкции в отношении РФ в 2022 г.

Как показывает опыт многих стран, в числе которых и Россия, экономические потрясения оказывают существенно влияние и на отдельных людей: потеря работы и как следствие падение доходов, снижение качества жизни; устаревание профессиональных навыков, в ситуации длительной безработицы; устаревание и невостребованность самих профессий и др.

Другим примером, может являться глобальная цифровизация и стремительное распространение и внедрение информационно-коммуникационных технологий. Несмотря на очевидные преимущества, внедрение ИКТ может вызвать «шок» у работников некоторых профессий. Появление ИКТ с одной стороны, снижает трудности в выполнении ряда операций, но с другой стороны, работа

становится более «умственной», техничной. Трудности и потрясения у работников могут возникать по причине того, что цифровая экономика приводит к существенному изменению организации производственного процесса.

Как показывает практика, во многих сферах и видах деятельности, работники в основном владеют базовыми навыками работы на компьютере – офисное программное обеспечение, в то время, как и сами ИКТ стремительно меняются и становятся все более усложненными. Более того, распространение любых инновационных и высокотехнологичных продуктов, их внедрение в реальную практику также могут приводить не к росту, а наоборот к снижению производительности труда у отдельных работников. Отсутствие цифровых навыков у многих работников, могут существенно повлиять на нестабильность, как рынка труда, так и национальной экономики в целом.

Так, экономические потрясения на современном рынке труда проявляются в росте безработицы, в большей степени по причине не соответствия предложения труда реальным потребностям экономики, а также в отставании самого технологического прогресса, когда речь уже идет о технологическом шоке.

Очевидно, цифровая экономика предъявляет, новые требования не только к рабочему месту, но и к образовательной среде, а именно к процессу подготовки специалистов, обладающих определенными компетенциями и навыками основанных на инновационном мышлении, цифровых знаниях, в которых уже сегодня производство и бизнес испытывают нехватку.

Цифровая экономика предъявляет спрос на рабочую силу, способную гибко реагировать на внешнеэкономические и цифровые вызовы.

В настоящее время цифровая экономика предъявляет требования к системе образования, в деятельности которой должны быть изменены подходы к формированию качественных и адаптивных к вызовам времени высококвалифицированных специалистов.

Глобальная цифровизация хозяйствующих субъектов на всех уровнях, развитие новых форм занятости «онлайн», в том числе виртуализация рабочих мест усиливают последствия потрясений и выявляют необходимость повышения уровня адаптивности кадров к подобным шокам. Что представляется ключевым инструментом на пути распространения, внедрения высоких технологий, что в свою очередь является наиболее важной экономической переменной для измерения долгосрочности экономического роста.

Очевидно, что на различных уровнях будут использоваться различные модели цифрового развития, но идеология цифровизации должна обеспечивать баланс интересов всего общества, бизнес-структур и отдельных личностей [3]. Следовательно, набор компетенций кадров на любом уровне хозяйствования будет идентичным и соответствовать, прежде всего, потребностям цифровой экономики.

Стоит заметить, что вызывает многочисленные вопросы набор цифровых компетенций, также кто их формирует и у кого их необходимо их развивать.

На рис. 1. представлены компетенции, владение которыми позволит кадрам быстро адаптироваться на цифровые вызовы и другие экономические потрясения.



Рисунок 1 – Цифровые компетенции

Итак, развитие цифровых компетенций и навыков является сложной и многоаспектной задачей, решение которой предполагает совместную работу государства, бизнеса и системы образования [1].

Устойчивость и приспособление рынка труда к экономическим потрясениям, напрямую связаны с высокой адаптивностью кадров, их уровнем профессионализма, гибкостью, а также гибкостью использования самого труда, соответственно системы управления персоналом. Как уже было отмечено, рынок труда в последние годы неоднократно сталкивался с проблемой его регулирования в контексте вызовов глобальной экономики.

Очевидно, «обучение через всю жизнь» как никогда становится актуальным в текущих условиях. Следовательно, формирование цифровых компетенций следует на всех уровнях образования, начиная со школы, университета, продолжая в период профессиональной самореализации кадров, в форме курсов повышения квалификации или программ профессиональной переподготовки.

Таким образом, устранению негативных последствий шоковых проявлений на рынке труда во многом может способствовать образовательная среда, но и роль работодателей не должна снижаться. Известно, инвестиции в образование сотрудников их человеческий капитал несут отдачу, как для «инвестора» в форме коммерческой выгоды, так и для экономики. Следовательно, важно

побудить работодателей инвестировать больше в человеческий капитал своих сотрудников, что будет способствовать большей гибкости и устойчивости, как самих предприятий, так и работников.

Список использованных источников

1. Наумова, Е.Г. Цифровые компетенции и навыки: социально-философский аспект//В сборнике: Непрерывная система образования «Школа - университет». Инновации и перспективы. Сборник статей II Международной научно-практической конференции. – 2018. – С. 175-177.

2. Симченко, Н.А., Троян И.А., Горячих М.В. Развитие рынка труда в условиях внешних шоков // Теоретическая экономика. – 2020. – № 10 (70). – С. 78-86.

3. Улезько, А.В. Цифровая экономика: сущность и сложности перехода // В сборнике: Производство и переработка сельскохозяйственной продукции: менеджмент качества и безопасности. Материалы международной научно-практической конференции, посвященной 25-летию факультета технологии и товароведения Воронежского государственного аграрного университета имени императора Петра I. – 2018. – С. 231-235.

ECONOMIC SHOCK AND LABOR MARKET FLEXIBILITY

D.R. Amirova

*Penza State University of Architecture and Construction,
Penza, Russia*

The flexibility of the labor market to the economic shocks that many countries have faced in recent years is largely determined by the flexibility of the workforce - the level of its professionalism and the level of competencies that can withstand new challenges, produce and «create» in unstable conditions.

The article reveals the impact of economic shocks on the labor market in the context of large-scale digitalization of the world economy.

The author gives a classification of digital competencies and a brief description of them.

In addition, the author substantiates the need for the formation of digital competencies and competencies that are adequate to the modern needs of the economy, both for young personnel and those already employed in the form of «lifelong learning».

Key words: economic shocks, economic shocks, digital economy, labor market, labor market flexibility, digital competencies

ПРОБЛЕМА СТАРЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ В МИРЕ В ПРОЦЕССЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

М.В. Андриевских

*Дальневосточный федеральный университет,
г. Владивосток, Россия*

Под старением населения, или демографическим старением, понимают увеличение доли пожилых людей в населении. Старение населения является результатом продолжительных демографических изменений, сдвигов в характере воспроизводства населения, в соотношении рождаемости и смертности, а также, частично, миграции. Автор приводит в своем исследовании общие положения по данной проблеме, с учетом различных точек зрения, что позволяет получить аргументированный вывод.

Ключевые слова: глобализация, Европа, Китай, старение, социум, демография

Последние несколько десятилетий рождаемость в мире снижается на фоне роста продолжительности жизни: старение населения стало глобальным явлением и, возможно, одной из наиболее значительных социальных изменений XXI века.

Старение населения связано с естественным процессом старения человека, однако эти понятия не совсем однозначные. Старость человека предопределяется его биологическим возрастом, а старение населения в государстве определяется показателем удельного веса группы лиц определенного возраста в общей численности населения.

Доля пожилых людей до промышленной революции в XIX в. составляла лишь небольшую часть мирового населения, не более 5 % в отдельно взятой стране. Однако со второй половины 20 века, в эволюции возрастной структуры населения мира начали происходить масштабные и качественные изменения, главной тенденцией которых стало увеличение доли пожилых людей. В начале 21 века эта тенденция не только сохраняется, но и продолжает постепенно усиливаться.

По данным ООН, в 2018 г. впервые в истории человечества количество людей в возрасте 65 лет и старше превысило количество детей от нуля до пяти лет, а к 2050 г. каждый шестой человек в мире будет старше 65 лет по сравнению с каждым 11-м в 2019 г. Еще 20 лет назад казалось, что демографическое старение населения может происходить исключительно в развитых странах. Однако сегодня по многим показателям стало понятно, что процесс старения населения является глобальным процессом.

На процесс старения населения статистики и демографы обратили внимание еще в конце XIX в. Однако научное изучение масштабов, причин и последствий демографического старения населения началось только в первой

четверти XX в. Исследования демографов разных стран показали, что население старело за счет снижения рождаемости, т.е. имело место старение снизу .

Демографическое старение населения – это, с одной стороны, результат необратимых изменений в рождаемости (сокращение числа рождений одной женщиной на протяжении ее репродуктивного периода) и, с другой стороны – сокращение смертности в старших возрастных группах, что отражается на показателях продолжительности жизни. Старение населения в большей степени характерно для развитых стран, в меньшей – для развивающихся. Оно происходит практически повсеместно и в настоящее время распространяется довольно быстрыми темпами.

Научное определение старения населения впервые было дано в 1982 г. на первой сессии Всемирной ассамблеи ООН, когда был принят «Венский план действий». Общество или регион квалифицировались как стареющее, если население в возрасте 60 лет и более составляло 10 % от общей численности населения или в возрасте 65 лет и более составляет 7 %.

Различают два типа старения населения:

- старение снизу, являющееся результатом снижения рождаемости.
- старение сверху, которое является результатом увеличения средней продолжительности предстоящей жизни, уменьшения смертности в старших возрастах и условиях низкой рождаемости.

Отчасти на возрастную структуру населения влияет миграция. В местах переселения население по большей части «молодеет», а в местах, откуда мигрируют – «стареет». И все же старение населения преимущественно связано не с миграциями, а с характером воспроизводства населения и увеличением средней ожидаемой продолжительности жизни.

В Европе большинство стран относят к демографически старым, так как доля людей старше 65 лет там превышает 12 %. С этой точки зрения наиболее демографически старыми странами Европы считаются Норвегия (21,1 %), Германия (20,6 %) и Греция (19,7 %). Только четыре европейские страны на данный момент имеют удельный вес лиц старше 65 лет, меньше, чем в России, это Франция (12,7 %), Республика Молдова (10,0 %), Республика Македония (11,8 %) и Ирландия (11,9 %) – данные страны находятся на этапе начал процесса старения населения .

В Европе старение населения обусловлено низким уровнем рождаемости. Если на 1 000 чел. населения в России число родившихся в 2016 г. составляло 13,3 чел., или 13,3 %, то в Португалии 8,5 % – это самый низкий общий коэффициент рождаемости в Европе. Только в Ирландии рождаемость выше, чем в России (15,7 %). Однако и число смертей на 1000 чел. в Европе меньше, чем в России. В итоге, в большинстве стран Европы, а именно в 15 странах наблюдается естественный прирост населения .

Процесс старения населения в большей степени характерен для женщин: в 2016 г. численность женщин в возрасте старше 65 лет была в два раза больше численности мужчин и составляла 65 % от общей численности населения старше 65 лет. Следует отметить, что в глобальном масштабе число пожилых людей ежегодно увеличивается на 2 %, а к 2025-2030 гг. данный прирост может достигнуть 2,8 % в год.

Существуют определенные этапы, которые классифицируют процесс старения населения. На первом этапе при снижении рождаемости ниже уровня простого воспроизводства число родившихся людей превосходит число умерших, и структура населения все еще относится к прогрессивному типу, что подразумевает то, что численность младшего поколения больше численности среднего поколения, а численность среднего поколения больше численности старшего поколения. На протяжении исторических эпох, доля людей старше 60 лет находилась в интервале от 5 до 9 % от всего населения. В Англии 16-18 веков доля лиц от 60 лет и старше была 8-9 %, во Франции середины 18 века 7 %, в Японии 17-18 веков 7-9 %, в Дании в середине 17 и в 18 веке 7-8 %, в Киевской губернии Российской империи в начале 18 века – около 6 %. Впервые процесс старения из-за низкой рождаемости начался во Франции на рубеже 18 и 19 веков.

При длительной низкой рождаемости через поколение наступает второй этап старения. Численность младшего поколения уже меньше численности среднего поколения, однако численность среднего поколения пока еще превосходит численность старшего. Но поскольку численность младшего поколения пока ещё превосходит численность старшего поколения, то рождаемость превосходит смертность и на втором этапе идёт поступающий рост населения [3].

На третьем этапе структура населения приобретает характер регрессии: численность младшего поколения меньше численности среднего поколения, а численность среднего поколения уже меньше численности старшего поколения. В этом случае смертность превосходит рождаемость и прослеживается убыль населения.

Четвёртый и пятый этап – это теоретическая модель выхода из демографического кризиса, но пока что ни одна страна с убылью населения не продвинулась дальше третьего этапа. На четвёртом этапе рождаемость повышается, но из-за регрессионной структуры населения смертность превосходит рождаемость. И только на пятом этапе структура населения снова приобретает прогрессивный характер и начинается рост населения страны.

О нарастании демографического старения населения мира свидетельствует и увеличение медианного возраста, который делит население пополам. Если в 1950 г. медианный возраст населения мира не достигал 24 лет, то есть половину человечества составляли люди моложе 24 лет, то в 2012 г. он составил около 30 лет. Ожидается, что к 2050 г. он поднимется до 38 лет.

Таким образом, старение населения в Китае оказывает большую нагрузку на пенсионную систему Китая, в функционировании которой существует ряд проблем, как, например, недостаток финансирования западных и северо-восточных провинций и наличие излишка средств в восточных провинциях. Однако, ожидается, что в скором времени китайское правительство по примеру западных стран начнет осуществление политики повышения пенсионного возраста, так как это не только позволит уменьшить негативное влияние на пенсионную систему Китая, но и позволит частично решить проблему дефицита рабочей силы.

Список использованных источников

1. Михеев, В.В. Китай: угрозы, риски, вызовы развитию / В.В. Михеев. – М.: Московский институт Карнеги, 2005. – 646 с.
2. Медков, В.М. Демография: учебное пособие. – Москва: ИНФРА-М, 2004. – 576 с.
3. Денисов, И. Второй не лишней. К чему приведет отмена правила «одна семья – один ребенок» в Китае [Электронный ресурс] / И. Денисов. – Режим доступа: <https://lenta.ru/articles/2015/11/06/morechinesechildren>

THE PROBLEM OF POPULATION AGING IN THE WORLD IN THE PROCESS OF GLOBALIZATION

M.V. Andreivskih

*Far Eastern Federal University,
Vladivostok, Russia*

Population aging, or demographic aging, is understood as an increase in the proportion of older people in the population. Population aging is the result of continuous demographic changes, shifts in the nature of population reproduction, in the ratio of births and deaths, and, in part, migration. The author cites in his study the general provisions on this issue, taking into account different points of view, which makes it possible to obtain a reasoned conclusion.

Key words: globalization, Europe, China, aging, society, demography

УДК 654.07

ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

А.С. Анисимов¹

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

Рассмотрены структуризация известных теоретических знаний о природе риска и причинах его возникновения, отличие понятия «риск» от понятия «неопределённость», формирование определения уровня приемлемого риска, описание этапов процесса управления рисками, обзор, характеристика и критический анализ методов риск-менеджмента.

Ключевые слова: риск, неопределенность, приемлемый риск, систематизация рисков, процесс управления риском, концепция риск-доходность, методы управления риском, анализ чувствительности

¹ Научный руководитель Л.П. Кузьмина

Проблема управления рисками для различного рода организаций существует с давних пор, однако до недавнего времени этот аспект бизнес-деятельности находился за пределами компании – им занимались специалисты других организаций: банки, инвестиционные, аудиторские, страховые компании, биржи.

Знания в области управления рисками необходимы всем руководителям.

Любой вид целенаправленной деятельности человека, по своей сути, направлен на преобразование будущего. Из этого следует, что конечный результат не может быть предопределен вследствие влияния на него различных факторов и событий. Эти обстоятельства стали причиной возникновения таких понятий, как неопределенность и риск [1].

Риск – совокупность доступной информации об условиях внешней среды, значениях ее различных параметров, характере и степени возможного влияния различных факторов на конечный результат деятельности для принятия решения заинтересованного лица в таком количестве, которое позволяет ему выразить свое субъективное отношение к предоставленному конкретному риску и возможным последствиям (как негативным, так и позитивным), путем своего собственного выбора: принимать или не принимать этот риск.

Неопределенность – это неполная или неточная совокупность доступной информации об условиях внешней среды, значениях ее различных параметров, характере и степени возможного влияния различных факторов на конечный результат деятельности вследствие принятого лицом решения, обусловленного неоднозначностью природы изучаемого объекта или же недостатком осведомленности данного лица.

Оценка величины потенциальной опасности, сопряженной с наступлением рискового события, иными словами: вид объекта, сущность ущерба и особенности неблагоприятных исходов – обуславливают значимые отличительные черты конкретного исследуемого риска. Отмеченные обстоятельства определяют то, с чем имеет дело риск-менеджер в процессе управления рисками. Поэтому их можно систематизировать по следующим показателям: по типу объекта, по специфике или обстоятельствам ущерба, по уникальности отрицательных последствий.

Систематизация по типу объекта. Оригинальность объекта, попадающего под возможное влияние наступления рискового события, представляется наиболее значимой особенностью этой систематизации риска. Исходя из этого критерия систематизации можно разделить риски, сопряженные: с имуществом, с доходами, с персоналом, с ответственностью [2].

Систематизация по специфике или обстоятельствам ущерба.

Обстоятельства ущерба устанавливают механизм и специфику причиненного ущерба, что является существенным признаком для исследования рисковых ситуаций. В этой систематизации следует отметить такие виды рисков,

как: природные риски, риски, сопряженные с экономической деятельностью, политические риски, социальные риски.

Систематизация по уникальности возникновения отрицательных последствий. Здесь следует отметить такие разновидности рисков, как:

1. Фундаментальный риск.
2. Спорадический риск.

Первые риски носят регулярный характер, и присущи для данного объекта, а вторые проявляются при совершенно редких событиях – «форс-мажорах».

Процесс управления риском, как и любой другой процесс, связанный с бизнес-деятельностью, в общих чертах подразделяется на процессы планирования, организации и использовании комплекса своеобразных мероприятий, а также последующей оценке эффективности всех этапов риск-менеджмента.

В общих чертах представляется возможным определить три основные стадии риск-менеджмента, для каждой из которых свойственен определенный набор целей и способов их выполнения [3].

Первой является доситуационная стадия. Главной целью на этой стадии является предотвращение реализации случайного события или значительное уменьшение негативных последствий его проявления.

Далее следует послеситуационная стадия. Главной ее задачей является нахождение выхода из сложившейся кризисной ситуации, продиктованной реализацией негативных последствий определенного исхода.

Третьей стадией является стадия анализа результатов. Главной целью этой стадии является увеличение эффективности используемых методов на двух предыдущих стадиях в следующих процессах риск-менеджмента.

Исследование перечня проводимых мероприятий по нивелированию негативных последствий реализации неблагоприятных событий дает возможность определить перечень методов риск-менеджмента. Здесь можно выделить:

1. Уклонение от риска. Это перечень действий, позволяющий целиком абстрагироваться от негативного влияния различных событий.

2. Сокращение риска. Это совокупность мероприятий, проводимых организацией, направленных на снижение негативных последствий реализации определенных событий.

3. Передача риска. Это перечень методов, которые дают возможность перевести ответственность за уменьшение вероятности реализации негативных исходов и компенсацию возникших убытков на иное лицо или организацию [4].

Следующая систематизация основывается на специфике содержания методов управления риском, а именно на специфике оказываемого воздействия. В рамках этого подхода к рассмотрению процесса управления риском все используемые методы можно охарактеризовать как:

1. Методы трансформации рисков.
2. Методы финансирования рисков.

И та, и другая систематизации методов управления рисками является значимой для осознания природы различных методов риск-менеджмента. По этой причине при последующем исследовании конкретных методов управления риском необходимо использовать обе систематизации методов.

Такая «перекрестная» систематизация дает возможность более точной оценки роли и места используемых методов, выделяя их природу и специфику.

Проводя сравнение двух описанных систематизаций методов управления риском, стоит отметить, что жестко разделять все риски по этим двум систематизациям не представляется правильным, так как определенные методы могут относиться как к одной систематизации, так и к другой одновременно.

Список использованных источников

1. ГОСТ Р ИСО 31000-2010. Менеджмент риска. Принципы и руководство. Национальный стандарт РФ: Т58: Введен в действие 2011-09-01. М.: Издательство стандартов, 2010. 28 с.

2. Васильева, Т.А. Риск-менеджмент инноваций / Т.А. Васильева. Сумы: Деловые перспективы, 2005. 260 с.

3. Кобилев, А.Г. Оценка риска при планировании инвестиций на предприятии // Экономический Вестник Ростовского государственного университета. 2008. №1. С. 168-170.

4. Дмитриев, М.Н. Количественный анализ риска инвестиционных проектов // [Электронный ресурс]. URL: http://www.cfin.ru/finanalysis/quant_risk.shtml (дата обращения: 10.10.2022).

RISK MANAGEMENT PROCESS IN SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEMS

A.S. Anisimov

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article considers the structuring of known theoretical knowledge about the nature of risk and the causes of its occurrence, the difference between the concept of «risk» and the concept of «uncertainty», the formation of a definition of the level of acceptable risk, the description of the stages of the risk management process, review, characterization and critical analysis of risk management methods.

Keywords: risk, uncertainty, acceptable risk, risk systematization, risk management process, risk-return concept, risk management methods, sensitivity analysis

МЕНЕДЖМЕНТ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

А.Е. Анохин, Р.Р. Бадртдинова

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

Возможности развития социальной и экономической модели при участии разных образовательных дисциплин для продвижения синергических и сложных экономических систем развития предприятия. Основные компоненты когнитивно-сценарной методологии исследования социально-экономической системы.

Общая модель исследования механизмов группового управления в социально-экономических системах. Свойства и эксплуатационные характеристики приложения рассмотрены и формализованы механизмы группового управления.

Ключевые слова: Концепция, дисциплины, развитие, модель, междисциплинарные методологии,

Изучая проблемы Общественного развития, чаще всего используют стандартные средства «диалектической» логики, что обеспечивает широкий произвол для построения модели Общества. В то же время прикладные математики используют строгие средства математики и информатики. Обе концепции в настоящее время переживают период кризиса. Считается, что изучение сложных систем выходит за пределы применимости эмпирического метода, который обеспечил триумф естественных наук за последние 300 лет. По этой причине значительный прогресс в описании социальных процессов намного меньше, несмотря на все усилия, предпринятые в течение 20-го и 21-го веков. Хорошая модель может дать разумный прогноз в сфере своей компетенции при условии сохранения существующих социально-экономических отношений, может обнаружить угрозы сложившемуся порядку, но не может сказать, что придет на смену этому порядку после кризиса.

В области исследований активно задействованы междисциплинарные методологии, каждая из которых предлагает свои модели и методы исследования. Среди них есть когнитивные, синергетические и квантовоподобные методологии. Когнитивные науки представляют собой междисциплинарный кластер взаимосвязанных дисциплин, предметные области которых частично пересекаются. Согласно одной из существующих точек зрения, в когнитологии осуществляется «синтез специальных научных дисциплин, которые в своем развитии достигли определенного предела, за которым наступает неизбежный кризис, требующий обращения к собственной противоположности этой дисциплины».

Разочарование вызвали не трудности моделирования, а использование традиционных методов исследования, отсутствие широкого, междисциплинарного взгляда на проблему.

Предлагаемая методика основана на принципах междисциплинарного когнитивного анализа, что позволяет рассматривать проблему с разных точек зрения и применять методы исследования спектра смежных научных дисциплин: гуманитарных, естественных, использовать математические модели и методы.

Основной целью исследования является создание аппарата для изучения синергетического (без явного управленческого воздействия, спонтанного саморазвития в соответствии с известными или неизвестными объективными законами) и привлекательного (с четким предметом управления, преследующим цель). конкретной цели в поведении сложных систем. Этот формализованный аппарат, включающий теоретические и практические аспекты предлагаемой проблемы, может быть создан на основе интеграции разрозненных в настоящее время компонентов научных знаний теории управления, информатики, прикладной математики, ряда гуманитарных наук.

Теоретически этот синтез позволит осмыслить, понять, принять и «ввести в действие» современные достижения науки, как необходимое условие выживания и развития. При этом крайне важно: интегрировать их в единую науку, призвав на помощь различных научных отраслей, создав тем самым «единую теорию» человеческого сообщества и целесообразный процесс самоуправления.

Список использованных источников

1. Архипова, Н.И., Кононов Д.А., Кульба В.В. Сценарное исследование социально-экономических систем: синтез оптимальных сценариев // Вестник РГГУ. – 2011.

2. Кононов, Д.А., Косяченко С.А., Кульба В.В. Анализ сценариев развития социально-экономические системы в системах противоаварийной защиты: модели и методы. Автом. И Рем. Продолжение, 2001, Том 90.Ч. 2. № 9.

3. Сценарная методология как возможность подключения от стратегии к работе в сложной системе / SIC Журнал, Т. 10, № 4. 30 декабря 2001 г.

MANAGEMENT IN SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEMS

A.E. Anokhin, R.R. Badretdinova

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The possibilities of developing a social and economic model with the participation of various educational disciplines to promote synergistic and complex eco-

conomic systems for the development of an enterprise are considered. The main components of the cognitive-scenario methodology for studying the socio-economic system. A general model for studying the mechanisms of group management in socio-economic systems has been constructed. Application properties and performance considered and formalized the mechanisms of group management.

Keywords: Concept, disciplines, development, model, interdisciplinary methodologies

УДК 65.012

ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ КОММУНИКАЦИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

Н.С. Астафьева

*Самарский государственный технический университет,
г. Самара, Россия*

Для развития экономических систем необходимо постоянно проектировать и продвигать методологические инструменты инновационного характера. Методология реформирования процессов и атрибутов менеджмента разработана на основе современных инструментальных средств, регламентированных в рамках онтологии науки управления. Данная методологии используется для разработки и введения изменений элементов системы коммуникаций в рамках реализации стратегии организации и приоритетов политики основных атрибутов менеджмента. Улучшение деятельности системы коммуникаций в выбранной организации определило необходимость разработки технологии управления для продвижения изменений её функционирования.

Ключевые слова: организация, менеджмент, система коммуникаций, задачи реализации, технология управления

Особенностью коммуникаций в экономических системах является использование преимущественно совещаний, переговоров и личных бесед в рамках делового общения. При этом недостаточное внимание уделяется другим видам общения, таким как конференция, семинар и презентация, которые позволяют раскрыть и реализовать творческий потенциал специалистов и управленцев.

Однако именно коммуникации является важнейшим атрибутом системы менеджмента, формирует и поддерживает активное деловое общение, которое

делает организацию привлекательным местом деятельности и мотивирует персонал к высокой производительности и результативности, развивает доброжелательный социально-психологический климат в коллективе [1, 2].

Все больше возрастают потребности персонала к условиям коллективного труда, придается высокое значение коммуникационным свойствам личности специалиста и появляются новые возможности формирования компетентностей и профессионализма.

В современных условиях далеко не все организации способны и хотят своевременно отвечать на новые вызовы рынка и конкурентов, а также повышенных требований поддержания и развития взаимодействия персонала и подразделений, в результате чего во многих организациях так или иначе происходит устаревание принятых в них атрибутов систем коммуникаций, что ведет, в свою очередь, к снижению эффективности деятельности не только специалистов и управленцев, но и всего коллектива организации в целом [3, 4, 5].

В настоящее время весьма актуальным и важным становится внимание к формированию и поддержанию в организациях современной и своевременной системы коммуникаций, которая должна быть не только направлена на достижение максимальных экономических результатов и развитие потенциальных возможностей каждого сотрудника, но и соответствовать современным реалиям постоянно меняющейся внешней среды, а также должна способствовать постоянному внедрению новых технологий и инструментов управления [15, 16]. Это подтверждает необходимость исследования и формирования нормативного подпроцесса системы коммуникаций в организации [6].

Есть множество различных методологических концепций, но их всех объединяет общее понимание: определенные методы активизации деятельности сотрудников, чаще всего, выполняются за счет формирования эффективных коммуникационных процессов в организации [9]. Для понимания назначения и содержания атрибутов функционально-полного уровня современных систем коммуникации в организациях необходимо выйти на высокое понимание и описание содержания коммуникационного процесса и его составных частей.

Таким образом, управление системой коммуникаций в организации – это управление процессом целенаправленного воздействия на поведение и деятельность персонала организации посредством влияния на условия его жизнедеятельности с использованием различных видов делового общения, побуждающих человека к труду [10]. Нормативное состояние ключевых атрибутов системы коммуникаций является важным фактором их понимания и исследования в любой экономической системе типа «организация» (табл. 1).

Роль коммуникаций в организации заключается в сохранении лучших сотрудников, сведении к минимуму текучести кадров, улучшение условий труда.

Таблица 1 – Содержание нормативного состояния атрибутов коммуникаций в организации

Наименование атрибута	Определение
1. Вход	Потребность в результативности и эффективности организации путем разработки и внедрения комплексной системы коммуникаций сотрудников
2. Основные этапы преобразований входа в выход	Постановка целей и задач, определение четкой миссии организации, организация рабочей группы, разработка комплексной системы коммуникаций сотрудников, работа над планом по внедрению системы коммуникаций персонала, утверждение плана по улучшению системы коммуникаций в коллективе, разработка программ вознаграждения за достижение результатов, оценка эффективности системы коммуникаций сотрудников. подведение итогов по результатам деятельности
3. Выход	Потребность в повышении производительности труда сотрудников для счет эффективного взаимодействия
4. Материальные ресурсы	Финансовые ресурсы для оплаты труда специалистов, занятых в системе коммуникаций в организации, канцелярские товары; денежные ресурсы, льготы, компенсации, блага
5. Информационные ресурсы	Коллективный договор, трудовой договор, положение о системе управления персоналом, положение о персонале, правила внутреннего распорядка, положение о подразделении, должностная инструкция, штатное расписание, типовая структура управления и укрупненные нормативы численности работников и др.
6. Методические ресурсы	Методические рекомендации по управлению системой коммуникаций в организации: должностные инструкции и регламенты сотрудников, номенклатура дел, коллективный договор, положение о структурном подразделении, должностные полномочия, ответственность, содержание работы, карьерное продвижение и т.д.
7. Трудовые ресурсы	Руководители высшего уровня управления, линейные и функциональные руководители других уровней, руководители и специалисты службы управления персоналом, первичные коллективы организации, в том числе неформальные группы, сами работники, субъекты управления внешнего окружения организации государственного, отраслевого и регионального уровня
8. Технические ресурсы	Компьютер, программное обеспечение, интерактивная доска
9. Правовые ресурсы	Законы, положения, нормы, распоряжения, приказы, стандарты, государственные и коммерческие заказы и пр. Положение об оплате труда и материальном стимулировании, об организации оплаты труда работников, о премировании персонала, о социальных выплатах и льготах (социальном пакете), о порядке выплаты надбавок за стаж работы в организации и др.
10. Периодичность выполнения	Ежемесячно, по мере необходимости
11. Критерии качества	Уровень делового общения, оценка трудового вклада работников, эффективное принятие управленческих решений, привлечение персонала к обсуждению планов и задач на уровне подразделений
12. Критерии эффективности	Затраты на улучшение коммуникаций работников и реализацию совместной деятельности, результаты труда, рациональное соотношение затрат на коммуникации и на меры их улучшения

Для выполнения исследования и последующего проектирования была выбрана организация ТК «Атлантида» – крупнейший туроператор в Поволжье по зарубежным турам и речным круизам. Богатый опыт, крепкие традиции, профессиональный подход в работе и современные технологии позволяют ТК «Атлантида» оставаться лидером туризма в регионе.

Модель деятельности атрибута менеджмента управление коммуникациями персонала организации по работе [11] представлена на рис. 1.

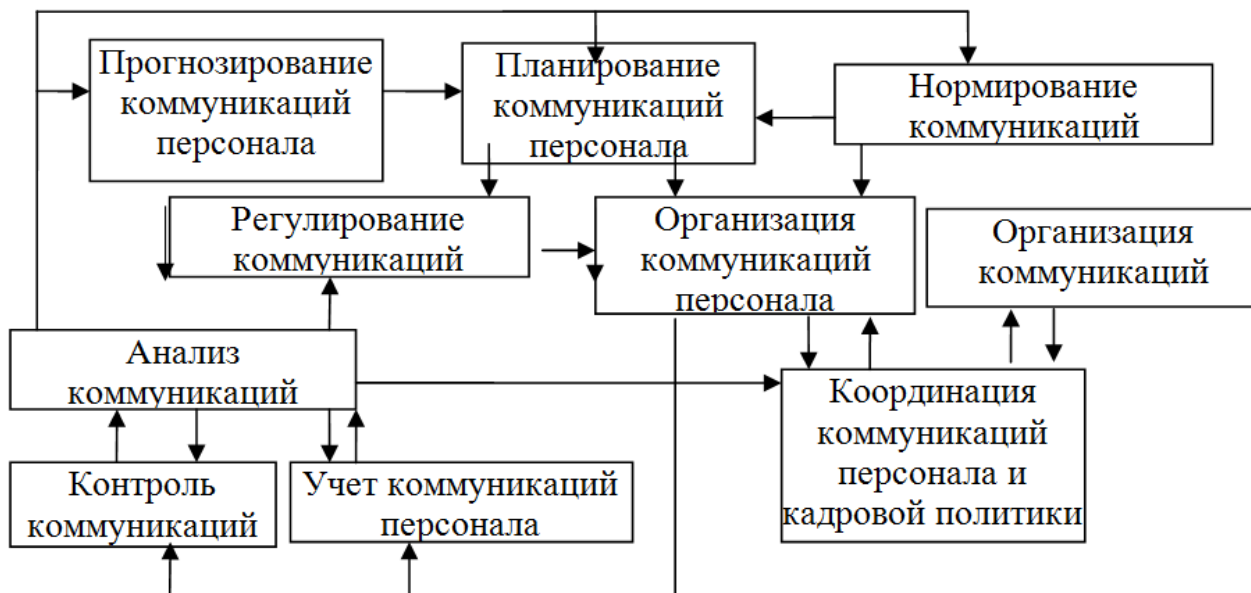


Рисунок 1 – Модель деятельности атрибута менеджмента управление коммуникациями персонала организации

Рассмотрим процесс использования состава, содержания функциональных задач управления (ФЗУ) и структуры управления коммуникациями персонала для адекватного использования в дальнейшей работе, в т.ч. выполнение проектирования технологий реализации ФЗУ, а также построение модели документооборота системы коммуникаций в организации [8]. Проектирование технологий решения ФЗУ системы коммуникаций в организации является важным фактором формирования производительного труда персонала организации. Технология решения ФЗУ «Планирование коммуникаций в организации» в ТК «Атлантида» представлена в табл. 2.

Мотивация коммуникаций сотрудников в организации основывается на индивидуально-личностных методах, учитывающих особенности сотрудников и их карьерные ожидания. Эффективные коммуникации сотрудников не является тривиальной задачей: для её решения следует учитывать множество факторов: фактическое количество работы, использование целевого рабочего времени, необходимость коммуникаций для разработки и принятия управленческих решений в соответствии с требованиями операционной деятельности [12].

Таблица 2 – Технология решения ФЗУ «Планирование коммуникаций в организации» в ТК «Атлантида»

Входные документы	Процедуры решения	Выходные документы
<p>Положение об оплате труда и материальном стимулировании.</p> <p>Положение об организации оплаты труда работников.</p> <p>Положение о премировании персонала.</p> <p>Положение о социальных выплатах и льготах (социальном пакете).</p> <p>Положение о порядке выплаты надбавок за стаж работы.</p> <p>Отчет о текущей системе коммуникаций.</p> <p>Состав рабочей группы по планированию системы коммуникаций</p>	<p>Принятие решения об изменениях в системе коммуникаций в организации.</p> <p>Формирование рабочей группы.</p> <p>Распределение ответственных среди рабочей группы.</p> <p>Формирование матрицы распределения функций в рабочей группе.</p> <p>Формирование целей и задач изменений, вносимых в систему коммуникаций.</p> <p>Рассмотрение Положения об оплате труда и материальном стимулировании лучших работников.</p> <p>Рассмотрение Положения об организации оплаты труда работников.</p> <p>Рассмотрение Положения о премировании персонала.</p> <p>Рассмотрение Положения о социальных выплатах и льготах (социальном пакете).</p> <p>Выявление достоинств и недостатков действующей системы коммуникаций.</p> <p>Разработка предложений по внесению изменений в систему коммуникаций.</p> <p>Обсуждение предложений по внесению изменений в систему коммуникаций.</p> <p>Выбор лучших предложений по внесению изменений в систему коммуникаций.</p> <p>Внесение изменений в план коммуникаций.</p> <p>Определение эффективных факторов развития коммуникаций.</p> <p>Определение демотивирующих факторов в рамках коммуникаций.</p> <p>Выбор методов мотивации для внедрения изменений.</p> <p>Разработка проекта системы коммуникаций.</p> <p>Внесение изменений в должностные инструкции.</p> <p>Внесение изменений в положения о подразделениях</p> <p>Составление схем реализации ФЗУ коммуникаций.</p> <p>Утверждение годового плана развития коммуникаций.</p> <p>Обсуждение системы вознаграждения за качество и эффективность коммуникаций.</p> <p>Подведение итогов</p>	<p>Матрица распределения ФЗУ по исполнителям.</p> <p>Схема реализации коммуникаций.</p> <p>Годовой план коммуникаций.</p> <p>Протокол рабочей группы организации коммуникаций</p>

Вооружившись современными системами мониторинга времени, можно оценить реальный вклад в благополучие каждого сотрудника, выбрав индивидуальный подход, который приведет к значительному повышению производительности работника. Коммуникации сотрудников, работающих в организации, является важнейшим способом повышения общей производительности их работы, это главное управление кадровой политики успешных организаций. Сек-

рет не в том, чтобы привлечь больше сотрудников, а в том, чтобы тратить меньше усилий на выполнение плановых заданий и задач.

После разработки технологий решения ФЗУ появляется полный перечень всех документов, функционирующих в рамках выбранного атрибута менеджмента – система коммуникаций [7].

Произведем выбор методов принятия управленческих решений (МПУР) для технологии решения ФЗУ атрибута менеджмента [13]. В соответствии с существующей практикой был выбран комплекс МПУР для выполнения процедур технологии решения ФЗУ. Определение состава МПУР для технологии решения ФЗУ атрибута менеджмента системы коммуникаций в организации выполняется на основе работы [13]. Фрагмент определения МПУР и ожидаемых результатов для реализации процедур ФЗУ «Планирование системы коммуникаций в ТК «Атлантида» приведен в табл. 3.

Таблица 3 – Применение МПУР для технологии решения ФЗУ «Планирование системы коммуникаций в ТК «Атлантида» (фрагмент)

Наименование процедуры технологии ФЗУ	Наименование МПУР	Ожидаемые результаты
15. Определение эффективных мотивирующих факторов развития коммуникаций	1.1. Метод анализа документов. 1.2. Метод принятия коллективного решения	1.1. Получение официальной информации обо всех элементах системы мотивации и проблемных областях. 1.2. Выбор нескольких направлений улучшения системы коммуникаций
16. Определение демотивирующих факторов в рамках коммуникаций	2.1. Метод согласования целей. 2.2. Метод принятия коллективного решения	2.1. Сокращение затрат на развитие системы коммуникаций. 2.2. Выбор нескольких направлений улучшения системы коммуникаций
17. Выбор методов для формирования системы оплаты труда	3.1. Метод анализа документов. 3.2. Метод согласования целей	3.1. Получение официальной информации обо всех элементах системы мотивации и проблемных областях. 3.2. Сокращение затрат на развитие системы коммуникаций
10. Выявление достоинств и недостатков действующей системы коммуникаций	4.1. Метод мозгового штурма. 4.2. Метод социологического опроса	4.1. Обеспечение выбора лучших вариантов развития системы коммуникаций. 4.2. Изучение реакции сотрудников на происходящие события, в том числе на применение или введение тех или иных стимулов
11. Разработка предложений по внесению изменений в систему коммуникаций	5.1. Метод системного моделирования. 5.2. Метод мозгового штурма	5.1. Подбор новых методов развития системы коммуникаций. 5.2. Обеспечение выбора лучших вариантов развития системы коммуникаций

Разработка технологий решения ФЗУ выбранного атрибута менеджмента позволила составить полный перечень всех документов, функционирующих в рамках ФЗУ «Организация системы коммуникаций в организации» [14].

Полученные результаты позволяют упорядочить некоторые методологические и технологические представления атрибута менеджмента организации – система коммуникаций и определить их место в рамках профессиональной деятельности специалистов для эффективного управления технологическими процессами и объектами в социальных и экономических средах нашей страны.

Список использованных источников

1. Абдикеев, Н.М., Данько Т.П. и др. Мотивация в системе управления человеческими ресурсами организации. Ставрополь: Альфа, 2022. – 342 с.
2. Антонова, Ю.О. Формирование системы коммуникаций в педагогическом коллективе // Достижения вузовской науки. – 2020. – № 7. – С. 165-172.
3. Астанов, Д.Ш. Психофизиологические и организационные детерминанты эффективной управленческой деятельности // Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири. – 2020. – № 3. – С. 98-104.
4. Белова, А.А., Сорина А.С. Мотивация в системе управления человеческими ресурсами организации в России и за рубежом // Современные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. – 2020. – №10. – С. 46-49.
5. Блинов, А.О., Рудакова О.С., Захаров В.Я., Захаров И.В. Мотивация в системе управления человеческими ресурсами организации. – Москва: Юрайт, 2020. – 367 с.
6. Герасимов, Б.Н. Инновационное развитие процесса управления информацией экономических систем // Развитие экономических систем: теория, методология, практика. Пенза: ПГАУ, 2022. – С. 66-87.
7. Герасимов, Б.Н. Исследование и развитие управленческой деятельности организации // Управление и экономика: исследования и разработки. Пенза: ПГАУ, 2021. – С. 35-51.
8. Герасимов, Б.Н. Применение полицентрического подхода при построении экономических систем типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2022. – № 3. – С. 4-15.
9. Герасимов, Б.Н. Проектирование подпроцесса управления повышением компетентности специалистов организации // Управление экономическими системами. Вып. 17. Пенза: ПДЗ, Самарский университет, 2022. – С. 14-35.
10. Герасимов, Б.Н. Подходы – главный инструмент науки управления в экономических системах типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2022. – № 1. – С. 4-15.

11. Герасимов, Б.Н. Построение деятельности управленцев по уровням профессионализма // Креативная экономика и социальные инновации. – 2019. – Вып. 9. № 2(27). – С. 57-70.

12. Реформирование процесса управления инновациями организации // Развитие экономических систем: теория, методология, практика. Пенза: ПГАУ, 2020. – С. 46-65.

13. Герасимов, Б.Н. Реформирование атрибутов процессного управления экономических систем типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2021. – № 3. – С. 104-115.

14. Герасимов, К.Б. Модель проектирования технологии решения функциональных задач управления // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. – 2013. – Т. 13. – № 3-2. – С. 431-438.

15. Мучникова, Л.А., Рахметов Д.И., Кузнецов С.А. Зарубежный опыт формирования эффективных систем мотивации и стимулирования труда // Международный студенческий научный вестник. – 2022. – № 6 // URL: <http://www.eduherald.ru/ru/article/view?id=19435>.

16. Подольская, В.А. Система коммуникаций в как фактор повышения эффективности производства // Никоновские чтения. – 2020. – № 10. – С. 115-117.

DESIGNING A COMMUNICATION SYSTEM IN ORGANIZATIONS

N.S. Astafieva

*Samara State Technical University,
Samara, Russia*

For the development of economic systems, it is necessary to constantly design and promote methodological tools of an innovative nature. The methodology of reforming the processes and attributes of management has been developed on the basis of modern tools regulated within the ontology of management science. This methodology is used to develop and introduce changes to the elements of the communication system as part of the implementation of the organization's strategy and policy priorities of the main attributes of management. Improving the activity of the communication system in the selected organization has determined the need to develop management technology to promote changes in its functioning.

Keywords: organization, management, communication system, implementation tasks, management technology

УПРАВЛЕНИЕ В СФЕРЕ ОБОРОНЫ

К.Ш. Ахмеров

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

Рассмотрены особенности управленческой деятельности в сфере обороны. Определены основные направления развития оборонного менеджмента.

Ключевые слова: Органы военного управления, взаимодействие, коммуникация, координация, силовые ведомства, правовое регулирование, единоначалие

На сегодняшний день реформа сектора безопасности является важнейшей задачей нашего государства. Менеджмент в сфере обороны требует решения таких задач, как распределение финансовых и человеческих ресурсов, решение стратегических или оперативных задач, а так же комплексный подход и использование бизнес-инструментов для управления оборонным сектором. Для решения данных задач используется применение управленческой функции планирования, организации, руководства и контроля над всеми сегментами и деятельностью оборонной структуры, которые способствуют максимизации оперативной производительности вооруженных сил.

Основой для разработки конкретных программ и организационных документов в области обеспечения национальной безопасности является Концепция национальной безопасности Российской Федерации. Важнейшей задачей которой является организация ядерного сдерживания, а так же предотвращение военных конфликтов на мировом и региональном уровне. Управление в области обороны осуществляется рядом государственных органов таких как: Министерство обороны, Генеральный штаб Вооруженных Сил и другие органы управления обороной [1].



Рисунок 1 – Организация управления в области обороны ВС РФ

Институциональный процесс управления обороной осуществляется с помощью разработки политики и фактическим командованием и управлением вооруженными силами. Он должен охватывать такие области деятельности, как управление оборонными ресурсами, управление персоналом, управление приобретением, где во время реализации оборонной политики вероятно, при-сущие неопределенности требуют большей гибкости и последующих решений, могут возникнуть непредвиденные проблемы, требующие надлежащей идентификации и решения [2].

На сегодняшний день структура федеральных органов исполнительной власти утверждена Указом Президента России от 21.01.2020 №21, согласно которому силовые структуры, которые осуществляют оборонную деятельность подчинены Президенту РФ. В их обязанности входят решение нормативно возложенных задач в своей сфере деятельности преимущественно в самостоятельном порядке. С альтернативными органами публичной власти они взаимодействуют на условиях координации, что подразумевает отсутствие применения властных полномочий [3]. Взаимодействие публичных органов власти – это контролируемые определенными правилами и процедурами взаимоотношения между государственными органами, которые в свою очередь объединены общими целями и задачами. Основной целью такого взаимодействия является максимизация эффективности работы органов власти и раскрытие потенциала разных государственных ведомств при совместной реализации исходных задач. Основными мероприятиями по организации являются: определение основных вопросов взаимодействия, определения порядка действия публичных органов для достижения цели, организация логистики между взаимодействующими органами, определение порядка использования комплекса средств автоматизации.

На текущий момент по информации министерства обороны вооруженных сил РФ уже введена в эксплуатацию система межведомственного электронного взаимодействия (СМЭВ), ответственность за которую несет Национальный центр управления обороной Российской Федерации (НЦУО РФ). С помощью данной системы реализуются основные направления межведомственного взаимодействия – создание и совершенствование нормативно правовой базы, внедрение и осуществление новых технологий, а также подготовка должностных лиц всех взаимодействующих министерств к практической работе. Однако, налаживание электронного взаимодействия между всеми органами публичной власти, является тяжелой задачей. В процессе развития и ввода в эксплуатацию данной технологии, было создано множество не связанных друг с другом систем. Данные системы не только не связаны между собой, но еще и не совместимы. Данная техническая проблема была решена, что позволило организовать структурную организацию межведомственного информационного взаимодействия по вопросам оборонного комплекса. Исходя из этого были выделены следующие типы: по анализу и сбору; по содержанию; по объекту информации; по методу комплектования и сбора.

Данная технология прошла проверку в стратегических командно-штабных учениях «Кавказ 2020», где были задействованы вооруженные силы

Российской Федерации, а так же более 160 органов исполнительной власти, в ходе которых были отработаны более 380 совместных задач [4].

На текущий момент работу системы обеспечивает специальный аппаратно-программный комплекс, сервисы которого постоянно совершенствуются. С 2021 г проводятся работы по подключению к СМЭВ военных комиссариатов. НЦУО РФ объединяет в единую систему межведомственного взаимодействия 73 федеральных органов исполнительной власти, органы всех субъектов Российской Федерации, а так же 1320 государственных корпораций и предприятий оборонно-промышленного комплекса. В 2022 г. продолжается совершенствование СМЭВ. Данный комплекс мер создает единое информационное пространство между ведомствами, что способствует принятию управленческих решений [5].

Следственно, для реализации комплекса мер военного управления требуется не только налаживание коммуникации, но и построение архитектуры отношений власти-подчинения. Принцип единоначалия является фундаментом воинских правоотношений и расширение властных полномочий должны быть установлены нормативно-правовыми актами и заблаговременно доведены до участников данной системы. Коммуникация между субъектами должна быть заранее спланирована во избежание конфликтов, которые могут быть вызваны корпоративными интересами. Данный вид коммуникации позволяет главенствующему органу власти более эффективно координировать воинские формирования, а так же решать важные стратегические задачи исходя из интересов государства.

Исходя из этого можно сделать вывод, что реформа в сфере обороны требует правового регулирования организации коммуникации всех субъектов оборонного сектора как в мирное, так и в военное время. Возможность подчинения одного органа публичной власти другому, является целесообразным исходя из введения специальных правовых режимов (военного или чрезвычайного положения, частичной или полной мобилизации или в случае проведения специальной военной операции). Учитывая опыт зарубежных стран, где в условиях угрозы национальному суверенитету и национальной безопасности, координация осуществляется за счет формирования единого органа власти (Чаще всего, министерство внутренних дел или обороны). В этом случае, на период ликвидации угрозы, органы местного самоуправления подчиняются специализированному, назначенному органу государственной власти, что в законодательстве Российской Федерации не предусматривается. Структура главенствующего органа реализации войск и вооруженных сил, должны иметь построение способствующие обеспечивать способность и готовность в случае внезапной агрессии управлять переходом на режим военного времени без критической перестройки. Формирование еще в мирное время устройство военного управления должно быть реализовано исходя из четкого разделения административно-хозяйственных и оперативных функций. А так же должна быть сформирована организационно-штатная структура, которая будет включать в себя не только коммуникационную отрасль, но и структуру подчиненности, укомплектованный личный состав, который будет осуществлять свою деятельность исходя из специфики определенной группы ведомств.

Список использованных источников

1. Указ президента Российской Федерации от 17.12.1997 г. № 1300 « Об утверждении Концепции национальной безопасности Российской Федерации».
2. Defence management. An Introduction [Электронный ресурс]. Режим доступа https://securitysectorintegrity.com/wp-content/uploads/2017/02/Defence-Management-Intro_ENG.pdf .(дата обращения 10.12.2022.)
3. Указ президента от 21.01.2021 г. № 40 « О внесении изменений в Положение о Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 30.09.2016 г. № 510».
4. Официальный сайт министерства обороны Российской Федерации [Электронный ресурс]. <https://mil.ru/> . (дата обращения 11.12.2022.)
5. Глухов, Е.А. Внешняя структура и правовое положение органов военного управления Вооруженных Сил Российской Федерации // Право в Вооруженных силах. – 2022. – №3. – С. 20-33.

DEFENSE MANAGEMENT

K.Sh. Akhmerov

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The features of managerial activity in the field of defense are considered. The main directions of defense management development are determined.

Key words: Bodies of military command, interaction, communication, coordination, law enforcement agencies, legal regulation, unity of command

УДК 351

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

Р.М. Ахметзянов, Р.А. Тимофеев

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В статье отражены подходы к организации проектной деятельности в сфере государственного управления в Российской Федерации.

Дана краткая историческая характеристика процесса формирования институциональных основ проектной деятельности. Описаны основные вехи,

оказавшие влияние на реализацию проектов в сфере государственного управления.

Рассмотрены нормативно-правовая база проектной деятельности, терминология и стадии проектной деятельности: от инициирования проектов до их завершения.

Раскрыты основные характеристики национальных проектов, отражена их взаимосвязь с национальными целями развития Российской Федерации, а также с реализацией федеральных и региональных проектов. В статье также приводятся основные результаты реализации национальных проектов в Республике Татарстан за 2021 год.

Ключевые слова: проект, государственное управление, национальные проекты, национальные цели развития

Концепция проектного управления получила широкое применение в сфере государственного управления в Российской Федерации с середины 2000-х годов.

В 2005 году был образован Совет по реализации приоритетных национальных проектов и демографической политике [1]. С 2006 года в России началась реализация четырех национальных проектов: «Здоровье», «Доступное и комфортное жилье – гражданам России», «Образование» и «Развитие агропромышленного комплекса (АПК)». Как указывал в то время первый заместитель Председателя Правительства Российской Федерации Д.А. Медведев, «национальные приоритеты построены по принципу проектного управления с помощью специально созданной структуры, на основе сквозного планирования, отчетности и контроля» [2].

Дальнейшее развитие государственная проектная деятельность получила в 2012 году, когда были подписаны одиннадцать президентских «майских указов», где были в том числе обозначены основные направления социально-экономического развития России до 2020 года.

В 2016 году Правительством Российской Федерации было принято постановление об организации проектной деятельности [3]. Через два года было принято второе постановление [4], в рамках которого утверждены положение и функциональная структура проектной деятельности. Функции проектного офиса были возложены на Департамент проектной деятельности Правительства Российской Федерации.

Документы устанавливали официальные определения терминам «проект», «национальный проект», «федеральный проект», «ведомственный проект», «региональный проект», «проектная деятельность». Так, «проект» был изложен как «комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на получение уникальных результатов в условиях временных и ресурсных ограничений», а «проектная деятельность» – как «деятельность, связанная с инициированием, подготовкой, реализацией и завершением проектов».

Основными направлениями проектной деятельности Правительства Российской Федерации стали: осуществление бюджетных инвестиций в форме ка-

питательных вложений в объекты государственной собственности; предоставление субсидий бюджетам субъектов Федерации, инвестиций и субсидий юридическим лицам, целевых субсидий госучреждениям; осуществление стимулирующих налоговых расходов; организация и проведение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ; создание и развитие информационных систем и др.

Постановление Правительства Российской Федерации от 31 октября 2018 года № 1288 позволяет подробно рассмотреть все стадии проектной деятельности.

Так, на стадии инициирования национальные проекты определяются исключительно Президентом Российской Федерации, в то время как федеральные проекты могут быть инициированы членами Правительства Российской Федерации.

Стадия подготовки проекта предусматривает разработку паспорта национального проекта, который включает в себя: наименование проекта, его общественно значимые результаты и показатели с указанием значений показателей по годам реализации, перечень и общие сведения о федеральных проектах, обеспечивающих достижение общественно значимых результатов и показателей национального проекта, сроки реализации и объем финансового обеспечения, информацию о кураторе, руководителе и администраторе национального проекта.

Мониторинг реализации национальных проектов, федеральных проектов и региональных проектов представляет собой систему мероприятий по измерению их фактических параметров, расчету отклонения фактических параметров от плановых параметров, определенных в паспортах соответствующих проектов и их рабочих планах. Анализ реализации национальных проектов, федеральных проектов и региональных проектов осуществляется с использованием государственной автоматизированной информационной системы «Управление».

В свою очередь, завершение конкретного национального проекта фиксируется по итогам достижения его общественно значимых результатов, выполнения задач, достижения показателей, а также завершения федеральных проектов, входящих в состав национального проекта.

Следующей вехой, определившей вектор развития проектной деятельности в сфере государственного управления до сегодняшнего дня, стал подписание Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474: документом устанавливались 5 национальных целей развития страны на период до 2030 года и целевые показатели, характеризующие их достижение [5]. Так, национальными целями определены:

- сохранение населения, здоровье и благополучие людей;
- возможности для самореализации и развития талантов;
- комфортная и безопасная среда для жизни;
- достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство;
- цифровая трансформация.

В соответствии с документом Правительству Российской Федерации было поручено скорректировать действующие национальные проекты и разработать единый план по достижению национальных целей развития. Кроме того, пунктом 4 вышеназванного Указа был предусмотрен важнейший императив – дополнительные доходы федерального бюджета в приоритетном порядке направляются на реализацию национальных целей развития.

Следует отметить, что на 2022 год в Российской Федерации реализуются 14 национальных проектов [6]:

– 13 национальных проектов, среди которых: «здравоохранение», «образование», «демография», «культура», «безопасные качественные дороги», «жильё и городская среда», «экология», «наука и университеты», «малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы», «производительность труда», «международная кооперация и экспорт», «цифровая экономика Российской Федерации», «туризм и индустрия гостеприимства»;

– 1 комплексный план модернизации и расширения магистральной инфраструктуры (в статусе национального проекта).

В свою очередь, в состав национальных проектов входят федеральные – всего их более 85. К примеру, в национальный проект «демография» входят 5 федеральных: «финансовая поддержка семей при рождении детей», «содействие занятости», «разработка и реализация программы системной поддержки и повышения качества жизни граждан старшего поколения», «формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек», «создание для всех категорий и групп населения условий для занятий физической культурой и спортом, массовым спортом, в том числе повышение уровня обеспеченности населения объектами спорта, а также подготовка спортивного резерва».

В целях организации эффективной проектной деятельности в субъектах Федерации осуществляется декомпозиция показателей национальных целей по регионам, заключаются соглашения о реализации региональных проектов, обеспечивающих достижение соответствующих национальных и федеральных проектов. К примеру, в 2021 году Республика Татарстан принимала участие в реализации 46 региональных проектов [7], где были достигнуты целевые значения по всем 157 показателям.

Рассмотрев нормативно-правовую базу, терминологию и стадии проектной деятельности, представляется возможным схематически отобразить реализацию в Российской Федерации национальных проектов.

Масштаб проводимой работы возможно отразить и через финансовые значения. Так, по состоянию на 1 ноября, расходы федерального бюджета на реализацию национальных проектов только в текущем году составили 2,46 трлн рублей. Всего же в главном финансовом документе страны на эти цели заложены 2,74 трлн рублей, что составляет почти 12% расходной части федерального бюджета на 2022 год [8].



Рисунок 1 – Проектная деятельность в сфере государственного управления на примере национальных проектов

Стоит признать и высокое социальное значение национальных проектов на примере результатов их реализации в Республике Татарстан за прошлый год. Так, по данным правительственного отчета за 2021 год, благодаря реализации национальных проектов в Татарстане осуществлено строительство и ремонт 555 объектов капитального строительства и дорожного хозяйства, в том числе:

- построены 16 детских садов и 3 общеобразовательные школы;
- благоустроено 57 парков и скверов;
- построено 3 дома культуры и 2 центра культурного развития;
- достроен Центр детской онкологии, гематологии и хирургии;
- осуществлен ремонт и строительство дорожной сети, произведена реконструкция отдельных автомобильных дорог;
- рекультивированы 3 свалки, реализованы другие экологические мероприятия и др.

Стоит отметить, что в рамках реализации национальных проектов в 2021 году осуществлена также закупка оборудования и улучшена материально-техническая база учреждений и организаций республики, предоставлены меры поддержки, осуществлены социальные выплаты, проведено обучение и выполнены другие мероприятия. Всего на мероприятия в рамках реализации в Республике Татарстан национальных проектов было выделено 34 млрд рублей, из них 25,3 млрд рублей – из федерального бюджета.

Рассмотрев проектную деятельность в сфере государственного управления на примере реализации национальных проектов, представляется возможным сформировать вывод о том, что подходы к организации проектной деятельности в целом отражают международную и российскую практику, а имеющиеся стандарты адаптируются под интересы государственной деятельности. Главными отличиями государственных проектов от коммерческих и некоммерческих являются масштаб и география мероприятий, количество вовлеченных в проектную деятельность участников, а также более высокое социальное значение результатов проектов.

Таким образом, можно отметить, что все усилия государства в рамках национальных проектов в настоящее время направлены на достижение общественно значимых результатов, соответствующих национальным целям развития Российской Федерации на период до 2030 года.

Список использованных источников

1. Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов // Указ Президента Российской Федерации от 21 октября 2005 года № 1226 «О совете при Президенте Российской Федерации по реализации приоритетных национальных проектов и демографической политике», URL: <https://docs.cntd.ru/document/901952061> (дата обращения: 05.12.2022).

2. Российская газета // Дмитрий Медведев: нацпроекты в режиме ручного управления, URL: <https://rg.ru/2006/02/13/medvedev.html> (дата обращения: 05.12.2022).

3. Правительство России // Об организации проектной деятельности в Правительстве России, URL: <http://government.ru/docs/24918/> (дата обращения: 05.12.2022).

4. Официальный интернет-портал правовой информации // Постановление Правительства Российской Федерации от 31.10.2018 № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации», URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201811010027> (дата обращения: 05.12.2022).

5. Президент России // Указ о национальных целях развития России до 2030 года, URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/63728> (дата обращения: 05.12.2022).

6. Правительство России // Национальные проекты, URL: <http://government.ru/rugovclassifier/section/2641/> (дата обращения: 05.12.2022).

7. Правительство Республики Татарстан // Документы, отчеты, 2022 год, Отчет о деятельности исполнительных органов государственной власти Республики Татарстан за 2021 год, URL: https://prav.tatarstan.ru/file/pub/pub_3219966.pdf (дата обращения: 05.12.2022).

8. Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации // Федеральный бюджет на 2022-2024 годы в цифрах, URL: <http://duma.gov.ru/news/52813/> (дата обращения: 05.12.2022).

PROJECT ACTIVITIES IN THE SPHERE OF PUBLIC ADMINISTRATION: NATIONAL PROJECTS

R.M. Akhmetzyanov, R.A. Timofeev

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article reflects approaches to the organization of project activities in the field of public administration in the Russian Federation.

A brief historical description of the process of forming the institutional foundations of project activities is given. The main milestones that influenced the implementation of projects in the field of public administration are described.

The legal framework of project activity, terminology and stages of project activity are considered: from the initiation of projects to their completion.

The main characteristics of national projects are revealed, their relationship with the national development goals of the Russian Federation, as well as with the implementation of federal and regional projects is reflected. The article also provides the main results of the implementation of national projects in the Republic of Tatarstan for 2021.

Keywords: project, public administration, national projects, national development goals

УДК 658.51

ВЛИЯНИЕ БЕРЕЖЛИВОГО И AGILE-ПРОИЗВОДСТВА НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Е.А. Блинова, К.Б. Герасимов

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева,
г. Самара, Россия*

Бережливое и agile-производство рассматриваются как стратегические возможности, которые могут позволить предприятиям удовлетворить различные требования рынка. Однако вопрос о том, являются ли бережливое производство и agile-производство взаимодополняющими или конкурирующими возможностями, все еще требует дополнительного обсуждения. Результаты показывают, что бережливое производство, agile-производство и вспомогательные методы управления оказывают положительное и взаимодополняющее

влияние на результаты деятельности предприятия. Кроме того, результаты показывают, что бережливое производство и agile-производство – это целостный организационный синергетический феномен. Поэтому менеджеры должны сосредоточиться на развитии компетенций персонала, технологических достижениях, обучении для эффективного внедрения бережливого производства и agile-производства.

Ключевые слова: бережливое производство, agile-производство, руководители, предприятие, инфраструктура

Постоянное совершенствование имеет важное значение, если современные предприятия хотят удовлетворять потребности клиентов по мере их постоянного развития. Те, кто потерпит неудачу в этом отношении, будут бороться за то, чтобы получить какое-либо конкурентное преимущество, не говоря уже о том, чтобы сохранить его.

По мере усложнения задач дальновидные управленцы реагировали на это разработкой стратегий, направленных на совершенствование систем и возможностей. Наличие соответствующих программ лучше позиционирует их для повышения общей эффективности.

Поэтому значительное внимание было уделено бережливому производству и agile-производству. В литературе по менеджменту термин «agile» иногда переводится как «гибкий» или как «активный» [5]. В данном случае будем использовать английское написание термина. Эти инициативы широко признаны как помогающие предприятиям поднять качество и эффективность производства на новые высоты.

Оба типа механизмов широко восхваляются в деловой литературе. Целью бережливого производства считается сокращение и, в конечном счете, ликвидация потерь и видов деятельности, которые не повышают эксплуатационную ценность. Цели могут быть достигнуты за счет внедрения основных аспектов бережливого производства «точно в срок» (JIT) и всеобщего управления качеством (TQM). Исследователи называют эти компоненты «связками» и указывают на решающую роль управления человеческими ресурсами в качестве стимулирующей силы [2].

Что касается agile-производства, то акцент делается на способности предприятия быстро и эффективно реагировать на изменения. Такой потенциал становится еще более важным, когда происходят непредвиденные события. Более быстрое время переналадки системы, индивидуальные предложения продуктов и адаптация к уровням эксплуатации в соответствии со спросом относятся к числу мер, связанных с agile-производством.

Конфликтующие или взаимодополняющие системы?

В исследовательском сообществе продолжается много споров о том, противоречат ли эти механизмы друг другу или дополняют друг друга [4, 6]. То, что бережливое производство и agile-производство включают в себя уникальные методы наряду с другими, типичными для обеих производственных программ, усугубляет общее отсутствие консенсуса.

Утверждается, что две программы заметно отличаются, например, их влиянием на конкретные организационные стратегии и цели эффективности. Рыночные условия также часто определяют их соответствующее влияние. Более конкретно, утверждается, что бережливое производство наиболее актуально в стабильной операционной среде. В таких условиях очень важна внутренняя согласованность процесса. Но это становится гораздо менее эффективным, когда рынки становятся более непредсказуемыми. Вместо этого этот сценарий требует большей гибкости и более быстрого реагирования, которое предлагает agile-производство.

Такое неравенство подливает масла в огонь утверждений о том, что бережливое производство и agile-производство – это разные методы, которым будет трудно продуктивно сосуществовать. Однако множество свидетельств говорят о том, что сходство перевешивает эти различия. Поэтому аргумент о том, что производственные программы функционируют взаимодополняющим образом, может быть более убедительным.

Недавняя работа показала, что бережливое производство и agile-производство имеют различные общие внутренние и внешние инфраструктуры [7]. Это, несомненно, важно. Стратегическое видение и планирование, информационные системы и автономия внутри команд являются главными среди внутренних примеров. А там, где речь идет о внешней инфраструктуре, ключевые практики включают отношения с клиентами, поставщиками и другими заинтересованными сторонами.

По сути, бережливое производство и agile-производство, по-видимому, неразрывно связаны. Об этом свидетельствуют исследования, показывающие, как TQM и JIT служат «предшественниками» agile-производства. Действительно, некоторые ученые считают, что высокий уровень гибкости может быть достигнут, когда эти программы используются в сочетании с передовыми технологиями. Другие отмечают «целостный» характер бережливого производства и различные аспекты производства, которые включены в эту парадигму [3]. Особенно важно, что сюда также включены такие характеристики, которые обычно ассоциируются с agile-производством, такие как адаптивность.

Очевидно, что существует потенциал для повышения производительности за счет внедрения бережливого и agile-производства. Изучение производственных предприятий Самарской области подразумевает именно это. Текстильные и швейные предприятия имеют решающее значение для обрабатывающей промышленности Самарской области. Однако отсутствие инвестиций в новые технологии привело к тому, что производители отстают от своих коллег в других регионах РФ.

Исследования показывают, что бережливое и agile-производство способно повысить операционные, рыночные и финансовые показатели. Еще более важным является тот факт, что совокупный эффект больше, чем по каждому отдельному измерению эффективности [1].

Не менее поразительным является свидетельство того, что совместное воздействие бережливого производства и agile-производства может быть

намного сильнее, чем при их использовании по отдельности. Такие указания, очевидно, придают вес утверждениям о том, что соответствующие системы дополняют, а не противоречат друг другу.

Синергия здесь явно играет решающую роль, и предприятия должны быстро осознать этот факт. Однако простого осознания недостаточно. Чтобы в полной мере использовать возможности этих производственных программ, предприятиям необходимо:

- одновременно инвестировать в дополнительные ресурсы;
- внедрять бережливое производство и agile-производство вместе для достижения оптимальных результатов. Напротив, «поэтапный» подход значительно ослабит воздействие;
- убедиться, что руководство предприятия полностью в курсе дела, должным образом информировано и надлежащим образом подготовлено к использованию качественных инструментов, методов и процессов;
- инвестировать в сотрудников и задействовать другие ключевые внутренние ресурсы, такие как обучение, системы вознаграждения и поддерживающую культуру;
- надлежащим образом распределять внешние ресурсы, особенно ценные возможности, предлагаемые клиентами и поставщиками;
- модернизировать технологии в целях повышения сложности вспомогательных инфраструктур;
- улучшить навыки и компетенции персонала и обеспечить достаточный уровень расширения прав и возможностей.

Целое часто больше, чем сумма его частей, и это, очевидно, имеет место и здесь. Предприятия, которые учитывают это и применяют правильный подход, могут существенно повысить общие возможности. Более высокая эффективность работы и меньшее количество потерь – это лишь два из улучшений производительности, которые в этом случае будут вполне достижимы.

Для производителей одежды любое обязательство по осуществлению необходимых инвестиций будет зависеть от результатов тщательного анализа затрат и выгод, который должен быть проведен. Но те, кто в конечном итоге решается на решительный шаг, должны по праву чувствовать себя более уверенно, справляясь с уникальными требованиями своей операционной среды. Это могло бы затем оживить сектор и помочь повысить конкурентоспособность на региональных рынках.

Список использованных источников

1. Герасимов, Б.Н. Инструменты решения управленческих задач в экономических системах типа «организация» / Б.Н. Герасимов // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2021. – № 4. – С. 82-96.

2. Герасимов, Б.Н. Исследование и развитие управленческой деятельности организаций // Управление и экономика: исследования и разработки. Пенза: Пензенский государственный аграрный университет. – 2021. – С. 35-51.

3. Давыдова, Н.С. Бережливое производство. Ижевск: Изд-во Института экономики и управления, ГОУВПО «УдГУ», 2012. – 138 с.

4. Дебердиева, Е.М., Ленкова О.В., Фролова С.В. [и др.] Бережливое производство как инструментарий совершенствования производственной стратегии на отраслевых предприятиях. Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2020. – 169 с.

5. Дырина, Е.Н. Совместное применение технологий Lean и Agile manufacturing в производственных системах // Общество в эпоху перемен: современные тенденции развития: матер. междунар. науч. конф. – Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2014. – С. 226-227.

6. Литвинов, И.Е., Коркишко А.Н., Чухлатый М.С., Набоков А.В. Бережливое производство как основа для повышения эффективности производства // Экономика и предпринимательство. – 2019. – №2(103). – С. 1132–1136.

7. Ушаков, О.В., Можаяев Е.Е., Закабунина Е.Н. Организация рабочего пространства в условиях бережливого производства по «5S». М.: Директ-Медиа, 2022. – 56 с.

IMPACT OF LEAN AND AGILE PRODUCTION ON ORGANIZATIONAL EFFICIENCY

E.A. Blinova, K.B. Gerasimov

*Samara National Research University,
Samara, Russia*

Lean and agile manufacturing are seen as strategic opportunities that can enable businesses to meet various market demands. However, the question of whether Lean and Agile are complementary or competing capabilities still requires further discussion. The results show that lean manufacturing, agile manufacturing, and assistive management practices have a positive and complementary impact on enterprise performance. In addition, the results show that lean manufacturing and agile manufacturing are a holistic organizational synergistic phenomenon. Therefore, managers should focus on developing staff competencies, technological advances, and training to effectively implement lean and agile manufacturing.

Keywords: lean manufacturing, agile manufacturing, managers, enterprise, infrastructure

ФИНАНСОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ САНКЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ДЛЯ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

М.А. Бушуева, А.И. Герасина

*Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова (Ивановский филиал),
г. Иваново, Россия*

В данной статье раскрываются финансовые последствия санкционной политики для российских предприятий: на что повлияла санкционная риторика и как меняются в санкционных условиях ключевые финансовые показатели российских компаний.

Ключевые слова: санкционная политика, санкции, финансовые показатели, российские предприятия

Отключение России от международной платежной системы SWIFT, санкции на финансовый сектор, запрет на экспорт в страну «высоких технологий», уход с рынка международных компаний, и как следствие, сокращение рабочих мест, эмбарго на поставку сырья и товаров из России – это лишь часть санкций, введенных против России в 1 полугодии 2022 г. [1,2]. Санкции и их последствия для экономики рассмотрены в табл.1.

Таблица 1 – Последствия санкционной политики

Вид санкций	Последствия	На кого влияют
12	2	3
Отключение от SWIFT большинства крупных банков	Снижение прибыли отключенных банков Сложность импорта и экспорта, снижение прибыли компаний зависящих от экспорта и импорта	Банковский сектор Все предприятия, работающие с иностранными контрагентами
Уход международных компаний	Рост безработицы Сокращение объёмов поступления налогов в бюджет РФ Сокращение прибыли арендодателей Рост инфляции из-за сокращения предложения	Домохозяйства Сектор недвижимости Бюджет РФ
Запрет импорта технологий	Стагнация технологического развития и цифровизации Рост расходов на закупку, обслуживание Удорожание стоимости конечного продукта и снижение качества Утрата человеческого капитала	ИТ сектор Автомобилестроение Логистика

1	2	3
Эмбарго на экспорт сырья	Сокращение доходов бюджета Сокращение прибыли компании Дисконтирование цен для продажи на других рынках Увеличение расходов для создания новых цепочек поставок	Сырьевой сектор Бюджет РФ
Прекращение инвестиций в РФ	Закрытие доступа нерезидентов РФ к фондовому рынку РФ Отсутствие иностранных инвестиций, следовательно, замедление экономики Исключение РФ компаний из индексов Падение котировок компаний на фондовом рынке, снижение рыночной стоимости компаний	Все сектора

Источник: составлено авторами по данным, содержащимся в пакетах санкций Европы и США [3,4] против России.

При написании данной статьи изучались финансовые отчеты компаний за 1 полугодие 2022 г., структурированных в зависимости от принадлежности к сфере экспорта (сырье, металлургия сельское хозяйство), импорта (технологии, автомобилестроение, медицина, авиация), либо работы на внутренний рынок (ритейл, недвижимость, финансы, телекоммуникации, туризм). Выбор компаний осуществлялся на основании наличия финансовой отчетности и тесноты взаимосвязи компании с указанной сферой.

Сектор металлургии значительно пострадал из-за эмбарго Евросоюза на экспорт металла и железа из РФ.

Доля продаж в Европу в выручке компании Северсталь в 2021 г. составила 34 %, Магнитогорского металлургического комбината (ММК) – 7 %, Новолипецкого металлургического комбината (НМЛК) – 20 %. В 2022 г. ММК и Северсталь перенаправили поставки на азиатский рынок из-за санкций, по цене ниже рыночной. При этом наблюдается рост расходов на из-за увеличения расстояния доставки, дефицита контейнеров для транспортировки, ограничения доступа к портам и ослабления курса рубля.

Таким образом, общей тенденцией стало сокращение прибыли компаний из-за роста себестоимости сырья и снижения объемов поставок.

Дополнительными негативными драйверами для металлургического сектора выступают низкие цены на сталь в РФ, которые на 42% ниже максимальных значений в марте, и трудности с дальнейшей транспортировкой металлов на восток, связанной с высокими тарифами РЖД.

Для изучения торговой сферы был детально рассмотрен отчет за 1 полугодие 2022 г. ретейлера X5 RetailGroup, т.к. компания занимает крупнейшую долю рынка торговых сетей и одна из немногих опубликовала финансовую отчетность за данный период. X5 RetailGroup – ведущая продуктовая розничная

компания РФ, управляющая торговыми сетями «Пятерочка», «Перекресток» и «Чижик».

Рост выручки составил 19 % к 1 полугодю 2021 г., рост чистой прибыли – 30 %. Валовая рентабельность снизилась на 0,24 % под влиянием снижения коммерческой рентабельности. Последнее стало результатом снижения промо-активности поставщиков, вызванной текущей рыночной конъюнктурой, в т.ч. уходом поставщиков.

Операционные расходы в составе выручки снизились на 0,97 п/п и достигли 13,3 % за счет снижения расходов на персонал, коммунальных расходов, а также общего контроля затрат. Расходы на амортизацию снизились на 0,46 п/п и составили 6,5 %, что в основном произошло из-за сокращения инвестиционной программы и уменьшения объема реконструкций.

На основании финансовой отчетности компаний РФ можно сделать выводы об изменении финансовых показателей по секторам зависимости компаний от экспорта, импорта и внутреннего рынка после санкций (табл. 2).

Таблица 2 – Изменение финансовых показателей российских предприятий под влиянием санкций

Финансовый показатель	Экспорт	Импорт	Внутренний рынок
Выручка	Без изменений или сокращение	Без изменений или сокращение	Рост
Темпы роста выручки	Низкие или отрицательные. Из-за ключевой ставки по кредитам высокие, следовательно, компании не могут брать денежные средства для развития		
Чистая прибыль	Сокращение. За счёт потолка цен на ресурсы, увеличение налоговой базы (например, НДС Газпром), и сокращения количества покупателей	Сокращение. За счёт роста себестоимости продукции	Рост. За счет сокращения предложения и отсутствия альтернатив, денежные средства будут идти на внутренний рынок
Маржа	Снижение. За счёт быстрого роста себестоимости продукции из-за инфляции и невозможности сразу переложить издержки на потребителя		
Капитальные затраты	Рост. Из-за необходимости переориентации на другие рынки: построение новых цепочек поставок, закупка оборудования по параллельному импорту	Рост. Из-за необходимости закупок ресурсов и оборудования параллельным импортом или у других поставщиков	Без изменений
Операционные затраты	Оптимизация. За счет сокращения персонала и заработных плат, экономии на исходных материалах. Это приведёт к ухудшению качества конечного продукта		

1	2	3	4
Рыночная стоимость	Падение. Из-за снижения спроса на акции компании	Падение. Из-за снижения спроса на акции компании	Рост. Из-за повышения спроса на акции компании
Дивиденды и инвестиционная привлекательность	Отказ от выплаты или сокращение, снижение внимания инвесторов	Отказ от выплаты или сокращение, снижение внимания инвесторов	Выплаты возможны в меньшем объеме, повышенное внимание инвесторов

Источник: составлено авторами на основании финансовой отчетности российских компаний [5].

Наложенные ограничения влекут за собой негативные последствия для всего числа российских предприятий. «ВВП России по итогам текущего года снизится на 4%, в следующем году – на 1,5%, а в 2024 году будет уже экономический рост», – заявил глава ВТБ Андрей Костин [6], выступая на сессии в рамках Восточного экономического форума.

В целом, в условиях, существующих и усиливающихся экономических санкций руководители российских предприятий заинтересованы в поиске новых точек роста и развития бизнеса и сохранении трудовых коллективов для обеспечения долгосрочной финансовой устойчивости.

Список использованных источников

1. Sanctions on Russian commodities tracker // S&P Global URL: <https://www.spglobal.com/commodityinsights/en/market-insights/latest-news/oil/031722-infographic-russia-sanctions-ukraine-energy-commodities-explained> (дата обращения: 17.09.2022).
2. Современные управленческие технологии в деятельности бизнес-структур и органов государственной власти: Научная монография / Под общ. редакцией проф. А.В. Полянина. – Орел: Издательство Среднерусского института управления – филиала РАНХиГС, 2022. – 360 с.
3. August 2022 Annual inflation // Eurostat. - сентябрь 2022.
4. EU restrictive measures against Russia over Ukraine // Council of European Union URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/sanctions/restrictive-measures-against-russia-over-ukraine/#economic> (дата обращения: 08.11.2022).
5. Центр раскрытия корпоративной отчетности URL: <https://www.e-disclosure.ru/> (дата обращения: 09.11.2022).
6. Восточный экономический форум-2022 // РИА Новости URL: <https://www.vesti.ru/finance/article/2928389> (дата обращения: 08.11.2022).

FEATURES OF INTERROGATION OF MINORS ON PRELIMINARY INVESTIGATION

M.A. Bushueva, A.I. Gerasina

*Plekhanov Russian University of Economics,
Ivanovo, Russia*

This article reveals the financial consequences of the sanctions policy for Russian enterprises: what the sanctions rhetoric has affected and how the key financial indicators of Russian companies will change.

Keywords: sanctions policy, sanctions, business, Russian enterprises

УДК 338

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ СТРОИТЕЛЬНЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ

О.А. Вдовина, В.А. Глаголев

*Пензенский государственный университет архитектуры и строительства,
г. Пенза, Россия*

Рассмотрены процессный и функциональный подходы к формированию организационной структуры управления. Обоснованы направления оптимизации организационных структур управления строительными предприятиями с учетом специфики их деятельности. Предложены варианты внедрения проектного менеджмента в управление строительным предприятием.

Ключевые слова: организационная структура управления, строительное предприятие, проектный менеджмент

Развитие предприятия вне зависимости от вида осуществляемой им экономической деятельности напрямую зависит от организационного управления. Рациональное распределение функций и полномочий, построение эффективного коммуникационного взаимодействия, качественная внутренняя координация деятельности возможны при грамотно спроектированной организационной структуре управления. В силу специфики объекта управления строительного предприятия, где ключевым показателем результативности деятельности выступает успешная реализация инвестиционно-строительного проекта, проблема выбора оптимальной организационной структуры является актуальной [3].

Рационализация управления организационной структурой позволяет обеспечить активное формирование и эффективное использование инвестиций.

Обеспечить устойчивое развитие строительного предприятия позволяет формирование организационной структуры, которая обеспечивает гибкое управление, способное адаптироваться к изменяющимся внешним условиям.

Обобщение теоретических подходов к определению организационной структуры предприятия позволяет говорить о том, что это системообразующий элемент предприятия как целостного организма, определяющий порядок его функционирования. Организационная структура, с одной стороны, формируется на основе структуры бизнес-процессов и функциональной модели, а с другой – определяет эффективность бизнес-процессов и реализации всей линейки функций. Организационная структура может способствовать или затруднять достижение целей предприятия, влиять на уровень организационной эффективности.

Если функциональная структура отражает состав и иерархическую упорядоченность функций, то организационная отражает тип распределения функциональных обязанностей между организационными единицами, области полномочий и ответственности, цепочки подчинения, горизонтальные и вертикальные связи, принципы взаимодействия внутри организации и т.д.

Организационная структура любой компании должна отвечать некоторым формальным требованиям, в числе которых:

- учет многоаспектности влияющих факторов;
- зависимость выбора типа структуры от объема полномочий и способов принятия решений;
- экономичность выбранной структуры;
- четкость и ясность структуры, при которых каждая организационная единица четко знает место в иерархии, источники получения информации и порядок принятия решений;
- соответствие процессу рационального принятия решений;
- готовность к реакции на изменение внешних условий, к самообновлению.

Организационная структура должна быть адекватной культуре и традициям организации, оказывающим существенное влияние на решения в отношении централизации и децентрализации, распределения полномочий и ответственности, степени самостоятельности и масштабов контроля руководителей и менеджеров. Попытки слепо копировать организационные структуры других аналогичных и успешно развивающихся компаний не гарантируют желаемого результата.

При построении модели организационной структуры управления строительной организацией в условиях риска и неопределенности следует учитывать не только структуру и объем спроса на строительную продукцию, но и производственные мощности строительных организаций, а также инвестиционные возможности заказчиков.

В отличие от продукции большинства отраслей экономики, строительство объектов требует индивидуального подхода к решению многих вопросов,

отсутствующих в других отраслях экономики. Примером решения таких вопросов могут быть различия в продолжительности строительства объекта, взаимоотношениях с заказчиками, институциональной структуре строительного комплекса региона, инженерной подготовке, разработке проектно-сметной документации.

Структура управления должна основываться на принятии сбалансированных решений с учетом структуры спроса и предложения на строительную продукцию, влияющих на предметную специализацию строительных организаций, определяющую необходимое соотношение производственных мощностей, качественную характеристику ресурсов и количественную потребность всех видов ресурсов, их распределение с учетом логистики, кадровый потенциал [2].

В зависимости от видов объектов строительства руководители строительных предприятий выбирают наиболее рациональную форму организационной структуры. На начальном этапе строительное предприятие моделирует организационную структуру в укрупненном плане, обозначая такие основные функциональные департаменты, как: отдел, занимающийся сметно-договорными вопросами, бухгалтерия, проектный отдел, отдел согласования и получения разрешений, производственный отдел.

Строительное предприятие, занимающееся строительством сосредоточенных объектов, нуждается в более детальной организационной структуре, где каждое функциональное подразделение рассматривается как ключевая деталь единого механизма. Обязанности и круг вопросов сужаются и конкретизируются в рамках одного отдела [1].

Организационная структура с детальным обозначением функциональных обязанностей объединяет в себе следующие отделы:

- планирования, который занимается календарным планированием производства и выявлением возможных срывов в графике работ;
- сметно-договорной;
- техники и технологии строительства, координирующий монтажные цеха предприятия и ремонтные мастерские;
- инженерный, объединяющий в себе функции проектирования и анализа материалов (оборудования);
- тендерный, осуществляющий прогнозирование и планирование участие и поведение на торгах на строительном-монтажные или проектные работы, расчет себестоимости проекта для подготовки коммерческих предложений; финансовый;
- снабжения, который занимается не только закупкой материалов и заказом оборудования, а также ведет учет и планирование материалов на складе; кадров, в ведении которого подбор, подготовка и повышение квалификации кадров;

– производственный, координирующий работы на строительных площадках, контролирующий выполнение требований техники безопасности труда и охраны труда.

Центральными функциями в организационной структуре становятся:

– управление финансами и решение юридических вопросов (сметно-договорной отдел);

– логистика (отдел снабжения, т.к. сроки поставок материалов и оборудования в строительстве являются определяющими время сдачи законченного объекта);

– планирование производственных работ;

– организация производственной техники и технологии строительства.

При формировании организационной структуры строительного предприятия по конкретному инвестиционно-строительному проекту необходимо учитывать следующие ключевые критерии, которым должна отвечать организационная структура:

– минимизация расходов на трудовые ресурсы, обеспечение основных функциональных подразделений, необходимых для реализации проекта;

– мобильная и простая координация между функциональными подразделениями, создание кратчайших путей согласования вопросов между отделами;

– обеспечение всех условий для своевременной сдачи объекта в эксплуатацию и в рамках запланированного бюджета проекта.

Последние двадцать лет в России как наиболее перспективного и инновационного подхода к реализации целей и фактору развития экономики активно обсуждается в научных работах и интернет-пространстве тема проектного управления. На государственном уровне разрабатываются стандарты менеджмента проектной деятельности. Для строительной отрасли проектный менеджмент является наиболее естественной формой управления.

Среди ряда различных формулировок проекта остановимся на следующей, данной Ивасенко А.Г.: «Проект – это предприятие (намерение), которое в значительной степени характеризуется неповторимостью условий в их совокупности, например: задание; цели; временные, финансовые, людские и другие ограничения; разграничения от других намерений; специфическая для проекта организация по его осуществлению». Такой подход к проектному управлению может быть использован при формировании структур управления для ряда направлений строительной деятельности.

Однако традиционной для строительного предприятия остается линейно-функциональная структура. Факторы, определяющие выбор линейно-функциональной структуры строительной организации, следующие:

– ответственность за реализацию проектов и все выполненные на объектах работы несет руководитель организации, а не руководитель проекта,

– контроль работы ведется не только внутренними службами, но и внешними надзорными органами,

– высокий уровень регламентации и стандартизации рабочих процессов в строительстве.

На выбор матричной проектной структуры влияют такие факторы, как:

– необходимость немедленного реагирования на изменение ситуации на конкретных участках,

– ситуационные факторы внутренней и внешней среды строительного предприятия,

– динамичность и сложность внешней среды,

– высокое значение мотивации персонала на конкретных рабочих местах.

Подводя итог, подчеркнем, что цель развития организационной структуры – выбор ее оптимального варианта. Оптимальная организационная структура управления строительной организации – это такая структура, которая при минимальных затратах строительной организации позволит максимально удовлетворить потребности региона в строительной продукции необходимого качества в технологически обоснованные сроки строительства.

Список использованных источников

1. Бузырев, В.В. Формирование организационных структур на основе анализа факторов рационального управления строительными предприятиями // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2016. – №1(97).

2. Король, С.П., Король Р.А. Структура управления организации как систематическая основа ее технико-организационного и экономического развития: строительство // Экономика, предпринимательство и право. – 2021. – Том 11. – № 12. – С. 3005-3018.

3. Утеева, А.С. Оптимизация проектной организационной структуры строительного предприятия в современных условиях // Дискуссия. – 2019. – №1. – С. 28-36.

DESIGNING THE ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF THE MANAGEMENT OF A CONSTRUCTION ENTERPRISE

O.A. Vdovina, V.A. Glagolev

*State University of Architecture and Construction,
Penza, Russia*

The process and functional approaches to the formation of the organizational structure of management are considered. The directions of optimization of organizational structures of management of construction enterprises, taking into account the specifics of their activities, are substantiated. The variants of the implementation of project management in the management of a construction enterprise are proposed.

Keywords: organizational structure of management, construction company, project management

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ ПРИ ИНВЕСТИРОВАНИИ НА ФОНДОВОМ РЫНКЕ

Ф.Н. Вердиханов

*Нижевартовский государственный университет,
г. Нижевартовск, Россия*

В данной статье рассмотрена проблема отсутствия традиции разработки и реализации стратегического плана, как программного документа, при инвестировании на фондовом рынке, исследуются основные проблемы и способы их решения.

Ключевые слова: фондовый рынок, акции, риск менеджмент, инвестирование, фундаментальный анализ, технический анализ

Торговля на фондовом рынке имеет свои особенности не только в перечне торгуемых инструментов, но и в самой организации торгов. Фондовый рынок характеризуется значительным увеличением капитала, но наряду с этим, риски там не низкие, поэтому правильно построенная торговая стратегия является ключом снижения риска и увеличения прибыли.

В 2020 году число физических лиц, которые торгуют на московской бирже было 8,8 млн. чел., но на декабрь 2022 году число участников достигло 25 млн человек, это говорит о том, что инвестиционный рынок набирает интерес у граждан нашей страны [1].

Таблица 1 – Прибыльность новых инвесторов на московской бирже [1]

Показатель	Количество инвесторов	Большой убыток	Небольшой убыток	Прибыль
Неквалифицированные инвесторы (98% рынка)	24 500 тыс. чел.	54,2 %	32,2 %	13,6 %
Квалифицированные инвесторы (2% рынка)	500 тыс. чел.	11,7 %	31,7 %	56,6 %

Из таблицы 1 видно, что по данным московской биржи около 54,2 % портфелей данных инвесторов находятся в большом минусе, 32,2 % находятся в небольшом минусе, и только 13,6 % вышли в прибыль, это говорит о том, что большинство новых пользователей данного рынка просто теряют денежные средства, думая, что если они вкладывают денежные средства, то они обязательно будут зарабатывать с этого.

Проблема отсутствия стратегии является одной из главных причин, когда человек теряет почти все свои сбережения, рынок ценных бумаг, фьючерсов и рынок валют часто сравнивают с казино, по причине того, что там высокая волатильность и зарабатывают на нем с трудом, но это мнение ошибочное, ведь данная деятельность это своего рода работа, которой также нужно обучаться, анализировать и уделять время, без всего этого заработать не получится, а если это получится, то большая вероятность того, что вы это потеряете [2].

Понятие стратегия управления рисками – процесс принятия и выполнения управленческих решений, направленных на снижение вероятности возникновения неблагоприятного результата [3]. Включается он в себя следующие элементы:

- планирование сделок;
- правило одного процента;
- использование ордеров Stop - Loss и Take – Profit;
- расчет ожидаемой доходности;
- диверсификация и хеджирование открытых позиций.

Каждый элемент является связующим звеном в стратегии управления рисками, отсутствие одного из элементов может полностью разрушить данную стратегию.

Разберем каждый элемент поподробнее:

Планирование сделок – суть элемента заключается в подготовке к сделке, нужно тщательно проанализировать новостной фон на рынке, проанализировать состояние компании, сделать прогнозы по отрасли и самой компании.

Правило одного процента – данное правило правильно используется не так часто инвесторами, как трейдерами, которые заключают очень много рискованных сделок внутри дня, риск по заключаемой сделке у них не должен превышать 1 % от стоимости депозита, данное правило часто используют со следующим элементом.

Использование ордеров Stop – Loss и Take – Profit – при открытии какой либо сделки мы должны просчитать для себя уже заранее на какой убыток мы готовы пойти и какую прибыль готовы получить с данной сделки, если вы не уверены на данном этапе, то лучше не входить в сделку, так как зачастую отсутствие данного элемента в стратегия инвесторов ведет к огромным потерям. Можно взять в пример ситуацию 24 февраля на фондовом рынке при объявлении «Специальной военной операции на Украине», акции компаний Российской Федерации упали в процентном выражении на 60–70%, все это произошло в течение пару часов, разумеется те инвесторы которые заранее поставили запланированный убыток потеряли меньше всех и вышли с позиций с меньшим убытком, а те кто пренебрёг данным элементов до сих пор находятся в убыточных позициях.

При торговле с использованием заемных средств Stop – Loss и Take – Profit являются «спасателями» вашего депозита, так как убыточная позиция с использованием заемных средств может в лучшем случае обнулить ваш портфель, а в худшем, как это было 20 апреля 2020 года, когда фьючерс на нефть марки WTI ушла в минусовую зону, достигла отметки -40 долларов за баррель, в свою очередь в тот день обанкротилось огромное количество людей, и мно-

гие до сих пор должны возвращать денежные средства своим брокерам. График того, как нефть ушла в отрицательную зону можно увидеть на рисунке 1.



Рисунок 1 – График нефти марки WTI [4]

Расчёт ожидаемой доходности – многие начинающие инвесторы берут ожидаемую доходность с воздуха, не подтверждая это никакими факторами, зачастую они смотрят на график и если цена актива растет, то покупают ее, но стоит помнить о том, что рынок это не вечно растущий сектор, в нем бывают падения и очень сильные. История показывает, что чаще всего рынок сильно падает именно тогда, когда какой-то актив сильно переоценен, поэтому нужно рассчитывать ожидаемую доходность, чтобы знать наверняка стоит ли данный актив вложенных вами средств или лучше держаться от него подальше. Есть множество показателей которые показывают недооценку или переоценку актива, к наиболее популярным относится P/E (цена/прибыль) и показатель P/B (цена/балансовую стоимость) [5].

Коэффициент P/E компаний – это отношение стоимости акций к прибыли, которую они принесут. Полученный результат показывает количество лет, требуемых для полной окупаемости вложенных денег, чем ниже P/E компании, тем быстрее вы окупите свои средства, однако в условиях финансовой нестабильности этот показатель может являться неточным [6].

Отношение цены к балансу, или коэффициент P/B, - это финансовый коэффициент, используемый для сравнения текущей рыночной стоимости компании с ее балансовой стоимостью (где балансовая стоимость-это стоимость всех активов за вычетом обязательств, принадлежащих компании) [7, 8]. Если коэффициент P/B ниже единицы, это значит что вы покупаете актив дешевле его рыночной стоимости. К примеру, P/B акций ПАО «Сбер» на 12.10.2022 год составляет 0,5 , это значит то, что вы покупаете 2 рубля компании по цене 1 рубля, но как и с предыдущим показателем, в условиях финансовой нестабильности не стоит опираться на данный коэффициент, так как в условиях санкций

и кризисов компания может перейти из статуса недооцененной в стадию предбанкротной компании.

Диверсификация и хеджирование открытых позиций – про диверсификацию знает буквально каждый инвестор, но они очень редко ее придерживаются. Диверсификация инвестиций – это распределение средств в портфеле между разными группами активов (акциями, облигациями и другими инструментами), чтобы снизить риски. Нужно группировать активы не только по определенным секторам, но и на внешних рынках и также валютах, иногда бывают ситуации когда внутри страны негативные новости для фондового рынка, а в других странах они позитивные, и эти акции будут балансировать ваш портфель.

Что касается хеджирования – это открытие сделок на одном рынке для компенсации воздействия ценовых рисков равной, но противоположной позиции на другом рынке. Обычно хеджирование осуществляется с целью страхования рисков изменения цен путём заключения сделок на срочных рынках.

Рынок финансовых активов будет и дальше увеличиваться из года в год, цифровизация экономики будет катализатором в данном движении, и если инвестор хочет оставаться на плаву и увеличивать свой капитал, то он должен построить свою стратегию для инвестирования, да это займет какое то время, зато поможет вам минимизировать все возможные риски на фондовом рынке.

Фондовый рынок в последние несколько лет стал очень волатильным, из года в год происходят новые кризисы. Люди, которые инвестировали свои денежные средства без стратегии уже наверняка потеряли их на пандемии «Covid-19» и начале «Специальной военной операции», когда стоимость активов падала буквально на 80% в пределах одного рабочего дня. Для избежания ошибок при инвестировании рекомендуется следовать предписаниям данной статьи и построить свою стратегию по минимизации рисков.

Список использованных источников

1. Московская Биржа, 2011-2022 [Электронный ресурс] / Интернет-представительство биржи. – Москва, 2011 – Режим доступа: <http://rts.micex.ru/s10>. (Дата обращения: 29.11.2022)
2. Прохорова, И.А. Стратегии инвестирования в биржевые активы: акции / И. А. Прохорова // Молодой ученый. – 2017. – № 13(147). – С. 350-354.
3. Лексина, А.В. Влияние санкций на функционирование финансового рынка РФ / А.В. Лексина, С.В. Данилова, Н.В. Зяблицкая // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2022. – № 4(138). – С. 109-116.
4. Веб-сервис и социальная сеть для трейдеров: [Электронный ресурс]: [сайт]. URL: <https://ru.tradingview.com> (Дата обращения: 28.04.2021).
5. Микова, Е.С. Особенности моментум – стратегий на российском фондовом рынке / Е.С. Микова, Т.В. Теплова // Финансовые исследования. – 2013. – № 4(41). – С. 16-32.
6. Фуфаев, М.Д. Стратегии инвестирования на рынке акций в современных реалиях / М.Д. Фуфаев, М.В. Чернышова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2022. – № 5-3(87). – С. 147-151.

7. Чекменева, Е.А. Стратегия инвестирования в ценные бумаги - стратегия «штанга» / Е. А. Чекменева // Молодые экономисты - будущему России : сборник научных трудов по материалам XIII Международной научно-практической конференции студентов и молодых ученых, Ставрополь, 08–09 декабря 2021 года / Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Общество с ограниченной ответственностью «СЕКВОЙЯ», 2021. – С. 401-402.

8. Божубаева, Э.К. Перспективы развития экономики России в условиях пандемии / Э.К. Божубаева, С.В. Данилова, Н.В. Зяблицкая // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2021. – № 2(124). – С. 5-11.

STRATEGIC RISK MANAGEMENT WHEN INVESTING IN THE STOCK MARKET

F.N. Verdikhanov

*Nizhnevartovsk State University,
Nizhnevartovsk, Russia*

This article examines the problem of the lack of tradition of developing and implementing a strategic plan as a program document when investing in the stock market, examines the main problems and ways to solve them.

Keywords: stock market, stocks, risk management, investing, fundamental analysis, technical analysis

УДК 331.108

СТИЛИ ЛИДЕРСТВА И ИХ ОТЛИЧИЯ

А.И. Ганиев¹

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В статье рассматриваются три основных стиля управления, а также их особенности.

Ключевые слова: стили лидерства, авторитарный стиль, демократический стиль, либеральный стиль.

Один из важных факторов успеха организации – это стиль управления лидера. Каждый лидер выбирает наиболее подходящий для себя стиль работы

¹ Научный руководитель О.Н. Пушкарев

и управления рабочим процессом. От этого зависят такие факторы как мотивация сотрудников компании, их отношение к работе и межличностные отношения [1].

Методы управления способны меняться в зависимости от того какие задачи ставит перед собой руководитель. К. Левин разработал классификацию стилей управления в 30-х годах прошлого столетия. Он выделил три основных стиля: авторитарный, демократический и либеральный.

Авторитарный лидер имеет четкую позицию перед собой, не заинтересован в мнении сотрудников, использует в работе административные методы. Он навязывает свое мнение, а также использует инструменты принуждения или поощрения. Данный стиль руководства достаточно продуктивен, но одновременно подчиненные не заинтересованы в рабочем процессе. Примерами авторитарного лидерства могут служить бюджетные организации, также руководители крупных мировых компаний являются авторитарными руководителями – Илон Маск, Марк Цукерберг, Генри Форд и другие.

Наиболее распространенный и эффективный стиль управления – демократическое лидерство. Этот стиль управления построен на принципе индивидуального управления, включающее активное участие подчиненных в решении задач, принятии управленческих решений. На совещании каждый может высказать свою точку зрения по решению проблемы. Демократический лидер чувствует настроение коллектива, применяет объективные критерии оценки сотрудника и стремится повысить условия труда. Яркие примеры демократичных лидеров – Ларри Пейдж, Авраам Линкольн.

Наиболее нейтральный стиль руководства – либеральный стиль. Либеральный лидер определяет проблему, которую необходимо решить, создает условия для ее решения, а также устанавливает границы. Лидер может обсудить с сотрудником и оценивает результаты. Он грамотно делегирует обязанности в команде и определяет новые направления в развитии предприятия. Такой лидер в большинстве случаев безынициативен, а также избегает оценок в его сторону, как положительных, так и отрицательных.

На практике не бывает четко одного стиля управления. У каждого менеджера смешанный стиль управления. Формирование стиля управления – это сложный процесс, надо учитывать различные факторы, субъективные и объективные.

Субъективные факторы объясняют и определяют методы принятия управленческих решений [2]. Это принципы управления, социально – психологические характеристики лидера, гибкость в выборе метода управления, уровень знаний, интеллекта и культуры.

Объективные факторы определяют основу стиля лидера. Это характеристика организации, модели управления, технологический уровень и другое.

Стиль формируется из потребности поиска методов, переходя от иррационального к рациональному, преодоления противоречий в процессе и достижения цели [3].

Успех зависит от способностей лидера руководить процессом, а также учитывать способность сотрудников реализовывать свои решения.

Список использованных источников

1. Коровкина, О.В. Стили руководства и их влияние на формирование морально-психологического климата в коллективе // Экономика и социум: современные модели развития. – 2011. – № 1. – С. 108-111.
2. Мухамедов, Т.Н. Индивидуальные стили управления и руководства // Акмеология. – 2012. – № 2 (42). – С. 130-132.
3. Азимов, Т.А., Безнощук Л.Ю., Семенова Н.К. Проблемы понятия «лидерство» // Молодой ученый. – 2016. – № 7. – С. 745-747.

LEADERSHIP STYLES AND THEIR DIFFERENCES

A.I. Ganiev

*Kazan state power engineering university,
Kazan, Russia*

The article discusses three main management styles, as well as their features.

Keywords: leadership styles, authoritarian style, democratic style, liberal style

УДК 331.5

КАДРОВЫЕ ПОТРЕБНОСТИ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО МАШИНОСТРОЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ)

С.А. Головихин, Е.А. Неживенко, М.А. Зазнобин

*Челябинский государственный университет,
г. Челябинск, Россия*

В статье приводится количественная характеристика и рассмотрена структура кадровой потребности машиностроения Челябинской области по уровням образования. Дается долгосрочный прогноз текущей кадровой потребности регионального машиностроения до 2040 года в разрезе уровней образования (бакалавры, магистры, специалисты с высшим образованием, специалисты со средним профессиональным образованием и лица с профессиями среднего профессионального образования).

Ключевые слова: кадровые потребности, регион, машиностроение, укрупненные группы специальностей

В условиях острой актуализации обеспечения технологического суверенитета страны на первый план выходят проблемы формирования условий опережающего развития отраслей, определяющих прорыв в создании техники и технологий, соответствующих современному мировому уровню и обеспечивающему экономическую независимость, безопасность отечественной экономики и обороноспособность страны. Среди таких отраслей главенствующая позиция принадлежит машиностроению, чье развитие в первую очередь определяется количественными и качественными характеристиками кадров. Значимость проблемы обеспечения кадровой потребности машиностроения дала толчок к новым исследованиям и разработкам [1, 2, 3 и др.]. В том числе нами было предпринято исследование кадровой потребности машиностроения применительно к региональной экономике. В частности, на примере Челябинской области, в которой машиностроение является наряду с металлургией базовой отраслью, был разработан прогноз текущей кадровой потребности на долгосрочную перспективу до 2040 года (рис.1).

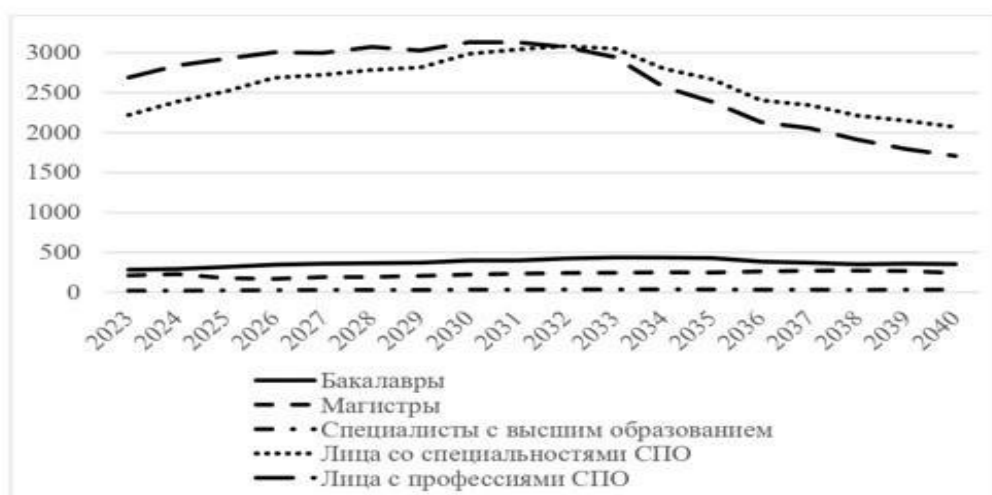


Рисунок 1 – Прогноз текущей кадровой потребности в машиностроении Челябинской области до 2040 года, чел.

Источник: построено авторами в информационной системе прогнозирования и планирования кадровой обеспеченности Челябинской области (<http://prognoz74.chirpo.ru>).

Данный прогноз показал, что нужная для развития отрасли численность лиц, имеющих различные уровни образования, имеет в долгосрочном периоде разные тенденции к изменению. Так одна из самых высоких по уровню и растущая до 2033 года потребность в лицах со специальностями СПО сохраняет свой наивысший приоритет, хотя и имеет определенную тенденцию к снижению к завершению прогнозного периода. Аналогичную тенденцию в развитии кадровой потребности регионального машиностроения имеет потребное коли-

чество лиц, имеющих профессии СПО. Потребность в таких лицах максимальна по сравнению с лицами, имеющими иной уровень образования, и имеет тенденцию к незначительному росту в среднесрочной перспективе, а затем, оставаясь в зоне высокой значимости, все же показывает снижение потребности к 2040 году. Потребность в кадрах, имеющих высшее образование, стабильно сохраняет свою количественную характеристику на протяжении всего прогнозного периода, практически не изменяя этой тенденции и имеет самое низкое значение, не превышающее 500 человек.

Структура совокупной кадровой потребности машиностроения Челябинской области в 2022 г. по уровням образования показана на рис.2.

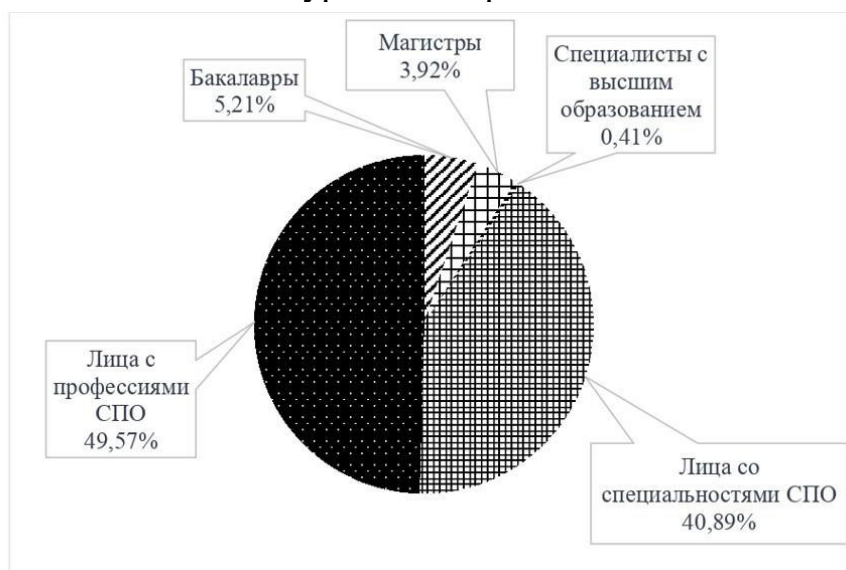


Рисунок 2 – Структура текущей потребности машиностроения

Челябинской области в кадрах по уровням образования в 2022 году, чел.

Источник: построено авторами в информационной системе прогнозирования и планирования кадровой обеспеченности Челябинской области (<http://prognoz74.chirpo.ru>).

Почти половину такой потребности составляют лица с профессиями СПО (49,57 %). Существенная доля кадровой потребности машиностроения региона принадлежит лицам со специальностями СПО (40,89 %). Удельный вес потребности в бакалаврах, магистрах и специалистах с высшим образованием относительно невелик (5,21 %, 3,92 % и 0,41 % соответственно).

Детализированный анализ кадровой потребности машиностроения в разрезе укрупненных групп специальностей и их отдельных направлений даст возможность вырабатывать эффективную региональную политику подготовки кадров для машиностроения в регионе.

Список использованных источников

1. Головихин, С.А., Неживенко Е.А., Башарина О.В. Аналитический отчет о результатах прогнозирования потребности Челябинской области в кадрах

на среднесрочную и долгосрочную перспективу // Челябинск: ГБУДПО «ЧИР-ПО», 2021. – 264 с.

2. Неживенко, Е.А., Головихин С.А. Новые тенденции формирования кадровой потребности промышленного региона (на примере Челябинской области) // Вестник Челябинского государственного университета. – 2021. – №10. – С. 173–178. – doi: 10.47475/1994-2796-2021-11018.

3. Поляков, А.Н., Белоновская И.Д. Подготовка нового поколения машиностроителей для цифровой экономики // Высшее образование в России. – 2019. – Т. 28. – № 7. – С. 150-159.

STAFF NEEDS FOR THE DEVELOPMENT OF REGIONAL ENGINEERING (ON THE EXAMPLE OF THE CHELYABINSK REGION)

S.A. Golovikhin, E.A. Nezhivenko, M.A. Zaznabin

*Chelyabinsk State University,
Chelyabinsk, Russia*

The article provides a quantitative description and considers the structure of the personnel needs of mechanical engineering in the Chelyabinsk region by education levels. A long-term forecast is given for the current staffing needs of regional engineering until 2040 in the context of education levels (bachelors, masters, specialists with higher education, specialists with secondary vocational education and persons with professions of secondary vocational education).

Key words: personnel needs, region, mechanical engineering, enlarged groups of specialties

УДК 628.3

АКТУАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИИ НА ПРИМЕРЕ АУРГАЗИНСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Р.С. Гумерова¹

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В статье рассматривается проект «Строительство очистных сооружений» в Аургазинском районе Республики Башкортостан. Стоит острая проблема сохранения чистых водных ресурсов и их экономного расходования.

¹ Научный руководитель Л.П. Кузьмина

К технологическим мероприятиям, которые направлены на сокращение негативного воздействия на окружающую среду, относятся мероприятия по уменьшению и контролю выбросов загрязняющих веществ в атмосферу.

Ключевые слова: водные ресурсы, сточные воды, водоем, экосистема

Одной из наиболее актуальных проблем развития территории Аургазинского района является отсутствие в с. Толбазы очистных сооружений и системы водоотведения [1].

При существующем состоянии системы водоотведения с. Толбазы Аургазинского района обеспечить соблюдение нормативных требований невозможно. Уже существующие канализационные очистные сооружения имеют 100% амортизационный износ и возложенных на них функций не исполняют. Новое строительство очистных сооружений намечено осуществить для прекращения сброса недостаточно очищенных сточных вод для защиты водного объекта, здоровья населения, обеспечения благоприятных условий водопользования и экологического благополучия района в целом [2]. Реализация проекта строительства канализационных очистных сооружений даст получить высокий природоохранный эффект от снижения антропогенной нагрузки на природную экосистему (в частности водную) за счет этого и является актуальной.

Прежде чем вернуть использованную воду в водоёмы, её необходимо очистить. Для этого стоки по трубным коммуникациям направляются на очистные комплексы, затем пройдя несколько этапов очистки и обеззараживания, вода возвращается в водоёмы.

Очистка стоков сложный процесс, при котором разрушаются и удаляются вредные вещества. Очистку можно сравнить с производством, если рассматривать стоки как сырьё, а очищенную воду как готовый продукт [3].

Проектом принята централизованная раздельная хозяйственно-бытовая система водоотведения с. Толбазы. Схема водоотведения следующая: хозяйственно-бытовые сточные воды с каждого дома с. Толбазы сливаются в шамбо. По мере наполнения, стоки откачиваются ассенизаторскими машинами и отправляются в проектируемую сливную станцию. В сливной станции стоки разбавляются водой, в соотношении 1:1,2, и насосами подаются на очистные сооружения. Пройдя механическую, биологическую очистки и обеззараживание, часть сточных вод отправляется на выпуск в ручей без названия, часть - на разбавление поступающих стоков и на технологические нужды [4]. Во время пуско-наладочных работ подача воды для разбавления стоков, которые поступают в сливную станцию, заполнения накопительных емкостей и для технологических нужд очистных сооружений предусмотрена от уже существующего водопровода. В дальнейшем подача воды будет осуществляться от насосной станции очищенных стоков, а та часть которая осталась от очищенных стоков отправиться на выпуск в ручей без названия.

Данным проектом предусматривается строительство комплекса очистных сооружений, коллектора очищенных сточных, наружного водопровода и канализационного коллектора от сливной станции. Размещение объекта и его

инфраструктуры для системы водоотведения с. Толбазы на земельных участках, административно принадлежащих СП Толбазинский сельсовет, выполнено из условия обеспечения безопасной эксплуатации и строительства [5].

Проектируемые канализационные очистные сооружения предназначены для полной биологической очистки хозяйственно-бытовых сточных вод с качеством, соответствующим нормам для сброса очищенных сточных вод в водоемы рыбохозяйственного назначения.

Необходимость строительства очистных сооружений состоит в том, что если сточные воды не будут проходить очистку, то их попадание в почву может вызвать негативные последствия как для экосистемы, так и для самого человека

Список использованных источников

1. Решение Совета муниципального района Аургазинский район Республики Башкортостан от 08.09.2017 №8/4 «Об утверждении стратегии социально-экономического развития муниципального района Аургазинский район Республики Башкортостан до 2030 года».

2. Воронов, Ю.В., Яковлев С.В. Водоотведение и очистка сточных вод. Москва, АСВ, 2018.

3. НПО «Агростройсервис» очистные сооружения и градирни [Электронный ресурс]. <https://acs-nnov.ru/ochistnye-sooruzheniya.html> (дата обращения: 30.10.22).

4. Профессиональная справочная система Техэксперт. Методика определения основных технологических параметров сооружений и систем водоснабжения и водоотведения, очистки сточных вод и обработки осадка. Раздел 2. Том2. – 2019.

5. Ненашева, М.И., Добрынина Л.Ф., Шарипова Т.Ф. Научная концепция создания очистных сооружений «нового типа» для очистки сточных вод в малых населенных пунктах // Вестник ОГУ 3. – 2002.

THE ACTUAL PROJECT OF DEVELOPMENT OF THE TERRITORY ON THE EXAMPLE OF THE AURGAZINSKY DISTRICT OF THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

R.S. Gumerova

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article deals with the national project «Urban environment» of the Aurgazinsky district of the Republic of Bashkortostan. The basis of the Program is the landscaping of the yard areas of the MKD and public areas.

Measures for the improvement of the yard areas of MKD and public areas are formed taking into account the need to ensure the physical, spatial and information accessibility of buildings, structures, yard and public areas for people with disabilities and other people with limited mobility.

Keywords: water resources, wastewater, reservoir, ecosystem

УДК 336

КОНТРОЛЬ БЮДЖЕТА ПРОЕКТА КАК ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ: ОБЗОР КОНЦЕПТУАЛЬНЫХ ПОДХОДОВ

Е.С. Джевицкая

*Пензенский государственный университет архитектуры и строительства,
г. Пенза, Россия*

В статье представлены результаты исследования управления стоимостью проекта на основе контроля бюджета. Представлены научные подходы к вопросам контроля процесса формирования фактической стоимости проекта.

Ключевые слова: управление проектом, функции управления, контроль бюджета

Современные экономические условия, характеризующиеся нестабильностью цен, а на многие материалы и оборудование сильной турбулентностью цен, диктуют необходимость непрерывного мониторинга показателей деятельности организаций в части их расходов и оценки отдачи от них. Для организаций, планирующих и реализующих проекты, особенно крупные по масштабу и длительные по времени, контроль бюджета проекта с целью оценки фактических затрат и достигнутых результатов является основной функцией управления, определяющей возможность реализации проекта.

Актуальность исследования обусловлена повышенной значимостью функции контроля бюджета проекта как функции управления, обеспечивающей достижение организацией поставленных целей и запланированных результатов.

Целью исследования является изучение научных подходов к вопросам контроля процесса формирования фактической стоимости проекта.

В процессе управления проектом важнейшей составляющей является контроль его бюджета, другими словами непрерывный контроль стоимости в течение всего жизненного цикла проекта. Речь идет о фактическом бюджете проекта на стадии реализации.

Выделяют следующие виды бюджетов проектов в зависимости от стадии проекта:

- бюджетные ожидания (стадия проекта – концепция проекта);
- предварительный бюджет (стадия проекта – обоснование инвестиций, технико-экономическое обоснование);
- уточненный бюджет (стадия проекта – тендеры, переговоры, контракты);
- окончательный бюджет (стадия проекта – разработка рабочей документации);
- фактический бюджет (стадия проекта – реализация проекта, сдача в эксплуатацию, эксплуатация, завершение) [8].

В настоящее время фактическая стоимость проекта зачастую сильно отличается от предварительной стоимости, как правило, в большую сторону. Это объясняется тем, что во-первых, на самых ранних стадиях реализации проекта используются наименее точные методы оценки, по мере реализации стоимость проекта уточняется [7, с. 337]. Во-вторых, стоимость долгосрочных проектов корректируется в связи с изменением уровня цен оборудования, материалов, затрат на оплату труда и других расходов. В связи с этим выделяют следующие составляющие контроля стоимости проекта: учетная, (оценка фактической стоимости выполненных работ и затраченных ресурсов) и прогнозная (оценка будущей стоимости проекта) [1, с. 182]. Контроль бюджета проекта осуществляется ответственными сотрудниками организации.

Наиболее приемлемым при контроле стоимости проекта является метод освоенного объема, позволяющий получить объективную картину реализации проекта. Главным плюсом метода освоенного объема является возможность раннего обнаружения различия фактических показателей с плановыми, а в последствии раннего прогнозирования результатов выполнения проекта [1, с. 185]. Метод основан на числовом ряде критериев, формируемых в процессе выполнения проекта. Информационной основой этого метода являются количественные и качественные данные, систематизированные при управлении проектом. Они представляют собой данные бухгалтерского и управленческого учёта, которые преобразуются на основе равнозначности стоимости «денег во времени» в рамках финансового планирования по видам затрат [2, с. 120].

Другим методом контроля бюджета проекта является сопоставление плановых и фактических затрат на реализацию. Бюджет проекта рассматривается как инвестиционный бюджет и представляет собой финансовый план доходов и затрат по реализации проекта. Фактические затраты в данном случае сравниваются с имеющимися в наличии источниками финансирования инвестиций [5, с. 78].

Контроль бюджета проекта включает в себя процессы управления в каждой фазе и обеспечивает связь между функциями управления: инициация, планирование, выполнение, регулирование и завершение [6, с. 45]. Успешный проект требует большого количества усилий, задействованных в нём людей, времени финансовых и других ресурсов [3, с. 15]. Бюджет проекта в процессе реализации может существенно корректироваться по следующим причинам:

- на начальных стадиях не были учтены некоторые работы;

- в процессе реализации появились лучшие решения;
- объективные причины изменения стоимости работ;
- не учтены существенные условия проекта и в процессе реализации возникла необходимость замены материалов.

Основанием для выполнения функции контроля бюджета проекта могут служить следующие виды отчетности, периодически аккумулируемые и формирующие обновляемую информационную базу:

- отчетность о затратах (информация о планируемых затратах и фактических расходах);
- отчет о бюджете работ (информация о плановой стоимости работ);
- отчетность по перерасходу денежных ресурсов [4, с. 120].

Таким образом, можно определить, что контроль бюджета проекта – это непрерывный процесс, обеспечивающий достижение системой поставленных целей по освоению направленных финансовых ресурсов, включающий проверку объемов освоения, измерение достигнутых результатов и их сравнение с ожидаемыми параметрами, корректировку управленческих процессов, если достигнутые результаты существенно отличаются от ожидаемых. Наиболее эффективным в условиях нестабильности экономической ситуации является метод контроля бюджета проекта в соответствии с освоенным объемом финансирования. Как функция управления контроль бюджета должен быть интегрирован в каждую стадию жизненного цикла проекта.

Список использованных источников

1. Балащенко, А.Г. Анализ методов контроля стоимости инвестиционно - строительного проекта // E-Scio. – 2021. – № 3 (54). – С. 181-186.
2. Бочаров, А.Ю., Букштан Н.Е. Методика освоенного объема как актуальное направление системы строительного стоимостного инжиниринга // В сборнике: Инновационные стратегии развития управления в строительстве и городском хозяйстве. Сборник статей по материалам V Международной конференции. Самара, 2020. – С. 119-124.
3. Владимирова, И.Л., Нурлаев С., Веселов К., Волянюк Г.С., Дубовицкая С.А. Моделирование бизнес-процессов управления стоимостью на жизненном цикле строительного проекта // В сборнике: Современные проблемы управления проектами в инвестиционно-строительной сфере и природопользовании. Материалы X Международной научно-практической конференции, посвященной 113-летию РЭУ им. Г.В. Плеханова. Под редакцией В.И. Ресина. Москва, 2020. – С. 14-20.
4. Донцов, С.С., Кафтункина Н.С. Управление стоимостью проекта // Социальные и экономические системы. – 2021. – № 6 (24). – С. 112-124.
5. Карина, Ж.П., Цой Р.А. Проблемы бюджетирования инвестиционных проектов // В сборнике: Управление социально-экономическими системами: теория, методология, практика. Сборник статей IX Международной научно-практической конференции. Пенза, 2021. – С. 78-80.

6. Лукина, И.А., Гулина М.С., Томилко В.А., Варосян А.М. Управление стоимостью проекта // В сборнике: Инновационные научные исследования: теория, методология, практика. сборник статей IX Международной научно-практической конференции: в 2 ч.. 2017. – С. 45-47.

7. Сысолятин, А.В., Опарин А.И. Формирование и контроль финансового бюджета проекта на предприятии // В сборнике: Развитие науки и практики в глобально меняющемся мире в условиях рисков. Сборник материалов IX Международной научно-практической конференции. Москва, 2022. – С. 336-341.

8. Шапиро, В.Д. и др. Управление проектами. – СПб.: ДваТри, 1996. – 610 с.

PROJECT BUDGET CONTROL AS A MANAGEMENT FUNCTION: A REVIEW OF CONCEPTUAL APPROACHES

E.S. Dzhevitskaya

*Penza State University of Architecture and Construction,
Penza, Russia*

The article presents the results of a study of project cost management based on budget control. Scientific approaches to the issues of controlling the process of formation of the actual cost of the project are presented.

Key words: project management, management functions, budget control

УДК 338.242

РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ В ИНВЕСТИЦИОННО-СТРОИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Е.В. Духанина, Е.С. Сазыкина

*Пензенский государственный университет архитектуры и строительства,
г. Пенза, Россия*

В статье обобщены наиболее значимые факторы внешнего воздействия, которые обусловили повышение неопределенности деятельности российских строительных организаций. Определены основные критерии, на основании которых можно классифицировать риски строительной организации. Приведены принципы риск-менеджмента инвестиционно-строительной деятельности.

Ключевые слова: риск, риск-менеджмент, инвестиционно-строительная деятельность, строительная организация

Инвестиционно-строительная деятельность всегда была и остается высоко-рисковым бизнесом. Последнее десятилетие усилило влияние как новых мировых трендов, так и факторов локального воздействия на деятельность строительных организаций.

Современные исследователи выделяют ряд наиболее значимых факторов внешнего воздействия, которые обусловили повышение рискованности и неопределенности деятельности российских строительных организаций. В частности [3, С. 757]:

1) двухсторонние санкции, введенные странами Запада и РФ в период 2014–2018 гг. вследствие присоединения Крымского полуострова к территории РФ и конфликта на востоке Украины, а также снижения мировых цен на энергоносители;

2) переход финансирования долевого строительства на эскроу-счета в 2019 г. с последующим дополнительным внесением поправок в законодательство в рамках закона № 214-ФЗ;

3) ограничения, введенные в мире и на территории РФ в связи с пандемией в период 2020–2022 гг.;

4) двухсторонние санкции, введенные странами Запада и РФ в 2022 г. в связи с началом специальной военной операции на территории Украины.

Необходимость учета этих и других факторов требует создания и внедрения в деятельность строительных организаций системы риск-менеджмента. Главной функцией такой системы должна быть «деятельность, направленная на минимизацию вероятности срыва организационно-экономической деятельности предприятия и обеспечение его стабильного функционирования и развития» [2, С. 8].

В силу высокой актуальности влияние рисков на деятельность строительных организаций всегда находилось и находится в поле зрения отечественных и зарубежных исследователей. Остановимся на некоторых научных публикациях, посвященных проблемам риск-менеджмента.

Следует согласиться с мнением Нгуен К.Т., Хоанг Т.Х.В. о том, что «выявление рисков является очень важной задачей в управлении реализацией строительного проекта. Это связано как со сложностью самого строительного проекта, так и с действием многих факторов, заинтересованных сторон и риска» [5].

Так, в А.И. Романова И.В. Берваль отмечают, что «основная трудность в российской экономике заключается в присутствии высокой степени экономического риска, связанного с инвестированием долгосрочных проектов строительства жилой недвижимости, что значительно снижает интерес институциональных инвесторов к вложениям денежных средств в данный сектор, в связи с чем на российском рынке жилой недвижимости появилась необходимость привлечения иных источников инвестиций» [7]. В качестве таких новых способов привлечения ресурсов исследователи предлагают механизмы долевого инвестирования строительства объектов жилой недвижимости.

Митюшников А.И., Козловский А.В. делают акцент на том, что «инвестиционно-строительная деятельность - сложный и многоплановый процесс, в котором принимают участие предприятия и организации различных отраслей. На каждом направлении деятельности возникают свои рисковые ситуации, которые оказывают влияние на ввод в эксплуатацию объекта строительства. Возникающие в процессе строительства риски качественно разнородны, это риски при выполнении проектных работ, производстве, ценообразовании, девелопменте, аутсорсинге, эксплуатации» [4].

Тернющенко В.А., Михеев Г.В. и др. предлагают использовать адаптивную динамическую модель риск-менеджмента и обосновывают «основные аспекты статического, динамического и адаптивного управления ситуациями, влекущими неблагоприятный исход на строительном предприятии» [9].

Главными задачами, по мнению Ефремяна Б.Л. и Канхва В.С., которые ставит перед собой система риск-менеджмента на предприятии строительной отрасли, являются [3]:

- идентификация, оценка и агрегация рискованной нагрузки на разных уровнях предприятия (персональный уровень, проектный, надпроектный и надорганизационный (внешние риски));

- определение приемлемого для организации уровня рискованной нагрузки, применение инструментов управления рисками для снижения рискованной нагрузки до нормативно установленной;

- перенесение остаточных показателей рискованной нагрузки на себестоимость продукта и обеспечение предприятия строительной отрасли необходимыми ресурсами покрытия рисков, обладающих требуемой степенью ликвидности для их своевременного высвобождения, в рамках операционной деятельности.

Для того чтобы эти задачи были достигнуты необходимо своевременное выявление и оценка влияния рискованной ситуации на деятельность строительной организации.

Учитывая специфику деятельности строительных организаций необходимо выделить и классифицировать возможные рискованной ситуации, а затем разработать матрицу ответственности, в которой будут закреплены сотрудники предприятия, отвечающие за выявление, оценку и разработку мероприятий по предотвращению или минимизации негативного воздействия конкретных видов рисков.

Риски внешней и внутренней среды, воздействующие на строительную организацию, можно классифицировать в соответствии со следующими критериями:

- характер воздействия (косвенное – макроэкономические риски, прямое – микроэкономические риски);

- период воздействия (краткосрочные, среднесрочные, долгосрочные);

- вид фактора внешней среды (экономические, политические, технологические, социальные);

- уровень воздействия (государственный, региональный);

– функциональное направление деятельности (организационные, кадровые, маркетинговые, производственные, финансовые и т.д.).

Для повышения качества и эффективности управления инвестиционно-строительными проектами в состоянии неопределенности требуется комплексный подход к управлению возникающими рисковыми ситуациями. Возможные варианты организации риск-менеджмента в инвестиционно-строительной деятельности предложены такими учеными, как К.Ю. Кулаков [1], Л.В. Паночкина [6], А.А. Тимофеев и Е.Ю. Бобылёва [10], Т.В. Учаева [11], А.Н. Шекалин [12] и др.

По мнению авторов статьи, риск-менеджмент инвестиционно-строительной деятельности должен ориентироваться на следующие принципы.

Во-первых, применение единого понятийного аппарата в области рисков. Для этого необходимо ориентироваться на Национальный стандарт Российской Федерации «Менеджмент риска. Технологии оценки риска» ГОСТ Р 58771-2019, который определяет риск как последствия любой из форм неопределенности, возникающей как исходя из внутренней изменчивости явлений и которая не может быть уменьшена путем дальнейших исследований, так из-за неопределенности, которая обычно возникает из-за отсутствия знаний и поэтому может быть уменьшена путем сбора большего количества данных, уточнения моделей, совершенствования методов выборки и т.д.

Во-вторых, применительно к конкретной строительной организации необходимо выявить и классифицировать риски с наибольшей вероятностью возникновения.

В-третьих, использовать современные методы анализа и оценки рисков для получения максимального объема информации о прогнозируемых показателях эффективности деятельности строительной организации. Такие исследования необходимо проводить периодически, занося результаты в матрицу рискованных ситуаций, которая наглядно позволяет видеть степень вероятности наступления риска и уровень последствий наступления риска.

В-четвертых, необходимо установить зависимость между конкурентными факторами риска и экономическими показателями деятельности, разрабатывать мероприятия по предотвращению или минимизации негативного воздействия рискованных ситуаций на деятельность строительной организации.

Организация на строительном предприятии службы риск-менеджмента или введение должности риск-менеджера позволит вести эту работу системно, привлекать к ее осуществлению тех сотрудников, которые несут персональную ответственность за выявление и предотвращение рискованных ситуаций в соответствии с разработанной матрицей ответственности.

Список использованных источников

1. Духанина, Е.В., Кулаков К.Ю., Хаметова А.Т. Анализ подходов к трактовке понятия риска, его содержания и методов управления // Вестник евразийской науки. – 2022. – Т. 14. – № 1.

2. Ефремян, Б.Л. Разработка интегрированной системы управления рисками на предприятиях строительной отрасли: автореферат дис. ... канд. экон. наук. – Москва, 2016. – 23 с.
3. Ефремян, Б.Л., Канхва В.С. Перераспределение приоритетов в управлении рисками в жилищном строительстве в условиях последствий внешних шоков // Вестник МГСУ. – 2022. – Т. 17. – № 6. – С. 756-768.
4. Митюшникова, А.И., Козловский А.В. Риск-менеджмент в инвестиционно-строительной деятельности // Экономика и предпринимательство. – 2021. – № 7 (132). – С. 1249-1254.
5. Нгуен, К.Т., Хоанг Т.Х.В. Оценка риска для строительных подрядчиков во время реализации проекта // Недвижимость: экономика, управление. – 2020. – №1. – С. 87-92.
6. Паночкина, Л.В. Развитие методов управления рисками на этапе бизнес-планирования инвестиционно-строительных проектов: автореферат дис. ... канд. экон. наук. – Пенза, 2014. – 24 с.
7. Романова, А.И., Берваль А.В. Управление рисками основных участников рынка долевого строительства жилья: монография. – Москва: ИНФРА-М, 2014. – 154 с.
8. Сазыкина, Е.С., Духанина Е.В., Макарова С.Н. Построение мотивационного профиля сотрудников как механизм снижения кадровых рисков строительной организации // Кадровик. – 2021. – № 11. – С. 113-126.
9. Тернющенко, В.А., Михеев Г.В., Ероян Д.А., Тарзян А.М., Семенец А.В., Дачев Р.Р. Управление рисками на предприятиях строительной отрасли // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 3 (140). – С. 1445-1450.
10. Тимофеев, А.А., Бобылёва Е.Ю. Организация процесса управления рисками на строительном предприятии // Вестник евразийской науки. – 2020. – Т. 12. – № 1. – С. 67.
11. Учаева, Т.В., Иванова Д.С., Духанина Е.В. Формирование системы риск-менеджмента на предприятиях инвестиционно-строительного комплекса // Региональная архитектура и строительство. – 2018. – № 1 (36). – С. 190-193.
12. Шекалин, А.Н. Разработка комплексного подхода к управлению рисками в инвестиционно-строительных компаниях: автореферат дис. ... канд. экон. наук. – Пенза, 2009. – 24 с.

RISK MANAGEMENT IN INVESTMENT AND CONSTRUCTION ACTIVITIES

E.V. Dukhanina, E.S. Sazykina

*Penza State University of Architecture and Construction,
Penza, Russia*

The article summarizes the most significant factors of external influence, which led to an increase in the uncertainty of the activities of Russian construction organizations. The main criteria are determined, on the basis of which it is possible

to classify the risks of a construction organization. The principles of risk management of investment and construction activities are given.

Keywords: risk, risk management, investment and construction activities, construction organization

УДК 658.3

СТИЛЬ РУКОВОДСТВА В МЕНЕДЖМЕНТЕ: К ВОПРОСУ ОБ АЛГОРИТМЕ РАСКРЫТИЯ СОДЕРЖАНИЯ ТЕРМИНА

Т.В. Ерёмкина

*Чебоксарский институт (филиал)
Московского гуманитарно-экономического университета,
г. Чебоксары, Россия*

Рассмотрен вариант алгоритма раскрытия содержания термина «стиль руководства». Определено его происхождение. Дефиниция разобрана с позиции словарей, наук, периода развития менеджмента, школ науки управления, современных теоретиков-исследователей.

Ключевые слова: стиль руководства, словари, науки, менеджмент, школы, исследователи

Работа с терминами есть база формирования профессионально-коммуникативных компетенций, основной элемент учебного процесса в вузе, фундамент проведения научно-прикладного исследования. На примере дефиниции «стиль руководства», часто употребляемом в менеджменте, разберем один из возможных вариантов алгоритма раскрытия содержания термина.

Итак, изначально обратимся к происхождению термина. Само слово «стиль» имеет греческие истоки. Возникновение в науке определения «стиль» связано с тем, что древние люди искали выход из непонятности, хаоса в жизни социума времен Аристотеля, Платона и Сократа. Суть стиля, полагали люди, «проявляется в соответствии содержания и формы, гармонии целей и средств в мышлении и действиях человека» [2, С. 24].

Затем приблизимся к понятию с точки зрения различных словарей. Формирование нужного уровня учебной самостоятельности не представляется возможным без сформированных навыков работы со словарями. Под стилем руководства понимают: в толковом словаре по управлению стиль руководства – это «совокупность наиболее характерных и устойчивых методов решения задач и проблем, используемых руководителями организаций и предприятий в своей практической деятельности» [6, С. 126]; в современном экономическом

словаре стиль руководства – это «способ обращения руководителей с подчиненными, характер отношений руководителей с подчиненными в процессе исполнения служебных обязанностей» [4]; в акмеологическом словаре стиль руководства – это «устойчивую совокупность личностных и социально-психологических характеристик руководителя, посредством которых реализуются те или иные методы воздействия на группу (коллектив)» [1] и т. д.

Далее разберем данный термин с точки зрения различных наук. Каждый термин, как правило, не является исключительно областью изучения со стороны отдельной науки, он является междисциплинарным научным комплексом. Каждая из дисциплин по-своему раскрывает термин, высвечивая определенную грань сущности и содержания дефиниции. Так, с точки зрения науки философии, стиль руководства – это «не что иное как основанный на определенных закономерностях способ, образ жизни и деятельности индивида» [7, С. 106]. С точки зрения психологической науки, это «индивидуально-типические особенности целостной, относительной устойчивой системы способов, методов, приемов воздействия руководителя на коллектив с целью эффективного и качественного выполнения управленческих функций» [3, С. 211]. С точки зрения управленческой теории, это «типичная для лидера (руководителя) система приемов воздействия на ведомых (подчиненных)» [5, С. 301].

Любая наука в процессе своего развития эволюционирует, претерпевает изменения. Закону «всё течет, всё изменяется...» подвергаются и термины, составляющие ее основу. Трансформировалась логика исследования стилей руководства в зависимости от этапов развития менеджмента: от личностно-субъективного подхода (теория «Х» и «У» Д. Мак-Грегора, теория трех стилей К. Левина и др.) через поведенческий (модель принятий решений В. Врума – Ф. Йеттона – А. Яго и др.) к ситуационному (управленческая решетка Р.Блейка и Дж. Моутон, теория 3D поведения руководителя У. Реддина и др.). Согласно личностно-субъективному подходу руководитель может показать в работе только то, чем он обладает (профессиональные и личные качества). Личность руководителя должна быть всесторонней: многообразие качеств руководителя определяет многообразие манеры поведения. Поведенческий подход стиль руководителя определяет не только его личностными качествами, но и отношением к сотрудникам. Лидерами становятся, а не рождаются. Ситуационный подход исследует влияние различных ситуаций на отношения руководителя и сотрудников: знание ситуации позволяет определить поведение руководителя. Согласно ситуационному подходу наиболее эффективным стилем является адаптивный стиль, т.е. гибкий стиль, изменяющийся в зависимости от обстоятельств.

Наука представляет собой живую систему, сообщество создающих идеи людей. Школа в науке – творческое образование, производящее теоретическое и эмпирическое знание. Школы различаются исследовательскими программами, взглядами. При анализе подходов к понятию «стиль руководства» с позиций национальных школ и моделей менеджмента выяснилось, что отличиями американского стиля руководства выступают: жесткие нормы контроля, четкое

разделение ответственности и полномочий, индивидуальная ответственность подчиненных, суровая конкуренция, узкая образованность сотрудников. В основе самой системы управления США - индивидуализм. Стиль руководства в Японии отличают: широкий спектр морально-психологических методов воздействия, чувство долга перед организацией, коллективное принятие решений, пожизненный найм. В основе системы управления Японии – групповая ответственность.

Наука является творением и достоянием человека, исследователя. Опишем несколько актуальных дефиниций понятия «стиль руководства», оформленных разными авторами.

Первое принадлежит А.Л. Журавлеву, который определил стиль руководства как «индивидуально-типические особенности целостной, относительно устойчивой системы способов, методов, приемов воздействия руководителя на коллектив с целью эффективного и качественного выполнения управленческих функций». Другое понимание стиля руководства принадлежит Р.Х. Шакурову: «в широком значении стиль руководства представляет собой целостную специфическую систему устойчиво повторяющихся особенностей деятельности руководителя (мотивов и целей, содержания, способов), обладающую внутренней гармонией и выработанную для эффективного осуществления функций управления в определенных условиях. В узком же значении стиль - это специфическая система способов деятельности (в том числе способов обращения)». Интересно мнение Н.В. Ревенко, согласно которому «стиль руководства является интегративной характеристикой деятельности руководителя, в которой отражаются личные качества руководителя, взаимоотношения с подчиненными и особенности деятельности». Противовесом вышеприведенных определений является дефиниция А.А. Русалиновой: «к числу характеристик типа стиль руководства можно отнести лишь такие, которые непосредственно отражают особенности взаимодействия руководителя как со всем коллективом в целом, так и отдельными работниками. На этом основании стиль руководства определяется как стабильно проявляющиеся особенности взаимодействия руководителя с коллективом, формирующиеся под влиянием как объективных и субъективных условий управления, так и индивидуально-психологических особенностей личности руководителя». Действительно, точек зрения относительно определения исследуемого нами феномена очень много. Мы разделяем мнение, изложенное в диссертационной работе Р. Э. Акопян, в которой стиль руководства описывается как «система мер воздействия, направленных на то, чтобы в конкретной ситуации наилучшим образом повлиять на персонал и получить желаемый для организации результат» [2].

Таким образом, за термином, словом в науке стоят методология, эволюция, люди. Работа с содержанием термина является первоначальным этапом исследования. Теоретическое осмысление термина поддается логике. Предложенный нами вариант – его рассмотрение с позиции происхождения, словарей, наук, периодов развития науки, школ, отдельных авторов.

Список использованных источников

1. Акмеологический словарь / Под общ. ред. А.А. Деркача. – Москва: Изд-во РАГС, 2017.
2. Акопян, Р.Э. Стиль руководства как фактор эффективного менеджмента организации: специальность 22.00.08 «Социология управления»: диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук / Акопян Рубен Эдуардович; Северо-Кавказский федеральный университет. – Пятигорск, 2016. – 142 с.
3. Психология: учебник и практикум для вузов / А.С. Обухов [и др.]; под общей редакцией А.С. Обухова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 404 с.
4. Райзберг, Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева; под общей редакцией профессора Б. А. Райзберга. – Москва: издательство «ИНФРА М», 2019.
5. Теория управления: учебник для вузов / Н. И. Астахова [и др.]; под общей редакцией Н.И. Астаховой, Г.И. Москвитина. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 375 с.
6. Толковый словарь по управлению / [составители С. Н. Петрова и др.]. – Москва: АЛАНС, 1994. – 252 с.
7. Философия в 2 ч. Часть 2: учебник для вузов / О.А. Митрошенков, В.П. Ляшенко, Г.И. Рузавин; под редакцией О.А. Митрошенкова. - 2-е изд., доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 296 с.

LEADERSHIP STYLE IN MANAGEMENT: TO THE QUESTION ABOUT ALGORITHM OF TERM CONTENT DISCLOSURE

T.V. Eryomkina

*Cheboksary Institute (branch)
Moscow University of Humanities and Economics,
Cheboksary, Russia*

A variant of the algorithm for disclosing the content of the term «leadership style» is considered. Its origin is determined. The definition is disassembled from the standpoint of dictionaries, sciences, the period of management development, schools of management science, modern theoreticians and researchers.

Key words: leadership style, dictionaries, sciences, management, schools, researchers

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫМИ ФИНАНСАМИ НА ОСНОВЕ РЕАЛИЗАЦИИ ВНУТРИФИРМЕННОГО КОНТРОЛЯ

О.Д. Ермоленко, П.А. Буйлук

*Ростовский государственный экономический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия*

Статья посвящена внутрифирменному контролю в системе управления корпоративными финансами в современных реалиях. Для этого на практике была проанализирована деятельность организации и её уровень развития и потенциала. Также был проведен анализ бухгалтерской и финансовой отчетности предприятия, которое было рассмотрено в работе. По результатам были сделаны соответствующие выводы и приведены примерные пути решения проблем и некоторые перспективы дальнейшего развития организации.

Ключевые слова: ООО, организация, деятельность, контроль, финансы, развитие, компания, современная экономика

Финансовый контроль является одним из главных условий успешного и здорового функционирования компании. Значение финансового контроля заключается, прежде всего, в том, что при его проведении подтверждается или опровергается соблюдение установленного порядка в процессе всей финансовой и экономической деятельности предприятий и организаций, а также экономическая обоснованность и эффективность бизнеса. От результата финансового контроля во многом зависит эффективно ли функционирует сама компания, которое, в свою очередь, достаточно существенно влияет на формирование ресурсов и взаимоотношения с бюджетом в виде налоговых перечислений.

Корпоративные отношения безошибочно не могут функционировать без создания правильной системы финансового контроля, то есть грамотной системы наблюдения, соблюдение компании всех локальных установленным требованиям для оценки обоснованности и аргументации принятых руководством организации управленческих решений, а также выявленных по ним каких-либо отклонений зафиксированных в планах, целях и задач компании, которые были поставлены.

Назначение контроля за корпоративным финансовым обеспечением - содействие успешному реализации финансовых политик предприятий, организаций, а также обеспечение процесса формирования и эффективной использования финансового ресурса во всех направлениях бизнеса. С точки зрения теории финансов, корпоративный финансовый контроль является одной из форм реализации, а также должен раскрыть важнейшую контрольную функцию. Он

способствует успешной реализации как производственной и инвестиционной программ.

Правильное понимание значимости финансовых контролей важно по многим причинам. Финансы работают успешно только при грамотном организованном и управляемом ведении, направленном на выполнение конкретных экономических задачи. Невозможно достичь повышения финансово-дисциплинарной дисциплины без постоянного и эффективно осуществляемого финансового надзора. Он приобретает особую значимость в экономике рынка, когда появляются современные методы выявления нарушений финансового оборота, которые предотвращаются и исправляются при помощи определенного инструмента финансового мониторинга.

Одним из этапов контроля организации является сверка документов по отгрузке и счетов-фактур до зафиксации продажи. Это процедура должно предотвратить записи, не подтвержденные документами о строительстве или ремонте объектов. Результаты финансового надзора - выявление обычно негативных показателей разных факторов финансовой и экономической жизни организаций, например самоликвидации организаций, уменьшения реализации определенных видов товаров и сокращения ввоза определенных товаров в республику. Это свидетельствует об неэффективности применения установленных форм и методах осуществления финансовых операций, а также высокая налоговая ставка и таможенная пошлина могут свидетельствовать об необходимости изменений в этих формах и методах осуществления операций. Для всех организаций требуется правильно организованный, постоянно действующий внутренний контроль.

Налаженная внутренняя система контроля предотвращает возникновение ошибок в работе, позволяет минимизировать возможность принимать неправильные решения как непреднамеренные ошибки.

Системы внутрифирменных управленческих контролей в бизнесе России развиваются, совершенствуются. В этом случае усложняется его основная цель и главная задача. Успех проведения проверки характеризуется наличием рекомендаций по решению текущих и текущих проблем и показателем качества се проверки является полная проверка. Экономическое значение внутренних финансовых контролей достигается путем предупреждения нарушений, своевременных внесений изменений в расчеты налога, применения льгот по налогу, оптимального учетного режима, значительного снижения штрафных санкций по налогам.

Чтобы финансовый контроль действен и эффективен, нужно создать соответствующую систему внутренних финансовых контролей. Как организована внутрифирменная система контроля зависит от сохранности материального и денежного обеспечения организации, а также от всей его финансовой и хозяйственной деятельности. Правильно поставленные контрольные мероприятия позволяют своевременно выявить недостатки деятельности организации и вовремя предпринять меры для их устранения. В условиях системы экономической кризиса сопровождающейся усилением конкурентной конкуренции оте-

чественные компании должны уделять более пристальное внимание формированию эффективной системы контроля внутреннего бизнеса. Главная особенность внутрифирменного контроля заключается в двойственной роли в процессе организации управления. В результате интегрирования контроля с другими элементами процесса управления практически нельзя определить круг действия и ответственности работника так, чтобы относиться к какой-либо одной из элементов процесса. Сегодня крупные компании устанавливают в структуре организационной структуры центры ответственности, объединяющие несколько отделов, выполняющих взаимоувязанную функцию. В результате формируется функционал контроля и управления.

Поэтому в процессе создания системы внутренних финансовых контролей организаций необходимо выделять конкретные центры ответственности за затраты, определить их функции, определить программу действий, которая предписывает им в категоричных или рекомендательных формах, использовать определенный метод исследования финансовых объектов и их последовательности и процедуры применения данных методик. Таким образом, расчет общего финансового показателя деятельности организации должна стать основой внутренней системы финансового управления любой организацией.

В результате внутренний финансовый контроль является завершающим этапом финансового управления, а также является необходимой предпосылкой для эффективного финансового управления компании.

Список использованных источников

1. Научная статья «К вопросу об организации системы внутреннего контроля в компании (организации)», под авторством Боровицкая М.В., Заикин В.П. по специальности «Экономика и бизнес», их журнала «Азимут научных исследований: экономика и управление», 2017 год.

2. Научная статья «Система внутреннего контроля как элемент стратегического управленческого учета», под авторством Боровицкая М.В. по специальности «Экономика и бизнес», из журнала «Азимут научных исследований: экономика и управление», 2020 год.

3. Научная статья «Оценка системы внутреннего контроля», под авторством Максимова Г.В., Каретников К.А. по специальности «Экономика и бизнес», из журнала «Известия Байкальского государственного университета», 2017 год.

4. Научная статья «Области применения профессионального суждения при осуществлении внутреннего контроля», под авторством Панкова С.В., Саталкина Е.В. по специальности «Экономика и бизнес», из журнала «Международный бухгалтерский учет», 2017 год.

5. Научная статья «Организация внутреннего контроля в экономическом субъекте», под авторством Алавердова Т.П. по специальности «Экономика и бизнес», из журнала «Вестник евразийской науки», 2016 год.

IMPROVEMENT OF THE CORPORATE FINANCE MANAGEMENT SYSTEM BASED ON THE IMPLEMENTATION OF INTERNAL CONTROL

O.D. Ermolenko, P.A. Builuk

*Rostov State University of Economics,
Rostov-on-Don, Russia*

The article is devoted to intra-company control in the corporate finance management system in modern realities. To do this, the organization's activities and its level of development and potential were analyzed in practice. There was also an analysis of the accounting and financial statements of the enterprise, which was considered in the work. According to the results, appropriate conclusions were drawn and approximate ways of solving problems and some prospects for further development of the organization were given.

Keywords: LLC, organization, activity, control, finance, development, company, modern economy

УДК 332

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

А.А. Живалёва

*Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия*

Рассмотрена инновационная деятельность как деятельность, приводящая к созданию или усовершенствованию продуктов. Определены основные проблемы, связанные с управлением инновационной деятельностью в организациях.

Ключевые слова: инновационная деятельность, система управления, интеллектуальный капитал, конкурентоспособность

В настоящее время переход промышленных предприятий на инновационный путь развития является важным этапом в укреплении конкурентоспособности. Потребительский рынок и конкуренция определяют характер поведения инновационной деятельности, ее динамику, возможности развития, виды инноваций. Однако большая часть промышленных предприятий до сих пор не заинтересованы в вопросах инновационной деятельности [2]. Актуальность

инновационной деятельности затрагивает, по большей мере, крупные промышленные предприятия. В структуре предприятия инновационная деятельность включает в себя создание новых и модернизированных конструкций изделий, обеспечение высокого технического уровня продукции, освоение перспективных конструкторских разработок и др.

Под инновационной деятельностью понимается вся исследовательская, финансовая и коммерческая деятельность, которая приводит к созданию новых или усовершенствованных продуктов (товаров, услуг), значительно отличающихся от продуктов, производивших предприятием ранее, предназначенных для внедрения на рынке, новых или усовершенствованных бизнес-процессов, значительно отличающихся от предыдущих соответствующих бизнес-процессов организации, предназначенных для использования в практической деятельности [4].

Одной из проблем в инновационной деятельности предприятия является повышенная сложность в организации и управлении внутренними процессами. Это связано, прежде всего, с неготовностью производственной системы внедрять инновации. Противодействия любым инновациям приводит к невозможности формирования важнейшего инструмента инновационной деятельности, а именно интеллектуального капитала. Интеллектуальный капитал связан с получением «ценности», «конкурентоспособности», «конкурентного преимущества», «развития инновационной экономики», «интеллектуальной и инновационной продукции», «прибыли» и т.д. [3]. Со стороны руководителей реализация интеллектуального капитала способствует повышению эффективности функционирования предприятия. Интеллектуальный капитал зависит от идей и предложений сотрудников и специалистов. То есть потенциал развития инновационной деятельности предприятия связан не только с мотивацией сотрудников и специалистов, но и с наличием квалифицированных руководителей. Для квалифицированного руководителя управление интеллектуальным капиталом и его прирост является одной из важнейших задач в его деятельности. Существуют несколько способов, которые могут обеспечить прирост интеллектуального капитала: наем кадров, занимающихся интеллектуальной деятельностью, мотивация работников в разработке инновационных идеи и создании продуктов интеллектуального труда, организация и проведение обучения и переподготовки специалистов, создание новых форматов в подготовке кадров [1]. Примером нового формата подготовки кадров служит уникальное образовательное пространство «Т–университет» в Донском государственном техническом университете. В отличие от других образовательных учреждений, было создано образовательное пространство, в котором для каждого формируется индивидуальная образовательная траектория. Образовательное пространство формирует не только профессиональные компетенции, но и навыки, необходимые для большей части организаций, в том числе кадры, занимающиеся интеллектуальной деятельностью.

Для функционирования системы управления инновационной деятельности необходимы постоянные изменения. Данные изменения должны осуществ-

ляться для всех участников инновационной деятельности, но отсутствие четкого механизма оценки инновационного развития предприятий приводит к трудностям в формировании стратегий развития, оценки рисков и развития инновационного потенциала предприятия в условиях санкционных ограничений.

Эффективность управления инновационной деятельностью напрямую зависит от распределения финансовых ресурсов. Проблема в деятельности отечественных предприятий связана с недостатком финансовых ресурсов в сфере перспективного развития.

По данным Федеральной службы государственной статистики уровень инновационной активности организаций в Российской Федерации в 2018 году составлял 12,8 %, в 2019 году – 9,1 %, в 2020 году – 10,8 %, а в 2021 году – 11,9 % [5]. По статистике наблюдается тенденция позитивной динамики уровня инновационной активности, однако этот рост невелик, что говорит о неготовности предприятий инвестировать в инновационную деятельность. Незначительный рост инновационной активности снижает доли накопленной массы продукции, имеющей инновационные признаки в общем объеме изготовленной продукции, при этом ослабляя конкурентоспособность отечественной продукции.

Инновационную деятельность необходимо регулировать не только в рамках предприятия, но и в рамках всего государства. Следующая проблема заключается в определении роли государства в развитии инновационной деятельности. Государство не выполняет координирующую роль, тем самым ограничив свое влияние на характер управления инновационной деятельностью. Однако государство обладает большим потенциалом в развитии методов регулирования деятельности предприятий в сфере инноваций. Благодаря вмешательству государства можно решить проблему эффективного взаимодействия инновационной деятельности и бизнеса.

Таким образом, можно выделить основные проблемы, которые влияют на управление инновационной деятельностью предприятия:

1. Неготовность производственной системы внедрять инновации;
2. Ограниченные финансовые ресурсы в сфере инноваций;
3. Отсутствие активной роли государства в инновационной политике.

Решение данных проблем зависит от эффективности деятельности всех участников в сфере инноваций. Грамотное управление с имеющимся потенциалом и формирование инновационно-технического задела для дальнейшего развития способно вывести предприятие на новый конкурентный рынок и обеспечить возможности раскрытия собственного производственного потенциала.

Список использованных источников

1. Паникарова, С.В. Управление знаниями и интеллектуальным капиталом: учеб. пособие / С.В. Паникарова, М.В. Власов; М-во образования и науки

Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2015. – 140 с.

2. Сайфуллина, С.Ф. Проблемы инновационного развития российских предприятий / С.Ф. Сайфуллина // Успехи современного естествознания. - 2010. - №3. - С.171-173

3. Новгородов, П.А. Интеллектуальный капитал: понятие, сущность, структура / П.А. Новгородов // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». – 2017. – №2. – С.38-48

4. Основные понятия (Инновация) URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/innov_rop.pdf (дата обращения: 12.12.2022) –Текст: электронный.

5. Уровень инновационной активности организаций, по субъектам Российской Федерации, 2010-2021 гг. URL: <https://rosstat.gov.ru/statistics/science> (дата обращения: 12.12.2022). –Текст: электронный.

ACTUAL PROBLEMS OF AN ENTERPRISE INNOVATION MANAGEMENT

A.A. Zhivaleva

*Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russia*

Innovation activity considered as creating activity or improving products activity. The main problems related to innovation management in organizations.

Keywords: innovation activity, management system, intellectual capital, competitiveness

УДК 657.1

СОСТАВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ СТРОИТЕЛЬНО-МОНТАЖНЫХ РАБОТ

С.Н. Казенкин, В.Р. Адиятулина

*Череповецкий государственный университет,
г. Череповец, Россия*

Качество строительно-монтажных работ определяется не только качеством проведения работ, качеством применяемых материалов, но и качеством предоставляемой подрядчиком исполнительной документации заказчику.

Ключевые слова: исполнительная документация, строительно-монтажные работы, подрядчик, заказчик

Исполнительная документация представляет собой текстовые и графические материалы, отражающие фактическое исполнение проектных решений и фактическое положение объектов капитального строительства и их элементов в процессе строительства, реконструкции, капитального ремонта объектов капитального строительства по мере завершения определенных в проектной документации работ.

Исполнительная документация готовится и передается подрядчиком выполняющим работы на каждом из этапов строительства, начиная от геодезической разбивки до сдачи объекта заказчику (ввода в эксплуатацию), тем самым подтверждая факт выполнения работ и дающая право на оплату.

Исполнительную документацию условно можно разделить на два блока.

К первому блоку относятся первичные документы о соответствии, которые оформляются в процессе осуществления строительства, фиксирующие процесс производства строительно-монтажных работ, а также техническое состояние объекта. Состав первичных документов о соответствии определяется строительными нормами и правилами в установленном порядке, а также проектом. К данной категории документов относятся:

- акты промежуточной приемки ответственных конструкций;
- акты освидетельствования скрытых работ;
- акты различного рода испытаний;
- документы лабораторного контроля;
- сертификаты;
- исполнительные геодезические схемы;
- журналы работ и др.

Ко второму блоку исполнительной документации относятся комплекты рабочих чертежей с подписями о соответствии выполненных в натуре работ с этим чертежам или о внесенных в них по согласованию с проектировщиком изменениях, сделанных лицами, ответственными за производство строительно-монтажных работ.

Подготовка и комплектование данных документов, как было отмечено ранее, осуществляется подрядчиком, а контроль их приемки службой технического надзора заказчика на основании реестра исполнительной документации.

Несмотря на то, что состав исполнительной документации определяется нормативными требованиями, при проведении различных строительно-монтажных работ, он не одинаков. Требования к составу предоставляемой подрядчиком исполнительной документации в организациях различных отраслей и форм собственности осуществляющих строительство, могут также различаться, что показывают результаты, полученные в ходе проведенного сравнительного анализа на примере двух крупных предприятий (металлургического и химического), а также муниципального заказчика Вологодской области, таблица 1.

Таблица 1 – Сравнительный анализ (бенчмаркинг) требований к составу исполнительной документации

Документ	Нормативный документ	Новое строительство			Ремонт / реконструкция			Ликвидация			Сезонные работы		
		Предприятие 1	Предприятие 2	Муниципалитет	Предприятие 1	Предприятие 2	Муниципалитет	Предприятие 1	Предприятие 2	Муниципалитет	Предприятие 1	Предприятие 2	Муниципалитет
Разрешительная документация													
Свидетельство СРО	ГК РФ 1ФЗ 190, статья 52 п.2	+	+	-	-	-	-	+	+	-	-	-	-
Приказ о назначении ответственных лиц	СНиП 12-03-2001, п.5.5; ВСН 31-81, п.10	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-
Свидетельство на лабораторию, выполняющую контроль (свидетельство об аттестации, документы на специалистов: протоколы и аттестации НАКС)	ПБ 03-372-00	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Исполнительная документация													
Проект производства работ/технологическая карта	РД 11-06-2007	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Ведомость изменений проекта	ВСН 012-88, ч.2, форма 1.4	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Реестр исполнительной документации	Свободная форма предоставления	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Перечень организаций, участвующих в производстве строительно-монтажных и пусконаладочных работ, с указанием видов выполняемых ими работ и инженерно-технических работников, непосредственно ответственных за их выполнение, копий свидетельств о допуске к работам, которые оказывают влияние на безопасность объектов капитального строительства	Форма №1.1, ВСН 012-88 Часть 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Документ	Нормативный документ	Новое строительство			Ремонт / реконструкция			Ликвидация			Сезонные работы		
		Предприятие 1	Предприятие 2	Муниципалитет	Предприятие 1	Предприятие 2	Муниципалитет	Предприятие 1	Предприятие 2	Муниципалитет	Предприятие 1	Предприятие 2	Муниципалитет
Акт освидетельствования геодезической разбивочной основы объекта капитального строительства, акт разбивки осей объекта капитального строительства	РД 11-06-2006, приложение 1, приложение 2	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Исполнительные геодезические схемы и профили участков сетей инженерно-технического обеспечения	СП 70.13330.2012; ГОСТ Р 51872-2019	+	+	+	-	+	-	-	-	-	-	-	-
Общий и специальные журналы работ	РД-11-05-2007; СП 70.13330.2012, прил. А,Б, В, Г, Д, Ф, И; СП 72.13330.2016, приложение Г	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Журнал авторского надзора	СП 11-110-99, форма журнала – СП 48.13330.2019 приложение А	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
Лабораторные заключения	ГОСТ Р 58973-2020	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-
Сопроводительная документация (сертификаты, технические паспорта или другие документы, удостоверяющие качество примененных материалов, конструкций, деталей)	СП 68.13330.2017	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
АОСР – акт освидетельствования скрытых работ	РД 11-02-2006, приложение 3	+	+	+	-	+	-	-	-	-	-	-	-
АООК – акт освидетельствования ответственных конструкций	РД 11-02-2006, приложение 4	+	+	+	-	+	-	-	-	-	-	-	-
Акт освидетельствования участков сетей инженерно-технического обеспечения	РД 11-02-2006, приложение 5	+	+	+	-	+	-	-	-	-	-	-	-
Акты испытаний установленного оборудования	СП 73.13330.2016 Приложение Д; РД-11-02-2006, п.5,6.	+	+	+	-	+	-	-	-	-	-	-	-

Документ	Нормативный документ	Новое строительство			Ремонт / реконструкция			Ликвидация			Сезонные работы		
		Предприятие 1	Предприятие 2	Муниципалитет	Предприятие 1	Предприятие 2	Муниципалитет	Предприятие 1	Предприятие 2	Муниципалитет	Предприятие 1	Предприятие 2	Муниципалитет
Акт об устранении выявленных недостатков	Свободная форма предоставления	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Справка о соответствии параметров построенного, реконструированного объекта капитального строительства проектной документации	СП 68.13330-2017, приложение Б	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-
Справка о соответствии построенного, реконструированного объекта капитального строительства требованиям техническим регламентам	СП 68.13330-2017, приложение В	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-
Заключение о соответствии построенного, реконструированного, отремонтированного объекта капитального строительства требованиям технических регламентов (норм и правил), иных нормативных правовых актов и проектной документации	СП 68.13330-2017, приложение З	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-
Комплект рабочих чертежей	Постановление Правительства РФ от 16.02.2008 №87	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
Акт выполненных работ (КС-2)	Постановление Госкомстата №100 от 11.11.1999	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Справка стоимости выполненных работ (КС-3)	Постановление Госкомстата №100 от 11.11.1999	+	+	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+
Акт приемки законченного строительством объекта (КС-11, КС-14)	Постановление Госкомстата №100 от 11.11.1999	+	+	+	-	-	+	-	-	-	-	-	-
Разрешение на ввод объекта в эксплуатацию	Приказ Минстроя РФ от 03.06.2022 №446/ПР	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Проведенный сравнительный анализ позволил выявить сходства и различия в требованиях заказчика к составу исполнительной документации предоставляемой подрядчиком, что в свою очередь позволяет сделать вывод об отсутствии четких обязательных требований нормативной базы РФ в данной области.

Такая ситуация, при разных подходах (требованиях) к составу исполнительной документации, зачастую приводит к недопониманию между заказчиком и подрядчиком и, в итоге, затягивает сроки сдачи объекта в эксплуатацию.

Одним из вариантов разрешения такой ситуации является указание в договоре строительного подряда или в регламенте разработанном застройщиком или техническим заказчиком требований к составу, порядку подготовки и предоставления исполнительной документации подрядчиком.

Список использованных источников

1. Градостроительный кодекс РФ от 29.12.2004 № 190-ФЗ – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/901919338>.

2. Постановление Правительства РФ от 1 февраля 2006 г. № 54 О государственном строительном надзоре в Российской Федерации (с изменениями и дополнениями) – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/901967210>.

3. Постановление Правительства РФ от 21 июня 2010 г. № 468 О порядке проведения строительного контроля при осуществлении строительства, реконструкции и капитального ремонта объектов капитального строительства – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/902222619>.

4. Постановление Правительства РФ от 04.07.2020 № 985 Об утверждении перечня национальных стандартов и сводов правил (частей таких стандартов и сводов правил), в результате применения которых на обязательной основе обеспечивается соблюдение требований Федерального закона «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений» и о признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/565270059>.

5. ГОСТ Р 51872-2019 Документация исполнительная геодезическая. Правила выполнения – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200163565>.

6. СП 48.13330.2019. Свод правил. Организация строительства. СНиП 12-01-2004 (утв. и введен в действие Приказом Минстроя России от 24.12.2019 № 861/пр.) (ред. от 28.03.2022). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://srosvo.ru/wp-content/uploads/2022/07/SP-48.13330.2019.-Svod-pravil.-Organizatsiya-stroitelstva.-SN.pdf>.

COMPOSITION OF EXECUTIVE DOCUMENTATION DURING CONSTRUCTION AND INSTALLATION WORKS

S.N. Kazenkin, V.R. Adiatulina

*Cherepovets State University,
Cherepovets, Russia*

The quality of construction and installation works is determined not only by the quality of the work, the quality of the materials used, but also by the quality of the executive documentation provided by the contractor to the customer.

Keywords: executive documentation, construction and installation works, contractor, customer

УДК 656.131.7

АНАЛИЗ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ КАРШЕРИНГА

М.Е. Корягин, В.С. Извеков

*Сибирский государственный университет путей сообщения,
г. Новосибирск, Россия*

В работе представлен обзор трудов российских и зарубежных ученых по вопросу моделирования каршеринга. В соответствующих условиях, каршеринг может повысить мобильность, сократить количество поездок на автомобиле и дополнить другие виды транспорта. Развитие каршеринга позволяет разгрузить инфраструктуру города и улучшает экологическую обстановку.

Ключевые слова: каршеринг, моделирование, мобильность

Выбор способа и средств передвижения.

При решении вопроса выбора вида передвижения жителем города критериями оптимизации могут быть: финансовые затраты, время передвижения, уровень комфорта.

Сравнительный анализ показывает, что каршеринг обходится дешевле, чем владение автомобилем. Семьи, которые совместно используют, а не владеют автомобилем, могут разумно экономить от 500 до 1500 долларов в год [5].

Аренда обычного автомобиля может быть дешевле в пересчете на милю, чем каршеринг для длительных поездок, но намного дороже для коротких по-

ездок. Вот типичные переменные затраты для 15-мили (25 км) туда и обратно различными видами транспорта [3].

В зависимости от частоты использования автомобиля, от дальности поездки или места поездки (например, вне разрешенной зоны оператором, на автомобиле каршеринга нельзя завершить поездку) выгодный вид передвижения будет различным. Чаще всего, общественный транспорт самый дешевый вид передвижения, но он проигрывает по другим показателям [3].

Вторым по важности критерием выбора средства передвижения – комфорт. При наличии водительского удостоверения, в комфорте такси, каршеринг и личный автомобиль не значительно различаются. Общественный транспорт уступает им. При отсутствии водительского удостоверения выбор будет состоят между такси и общественным транспортом [3].

Следует отметить, что выбор способа передвижения будет влиять на инфраструктуру города – каршеринг автомобиль может в среднем заменить где-то между 4 и 13 личных автомобилей [2]; тем самым уменьшая пробки, повышая мобильность.

Рост популярности каршеринга, приводит к решению отказаться от личных автомобилей, тем самым улучшая экологическую ситуацию в городе. Каршеринг уменьшает количество выбросов газов и других загрязняющих веществ.

Моделирование каршеринга

Чтобы агрегаторам каршеринга не отставать от спроса, им необходимо постоянно улучшать качество услуги, внедряя новые стратегии. Если эти стратегии внедрять интуитивно, то такие решения могут повлечь потерю времени и ресурсов. Моделирование затрат и прибыли важно для планирования каршеринга. С помощью соответствующего анализа каршеринговые компании могут оптимизировать свой автопарк, чтобы максимизировать прибыль за счет снижения затрат на обслуживание и увеличения количества обслуживаемых клиентов. В таблице 1 представлены ученые, которые моделировали каршеринг и метод моделирования.

Таблица 1 – Моделирование каршеринга

№п/п	Авторы	Проблема	Способ моделирования
1	2	3	4
1	М.Е. Корягин, В.С. Извеков, В.Н. Катаргин	Формирование спроса в зависимости от потенциального количества клиентов и вероятности найти автомобиль в области пешей доступности	Метод «ближайшего соседа» [8]
2	Н.С. Багров	Динамического перераспределения неиспользуемых автомобилей каршеринг-сервиса с целью достижения согласования спроса и предложения	Стохастическое динамическое программирование [7]

1	2	3	4
3	С.А. Андронов	Оценка необходимого количества каршеринговых автомобилей и интенсивности их аренды в отдельном районе города	Метод гравитационного моделирования на базе 18-й версии программной системы PTV Visum [6]
4	Monteiro C. M. et al	Максимизация прибыли сервиса каршеринга	Смешанно-целочисленный метод линейного программирования [4]
5	Bruglieri M., Colorni A., Lue A.	Перемещение транспортных средств для одностороннего совместного использования электромобилей	Смешанно-целочисленный метод линейного программирования [1]

Несмотря на то, что каршеринг активно развивается уже более 20 лет, стремительно входит в повседневную жизнь, не все его процессы исследованы и смоделированы.

Заключение

Мировой опыт использования систем краткосрочной аренды авто указывает, что в итоге их развития транспортная система получает ряд значительных преимуществ, влияющих на общую транспортную мобильность горожан. При этом это воздействие можно оценить в основном как положительное.

Моделирование каршеринга позволяет компаниям выстраивать правильную ценовую политику, что отражается на качестве предоставления услуг.

Список использованных источников

1. Bruglieri, M., Colorni A., Lue A. The vehicle relocation problem for the one-way electric vehicle sharing: an application to the Milan case //Procedia-Social and Behavioral Sciences. – 2014. – Т. 111. – С. 18-27.
2. John Magne Skjelvik Environmental impacts and potential of the sharing economy/ Anne Maren Erlandsen, Oscar Haavardsholm – TemaNord 2017г
3. Litman, T. Evaluating carsharing benefits //Transportation Research Record. – 1702. - №.1 –С.31-35
4. Monteiro, C. M. et al. Maximizing carsharing profits: an optimization model to support the carsharing planning //Procedia Manufacturing. – 2019. – Т. 39. – С. 1968-1976.
5. Wenya, Jia and Martin Wachs, «Parking and Affordable Housing,» Access, Vol. 13, Fall 1998 (<http://socrates.berkeley.edu/~uctc/access.html>), pp. 22-25
6. Андронов, С.А. Гравитационное моделирование каршеринга на базе PTVVisum / С.А. Андронов // Мир транспорта. – 2019. – Т. 17. – № 6(85). – С. 222-241. – DOI 10.30932/1992-3252-2019-17-222-241. – EDNBQQCRQ.
7. Багров, Н.С. Задача динамического перераспределения автомобилей каршеринг-сервиса / Н.С. Багров, Д. В. Денисов // InternationalJournalofOpenInformationTechnologies. – 2019. – Т. 7. – № 8. – С. 14-25. – EDNEXGSTJ.

8. Корягин, М.Е. Математическая модель управления спросом на каршеринг / М.Е. Корягин, В.С. Извеков, В. Н. Катаргин // Т-Comm: Телекоммуникации и транспорт. – 2021. – Т. 15. – № 9. – С. 42-47. – DOI 10.36724/2072-8735-2021-15-9-42-47. – EDNEVQQVS.

PROBLEMS AND PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF CARSHARING

M.E. Koryagin, V.S. Izvekov

*Siberian Transport University,
Novosibirsk, Russia*

The paper presents an overview of the works of Russian and foreign scientists on the issue of car sharing modeling. Under appropriate conditions, carsharing can increase mobility, reduce car journeys, and complement other modes of transport. The development of carsharing allows unloading the city's infrastructure and improves the environmental situation.

Keywords: carsharing, modeling, mobility

УДК 336

АНАЛИЗ МЕТОДА ИДЕЙ МОРФОЛОГИЧЕСКОГО ПОДХОДА В ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Н.Ф.Кудряшова

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В статье рассматривается возможность использования метода идей морфологического подхода в проектной деятельности. Представленный в статье метод позволяет рассмотреть все возможные варианты решения представленной проблемы и найти наиболее выгодный для заинтересованного лица вариант ее решения.

Ключевые слова: морфологический подход, решение проблем в проектной деятельности, максимальная выгода, аналитический метод

Морфологический анализ – это метод, предназначенный для исследования систем большой сложности, предложенный в 1942 году швейцарским астрономом Ф.Цвикки. Слово «морфология» греческого происхождения, оно переводится как «учение о форме».

Можно отметить один из принципиальных аспектов данного метода-это всеобщность. В методе используется вся полнота совокупности знаний об объекте, и из-за упора на полноту информации для данного типа анализа необходима беспристрастность, отсутствие предвзятого предварительного суждения.

В морфологическом подходе представлен упорядоченный способ получения систематизированной информации и рассмотрения предметов, с упором на получение всех возможных способов решения, поставленной перед исполнителем. Система морфологического подхода построена на систематическом нахождении наибольшего числа, а как максимум-всех возможных вариантов решения проблемы или реализации при помощи комбинирования основных структурных элементов системы или их признаков. Система или проблема будет дробиться на элементы и рассматриваться в различных аспектах. Основной задачей, решаемой при применении данного метода – решение вопроса организации поиска всех способов и методов решения данной конкретной проблемы.

Отправными точками морфологического исследования являются следующие пункты:

- 1) непредвзятость в проявлении интереса или внимания ко всем объектам моделирования;
- 2) отсутствие оценок или ограничений, пока не будет составлена полная структура области исследования;
- 3) максимально точное формулирование данной проблемы.

Морфологический анализ включает целый ряд приемов, но принцип у них один: систематизированное рассмотрение явлений, предметов, стремление не пропустить ни одной возможности, ничего не отбрасывая без предварительного исчерпывающего исследования. Для данной цели применяется прием систематизированного охвата, при котором исследование начинается с данного уровня знаний, и после системно просматривается каждая область знаний, пока не будет достигнут другой уровень.

При анализе каждый объект будет разбит на группы для тщательного изучения. Данные действия позволяют системно накапливать информацию для дальнейших исследований и организовать проверку на их формальную полноту.

На ознакомление предоставляется термин «морфологический ящик». Он используется для удобства представления данных, является многомерным пространством. Строится в виде таблицы, матрицы или дерева решения с размещенными в клетках параметрами. При последовательном соединении одного параметра первого уровня с другим параметром из следующих уровней формируется одно из возможных решений представленной проблемы. Теоретическое количество полученных решений отличается от практического из-за невозможности осуществления тех или иных путей.

При решении предложенной проблемы, то каждое отделение «морфологического ящика» должно иметь только одно (или вообще ни одного) возможного решения, при наличии в одном отделении более одного решения следует проверить, какие параметры были упущены, учесть их и ввести в систему.

Именно из-за этого свойства морфологический анализ проектных решений является действенным инструментом в исследовании тех или иных проблем, перспективности и возможных вариантов исхода проектных разработок в социальной сфере.

Применение морфологического анализа выдает качественно новое проектное решение. Из преимуществ стоит отметить, что данный метод можно осуществить, имея на руках достаточно малое количество информации по проблеме, а при оценивании решений можно использовать самые общие критерии.

Этапы процедуры морфологического анализа:

1) *Предварительный анализ.* Для первоначального этапа необходимо точно сформулировать проблему, которую необходимо решить. Лицо, принимающее решение (ЛПР) должно выбрать проектное решение, которое оно примет к данной проблеме. После необходимо тщательно проанализировать все параметры, которые важны с точки зрения данной проблемы. Требуется выбрать критерии оценивания проектного решения, которые тесно связаны с последствиями принятых решений. После данных действий ЛПР получает определенную проблему, возможные альтернативы действий и критерии их оценки.

2) *Структурный анализ.* ЛПР качественно структурирует проблему, формируя «морфологический ящик» со всеми потенциальными решениями данной проблемы. В ходе подобного анализа появляется возможность не только полной характеристики заданного объекта, но и установки перечня характеристик, остающихся в силе для любого объекта такого же класса. Основываясь на таком наборе характеристик, при помощи перестановок и различных сочетаний появляется возможность выработать вероятностные характеристики объектов, еще не существующих, но имеющих возможность существовать.

3) *Анализ неопределенности.* ЛПР устанавливает определенные значения для ветвей, начало которых находится в вершинах-случаях. Данное действие осуществляется при помощи совокупности основанных на прошлых эмпирических данных методов и процедур, на мнениях экспертов, а также на субъективных суждениях ЛПР.

4) *Анализ полезности (ценности).* Следующий этап-установление ЛПР численного значения полезности последствий для реализации тех или иных путей «дерева решений», т.е. ЛПР изучает все полученные пути решения относительно их функциональной ценности. Для такого оценивания устанавливается шкала оценок, судить характеристики можно только относительно желаемых целей. Далее начинается один из наиболее сложных моментов морфологического анализа-составление характеристических карт. Данные карты представляют из себя графически оформленную ценность различных решений. Не существует универсальной формулы, она формируется для каждой задачи отдельно, учитывая затраты, приобретения и проблемы, существенные для ЛПР и других заинтересованных лиц.

5) *Выбор проектных решений.* Последний этап может содержать в себе вычисление-поиск оптимальной альтернативы, которая выдаст максимальную ожидаемую полезность. Эта стратегия указывает, как должно действовать ЛПР

в каждой вершине «дерева решений». Когда последствие детерминировано и одномерно, то проблема становится ясна – необходимо выбрать альтернативу, максимизирующую или минимизирующую значение используемой целевой функции. Данная задача может оказаться достаточно сложной, но сложности лежат в техническом, но не концептуальном плане.

Таким образом, в результате этого метода получается новая информация об изучаемом объекте и создается оценка всех возможных альтернатив для каждой составной части проблемы. Тем самым достигается цель морфологического анализа – выработка наиболее приемлемого решения на основе рассмотрения каждого возможного решения.

«Дерево решений» – одна из форм представления «морфологического ящика». В данном случае термин «дерево» подразумевает под собой использование иерархической структуры, которая получается при помощи деления общей проблемы на подцели, а сами подцели, в свою очередь, разделяют на еще более детальные составляющие, которые можно называть функциями (начиная с некоторого уровня) или подцелями нижележащих уровней. Данный метод можно применять и в случае «слабых» иерархий, но как правило, его используют для иерархических структур строго древовидного порядка. Следует отметить, что при использовании этого метода как средства целеполагания вводится термин «дерево целей». Если его применять для раскрытия и уточнения функций управления, то о нем говорят как о «дереве функций». При структуризации тематики научно-исследовательской организации удобнее пользоваться термином «дерево проблемы».

«Дерево решений» позволяет расчленить сложное проектное решение на элементарные уровни, конкретизируя эти решения при снижении ветвления на более низкие уровни. Данная форма дает больше свободы представления в сравнении с блок-схемой программ, так как на уровнях единичных решений допустимы не только два, но и более исходов (ветвлений).

«Дерево решений» позволяет обозреть все поле проектных решений и обеспечить достаточную проверку его полноты. Количество вариантов решений совпадает с количеством ветвей в «дереве». Основная задача состоит в получении такого отличного обзора при возможности представления поля решений подобным образом. При этом общая совокупность затрат и приобретений, возникающих при реализации некоторой ветви, будем называть последствием этой ветви.

В таком случае необходимо построить цепочку проектных решений, в которых переход на более низкие уровни сопровождается увеличением конкретизации. Таким образом, в перечне хаотично собранных вариантов решений уже появляется иерархическая система, отображение которой необходимо в «дереве решений». В хаотичном наборе проектных решений нужно обнаружить общие черты, на основе которых образуются группы (классы) проектов.

Процесс сбора и группировки отдельных решений следует рекомендовать в том случае, если еще нет представлений о том, какие будут ветвления будущего «дерева решений». В том же случае, если заранее известно, как можно дифференцировать грубые предварительные решения и разложить их на еди-

ничные, стоит начинать с построения «дерева решений», чтобы потом с его помощью найти сами единичные решения.

При построении дерева решения может оказаться целесообразным использование следующих уровней: уровень А – цель решения; уровень В – стратегия решения; уровень С – классы (группы) методов решения; уровень D – методы; уровень Е – конкретные варианты.

При использовании данного подхода единичные варианты на каждом уровне иерархии в зависимости от проблемы можно сопоставлять друг с другом, используя определенные критерии, изменяемые при переходе на другой уровень.

Есть еще форма представления «морфологического ящика» - таблица решений, позволяющая провести проверку возможных вариантов решений на их полноту. Этот метод предполагает, что существует некоторое число так называемых «опорных пунктов» знания в любой исследуемой области. Опираясь на ограниченное число опорных пунктов знания и достаточное число принципов мышления ведется поиск всех возможных решений поставленной задачи. Например, если предпринять систематический анализ: попробовать упорядочить и классифицировать разнородные проектные решения субъекту, то можно получить определенное табличное представление проектов.

Опираясь на вышенаписанное, можно сделать вывод о том, что морфологический анализ проектной деятельности позволяет создать наиболее выгодное и соответствующее целям ЛПР и заинтересованных лиц решение проблемы с учетом всевозможных поправок, в том числе из-за возможности индивидуального использования анализа для каждой проблемы.

Список использованных источников

1. Венцель, Е.С. Введение в исследование операций. – Москва: Высшая школа, 1964.
2. Рыков, В.В. Обработка нечисловой информации. Управление знаниями. – Москва: МФТИ, 2007.
3. Капустян. В.М. Комбинативное синергетическое инновационное планирование и прогнозирование. – Москва: МФТИ, 2010.
4. Раков, Д.Л. Структурный анализ и синтез новых технических систем на базе морфологического подхода. – Москва: Либроком, 2011.

ANALYSIS OF THE METHOD OF IDEAS OF THE MORPHOLOGICAL APPROACH IN PROJECT ACTIVITY

N.F.Kudryashova

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article considers the possibility of using the method of ideas of the morphological approach in project activities. The method presented in the article allows

us to consider all possible solutions to the presented problem and find the most profitable solution for the interested person.

Keywords: morphological approach, problem solving in project activities, maximum benefit, analytical method

УДК 336

ПРОЕКТ СЕТИ ВЕТЕРИНАРНЫХ КЛИНИК ПО РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН

Н.Ф. Кудряшова

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В статье раскрывается план открытия сети частных ветеринарных клиник в Республике Татарстан, начиная с одной клиники.

Ключевые слова: ветеринарная клиника, организационная структура клиники, расширение сети

По статистике, больше 60% семей в России имеют домашних питомцев. Это могут быть как обычные в нашей полосе кошки и собаки, так и совсем экзотические животные типа игуаны и даже крупные пауки-птицееды. Всех их объединяет то, что в условиях домашнего содержания им необходим надлежащий медицинский уход. Обеспечить его представляется возможным только в специализированных ветеринарных клиниках.

В Республике Татарстан существуют два типа ветеринарных клиник: частные и муниципальные. Несмотря на присутствие в городах государственных больниц, все больше людей обращаются именно в частные, которые могут дать гораздо лучший сервис и позволяют проводить более широкий спектр медицинских операций. При этом, на рынке присутствуют как частные ветеринарные кабинеты, так и целые сети, которые открывают филиалы в разных городах и районах.

Открытие сети ветеринарных клиник потребует серьезных вложений, но они способны быстро окупиться, при грамотно настроенной работе и квалифицированном персонале. Далее в таблице приведены примерные данные по открытию одной клиники в небольшом районном городе (Елабуга, Агрыз и т.д.).

Сумма первоначальных инвестиций	950 500 рублей
Ежемесячная прибыль	110 000 рублей
Срок окупаемости	9 месяцев
Точка безубыточности	3 месяца
Рентабельность	28%

Описание бизнеса

Перед открытием клиники необходимо составить перечень услуг, которые она сможет оказывать. От этого зависят первоначальные инвестиции, прибыль и срок окупаемости. Чем более широкий спектр услуг оказывает клиника, тем больше необходимо первоначальных инвестиций и персонала (особенно врачей), но благодаря этому, клиника сможет охватить гораздо большую аудиторию.

Основные услуги, которые необходимы клинике:

Хирургические операции. Сюда входят как срочные, так и плановые вмешательства в организм. Манипуляции обязательно проводятся сертифицированным ветеринаром-хирургом, который имеет опыт взаимодействия с разными животными.

Вакцинация. Манипуляции, направленные на формирование у животных иммунитета к различным болезням путем ввода вакцин и прививок. Данная услуга не требует квалифицированного врача и может производиться младшим медицинским персоналом.

Консультации. Основная услуга ветеринарных клиник – оказывается ветеринаром-терапевтом. Сюда входят ответы на вопросы хозяев, составление диет и распорядка дня питомцев, а также первичный осмотр.

Диагностика. Самая затратная на старте и приносящая больше всего выручки в будущем статья. Сюда входит любая диагностика с использованием специального медицинского оборудования – рентген, МРТ, УЗИ и т.д.

Прайс-лист составляется путем анализа ближайших конкурентов. Также стоит учитывать разделение прайс-листа по видам животных. Так, хирургические мероприятия для более крупных животных должны стоить дороже, так как на них расходуется больше анестезии и других материалов.

Организационная структура клиники

Каждая клиника представляет собой отдельную бизнес-единицу, со своим штатом сотрудников. В стандартной районной клинике их должно быть не меньше 5. Далее в таблице расписаны примерные затраты ФОТ по должностям.

Должность	Оклад	Количество	Сумма
Администратор	25000	2	50000
Ветеринар	40000	2	80000
Младший мед.персонал	30000	2	60000
Страховые взносы			62000
Итого ФОТ			252000

Отдельные специалисты, вроде хирурга могут быть приглашены со стороны, либо же быть общими по нескольким клиникам, работая по графику. Младший мед.персонал может также выполнять функции администратора или диагноста.

Помимо персонала, необходимо также учесть затраты на оборудование и расходные материалы. Ниже в таблице представлен минимальный перечень необходимого для функционирования одной клиники.

Наименование	Количество	Цена за 1 шт.	Общая сумма
Кассовый терминал (онлайн касса)	1	17 000	17 000
Смотровой стол ветеринарный	1	15 000	15 000
Умывальник	2	4 000	8 000
Шкаф для медикаментов	2	3 500	7 000
Весы	1	10 000	10 000
ИВЛ ветеринарный	1	10 000	10 000
Портативный УЗИ сканер	1	20 000	20 000
Стол	1	4 000	4 000
Стул	8	1 200	9 600
Компьютер	1	30 000	30 000
Светильник медицинский	1	15 000	15 000
Оборудованный туалет	1	35 000	35 000
Операционный стол ветеринарный	1	15 000	15 000
Хирургические инструменты	300	200	60 000
Итого:			255 600

Помимо оборудования и ФОТ необходимо также учесть затраты на аренду помещений. Примерная стоимость квадратного метра в районных городах 500-1000 рублей за кв.метр. Наибольшие затраты будут также связаны с ремонтом помещения, так как ремонт должен соответствовать ГОСТ, соответственно должно быть получено разрешение на размещение клиники в том или ином помещении.

Ветеринарная клиника отличается от ветеринарного кабинета размерами и количеством услуг. Понадобится площадь от 125 м². Поскольку ряд услуг связан с жидкостями, выстриганием шерсти в зоне операции и пр., потребуется выложить пол и низ стен кафелем. Это облегчит уборку, поможет содержать помещение в чистоте. В рентген-кабинете понадобится оштукатуривание стен барито-бетонной смесью, препятствующей распространению рентген-излучения. Необходима особенная дверь, задерживающая энергию фотонов.

По данным 2ГИС, в РФ на каждые 100 000 населения приходится от 3 до 8 ветеринарных клиник. Причем их количество не зависит от размеров города. Например, в Москве всего 4 ветлечебницы на 100 000 человек, а в Казани – 3 на 100 000 человек. В Елабуге всего 7 ветеринарных клиник.

При выборе места ориентируйтесь на жилой район с многоэтажными домами. Именно там больше всего людей с домашними животными, которые будут вашими клиентами. Желательно найти помещение среди новостроек, ведь люди, позволившие себе покупку квартиры, склонны больше тратить на своих любимцев.

Расширение сети клиник по Республике Татарстан

После успешного открытия клиники можно начать действовать в сторону расширения. Здесь есть два пути: внутри города или в другие города. Рассмотрим каждый из вариантов подробнее.

Расширение внутри города

Данный метод подойдет для крупных городов, от 100 тысяч населения. Открытие второй и более клиник необходимо производить в отличных от первой клиники районах города. Для городов с комплексным делением, необходимо соблюсти расстояние хотя бы в несколько комплексов.

В таком случае удастся избежать прямой конкуренции двух клиник и развивать бренд гармонично, используя все преимущества большого бренда.

Расширение в другие города

Расширение сети клиник в другие города Татарстана сочетается с рядом сложностей. Один из самых главных – логистика. Необходимость централизованной покупки расходных материалов и оборудования усложняется, если между городами больше 100 километров.

Но у этого способа есть ряд преимуществ:

Во-первых, у вас появляется возможность интегрировать бренд в другие города и выйти на республиканский уровень

Во-вторых, повышается охват целевой аудитории, за счет сельских районов республики, в которых редко есть крупные ветеринарные клиники. Правда в таком случае, часть клиник должна оказывать услуги также для крупного рогатого и сельскохозяйственного скота.

Маркетинг

Несмотря на то, что клиентами являются домашние животные, решения о походе в клинику принимают именно хозяева. Поэтому весь маркетинг направлен именно на людей с домашними животными.

Поход в клинику чаще всего осуществляется спонтанно, когда возникает критическая ситуация. Поэтому необходимо, чтобы каждая клиника отображалась на картах основных сервисов: Яндекс.Карты, Google Maps и 2ГИС.

Помимо этого, необходимо использовать Performance-маркетинг, который облегчит путь клиентам, у которых нет критических ситуаций. В целом, при развитии сети необходимо сформировать отдел маркетинга, который будет осуществлять продвижение клиник, как в сети, так и в офлайн пространстве.

Итог

Открытие сети ветеринарных клиник в Татарстане это отличный вариант развития как для отдельных клиник, так и для предпринимателей со стороны. Это социально полезный бизнес, который при этом приносит неплохой доход. Но при открытии необходимо учитывать множество нюансов, которые будут присутствовать при открытии как первой, так и сотой клиники.

Список использованных источников

1. Бизнес-план ветеринарной клиники // БИБОСС URL: <https://www.beboss.ru/bplans-biznes-plan-veterinarnoy-kliniki?ysclid=lbidgwh2qz773947468> (дата обращения: 09.12.2022).

2. Никитин, И.Н., Иванов В.В., Трофимова Е.Н. Ветеринарная клиника. Учебное пособие для вузов . - 1 изд. - Спб: Лань, 184 с.

3. Семченко, Р.А.Ершов П.П.Василевский Н.М.Домолазов С.М. Франчайзинг сети негосударственных ветеринарных клиник // Ветеринарный врач. – 2016. – №1. – С. 60-63.

4. 10 лет развития: от домена до сети клиник – ошибки, тактика, стратегия. Кейс продвижения сети ветеринарных клиник // SEO News URL: <https://www.seonews.ru/analytics/10-let-razvitiya-proekta-ot-domena-do-seti-klinik-oshibki-taktika-strategiya-keys/?ysclid=lbidsetcw864793377> (дата обращения: 09.12.2022).

THE PROJECT OF A CHAIN OF VETERINARY CLINICS IN THE REPUBLIC OF TATARSTAN

N.F. Kudryashova

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article reveals a plan for opening a network of private veterinary clinics in the Republic of Tatarstan, starting with one clinic.

Key words: veterinary clinic, organizational structure of the clinic, chain expansion.

ОТЛИЧИЕ ЛИДЕРА ОТ РУКОВОДИТЕЛЯ

А.С. Лактионов¹

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В статье рассмотрены отличительные характеристики лидера и руководителя.

Ключевые слова: лидер, руководитель, управление

Актуальность вопроса отличия лидера и руководителя с каждым годом становится наиболее значим. Управление организацией это не просто алгоритм действий работника, но и наличие отличительных черт характера, навыков, способных вывести предприятие на новый уровень. Чем престижнее предприятие, тем выше планка предъявляемых требований к менеджеру.

Лидер в корпоративном понимании – это сотрудник, пользующийся авторитетом среди коллег. К его мнению прислушиваются, без него не решается ни один производственный вопрос. Однако, его статус лидера никак не связан с руководящим постом, он своего рода «неформальный лидер» [1].

Руководитель – это уполномоченная должность, закрепляющая положение начальника над сотрудниками. Они перестают быть коллегами, трудовые обязанности переходят плоскости управления. Лидерские качества человека – это базовый фундамент для успешной работы.

Лидер – феномен, сформированный психологическими моментами. Определение лидера в коллективе происходит ситуативно, когда необходимо срочно предоставить решение. Авторитет определяется консенсусом коллег или личными заслугами перед предприятием. Лидер берет на себя ответственность за каждый шаг. Он отличный пример ответственности, профессиональных навыков. Коллеги мотивированы и решают любые задачи.

Руководитель определяется легитимным образом. Это формальная должность, прописанная в уставе предприятия. У него четко сформулированы трудовые обязательства и материальные привилегии. Руководитель чаще всего использует авторитарный стиль управления [2].

Можно сделать следующие выводы:

1) лидерство – это более эмоциональный фактор, определяющий отношение коллектива к конкретному сотруднику, готового брать на себя ответственность;

2) главная задача руководителя – контроль за дисциплиной и соблюдением служебных обязанностей.

В личных качествах руководителя и лидера кроются основные различия между ними. У руководителя они следующие:

¹ Научный руководитель О.Н. Пушкарев

1. Он решает задачу «сверху», обладая авторитарным стилем управления.
2. Следует нормативной документации в принятии решений.
3. Отдает приоритет традиционным формам управления.
4. Умение соблюдать личные границы.
5. идеальный вариант топ-менеджера – лучший сотрудник, которые дослужился из стажера до начальника, проявляя профессионализм.

Лидер – это полная противоположность, от него требуются совершенно иные навыки, способствующие влиться в коллектив:

1. Коммуникабельность и открытость.
2. Готовность стать примером для подражания.
3. Талант мотивировать людей без давления и угроз.
4. Осведомленность о финансовых делах компании, даже если его это не касается.

5. Эмоциональный интеллект.

В заключении можно сделать вывод отличия лидера от руководителя:

1. Легитимный статус должности, подтвержденный документацией.
2. Лучший руководитель тот, которые дослужился до высокого поста, понимая на сколько тяжело рядовому сотруднику.
3. Настоящий лидер воодушевляет своим примером окружающих, показывает на своем примере какие надо приложить усилия для достижения поставленной цели.
4. Излишняя мягкость с коллегами может восприниматься как слабость, твердость же определяет успех управления [3-5].

Список использованных источников

1. Кричевский, Р.Л. Психология лидерства / Р.Л. Кричевский. – Москва: Статут, 2014.
2. Покровская, Е.А. Бизнес – коммуникации: учебное пособие для вузов. – Москва: Наука – Пресс, 2007. – 286 с.
3. Мескон, М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф.Хедоури. – Москва: Дело, 2013. – 38 с.
4. Пугачев, В.П. «Руководство персоналом организации» / В.П. Пугачев. – Москва: Аспект Пресс, 2013.
5. Френсис, Д. Раскрепощенный менеджер / Д. Френсис, М. Вудкок. – Москва: Дело, 2015. – 156 с.

THE DIFFERENCE BETWEEN A LEADER AND A MANAGER

A.S. Laktionov

*Kazan state power engineering university,
Kazan, Russia*

The article discusses the distinctive characteristics of a leader and a leader.

Keywords: leader, manager, management

ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОБЪЕКТОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

А.А. Лачевский¹

*Академия ФСИИ России,
г. Рязань, Россия*

Объекты производственной инфраструктуры являются важной составляющей развития экономики не только отдельного региона, но и страны в целом. Безусловно, региональная производственная инфраструктура имеет множество проблемных вопросов, однако не стоит забывать о том, что при предложении действенных путей решения возникших трудностей, возможно позитивное экономическое движение. В рамках данной статьи мы рассмотрим реальную ситуацию с функционированием объектов производства и предложим актуальные пути решения данных проблем.

Ключевые слова: производственная инфраструктура, региональное хозяйство, интенсификация, общественное производство

Введение

В наше время экономическая регионализация стала глобальной тенденцией, усиливающей роль регионов и территорий в экономической жизни. Этот процесс можно назвать децентрализацией, поскольку, с одной стороны, говорится об увеличении прав и полномочий территориальных структур в экономической деятельности, а с другой стороны, ресурсной базы для их осуществления [2].

В формировании всего производственного цикла, инфраструктура является важным предметом региональных исследований. В то же время неправильно ограничиваться только таким понятием, что в какой-то степени снижает его значимость в экономике. Производственная инфраструктура требует, чтобы ее рассматривали как самостоятельный фактор регионального развития, а с учетом проблемы комплексного развития – как фактор комплексного развития экономики региона.

С этой целью его развитие и размещение следует рассматривать как самостоятельную проблему в общей проблеме развития и размещения производительных сил региона и ему следует предоставить больше прав в планируемых и предплановых документах по развитию региональной экономики.

Основная часть

Важнейшим направлением регионального исследования промышленной инфраструктуры является выявление диспропорций и определение рациональ-

¹ Научный руководитель О.И Швайка, филиала ЧОУВО «Московского Университета имени С.Ю. Витте» в г. Рязань, Академия ФСИИ России

ных отраслевых и территориальных пропорций с основным производством, что определяется тесной связью с одной из главных проблем развития региона - его комплексным развитием [3].

Чрезвычайно важное значение придается производственной инфраструктуре на этапе развития в пределах района и размещения производительных сил. Причиной этого является постоянно растущая стоимость экономических выгод, связанных с наиболее полным и общим использованием как ранее созданной, так и создаваемой производственной инфраструктурой (согласно долгосрочным планам). Учитывая, что его стоимость фактически является единственным видом затрат, который может варьироваться от пункта к пункту в пределах региона, целесообразно рассматривать ее как критерий рационального размещения производства в пределах района. Его использование соответствует предварительному (до разработки плана застройки и размещения основных производственных объектов) вариантному исследованию организации производственной инфраструктуры с учетом перспектив развития. Без этого невозможно добиться оптимальных отраслевых и территориальных долей в развитии основного производства и производственной инфраструктуры, и только такой подход соответствует концепции производственной инфраструктуры как фактора комплексного развития экономики региона.

Процесс экономической деструктуризации, несомненно, имеет глубоко рациональную основу: он позволяет более комплексно активизировать местные ресурсы и источники экономического роста, чем в условиях централизованно управляемой экономики, и на этой основе повысить эффективность общественного производства. Децентрализация приобрела глобальный характер и охватывает страны с разным уровнем экономического развития и зрелости рыночных отношений [1].

Особенности современного исторического периода таковы, что при все большем углублении процесса территориальной социализации в пределах государственных границ формируются регионы, представляющие собой отдельные территориальные образования, характеризующиеся особенностями территориального воспроизводства.

Эта специфика определяется в каждом конкретном случае особым сочетанием экономических, социально-экономических и природно-ресурсных блоков конкретного региона. Уникальность региональной среды позволяет рассматривать ее как особый вид ресурса, используемого хозяйствующими субъектами в границах регионов.

Теоретическое и методологическое обеспечение экономической реформы по-прежнему остается одной из нерешенных проблем. Это было выявлено в ходе анализа результатов изменений экономической среды в России.

В связи с этим теоретико-методологическое обеспечение региональной экономической политики становится чрезвычайно актуальным в условиях дальнейшего развития федеративных отношений в России.

Важным вопросом является определение принципов и методов региональной экономической политики. Современные условия экономического раз-

вития определяют рациональное сочетание государственного регулирования и регионального самоуправления.

На данный момент подходы к решению этой проблемы пока не нашли отражения в экономическом направлении политики в России.

На наш взгляд, можно выделить две точки зрения в области регионального развития: причастность каждого отдельного региона к общему народно-хозяйственному комплексу страны, с общими задачами развития рыночных отношений в государстве, в соответствии с конкретной ролью, которую он играет в этом процессе; Границы независимости региона определяются исходя из того, что все противоречия процессов развития рыночных отношений в стране должны быть перенесены на региональный уровень, что определяет максимальную свободу действий [7].

Между этими совершенно противоположными позициями находятся другие подходы к региональному развитию, которые более или менее склоняются к полной независимости региона или строгому регулированию его прав.

В связи с этим большое значение приобретает вопрос определения понятия «регион», который необходим для определения предмета исследования в рамках региональной проблематики и для решения конкретных прикладных задач. В нашем понимании регион – это территория страны с относительно однородными природными условиями и характерной направленностью развития производительных сил, которая определяется сочетанием природных ресурсов с существующей промышленной и социальной инфраструктурой, которой располагают органы местного самоуправления.

В последние годы экономическая и политическая независимость регионов в России возросла. В компетенцию регионов теперь входят вопросы налоговой и бюджетной политики, регулирования цен, доходов и организации экономических отношений.

Поэтому особое значение имеет создание системы анализа и прогнозирования на региональном уровне, что в полной мере относится к проблеме формирования эффективной инфраструктуры в целом и производства в частности. Следует отметить, что объекты инфраструктуры не только локально взаимосвязаны, но, как правило, работают непосредственно на нужды конкретной местности, в первую очередь удовлетворяя потребности предприятий и населения [8].

Инфраструктура является неотъемлемой частью целостной экономической системы. Она является неотъемлемой частью общей структуры экономической жизни, имеет подчиненный вспомогательный характер и обеспечивает нормальную хозяйственную деятельность хозяйства.

Термин «инфраструктура» имеет несколько способов объяснить свое происхождение [4].

Один из них связывает происхождение инфраструктуры со строительным производством и отождествляет ее с фундаментом здания, его каркасом. Однако все исследователи признают, что инфраструктура является неотъемлемой частью любой целостной экономической среды.

Исходя из цели исследования и характера задач по рассмотрению сущности инфраструктуры, можно выделить следующие проблемы: хронологические, генеалогические, структурные и логические.

Проблемы формирования инфраструктуры сосредоточили в себе множество сложных региональных проблем. К ним относятся проблемы:

- социально - экономического развития регионов;
- регулирования миграционных потоков;
- формирования населения и системы расселения в регионе;
- формирования оптимальных территориально-экономических пропорций и прогрессивной отраслевой структуры экономики;
- повышения эффективности процесса воспроизводства (производства, распределения, обмена и потребления) как в рамках конкретного региона, так и в масштабах всей экономики;
- изучения, освоения, рационального использования и воспроизводства природных ресурсов;
- охраны окружающей среды и устранения негативных последствий хозяйственной деятельности [6].

Подсистемы, составляющие производственную инфраструктуру, характеризуются рядом общих специфических характеристик и особенностей, которые вытекают из целей и задач, с которыми они сталкиваются:

- высокая капиталоемкость и капиталоемкость объектов инфраструктуры, длительный срок их создания и длительный период эксплуатации;
- достижение эффекта от функционирования производственной инфраструктуры вне ее самой - в отраслях промышленно-экономического комплекса страны и регионов;
- влияние развития производственной инфраструктуры до начала основного производства;
- неделимость процессов производства и потребления инфраструктурных продуктов, их нематериальный характер;
- пространственная региональная взаимозаменяемость объектов инфраструктуры, т.е. необходимость их повсеместного развития: развитость инфраструктуры напрямую зависит от количества производств и численности того или иного региона [5].

Инфраструктура, как одна из подсистем территориальной структуры экономики, обладает инерционным резервом, который реализуется в процессе дальнейшего развития пространственных структур. Инерция, безусловно, не является негативным свойством, хотя в определенных случаях ее проявление приводит к задержке в развитии инфраструктуры.

Выводы

Совершенствование управления производственной инфраструктурой на региональном уровне предполагает формирование организационно-методического обеспечения ее развития, включая подготовку методических

материалов, разработку количественных моделей и стандартов, а также составление проектов документов по организационно-правовому регулированию.

Относительно небольшое количество публикаций посвящено вопросам непосредственного анализа производственной инфраструктуры, особенно на региональном уровне.

Недостаточная разработанность проблемы промышленной инфраструктуры во многом обусловлена тем, что она не выступала в качестве самостоятельного объекта исследования.

Список использованных источников

1. Балдин, К.В. Управление инвестициями: учебник для бакалавров / К.В. Балдин, Е.Л. Макриденко, О. И. Швайка. – 4-е издание, стереотипное. – Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2022. – 238 с. – ISBN 978-5-394-04617-9. – EDN PYRHBL.

2. Макарьева, А.А. Инновационные технологии как эффективные инструменты снижения производственного травматизма / А.А. Макарьева // Инициативы молодых - науке и производству: Сборник статей III Всероссийской научно-практической конференции для молодых ученых и студентов, Пенза, 20–21 июня 2022 года / Под научной редакцией О.Н. Кухарева, А.В. Носова. – Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2022. – С. 130-134.

3. Соломонов, А.П. Внедрение имитационного моделирования в бизнес-процесс «управление финансовыми ресурсами» на предприятиях / А.П. Соломонов, О.И. Швайка // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2019. – № 10(108). – С. 240-250.

4. Соломонов, А.П. Проблемы выбора и обоснования процедур преобразований на основе процессного представления предприятия / А.П. Соломонов, О. И. Швайка // Вестник евразийской науки. – 2019. – Т. 11. – № 5. – С. 46.

5. Топорков, С.А. Инвестиционная привлекательность предприятий сфер малого бизнеса / С.А. Топорков // Общество, экономика, управление, право: вызовы современности и перспективы развития: МАТЕРИАЛЫ VIII МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ, Рязань, 28 апреля 2022 года. – Москва: Московский университет им. С.Ю. Витте, 2022. – С. 181-186.

6. Швайка, О.И. Применение бизнес-процессов для повышения эффективности продаж компании / О.И. Швайка // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2022. – № 3(42). – С. 90-100. – DOI 10.21777/2587-554X-2022-3-90-100.

7. Швайка, О.И. Современные аспекты бизнес-моделирования / О.И. Швайка, М.С. Кулапина // Современные технологии в науке и образовании - СТНО-2018: Сборник трудов международного научно-технического форума: в 11 томах, Рязань, 28 февраля – 02 2018 года / Под общей редакцией О.В. Миллоровой. – Рязань: Рязанский государственный радиотехнический университет, 2018. – С. 94-97.

8. Швайка, О. Реконструкция производства как фактор преодоления экономического кризиса / О. Швайка // Современные технологии в науке и образовании - СТНО-2017: сборник трудов II Международной научно-технической и научно-методической конференции: в 8 т., Рязань, 01–03 марта 2017 года / Рязанский государственный радиотехнический университет. – Рязань: Рязанский государственный радиотехнический университет, 2017. – С. 69-73.

PROBLEMS OF FUNCTIONING OF PRODUCTION INFRASTRUCTURE FACILITIES AND WAYS TO SOLVE THEM

A.A. Lachevsky

Industrial infrastructure facilities are an important component of the economic development not only of a particular region, but also of the country as a whole. Of course, the regional production infrastructure has many problematic issues, but we should not forget that with the proposal of effective ways to solve the difficulties that have arisen, a positive economic movement is possible. Within the framework of this article, we will consider the real situation with the functioning of production facilities and propose current ways to solve these problems.

Keywords: production infrastructure, regional economy, intensification, public production

УДК 005.57

КОММУНИКАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

К.И. Мокшина, Л.П. Кузьмина, С.В. Пирогова

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

Одной из главных задач в профессиональной области на сегодняшний день является создание условий для успешного функционирования коммуникаций в организации. В данной статье рассмотрена роль создания благоприятной корпоративной культуры в системе управления организацией.

Ключевые слова: коммуникации, организация, культура коммуникаций

В настоящее время в практике управления предприятием грамотная организация, развитие и трансляция корпоративной культуры является одной из важнейших задач коммуникационного менеджмента.

Коммуникационный менеджмент – это теория и практика управления внутренними и внешними коммуникациями организации с целью формирования и поддержания благоприятного общественного мнения различных целевых аудиторий. Он объединяет в себе управление всем комплексом корпоративных коммуникаций, что является обязательной составной частью менеджмента.

Успешный современный бизнес зависит как от экономических, так и от психологических факторов. Последние связаны с созданием правильной корпоративной культуры коммуникаций. Для осуществления своей деятельности руководитель должен постоянно осуществлять обмен информацией, так как он положен в основу всех видов управленческой деятельности и является их связующим процессом. Высоквалифицированный менеджер обладает хорошо развитой способностью устного и письменного общения, четко представляет суть коммуникационного процесса. Поэтому он понимает, что культура коммуникаций выступает главным инструментом, воспользовавшись которым он максимизирует эффективность организации и улучшит механизмы социализации работников. Именно коммуникация позволяет повысить эмоциональный и интеллектуальный обмен управленческой информацией, являясь основой для повышения производительности и мотивации служащих.

Грамотно построенная система коммуникаций непременно влияет не только на внутреннюю, но и на внешнюю среду организации. Потенциальные потребители, вступив в контакт с максимально заинтересованными своим делом работниками, почувствуют благоприятную внутреннюю культуру, что будет являться непосредственным показателем имиджа компании. Следовательно, будет расти доверие и заинтересованность клиентов.

Процессы коммуникации, в которых участвуют работники аппарата управления, являются жизненно важными связующими звеньями между руководителем и его подчиненными, руководителями одного уровня, организацией и внешней средой. Если руководством создать неэффективную среду коммуникаций, то она может привести, например, к конфликтам уровней организационной структуры предприятия. Рассмотрим обмен информацией в рамках организации, конкретно происходящий между иерархическими уровнями управления и подразделений.

Существуют вертикальные коммуникации. Здесь информация может исходить от высших уровней руководства к низшим или, наоборот - от низших к высшим. Благодаря таким коммуникациям до руководства доносится информация о реальной ситуации в компании, о результатах воплощения принятых решений, о трудностях, а также о предложениях по их преодолению и совершенствованию. Самой распространенной формой обмена информацией внутри компании является коммуникация между руководителем и подчиненным.

Горизонтальные коммуникации. Так как организации формируются из нескольких подразделений, нуждающихся в согласованных действиях при выполнении ряда задач, – соответственно, им приходится производить обмен информацией. Поэтому вертикальные коммуникации дополняются горизонтальными.

По данным некоторых опросов информация, исходящая от руководителя по вертикали, обладает рядом шумовых эффектов, поэтому только на четверть доносится до исполнителей. А горизонтальные коммуникации имеют результативность в 90 %. Поэтому руководителю нужно грамотно доносить информацию не только до управленцев своего уровня, но и до подчиненных, четко формулируя указания.

Также нельзя не обозначить роль неформальных коммуникаций. В них скорость передачи информации в значительной степени выше, а достоверность ниже, чем в формальных. Если среди подчиненных циркулирует немалое количество слухов, то это служит сигналом руководителю о проблемах в системе формальных коммуникаций.

Таким образом, эффективный обмен информацией необходим на всех этапах деятельности и во всех подразделениях организации для достижения намеченных целей. Наиболее эффективное использование коммуникаций зависит от наличия устойчивых межличностных отношений среди работников организации, компетентности и профессионализма подчиненных и руководителей и ведет к повышению качества работы, улучшению финансовых показателей, наибольшей привлекательности бренда компании для потенциальных потребителей и соискателей вакансий, партнеров и инвесторов, а значит, – к более устойчивому положению в сфере бизнеса.

Список использованных источников

1. Кремнева, Н.Ю. Культура организации в системе коммуникационного менеджмента: социальная теория и управленческая практика: учебное пособие / Н. Ю. Кремнева. – Ульяновск: УлГУ, 2020. – 52 с.

2. Макарова, Ю.Л. Роль коммуникационного менеджмента в создании информационной привлекательности организации / Ю.Л. Макарова, Н.В. Пьянова // Вестник ОрелГИЭТ. – 2019. – № 4. – С. 66-76.

3. Сафина А.А. Коммуникационный менеджмент: учеб. пособие / А.А. Сафина, Э.Г. Никифорова, А.Э. Устинов. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2015. – 104 с.

COMMUNICATION MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION MANAGEMENT SYSTEM

K.I. Mokshina, L.P. Kuzmina, S.V. Pirogova

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

One of the main tasks in the professional field today is to create conditions for the successful functioning of communications in the organization. This article examines the role of creating a favorable corporate culture in the organization's management system.

Keywords: communications, organization, communication culture

СПЕЦИФИКА РАЗРАБОТКИ И ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ООО «МИР ОБОЕВ»

К.С. Мордвинцева¹

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

Рассмотрены стадии реализации управленческих решений в организации ООО «Мир обоев», проанализирована специфика разработки и принятия управленческих решений, выявлены проблемы управления и разработаны управленческие решения, которые могут повысить рентабельность компании на рынке.

Ключевые слова: управленческие решения, менеджмент, проблемы управления, менеджмент организации

Разработка управленческих решений – это важный связующий компонент в системе менеджмента: планирования, организации, мотивации и контроля. От решений, принимаемых руководством компании, зависит ее эффективное, стабильное функционирование, устойчивость и выживаемость в условиях конкуренции [3].

На сегодняшний день разработка и принятие управленческих решений представляет собой комплекс взаимосвязанных действий, подходов, алгоритмов, которые должны привести к ожидаемому результату.

В выбранной нами организации ООО «Мир обоев» процесс разработки и принятия управленческих решений включает в себя несколько стадий реализации, представленных на рисунке 1.

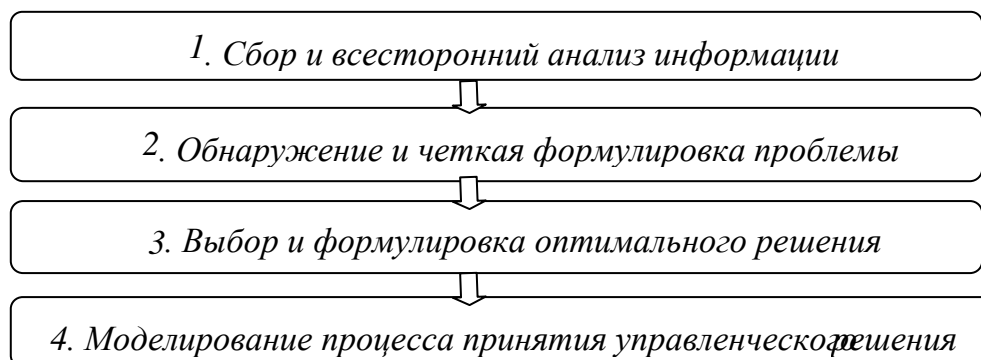


Рисунок 1 – Стадии разработки и принятия управленческих решений

¹ Научный руководитель Л.П. Кузьмина

Как видно из рисунка, в организации существуют четыре стадии принятия управленческих решений: сбор и всесторонний анализ информации, обнаружение и четкая формулировка проблемы, выбор и формулировка оптимального решения, моделирование процесса принятия управленческого решения. Все стадии взаимосвязаны и должны протекать по порядку.

Сбор и всесторонний анализ информации позволяет оценить ситуацию на рынке, выявить конкурентов, определить преимущественные характеристики и недостатки компании, соотнести актуальность спроса и предложения.

Анализ показал, что у компании ООО «Мир обоев» основными конкурентами являются следующие организации: ООО «Дом обоев» и ООО «Леруа Мерлен». При этом у компании достаточно хороший трафик клиентов благодаря удобному расположению и широкой проходимости потенциальных потребителей. Также наличие разнообразного ассортимента, в том числе эксклюзивных моделей обоев, и сопутствующих товаров для внутренней отделки стен, а также доступная ценовая политика являются конкурентными особенностями организации. ООО «Мир обоев» предоставляет клиентам актуальные товары, удовлетворяющие спрос рынка.

Обнаружение и четкая формулировка проблемы позволяют определить проблемные области в развитии организации, от которых следует отталкиваться при принятии управленческих решений.

Анализ деятельности ООО «Мир обоев» показал на актуальную проблему, которая заключается в снижении прибыльности компании за последние три года.

Выбор и формулировка оптимального решения представляет собой комплекс методов и процедур, направленных на анализ полученных данных, исходя из которых протекает процесс прогнозирования и планирования будущей деятельности компании, рассматриваются различные пути решения проблемы, отбираются наиболее действенные подходы, способные вывести организацию на новый уровень развития [1].

Для повышения рентабельности компании были разработаны следующие управленческие решения:

- нанять маркетолога, который будет создавать стратегию продвижения товаров и услуг, тем самым увеличивать продажи и доход компании;
- определить в ассортименте нерентабельные товары и прекратить их закупку;
- провести опрос среди потенциальных и постоянных клиентов, определить соответствие предложения компании к спросу потребителей;
- расширить ассортимент путем добавления сопутствующих товаров для ремонта.

Моделирование процесса принятия решения позволяет осознанно подойти к процессу выбора варианта достижения поставленной цели. На данном этапе может осуществляться поиск нестандартных методов и подходов для

решения возникшей проблемной ситуации, а также оценка результативности каждого из подходов [4].

Проанализировав представленные пути решения проблемы, были выбраны первые три подхода, которые покажут гарантированную результативность.

В условиях современного рынка и жесткой конкуренции, невозможно сохранять популярность организации без рекламных акций, поэтому, воспользовавшись услугами маркетолога, компания сможет привлечь клиентов, укрепить свои позиции на рынке и увеличить доход.

Путем анализа ассортимента, спроса и требований потребителей можно выявить товары, на закупку которых тратится много ресурсов, но прибыли они не приносят. Поэтому, определив эту группу наименований, можно сократить финансовые издержки организации и направить их на закупку востребованных товаров.

Благодаря опросу можно определить потребности целевой аудитории и пересмотреть ассортимент товаров. Это позволит увеличить рентабельность предоставляемых наименований.

Четвертое решение заключалось в расширении ассортимента путем добавления новых товаров, однако данный подход может не принести желаемого результата и, наоборот, ухудшить финансовое состояние организации. Поэтому было решено отказаться от данного предложения.

Теперь, когда разработаны и приняты управленческие решения, проводится метод их реализации и оценки эффективности, т.е. – оценка реальных возможных результатов от принятых решений и подсчет расходов на их финансирование.

Таким образом, в организации ООО «Мир обоев» процесс разработки управленческих решений обладает своей спецификой и включает в себя определенный алгоритм действий, направленных на определение имеющихся проблем в развитии компании, а также разработку решений по устранению данных недочетов, внедрение мероприятий по повышению рентабельности организации.

Список использованных источников

1. Балдин, К. В. Управленческие решения / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. – Москва: Дашков и Ко. 2019. – 496 с.
2. Зуб, А. Т. Принятие управленческих решений. Теория и практика / А.Т. Зуб. – Москва: Форум, Инфра-М, 2017. – 400 с.
3. Пирогова, Е. В. Управленческие решения: учебное пособие / Е.В. Пирогова, 2017. – 176 с.
4. Фирсова, И. А. Методы принятия управленческих решений. Учебник и практикум / И.А. Фирсова, М.В. Мельник. – Москва: Юрайт, 2018. – 418 с.
5. Юкаева, В. С. Принятие управленческих решений / В.С. Юкаева, Е.В. Зубарева, В.В. Чувикова. – Москва: Дашков и Ко. 2019. – 324 с.

THE SPECIFICS OF THE DEVELOPMENT AND ADOPTION OF MANAGEMENT DECISIONS IN LLC «WALLPAPER WORLD»

K.S. Mordvintseva

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The stages of implementation of management decisions in the organization of Mir Wallpaper LLC are considered, the specifics of the development and adoption of management decisions are analyzed, management problems are identified and management solutions that can increase the profitability of the company in the market are developed.

Keywords: management decisions, management, management problems, organization management

УДК 330

КОНЦЕПЦИЯ, СУЩНОСТЬ И ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА

А.И. Осипова, А.Ю. Логинова

*Донской государственный аграрный университет,
п. Персиановский, Россия*

В соответствии с Концепцией бухгалтерского контроля в рыночной промышленности Российской Федерации цель бухгалтерского учета и взаимоотношения внутренних пользователей состоит в образовании информации, пригодной руководству для принятия управленческих решений. При этом содержание, порядок образования и способы представления информации определяются управлением организации. Траты на организацию и ведение управленческого учета обязаны отвечать принципу рациональности, т.е. не превышать экономический результат от использования получаемой в конце концов информации.

Ключевые слова: управленческий контроль, бухгалтерский учет, калькулирование себестоимости продукции, методы учета затрат

Управленческий контроль – это не только сбор и регистрация информации, но и ее обзор и оценка с целью обретения таких данных, с помощью которых вполне вероятно управление организацией, в первую очередь оперативно. Первичный бухгалтерский контроль является одним из особенно значимых ис-

точников информации для управленческого контроля, причем самым подлинным. Система управленческого контроля должна предоставлять проектирование и контроль не только затрат, но и прибылей. Только такой подход позволит разрешить настоящий экономический результат от ведения внутреннего учета [2].

Для результативного управления хозяйственной деятельностью и образования финансовых итогов предприятия нужна разработка системы эластичной, подлинной и оперативной экономической информации. В этих условиях повышается роль и значение бухгалтерского контроля.

Бухгалтерский контроль как источник информации включает в себя две значимые информационные системы: внешнюю – в виде финансового контроля и внутреннюю – в виде управленческого контроля. Финансовый мониторинг формирует информацию, необходимую для написания финансовой документации: данные о доходах и расходах госпредприятия в поэлементном разрезе, о размерах дебиторской и кредиторской задолженности, величине финансовых капитализаций, состоянии источников финансирования и т.д. Его ведению сурово регламентировано и всенепременно для любого предприятия, осуществляющего хозяйственную активность, в то время как решение вопроса о реализации и функционировании системы управленческого контроля зависит от администрации определенного предприятия. Правила управленческого контроля устанавливает само предприятие, рассматривающие специфику деятельности, особенности решения тех либо иных управленческих задач. Он объединяет в целую систему проектирования, контроль и обзор затрат по видам, местам образования и объектам калькулирования, нормативный учет на базе полной и сокращенной себестоимости, методы ее калькулирования, проектирование, учет и отчет инвестиций. Любая из комбинированных частей системы должна предусматривать методологию аналитической оценки полученной информации с точки зрения перспектив применения для управленческих целей [3].

Целью экономического контроля является составление и представление финансовой документации разрешает пользователям. Финансовая документация разрешает аргументировать акционерам, гипотетическим инвесторам и заемщикам рациональность капиталовложения в вышеуказанный хозяйствующий субъект.

Обязанность вести бухгалтерский учет определена Федеальным законом «О бухгалтерском учете». Правила и принципы финансового контроля, состояние отчетности предусмотрены нормативными актами, такими, как составление отчетности предусмотрены нормативными актами, такими, как Положение о бухгалтерском учете и отчетности в Российской Федерации, Инструкция к Плану счетов бухгалтерского учета, определяются стандартами учета, построенными на всеобщих интернациональных тезисах бухгалтерского контроля [1].

Управленческий контроль не является недопустимым для применения. Его организация и методика не регулируется законодательством. Решение о внедрении его в методику работы госпредприятия принимает руководство. При этом сбор и обработка информации считаются рациональными, если ее ценность для ведения выше затрат на получение соответствующих данных.

Финансовый контроль ведется в целом по госпредприятию, рассматривая его как целостный хозяйственный комплекс. Затраты и выводы деятельности, расчеты, припасы и долгосрочные поступления обуславливаются обобщенно по

госпредприятию, не подразделяясь по видам деятельности, институциональным подразделениям и т.п.

В финансовом контроле отчетность гарантируется по итогам за месяц, квартал, год. Сроки представления устанавливаются законодательно. В нем не существует грозных кратковременных рамок подачи информации. Сообща тем при необходимости информация может представляться любой требуемой частотой. Сроки представления информации в управленческом контроле устанавливаются безусловно организационным агрегатом госпредприятия[4].

Законодательством предусмотрена ответственность за нарушение методологии финансового контроля. В случае обнаружения фактов искажения информации, вообразенной в финансовой документации, к предприятию могут быть предъявлены конкретные санкции со стороны представителей госорганов государственной власти, акционеров, заемщиков и др. Так как ведение управленческого контроля не регламентировано юридически, то ответственность за правильность его ведения также не предусмотрена. Иными словами, причиной привлечения к ответственности могут принять только сами управленческие решения, другими словами, первопричиной вовлечения к ответственности могут стать только сами организационные решения, а не какие - либо данные учета.

Финансовый контроль абсолютно и конечно строится на сведениях первичного бухгалтерского контроля путем их переработки и обобщения.

Управленческий контроль наравне с информацией о практически случившихся операциях, зарегистрированной в первичных документах, применяет массу дополнительных источников, как внутренних, так и внешних.

Можно выделить последующие требования к управленческому контролю:

- направленность на достижение поставленной цели предпринимательства;
- обеспечение альтернативных вариантов решения поставленной задачи;
- участие в выборе оптимального варианта и в расчетах нормативных параметров его реализации;
- ориентация на выявление отклонений от заданных параметров реализации;
- интерпретация выявленных отклонений, их обзор и выработка корректирующих воздействий.

К специфическим способам организационного контроля относят: проектирование, регулирование, бюджетирование, обзор расхождений, систему проверочных счетов и кое какие другие.

Внедрение управленческого контроля в методику работы госпредприятия направлено в 1-ю очередь на обеспечение администраторов предприятия полнейшей и достоверной информацией, необходимой для контроля за хозяйственной активностью и принятия решений по выводам этой деятельности. Если внешнюю экономическую отчетность составляют по всему хозяйствующему субъекту и в ней находят отражение факты хозяйственной жизни, которые уже имели место, то управленческий контроль включает в себя также информацию о деятельности отдельных подразделений госпредприятия, себестоимости реализации разных видов и групп товаров, уровнях прямых и косвенных расходов, издержках обращения по видам, местам возникновения, а еще в части перемен-

ных и постоянных затрат. В то же время управленческий контроль является неотъемлемой частью системы управления предприятием в рыночной экономике. В целом управленческий контроль в отличие от финансового – учет не фактической величины имущества, затрат и прибылей, состояния расчетов и обязательств, а учет факторов, обстоятельств и условий, влияющих на производственно-хозяйственную и финансовую активность предприятий. Он призван дать информацию для принятия решений по управлению экономикой предприятия и проверить продуктивность реализации принятых решений.

Управленческий контроль предприятия формирован в 1-ю очередь на будущее. Его целью является образование информации, которая позволила бы принимать организационные решения, гарантирующие не только получение высоких выводов в отчетном периоде, но и устойчивое становление госпредприятия в перспективе. Таким образом, необходима модернизация мероприятий по возрастанию эффективности финансово-хозяйственной деятельности госпредприятия как с точки зрения большого разума использования источников, так и в части расширения рынков сбыта, освоения новых производств и т.д.

Список использованных источников

1. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99 (с изменениями на 8 ноября 2010 года, редакция, действующая с 1 января 2011 года).

2. Кукушкина, И.Г. Управленческий учет: учебное пособие. – Москва: Финансы и статистика, 2009.

3. Муравицкая, Н.К., Лукьяненко Г.И.. Бухгалтерский учет. Финансовый учет. Управленческий учет. Финансовая отчетность. Учебное пособие. – Москва: КноРус, 2005 г.

4. Рыбакова, О.В. бухгалтерский управленческий учет и управленческое планирование. – Москва: Финансы и статистика, 2005.

THE CONCEPT, ESSENCE AND FUNCTIONS OF MANAGEMENT ACCOUNTING

A.I. Osipova, A.Y. Loginova

*Don State Agrarian University,
p .Persianovsky, Russia*

In accordance with the Concept of accounting control in the market industry of the Russian Federation, the purpose of accounting and the relationship of internal users is to form information suitable for management to make managerial decisions. At the same time, the content, the order of formation and the ways of presenting information are determined by the management of the organization. Spending on the organization and management accounting must comply with the principle of rationality, i.e. not exceed the economic result from the use of the information received in the end.

Keywords: management control, accounting, calculation of production costs, cost accounting methods

ЛИДЕРСТВО В КОРПОРАТИВНОМ УПРАВЛЕНИИ НЕФТЕТРАНСПОРТИРУЮЩЕЙ КОМПАНИИ

А.П. Сидорова, О.Н. Пушкарев

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань Россия*

В данной работе рассмотрен аспект лидерства в корпоративном управлении нефтетранспортирующей компании.

Ключевые слова: компания, корпоративное управление, ПАО «Транснефть», деятельность, Президент, лидер

Публичное акционерное общество «Транснефть» занимается деятельностью, связанной с нефтью и нефтепродуктами, а именно их транспортировкой и хранением. Являясь крупнейшей в мире нефтепроводной компанией, владеет 68 т. км магистральных трубопроводов, более 500 перекачивающими станциями, имеет более 24 млн кубометров резервуарных ёмкостей. Компания транспортирует 83% добываемой в России нефти и 30% произведённых в России нефтепродуктов.

Основные направления деятельности ПАО «Транснефть»

- транспортировка нефти и нефтепродуктов по трубопроводной системе на территории России и за её пределами;
- диагностические, профилактические и аварийно-восстановительные работы;
- обеспечение охраны окружающей среды в районах, где проходит трубопроводная система.

ПАО «Транснефть» ведёт активную экологическую политику, на данный момент компания в очередной раз стала победителем Всероссийского конкурса «Лидер природоохранной деятельности России». Компания уже давно интегрировала вопросы экологического характера в собственную бизнес-деятельность. За многие годы реализованы десятки промышленных природоохранных объектов на миллиарды рублей, которые направлены на повышение экологической безопасности и рациональное использование природных ресурсов.

ПАО «Транснефть» строго соблюдает действующее законодательство в сфере корпоративного управления, а также положения Кодекса корпоративного управления, одобренного Банком России.

ПАО «Транснефть» стремится к приведению системы корпоративного управления в соответствие с лучшей мировой практикой и осознает, что эф-

фективная и прозрачная система взаимоотношений между ее органами управления, акционерами, инвесторами и заинтересованными лицами, позволит реализовать стратегические цели и задачи Компании, укрепить репутацию, повысить инвестиционную привлекательность и увеличить капитализацию Компании.

Органами управления ПАО «Транснефть» являются: Общее собрание акционеров, Совет директоров, Правление и Президент, органом контроля – Ревизионная комиссия. В Совет директоров Компании входят 3 независимых директора, при Совете директоров созданы специализированные комитеты.

В Компании функционирует система внутреннего контроля, направленная на повышение эффективности корпоративного управления, обеспечение эффективности и результативности деятельности Компании, надежности и достоверности финансовой отчетности и соответствия деятельности законодательству. Внутренний контроль осуществляется, в том числе Советом директоров, Комитетом по аудиту, Ревизионной комиссией, исполнительными органами управления, подразделениями Компании, уполномоченными осуществлять внутренний контроль [1].

Под лидерством понимается общественное влияние, которое объединяет других и мотивирует прикладывать максимальные усилия для достижения цели. Успешность деятельности компании и ее долголетие во многом будут определяться способностью лидера-создателя передать свое видение, организационную культуру своим подчиненным и последователям [2].

Лидер – человек, обладающий набором определенных качеств, позволяющих ему оказывать влияние на членов коллектива для достижения целей организации. Для эффективного осуществления функций планирования, организации, мотивации, контроля необходимо эффективное руководство. Эффективность лидерства же непосредственно связана со способностью лидеров руководить организационной и межличностной коммуникацией, воздействуя на ее характер.

Власть и влияние есть принцип лидерства, обязательное требование – трансформация образа действий общества и целедостижение организации [3].

Одним из лидеров современного управления можно назвать Президента публичного акционерного общества «Транснефть». Публичное акционерное общество «Транснефть» под руководством Президента Компании – Николая Петровича Токарева в 2017 году официально ввело в промышленную эксплуатацию масштабные проекты: магистральные нефтепроводы Заполярье - Пурпе и Куюмба - Тайшет.

Таким образом можно сделать вывод о том, что Президент Компании настоящий лидер, основываясь на долголетию, огромных перспективах, успешной деятельности и большой территорией охвата, так как ПАО «Транснефть» осуществляет свою деятельность по всей территории России и за ее пределами. Стоит отметить достижения в экологической политике, потому что на данный момент аспект экологии очень важен для деятельности крупных компаний.

Список использованных источников

1. Корпоративное управление в ПАО «Транснефть» [Электронный ресурс]- URL: <https://www.transneft.ru/about/management/>
2. Руководство и лидерство в корпоративном управлении // За нами будущее: взгляд молодых ученых на инновационное развитие общества: сборник научных статей 2-й Всероссийской молодежной научной конференции. Том 1. Курск, 2021
3. Кубрак, К.И. Развитие лидерства в российских компаниях / К.И. Кубрак, Д.И. Панин // Молодой ученый. – 2019. – № 22 (260). – С. 550-553.

LEADERSHIP IN CORPORATE GOVERNANCE OF AN OIL TRANSPORTATION COMPANY

A.P. Sidorova, O.N.Pushkarev

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan Russia*

In this paper, the aspect of leadership in the corporate governance of an oil transportation company is considered.

Keywords: company, corporate governance, PJSC «Transneft», activity, President, leader

УДК 657.1

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

И.Р. Сизова, И.И. Асадуллина, С.В. Пирогова

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

Рассмотрены актуальные проблемы управления в социальных и экономических системах России, представлены рекомендации по совершенствованию данного направления.

Ключевые слова: проблемы управления, менеджмент, социально-экономические системы

На сегодняшний день социально-экономическая система представляет собой комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих социальных и экономических субъектов и отношений, касающихся распределения и использования материальных и нематериальных благ, производства, обмена и потребления предоставляемых товаров и услуг [4].

Развитие данной системы взаимоотношений сопровождается определенными трудностями, которые требуют вмешательства и устранения последствий. Решение недостатков управления в социально-экономических системах России начинается с четкого понимания и определения данных проблем. На наш взгляд они заключаются в следующем:

Отсутствие подготовки менеджеров в соответствии с новыми международными стандартами. Все дело в том, что многие управленцы обучаются по старым нормам и правилам, не признают новые принципы и концепции, что негативно сказывается на качестве принятия управленческих решений. На практике применяются устаревшие методы управления, которые не дают должных результатов и противоречат обновленным условиям рынка, что негативно сказывается на развитии предприятия и его конкурентных характеристиках.

Пренебрежение стратегическим управлением. Многие менеджеры осознают, что благодаря стратегическому планированию можно достичь поставленных целей, вывести компанию на новый уровень развития, сократить финансовые издержки и подготовить почву для выживания организации в условиях кризисов. Однако остаются управленцы, которые не принимают и не внедряют данный подход в своей деятельности, что приводит к краху предприятия.

Отсутствие высокопрофессиональных специалистов в сфере управления и маркетинга. Основная задача всех предприятий заключается в получении прибыли независимо от политической и экономической обстановки во всем мире, поэтому в компаниях должны функционировать такие специалисты, которые способны развивать преимущества, определять перспективы роста предприятия, а также принимать осознанные управленческие решения даже в условиях кризисов и изменениях условий и предпочтений рынка.

Пренебрежение корпоративной культурой предприятия. Важным условием успешного функционирования организаций является наличие внешней и внутренней корпоративной культуры, которая направлена на изучение, формирование и совершенствование положительных взаимоотношений между сотрудниками, партнерами и потребителями услуг. Корпоративная культура сказывается и на имидже организации, а также его позиционирования на рынке.

Отсутствие понимания важности риск-менеджмента, позволяющего управлять рисками и предотвращать или минимизировать последствия внеш-

них угроз путем принятия грамотных управленческих решений. В условиях стремительно меняющихся условий рынка, важно осознавать предстоящие риски и подготовиться к ним путем принятия грамотных управленческих решений.

Недостаточная информационная осведомленность предприятий не позволяет оценивать реальные перспективы развития организации на рынке, определять ее конкурентоспособные преимущества, а также имеющиеся проблемы.

Противоречия в законодательной базе, например, региональные законы могут противоречить федеральным, что создает конфликтные ситуации между предприятиями.

Отсутствие мотивации сотрудников. Главными факторами эффективного существования любой социально-экономической системы является человек, который должен быть замотивирован не только в получении прибыли, но и в развитии своих профессиональных и личностных качеств, которые могут благоприятно сказаться на развитии организации.

Отсутствие системы адаптации персонала приводит к росту количества увольнений. Чтобы такого не происходило, необходимо обучать сотрудников грамотно реагировать на новые условия труда, оказывать психологическую поддержку при прохождении адаптационного периода, помогать ему в развитии профессиональных [3].

Для решения проблем управления в социально-экономических системах, необходимо предпринять определенные действия (шаги), которые помогут усовершенствовать данное направление. К этим решениям можно отнести следующие:

Предоставлять менеджерам возможность обучения за границей в ведущих школах менеджмента и подготовки кадров. При этом с целью исключения языкового барьера, необходимо внедрять обучение иностранным языкам.

Заимствовать опыт управления зарубежных организаций, внедрять новые подходы в менеджменте, не бояться перемен и постоянно совершенствовать управленческую деятельность.

Внедрять навык анализа реальной картины организации, которая поможет определять конкурентные преимущества, проблемы и перспективы развития предприятия, что даст почву для принятия дальнейших управленческих решений.

Внедрять систему риск-менеджмента, позволяющая предугадывать, анализировать, прогнозировать возможные финансовые риски, связанные с изменениями условий внешней среды, а также внедрять мероприятия по предотвращению или минимизации негативных последствий от данных рисков для конкретной компании [1].

Пересмотреть законодательную базу существования предприятия, а также корпоративную политику, что благоприятно скажется на деятельности всего персонала.

Внедрять программы по адаптации сотрудников к новым трудовым условиям, а также формировать мероприятия по мотивации сотрудников к более высокой производительности и раскрытию их потенциала [2].

Таким образом, управление в российских социально-экономических системах проходит с существенным отставанием от становления рыночных механизмов и мировых тенденций. Это обусловлено устоявшимися нормами и традициями управления, которые до сих пор сохраняются на предприятиях. Чтобы устранить проблемы менеджмента, необходимо внедрять мероприятия по совершенствованию управления в социально-экономических системах.

Список использованных источников

1. Бокарева, В.Б. Социальный потенциал российского малого бизнеса в условиях глобализации // Вестник НГУ, 2021 – т. 11, выпуск 3 – С. 202.

2. Быченко, Ю.Г. Логинова Л.В. Социальная политика как механизм развития социального потенциала российского общества. // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. Выпуск № 1 (40), 2019 г. – С. 180-186.

3. Концевич, Г.Е., Чистова М.В. Совершенствование системы управления предприятием / Г.Е. Концевич, М.В. Чистова. В сборнике: Экономика и управление: практические аспекты. Материалы научно-практической конференции. Под редакцией Н.В. Данченко, Е.В. Сердюковой. 2018. – С. 97-102.

4. Макарова, В.И. Экономический анализ как часть системы стратегического управления социально-экономическим развитием России, регионов и муниципальных образований / В.И. Макарова // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. – 2017. – Т. 1. – № 4. – С. 247-253.

ACTUAL PROBLEMS OF MANAGEMENT IN SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEMS

I.R. Sizova, I.I. Asadullina, S.V. Pirogova

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The current problems of management in the social and economic systems of Russia are considered, recommendations for improving this direction are presented.

Keywords: management problems, management, socio-economic systems

ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КРИЗИСНЫХ СИТУАЦИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ И СПОСОБЫ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

А.Ю. Соболева, О.В. Филина

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

Рассмотрены причины возникновения кризисных ситуаций на предприятии, изучение которых позволит своевременно принять необходимые меры для их устранения, предотвращая банкротство организации.

Ключевые слова: кризисная ситуация, причины, стадии, этапы, методы преодоления

Одним из основных вопросов в деятельности организации считается поддержка стабильного финансового состояния, а также увеличение производительности и рентабельности деятельности предприятия. В кризисной ситуации может оказаться любая компания. Одни компании способны преодолеть кризис и продолжить деятельность организации, другие прогорают за неимением ресурсов и кадров.

Можно выделить четыре основные стадии кризиса на предприятии:

1. Потенциальный. Кризис, при котором организация сталкивается с ограниченностью ресурсов, но при этом не приводит к негативным последствиям работы предприятия.

2. Скрытый. В этот момент ряд внешних и внутренних факторов начинает незаметно разрушать деятельность компании. На этом этапе организация с помощью применения методик раннего выявления проблем позволяет оказать воздействие с помощью предупреждающих мероприятий.

3. Острый преодолимый. Негативное воздействие от кризиса становится более ощутимым. При таком виде кризиса происходит сокращение расходов и числа сотрудников, снижение доходов организации. Кредиторская задолженность компании увеличивается, при этом ухудшая коэффициент ликвидности и финансового состояния. Со временем организации грозит неплатежеспособность. Но такое состояние поправимо, если принять соответствующие экстренные меры в короткие сроки, в противном случае кризис становится хроническим.

4. Острый непреодолимый. Стадия хронического кризиса, при которой предприятие является неплатежеспособным. Компания объявляет себя банкротом, что приводит к полной ее ликвидации.

Факторы, влияющие на появление кризисной ситуации, подразделяются на внутренние и внешние (рис.1).



Рисунок 1 – Причины возникновения кризисных ситуаций

Существует несколько этапов и методов преодоления кризисных ситуаций предприятия.

1. Анализ причин кризисной ситуации.

Поиск проблемы, повлекшей за собой кризис, поможет определить слабые стороны предприятия и станет стартовой точкой по осуществлению мер по выходу из кризисной ситуации.

2. Проработка кадрового резерва предприятия.

В первую очередь рабочий персонал должен быть в курсе финансового состояния предприятия и готов работать в условиях кризисной ситуации. Рабочий коллектив является структурной единицей для входа из сложной финансовой ситуации предприятия, именно поэтому важно создать благоприятный микроклимат в коллективе, избежав все внутренние конфликты для достижения единой цели.

3. Сокращение затрат

Снижение затрат напрямую связано с уменьшением объемов выпускаемой продукции, но не с качеством ее выполнения. Также этот метод предусматривает поиск новых поставщиков, которые смогут быть лояльны в данных условия работы предприятия.

4. Стимулирование продаж

Увеличению продаж предприятия может способствовать введение бонусных карт, акции на продукцию, а также проработка способов обработки входящих заявок потенциальных клиентов.

5. Стимулирование денежных средств

Качественное введение бухгалтерского баланса компании, продажа неиспользуемых материальных ресурсов

6. Восстановление бухгалтерской отчетности

Анализ бухгалтерской отчетности поможет предприятию адекватно оценить конкурентоспособность предприятия на рынке, определить соотношение активов и пассивов.

7. Определение о стратегии развития предприятия

Важно, чтобы стратегию развития можно было адаптировать под воздействием все различных влияющих факторов. При этом должны быть скорректированы не только цели организации, но и подобран альтернативный вариант выхода из кризисной ситуации.

8. Реорганизация структуры предприятия

Этот метод подразумевает преобразование компании, может происходить как присоединение к предприятию одной или нескольких организаций, разделение предприятия по сферам деятельности, слияние нескольких компаний, смена организационно-правовой формы.

Таким образом, можно составить общую схему по преодолению кризиса предприятия (рис.2).

Поэтапная реализация управленческих решений поможет руководству предприятия выйти из кризисной ситуации при поддержке команды рабочего персонала.

В заключение следует отметить, что главное причиной кризиса предприятия является неэффективная система управления. Организация, пережившая кризис, становится более конкурентоспособной на рынке за счет реорганизации системы управления и введения инновационных решений.



Рисунок 2 – Этапы преодоления кризиса предприятия

Список использованных источников

1. Аганбегян, А.Г., Порфирьев Б.Н., Широв А.А. О преодолении текущего кризиса и путях развития экономики России // Научные труды Вольного экономического общества России. 2021. Т. 227. № 1. С. 193–213. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45590566>
2. Пономарева, Г.Т. Пути преодоления кризиса в России / Г. Т. Пономарева, Д. В. Тимохин. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2016. – № 24 (128). – С. 215-219. – URL: <https://moluch.ru/archive/128/34741/> (дата обращения: 11.12.2022).
3. Бабичева, Н.Э. Концепция непрерывности деятельности в оценке кредитоспособности экономических субъектов / Н.Э. Бабичева, Н.П. Любушин, Р.Ю. Кондратьев // Экономический анализ: теория и практика. – 2017. – Т. 16. – №10. – С. 1840–1858.
4. Синявская, А.Ю. Социально-психологические особенности антикризисного управления на предприятии [Текст] / А.Ю. Синявская, М.Н. Кох // Научное обеспечение агропромышленного комплекса: Сборник статей по ма-

териалам X Всероссийской конференции молодых ученых, посвященных 120-летию И.С. Косенко. – 2017. – С. 1688–1689.

CAUSES OF CRISIS SITUATIONS AT THE ENTERPRISE AND WAYS TO OVERCOME THEM

Y. Soboleva, O.V. Filina

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The causes of crisis situations at the enterprise are considered, the study of which will allow timely taking the necessary measures to eliminate them, preventing the bankruptcy of the organization.

Keywords: crisis situation, causes, stages, stages, methods of overcoming

УДК 656.11

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

А.А. Сукманюк, А.В. Чикурова

*Оренбургский государственный университет,
г. Оренбург, Россия*

Статья посвящена краткому анализу персонального менеджмента, то есть организации личной эффективности деловых людей. Дано понятие самоменеджмента, рассмотрены его основные составляющие, такие как самовоспитание и самообразование, их характеристики. Сделан вывод о значимости персонального менеджмента не только в деловой среде, но и о том, что в современных динамичных условиях он необходим каждому человеку.

Ключевые слова: персональный менеджмент, самоменеджмент, личная организация, самовоспитание, самообразование, управление, личная эффективность

В целях эффективного управления персоналом менеджер сначала должен изучить науку управления собой. В этом заключается призвание персонального менеджмента. Он существует для того, чтобы оказать помощь руководителю при осуществлении таких видов деятельности как рациональная органи-

зация своего труда; грамотное распределение финансов; проведение аудита; постоянный мониторинг текущей ситуации в компании; соотношение личных возможностей управления со спецификой управляемой организации и создание модели управления компанией на основе этих данных; постоянное повышение квалификации; соблюдение делового стиля при контактах с персоналом и партнерами и т.д.

Персональный менеджмент или самоменеджмент можно охарактеризовать как сферу знаний, которая изучает организацию личного труда работника посредством анализа методов, принципов и приемов работы [1].

Персональный менеджмент как наука о самоорганизации и самоуправлении человека представляет из себя особую дисциплину, которая выступает одной из составляющих широкого научного направления, целого комплекса наук по организации труда и менеджмента. Самоменеджмент – один из подразделов менеджмента. Он находится в тесной связи с другими видами менеджмента – стратегическим менеджментом, операционным менеджментом, информационным менеджментом.

Состояние персонального менеджмента как науки в настоящее время характеризуется продолжением поиска путей повышения личной эффективности человека, который был начат деятелями школы Научной организации труда (Ф. Тейлором, А. Файоном, П. М. Керженцевым и др.). Однако эти поиски теперь носят не только научный характер, как это было в прошлую эпоху, а еще и опираются на личный опыт авторов.

Проанализировав исследования [2], можно заключить, что основные недостатки в организации персонального труда происходят из-за нерационального использования одного важнейшего ресурса. Речь идет о рабочем времени. Множество способных и талантливых людей не смогли достичь успеха, не построили достойную карьеру по той причине, что не смогли эффективно распорядиться своим временем, и, следовательно, не смогли оптимальным образом организовать свою жизнь и деятельность.

Персональный менеджмент подразумевает под собой несколько составляющих, в частности, к ним относятся самообразование и самовоспитание.

Самовоспитание менеджера – это сознательная и целенаправленная работа по формированию и развитию у себя положительных и устранению отрицательных качеств, мешающих его жизнедеятельности.

Обязательным условием самовоспитания является наличие истинного знания о себе, правильной самооценки и самоосознания.

К наиболее общим методам самовоспитания относятся: самоконтроль, самообязательства, самокритика, самоорганизация личной жизни и профессиональной деятельности самообразования, самоотчет и др.

Основные методы самообразования: самостоятельная работа с литературой, общение, самоуправление и тренировки, самостоятельное выполнение

практических заданий, самостоятельная работа с аудиовизуальными средствами, методы быстрого анализа поступающей информации.

В заключение представляется целесообразным ответить на риторический вопрос: можно ли успешно управлять другими, не научившись, как следует управлять самим собой? Ответ очевиден: нельзя. Следовательно, каждый менеджер, каждый деловой человек, должен прежде всего стать менеджером своей собственной жизни.

Жизнь показала, что профессиональный менеджмент нужен сегодня не только предприятиям и организациям, вузам и научно-исследовательским институтам, он нужен каждому человеку в повседневной жизни: семье, домашнем хозяйстве, личной деятельности.

Список использованных источников

1. Алдер, Г. Практика эффективного использования времени [Текст] / Г. Алдер. – СПб.: Питер, 2005.

2. Бабенко, О.А. Профессионально важные качества личности менеджера [Текст] / О.А. Бабенко. – Москва: Экзамен, 2006.

3. Резник, С.Д., Чемезов И.С. Персональный менеджмент как наука об управлении собственной жизнью и личной деятельностью деловых людей // Вестник евразийской науки. – 2017. – №6 (43).

TIME MANAGEMENT IN THE MODERN WORLD

A.A. Sukmanyuk, A.V. Chikurova

*Orenburg State University,
Orenburg, Russia*

The article is devoted to a brief analysis of personal management, that is, the organization of personal effectiveness of business people. The concept of self-management is given, its main components are considered, such as self-education, their characteristics. The conclusion is made about the importance of personal management not only in the business environment, but also that in modern dynamic conditions it is necessary for every person.

Keywords: personal management, self-management, personal organization, self-education, management, personal effectiveness

МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ФАКТОР ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Р.Ж. Фахретдинов, Р.А. Тимофеев

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В современных условиях использовать модернизацию предприятия, как фактор проектной деятельности позволяет повышать технологический уровень и конкурентоспособность предприятия. Правильная последовательность работ при модернизации обеспечивает выход на рынок продукции с новыми свойствами в заданное время, при расходе расчетного количества ресурсов.

Ключевые слова: модернизация, проектная деятельность, этапы проектной деятельности

В работе производственного предприятия постоянно возникают ситуации, которые требуют разрешения. Например, это необходимость в производстве нового продукта или его модернизации.

Модернизация – это средство снижения и преодоления угроз банкротства, убыточности, неплатежеспособности; средство выживания в усиливающейся конкурентной борьбе, которая на новом этапе рыночной трансформации проявляет себя как необходимая и диктующая форма функционирования предприятий. Основным стимулом для модернизации имеющейся продукции предприятия является конкуренция, которая заставляет предприятия повышать свою эффективность. Предприятия же, не испытывавшие сильного конкурентного давления, как правило, не могут сегодня на равных конкурировать с иностранными производителями.

Цели модернизации предприятий:

- выпуск новой продукции с улучшенными характеристиками;
- повышение эффективности технологического оборудования.

Проектная деятельность – деятельность, связанная с инициированием, подготовкой, реализацией и завершением проектов.

Овладение модернизацией как проектной деятельностью – профессиональное требование для проектного менеджера, чтобы обладать развитой способностью принимать и решения о том, как действовать в той или иной ситуации. А именно: умение анализировать проблемные ситуации; умение проектировать цели; умение планировать достижение целей; умение оценивать решения и делать обоснованный выбор; умение ставить и решать познавательные задачи; умение эффективно работать в группе.

Проект по модернизации разрабатывают в тех случаях, когда возникает и осознается потребность в чем-то, чего еще нет или когда необходимо что-то улучшить, привить новые свойства продукции.

Проектная деятельность по модернизации относится к разряду инновационной, так как предполагает преобразование реальности, строится на базе соответствующей технологии, которую можно унифицировать, освоить и модернизировать.

Проектная деятельность содержит:

- анализ проблемы;
- постановку цели;
- выбор средств ее достижения;
- поиск и обработку информации, ее анализ и синтез;
- оценку полученных результатов и выводов.

Проектная деятельность по модернизации проводится в три этапа, в соответствии с рисунком 1.

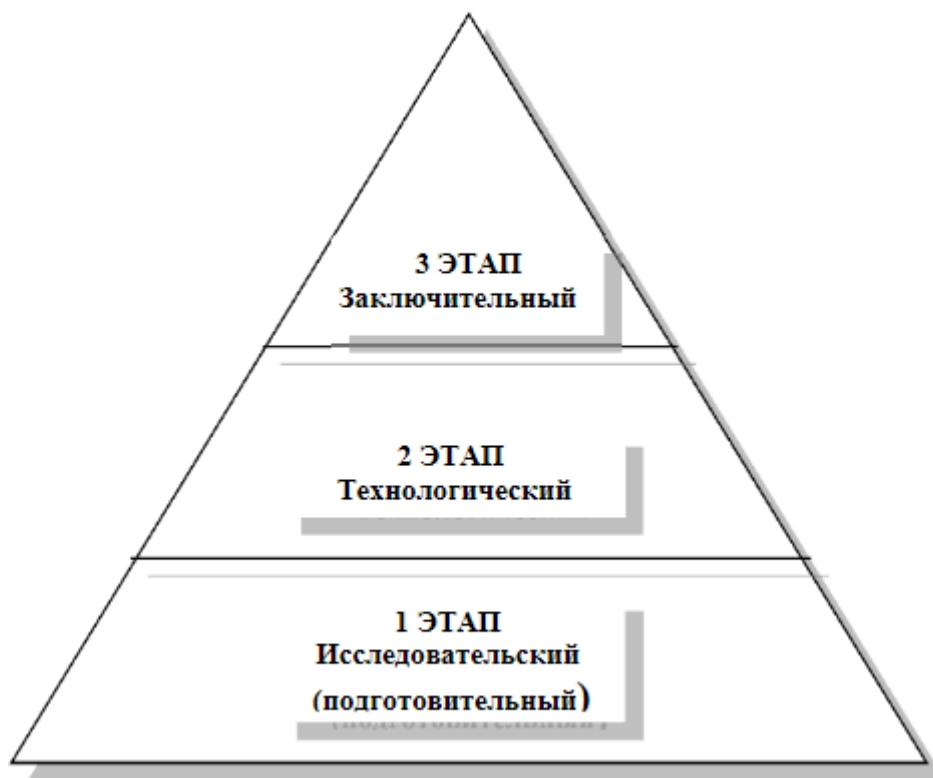


Рисунок 1 – Этапы проектной деятельности

Первый этап – исследовательский (подготовительный). Проектная деятельность на этом этапе включает в себя следующие компоненты:

- изучение потребностей, поиск проблемы;
- выбор темы проекта и краткая формулировка;
- планирование проекта и определение направлений деятельности для его выполнения;

– исследования по проекту (это историческая справка, изучение аналогов, сбор сведений для решения данной проблемы, работа с различными источниками информации);– выработка первоначальных идей по своему проекту;– выработка критериев, дизайн-требований для проектируемого изделия с точки зрения потребителя;– выбор оптимальной идеи и ее дизайн-анализ;– проработка идеи – это детальная подготовка к изготовлению изделия (выбор материалов и оборудования; выбор технологии изготовления; конструирование и моделирование; разработка технологической карты и др.).

Второй этап – технологический. Данный этап включает в себя следующие компоненты:

- непосредственное изготовление изделия (технологии, услуги);
- практическую деятельность, направленную на решение проблемы.

Третий этап – заключительный. На этом этапе выполняется:

- экономическая оценка – это полное экономическое обоснование и расчет финансовых затрат;
- оценка качества готового изделия, самооценка и самоанализ всей проектной деятельности, защита проекта.

Список использованных источников

1. Земсков, Ю.П. Основы проектной деятельности: учебное пособие / Ю.П. Земсков, Е.В. Асмолова. – 2-е изд., стер. – Санкт-Петербург: Лань, 2020. – 184 с.

2. Новоселов, С.В. Теоретическая инноватика: научно-инновационная деятельность и управление инновациями: учеб. пособие / С. В. Новоселов, Л. А. Маюрникова. – СПб.: ГИОРД, 2017. – 416 с.

3. Управление проектом: основы проектного управления: учебник / М.Л.Разу под ред. и др. – Москва: КноРус, 2021. – 755 с.

MODERNIZATION OF THE ENTERPRISE AS A FACTOR OF PROJECT ACTIVITY

R.Z. Fakhretdinov, R.A. Timofeev

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

In modern conditions, using the modernization of the enterprise as a factor in project activities allows you to increase the technological level and competitiveness of the enterprise. The correct sequence of work during modernization ensures that products with new properties enter the market at a given time, with the consumption of the estimated amount of resources.

Key words: modernization, project activity, stages of project activity

ПРОБЛЕМЫ МОДЕРНИЗАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ТЕХНИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ В РОССИИ

Р.Ж. Фахретдинов, Р.А. Тимофеев

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В настоящее время разорваны производственные цепочки из части стран Запада, и поставки комплектующих на российские предприятия затруднены. В короткие сроки заместить их комплектующими из России не представляется возможным по целому ряду причин. Номенклатура выпуска продукции временно сокращается. Требуется изменить подход к модернизации на предприятии.

Ключевые слова: модернизация, техническая отрасль, автоматизация, механизация, энергетическая модернизация

Модернизация технической продукции подразумевает увеличение ресурса и улучшение характеристик по сравнению с базовой моделью. Например, основными эксплуатационными свойствами вертолетной техники являются максимальная взлетная масса, скорость, максимальный потолок, топливная экономичность и надежность.

Ремонтные работы признаются модернизацией, если у объекта появились новые свойства, улучшающие его эксплуатационные характеристики.

Понятие «модернизация» описывает Налоговый кодекс Российской Федерации (НК РФ) как работы, изменяющие технологическое или служебное назначение объекта или наделяющие его новыми качествами (п. 2 ст. 257 НК РФ). Например, замена старого двигателя на новый является всего лишь ремонтом. Но если у вертолета АНСАТ заменить канадский двигатель PW-207K на российский двигатель ВК-650, то такие работы будут являться модернизацией. Вертолеты одного типа относятся к одной и той же модификации, если они не различаются в отношении следующих установленных критериев: существенные особенности конструкции фюзеляжа, шасси, системы управления винтами или основными двигателями.

В связи с политической обстановкой часть стран отказывается в поставках комплектующих на заводы по производству вертолетной техники в России. В настоящий момент прекращены поставки двигателя PW-207K из Канады для вертолета АНСАТ. Вертолет АНСАТ с медицинским модулем на борту обслуживает большинство регионов России в качестве летающей скорой помощи, на счету тысячи спасенных жизней детей и взрослых. Он добирается туда, где не могут проехать автомобили и садится на любую неподготовленную площадку. Стране требуется легкий вертолет с высокой топливной эффективностью. Заместить двигатель на отечественный в короткий период невозможно, требуются испытания как самого двигателя, так и вертолета, что может занять годы.

Таким образом, в настоящее время предприятиям следует сосредоточиться на выпуске технической продукции с полностью отечественными комплектующими, и инвестировать в технологическую модернизацию производства, чтобы производить основные технические компоненты в России.

Модернизация предприятия – это средство снижения и преодоления угроз банкротства, убыточности, неплатежеспособности; средство выживания в усиливающейся конкурентной борьбе, которая на новом этапе рыночной трансформации проявляет себя как необходимая и диктующая форма функционирования предприятий.

Модернизация может пойти по двум путям – экстенсивному и интенсивному.

Экстенсивный путь включает в себя рост числа цехов, станков и работников. Технология остается неизменной, производственные инновации не используются.

Интенсивные методы включают в себя изменение технологического процесса, внедрение инновационных технологий.

Модернизация производства может быть частичной или полной. Работы на производстве при модернизации включает такие примеры: при частичной модернизации производится замена отдельных элементов, с небольшой задержкой производственного цикла. Номенклатура при этом не меняется. Пример частичной модернизации – замена ленточного транспортера на вакуумный. Работа проводится в сжатый срок, не требует дополнительных затрат на настройку или обучение. Глубокая, или комплексная модернизация производства связана с кардинальным изменением технологического процесса, наращиванием объемов выпуска продукции, улучшением качества. При глубокой модернизации производство на какое-то время останавливается. В некоторых случаях работа не прекращается полностью, однако фиксируется временное снижение объема производимой продукции. В целом, комплекс мер, проводимых при комплексной модернизации, нередко сравнивается с созданием производства с нуля. С точки зрения экономики, проводить модернизацию имеет смысл, если производительность машин и оборудования возрастет на 20-30 процентов, затраты окупятся в ближайшие 2-3 года, а срок эксплуатации модернизированного оборудования будет составлять пять лет или более.

Модернизация проводится по нескольким возможным направлениям. Совершенствование технологии, или технологическая модернизация. Предприятие внедряет собственные разработки, улучшает технологическую дисциплину, вводит новые нормы расхода сырья и материалов и приводит фактическое списание в соответствие с нормативом. В итоге предприятие выпускает более качественную продукцию, которая будет востребована на рынке.

При автоматизации производства предприятие максимально автоматизирует все возможные операции, тем самым высвобождая часть работников. Как следствие – повышается эффективность работы предприятия, производительность труда оставшихся работников также возрастает.

При механизации оборудования предприятие закупает и внедряет в производство более функциональное, производительное и качественное оборудование. Как следствие – улучшение ресурса работы, сокращение простоев,

уменьшение затрат на ремонт. При сокращении простоев можно использовать такие мероприятия: оптимизация штатного расписания ремонтников; анализ и отслеживание ремонта; рост квалификации ремонтников и специалистов, обслуживающих оборудование.

Энергетическая модернизация заключается в минимизации расходов на электроэнергию, внедрении энергосберегающего оборудования и т.д. Повышение точности оборудования. Расширение функциональных и технологических возможностей. Изменение технологического назначения производственного оборудования. Повышение долговечности и надежности. Для этого, как правило, достаточно провести частичную модернизацию – установить дополнительные защитные устройства, усилить некоторые слабые звенья.

Список использованных источников

1. Виноградов, В.М. Организация процессов модернизации и модификации автотранспортных средств: учебник / Виноградов В.М., Храмцова О.В. – Москва: КноРус, 2022. – 373 с.

2. Глоткина, А.А. История развития вертолетостроения: учебное пособие / Глоткина А.А., Ременникова И.А. – Москва: Русайнс, 2021. – 120 с.

3. Конструкция вертолета АНСАТ-У и его систем: учебно-методическое пособие для инженерно-технического состава / С. Н. Черняев [и др.]; под ред. С. А. Михайлова; Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования «Казанский гос. технический ун-т им. А.Н. Туполева», Ин-т авиационной техники и технологий. – Казань: Изд-во Казанского гос. технического ун-та, 2010. – 223 с.

4. Курбатова, А.Н. Импортзамещение в России / А. Н. Курбатова, А. В. Тимченко, Е. И. Шевченко // Современные научные исследования и разработки. – 2017. – № 7(15). – С. 187-193.

PROBLEMS OF MODERNIZATION AT THE ENTERPRISES OF THE TECHNICAL INDUSTRY IN RUSSIA

R.Z. Fakhretdinov, R.A. Timofeev

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

Currently, production chains from some Western countries have been broken, and the supply of components to Russian enterprises is difficult. It is not possible to replace them with components from Russia in a short time for a number of reasons. The product range is temporarily reduced. It is required to change the approach to modernization in the enterprise.

Key words: modernization, technical branch, automation, mechanization, energy modernization

ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОНФЛИКТ-МЕНЕДЖМЕНТА В РОССИИ

А.Р. Хамидуллин, Р.Р. Бадртдинова

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В статье представлен разбор основных понятий, связанных с организационным конфликт-менеджментом, а также обзор основных проблем, связанных с внедрением данной практики.

Ключевые слова: конфликт, организация, организационный конфликт, конфликт-менеджмент

Важно определить, что же является организационным конфликт-менеджментом. Для этого рассмотрим понятия конфликт, и организация по отдельности.

Сам конфликт в широком смысле представляет собой разновидность общественных отношений, стороны которых реализуют свои интересы, стремления и потребности в рамках борьбы друг с другом. В узком же смысле, конфликт является вариацией социального взаимодействия, которое характеризуется осознанным прямым столкновением его участников. По мнению профессора К. Боулдинга, конфликт – ситуация соперничества, в которой стороны осознают несовместимость возможных позиций, где каждая сторона стремится занять положение, несовместимое с желаниями другой. [1]. Исходя из этих определений, можно сказать, что конфликт является неким взаимодействием между его субъектами, а также, что взаимодействие это проходит через некие силовые действия.

Организация, в свою очередь, является некой структурой, системой, суть которой заключена в координации и оптимизации действий отдельных ее элементов, для достижения взаимного соответствия функционирования ее частей и максимальной эффективности.

Таким образом, можно сказать, что организационный конфликт (или конфликт в организации) является противоречие, противоборство, которое возникает между элементами структуры организациями, ее сотрудниками, коллективами, в процессе их совместной деятельности, из-за несовпадения их интересов или определенной конфронтации.

Под конфликт-менеджментом подразумевается управление конфликтом, то есть деятельность, которая осуществляется на протяжении всех стадий конфликтного взаимодействия и предполагает его осознанный контроль.

Конфликт состоит из следующих стадий:

1. Предконфликтная ситуация (накопление неудовлетворенности и рост напряженности между сторонами);
2. Инцидент (первые проявления активных действий в рамках конфликта);
3. Эскалация конфликта (нарастание напряжения и достижение его пиковой точки, кульминации);
4. Деэскалация (снижение напряженности противоборствующих сторон).

Однако, деэскалация не обязательно может привести к завершению конфликта, который потенциально может закончиться только при удовлетворении интересов всех участников [5].

На данном этапе развития рынка в организации необходимо постоянное совершенствование конфликтологической компетентности, а также усиление значимости роли административного персонала при принятии управленческих решений, которые касаются решения конфликтных ситуаций.

Руководящему составу предприятий необходимо взять на себя ответственность целенаправленного управления конфликтами. По должностным функциям они обязаны заниматься ликвидацией возможных причин конфликтов, повышением конфликтологической компетентности трудового коллектива, корректировать возможные стратегии поведения сторон. [3] Основой конфликтной ситуации является особенность личности в восприятии некоторых управленческих решений, которые были приняты под воздействием изменений в организации. Для грамотного разрешения конфликтных ситуаций необходимо понимание и анализ очевидных причин, позиций и интересов сторон. Только после проведения данных мероприятий, можно будет составить оптимальную стратегию и некоторые способы для преодоления конфликтных ситуаций. [4]

С позиций обогащения контента труда, в рамках современных управленческих требований, необходимо решение следующих проблем:

1. Увеличение значимости самоконтроля выполнения работы сотрудником;
2. Поиска методологии внедрения технологических инноваций в кадровый потенциал организации;
3. Социально-экономической напряженности и конфликтности в рабочих группах организации;
4. Адаптации и совершенствования профессиональной подготовки и переподготовки кадрового состава организации;
5. Ориентации на современный рынок труда, измененного под воздействием современных образовательных, профессиональных компетенций.

Исходя из этого, можно сказать, что для решения данных проблем нужно переключаться на динамическое управление организацией, проводить постоянные прогнозы, исследования, аналитические действия, для корректировки стратегии управления организацией. Процессы внедрения управленческих инноваций влияют на уровень и интенсивность конфликтности в организации.

Однако, важно отметить, что для внедрения инновационных методов управления и разрешения конфликтов в организациях нужно учитывать и специфику, и некоторые проблемы менеджмента в нашей стране. К ним можно отнести, например недостаточное количество профессиональных управленцев, неспособность использования услуг независимых консультантов и консалтин-

говых фирм (отказ от периодически необходимого делегирования), а также недостаточное внимание к корпоративной культуре [2].

Таким образом, можно сделать вывод, что конфликт-менеджмент в организации составляет часть работы руководителя. Эта же практика может напрямую влиять на производительность предприятия и его эффективную работу, за счет снижения напряженности в коллективе. Однако, для внедрения в организации нашей страны определенные практики по управления конфликтами необходимо преодолеть некоторые проблемы российского менеджмента.

Список использованных источников

1. Boulding, K. Conflict and Defence. N.Y. 1988.XIV.P.133
2. Гарифуллина, А.Ф., Валитова А.А. Особенности современного менеджмента / А.Ф. Гарифуллина, А.А. Валитова. – СПб.:СПбГЭТУ «ЛЭТИ», 2014. – С. 8-10
3. Калмыкова, О.Ю., Гагаринский А. В. Управление конфликтами в организации // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия Экономические науки. – 2012. – №3.
4. Колесниченко, Е.А., Радюкова Я.Ю., Куликова Я.А. Управление организационными конфликтами на предприятиях розничной торговли // Вестник Северо-Кавказского университета. – 2018. – №2 (65).
5. Махиянова, А.В., Хузиева Э.Ф. Причины бедности: теоретико-методологический анализ к социальному портрету // Электронный экономический вестник Татарстана. – 2017. – № 4. – С. 19-24.
6. Махиянова, А.В., Хузиева Э.Ф., Валеева Р.Р. Молодежь на рынке труда: социально-профессиональный портрет безработных и стратегии трудоустройства // Общество: социология, психология, педагогика. – 2021. – № 5 (85). – С. 45-51.
7. Социология: учебник для студентов вузов / под ред. В. К. Батурина. С. 278.
8. Хузиева, Э.Ф., Махиянова А.В., Кузнецова В.А. Социальное предпринимательство: возможности и условия становления в Республике Татарстан // Вестник экономики, права и социологии. – 2018. – № 1. – С. 219-222.

BASES OF ORGANIZATIONAL CONFLICT MANAGEMENT IN RUSSIA

A.R. Hamidullin, R.R. Badrtdinova

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article presents an analysis of the basic concepts related to organizational conflict management, as well as an overview of the main problems associated with the implementation of this practice.

Key words: conflict, organization, organizational conflict, conflict management

ПОДДЕРЖКА МАЛОГО БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ ВЫЗОВОВ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ

Д.И. Хлебович, С.И. Кислицына

*Иркутский национальный исследовательский технический университет,
г. Иркутск, Россия*
*Санкт-Петербургский государственный экономический университет,
г. Санкт-Петербург, Россия*

Рассмотрены вопросы, связанные с практическими мерами по поддержке малого бизнеса в условиях изменений внешней среды, вызванных COVID-19. Представлены практики поддержки, предлагаемые в разных странах. Отмечены эффекты, влияющие на развитие малого бизнеса, и очерчены стратегические альтернативы для поддержки его роста.

Ключевые слова: малый бизнес, COVID-19, меры поддержки, стратегии развития

Пандемия COVID-19 существенно повлияла на компании разного размера, типа и отраслей всем мире: миллионы из них существенно потеряли запланированные доходы и сократили рабочие места. Деловые контакты и взаимодействия с потребителями, налаживаемые годами, были прерваны. Сокращение занятости обостряет социальные проблемы дополнительно к чисто экономическим. Последствия часто оцениваются как фатальные [1]. Вместе с тем, привыкая работать в условиях «новой нормальности», компании ищут и реализуют новые стратегические альтернативы, чтобы возобновить эффективную деятельность. Крупным предприятиям, обладающим накопленным потенциалом, сделать это проще по сравнению с малыми и микро-предприятиями. Так, например, микропредприятия представляют собой самую крупную группу закрывающихся фирм, на которую приходится до 96% всех ликвидированных компаний. До закрытия они могли генерировать около четверти ВВП региона и обеспечивать до 30% рабочей силы [2, 3].

Малый бизнес был наиболее подвержен рискам, связанным с пандемией. Многие страны интенсивно работали над принятием различных мер как финансовой, так и нефинансовой поддержки. Это рассматривалось в качестве значительной роли государства, поскольку малые и средние предприятия обеспечивают до 70 % рабочих мест, а их доля в мировом ВВП составляет 50 % [4]. Микро- и малые предприятия в силу своей гибкости и динамичности содействуют лучшему удовлетворению потребностей целевых аудиторий, внедрению инноваций, выполнению социальных функций. Малый бизнес часто становится именно тем сектором, который быстро внедряет и распространяет на

локальном рынке производственные и предпринимательские идеи, уже успешно реализованные на глобальных рынках.

Таблица 1 – Меры поддержки малого бизнеса в ряде стран

Страна	Занятость			Отсрочка				Финансы				Структурная политика			
	Частичная занятость	Субсидирование зарплат	Самозанятость	Выплаты налогов	Выплаты НДС	Налоги с социальные и пенсионные фонды	Оплата аренды и коммунальных услуг	Замораживание долгов	Гарантии кредита	Прямое льготное кредитование	Субсидии и гранты	Поддержка выхода на новые рынки	Цифровизация бизнеса	Инновационная политика	Переподготовка персонала
Румыния		✓		✓			✓	✓	✓						
Россия			✓	✓		✓		✓							
Сербия		✓						✓							
Турция	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		
Китай		✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓
Индонезия				✓							✓				
Малайзия								✓		✓					
Таиланд				✓	✓	✓	✓			✓					
Вьетнам				✓			✓								
Бразилия	✓	✓		✓				✓		✓					
Колумбия				✓	✓		✓	✓	✓	✓					
Мексика		✓						✓		✓					
Перу		✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓				
Египет				✓			✓	✓							
Марокко		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓					
Тунис			✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓				
Индия				✓						✓					
Ботсвана		✓													
Кения								✓							
Сенегал								✓			✓				
Уганда		✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓				

Внешняя среда, сформированная в условиях пандемийного и постпандемийного периодов, создала значительные угрозы в отношении сектора малого бизнеса. Это, в свою очередь, потребовало ответных мер как со стороны государства, так и самих субъектов бизнеса. По оценкам, до 64 % микро- и до 60 % малых предприятий испытали сильное влияние пандемии, в то время как для крупных эта доля составила 43 % [3]. Основными вызовами для малого бизнеса в условиях пандемии являются снижение выручки и рост недоверия со стороны клиентов, риск заражения персонала, перебои в цепочках поставок, трудности в обеспечении эффективной коммуникации, финансовая нестабильность, рост неопределенности, что требует антикризисного управления.

Приоритетность программ и схем поддержки малого бизнеса была сопоставима с приоритетностью программ по поддержке общественного здравоохранения. Основные направления государственной антикризисной поддержки малого бизнеса включали [5]: снижение налоговой нагрузки; снижение кредитной нагрузки и расширение доступа к льготному кредитованию; финансовую поддержку, особенно в виде снижения или компенсации затрат отдельных отраслей; поддержку занятости; прочие нефинансовые меры. В таблице 1 приведены меры поддержки в ряде стран [6]. Антикризисные меры поддержки к середине 2020 г. затронули 13 % российских малых и средних предприятий, 22 % находились в процессе получения мер поддержки [7].

В России в 2020 г. принято пять пакетов мер, некоторые программы были рассчитаны на несколько лет. В 2021 г. на поддержку малого бизнеса, самозанятости и индивидуального предпринимательства в государственный бюджет были заложены расходы до 500 млрд р. Были также разработаны специальные сервисы, помогающие предпринимателям выбрать правильные меры поддержки. К важнейшим можно отнести: сайт Федеральной налоговой службы, портал поддержки малого и среднего бизнеса «Мой Бизнес», корпорация МСП, фонд содействия инновациям, портал предоставления мер финансовой государственной поддержки, единая цифровая платформа инноваций и предпринимательства.

Наиболее используемые меры государственной поддержки в России:

1. Субсидии на продвижение товаров через маркетплейсы и службы доставки еды.
2. Возмещение затрат на рекламу в сети Интернет.
3. Отсрочка арендных платежей и льготная аренда недвижимости.
4. Субсидии на обучение персонала.
5. Гранты на создание инновационного проекта и нового продукта.
6. Субсидии на экспорт товаров, услуг или интеллектуальной продукции.
7. Программа льготного кредитования бизнеса, в том числе и для начинающих предпринимателей.
8. Беспроцентный кредит на выплату зарплаты.
9. Кредитные каникулы.

10. Субсидии для отдельных отраслей и предприятий (гостиничного бизнеса, общественного питания с вакцинированными работниками, туристической отрасли, социальных предприятий, организаций в сфере спорта, культуры, отдыха, образования).

Несомненно, антикризисные меры, предоставленные малому бизнесу, положительно сказались на укреплении и росте предприятий в России. Индекс малого бизнеса России демонстрирует процесс восстановления российского бизнеса [8]. С апреля 2020 г. по май 2021 г. индекс малого бизнеса увеличился на 3 пункта, составил 58 пунктов, что сигнализирует о выходе из зоны рецессии в зону роста.

Меры поддержки позволили малому бизнесу определить для себя новые стратегические альтернативы развития. В условиях «новой нормальности» с учетом мер поддержки практикуются активные стратегии, например: выход на новые рынки при помощи электронной коммерции; повышение эффективности внутренних бизнес-процессов посредством цифровизации; перевод бизнеса на онлайн платформы; расширение использования аутсорсинга; активизация поиска инвесторов.

Меры поддержки, разрабатываемые государством, основаны на четких целях экономической политики, носят системный характер, а также учитывают долгосрочные приоритеты развития. Контрольно-ревизионные учреждения проводят комплексный анализ государственной помощи малому бизнесу, контролируют законотворческий процесс, проводят аудиторскую деятельность и принимают организационные меры для обеспечения того, чтобы помощь малому бизнесу была комплексной. Несомненно, эти меры положительно сказались на состоянии малого бизнеса, но предприниматели столкнулись с трудностями при применении программ поддержки. Как показывают результаты опросов среди предпринимателей, основной запрос бизнеса к государству – это не субсидии и финансовая помощь, а призыв не создавать трудности для бизнеса, снизить регулятивную и финансовую нагрузку. Постепенно бизнес адаптируется к современным реалиям, появляются современные тенденции ведения малого бизнеса, обеспечивающие его рост. Это результат реакции делового сообщества на условия «новой нормальности», достигнутый как за счет внутренних ресурсов, так и за счет мер государственной поддержки.

Список использованных источников

1. The COVID-19 pandemic: impact on micro, small and medium sized enterprises. Market access challenges and competition policy / United Nations conference on Trade and Development, Geneva, 2022. – URL: https://unctad.org/system/files/official-document/ditccplp2021d3_en.pdf (дата обращения: 1.12.2022). – Текст: электронный.

2. Bartik, A. How are small businesses adjusting to covid-19? Early evidence from a survey / A. Bartik, M. Bertrand, Z. Cullen // NBER Working Paper / National

Bureau of Economic Research: official site. – URL: <https://www.nber.org/papers/w26989#:~:text=Several%20main%20themes%20emerge%20from,40%20percent%20relative%20to%20January> (дата обращения: 1.12.2022). – Текст: электронный.

3. COVID-19: The Great Lockdown and its Impact on Small Business / International Trade Centre: official site, 2020. – URL: <https://intracen.org/media/file/413> (дата обращения: 04.12.2022). – Текст: электронный.

4. Институт экономики роста им. П.А. Столыпина. – URL: <https://stolypin.institute/> (дата обращения: 01.12.2022). – Текст: электронный.

5. Razumovskaia, E. The Effectiveness of Russian Government Policy to Support SMEs in the COVID-19 Pandemic / E. Razumovskaia, L. Yuzvovich, E. Kniazeva // Journal of Open Innovation: Technology, Market and Complexity. – 2020. – N. 6 – P.160-180. – URL: <https://www.mdpi.com/2199-8531/6/4/160> (дата обращения: 11.12.2022). – Текст: электронный.

6. OECD. Coronavirus (COVID-19): SME policy responses / OECD: official site. – URL: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/coronavirus-covid-19-sme-policy-responses-04440101/> (дата обращения: 11.12.2022). – Текст: электронный.

7. Департамент международного и регионального сотрудничества РФ. Поддержка МСП в контексте COVID-19 / Счетная палата Российской Федерации: официальный сайт, 2020. – URL: <https://ach.gov.ru/upload/pdf/Covid-19-SME.pdf> (дата обращения: 11.12.2022). – Текст: электронный.

8. Опора России: официальный сайт. – URL: <https://opora.ru/projects/> (дата обращения: 11.12.2022). – Текст: электронный.

SUPPORT FOR SMALL BUSINESS IN CHALLENGES EXTERNAL ENVIRONMENT

D.I. Khlebovich, S.I. Kislitsyna

*Irkutsk National Research Technical University»,
Irkutsk, Russia
Saint Petersburg State University of Economics,
Saint Petersburg, Russia*

Issues related to practical measures to support small businesses in the face of changes in the external environment caused by COVID-19 were considered. Support practices offered in different countries are presented. The effects influencing the development of small business are noted, and strategic alternatives are outlined to support its growth.

Keywords: small business, COVID-19, support measures, development strategies

УПРАВЛЕНИЕ КОММУНИКАЦИЯМИ В КОМПАНИИ ПАО «НК «РОСНЕФТЬ»

А.А. Черемисова, А.Д. Наймушина, Л.П. Кузьмина, С.В. Пирогова

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В статье рассмотрены особенности управления коммуникациями в компании энергетического комплекса ПАО «НК „Роснефть»». Рассмотрены теоретические аспекты понятия «коммуникационный менеджмент». Определены основные принципы и технологии в управлении коммуникациями компании.

Ключевые слова: коммуникации, управление коммуникациями, коммуникационный менеджмент, коммуникационный процесс, технологии коммуникаций

Понятие «коммуникационный менеджмент» означает компонент системы управления компанией, где используются методы для формирования эффективного использования всех видов ресурсов при организации внутриорганизационных коммуникационных процессов между сотрудниками и руководителями. Это отдельная форма управления, которая способствует достижению максимального результата коммерческой деятельности при решении поставленных задач и достижения стратегических целей развития бизнеса.

Фундаментом управления коммуникаций в компаниях являются коммуникационные процессы. Под ними подразумевается процесс обмена и передачи информации между двумя и более субъектами организационной структуры. Главная миссия коммуникационных процессов предприятия – обеспечивать понимание информации, которая выступает предметом передачи/обмена [1].

С целью эффективной коммерческой деятельности организации необходимы грамотно выстроенные внутриорганизационные коммуникации [2]. Примером успешной работы в сфере коммуникационного менеджмента выступает компания энергетического комплекса России – ПАО «НК „Роснефть»».

Её управление организовано так, что каждый менеджер ответственен за реализацию функций коммуникационного менеджмента. Сюда относятся передача своевременной информации, реализация поставленных задач, организация рабочего процесса сотрудников, являющихся подчинёнными менеджера [3].

Успешная организация системы управления коммуникации в компании ПАО «НК «Роснефть»» предполагает создание системного характера процессов коммуникационных связей внутри организации, которые закреплены не только во внутренних нормативах и стандартах, но и в корпоративной культуре. Это позволяет создавать фундамент для организации эффективных внут-

риорганизационных коммуникационных связей между руководителями и сотрудниками компании.

Отличительной характеристикой управления коммуникациями в организационной структуре компании является использование цифровых технологий. Их виды можно классифицировать на три основные группы (см. рис. 1).

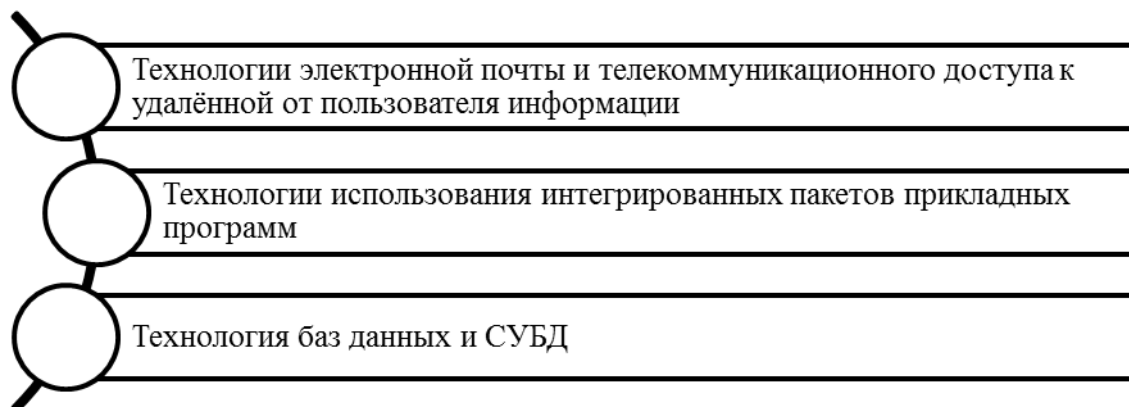


Рисунок 1 – Классификация цифровых технологий коммуникационного менеджмента компании.

Основным вызовом, который стоял перед компанией при организации системы управления коммуникациями, выступала недостаточная разработанность регламента проведения коммуникационных процессов. На сегодняшний день всё ещё существуют определённые проблемы коммуникационного менеджмента, которые стоит разделить на две категории [4]:

1. Проблемы в рамках межличностного общения.
2. Проблемы структурных коммуникаций.

Важную роль в организации эффективной системы управления коммуникациями внутри компании ПАО «НК „Роснефть»» занимают невербальные формы коммуникационных связей. Невербальные средства коммуникаций характеризуются сложностью своего формирования, поскольку их особенностью являются:

- передача душевного состояния отправителя сообщения;
- спонтанность зарождения идеи передачи информации отправителем;
- искренность передачи сообщения;
- обязательное наличие контакта отправителя с получателем.

Преимущественной стороной невербальных коммуникаций как технологии коммуникационного менеджмента в компании является отсутствие языкового барьера и возможность в коммуникационном процессе тесной эмоционально-психологической связи между субъектами [5].

С целью совершенствования системы управления коммуникациями в компании ПАО «НК „Роснефть»» рекомендуется следующий алгоритм применения современных информационных технологий в рамках повышения эффективности коммуникационных процессов внутри организации (рис. 2).

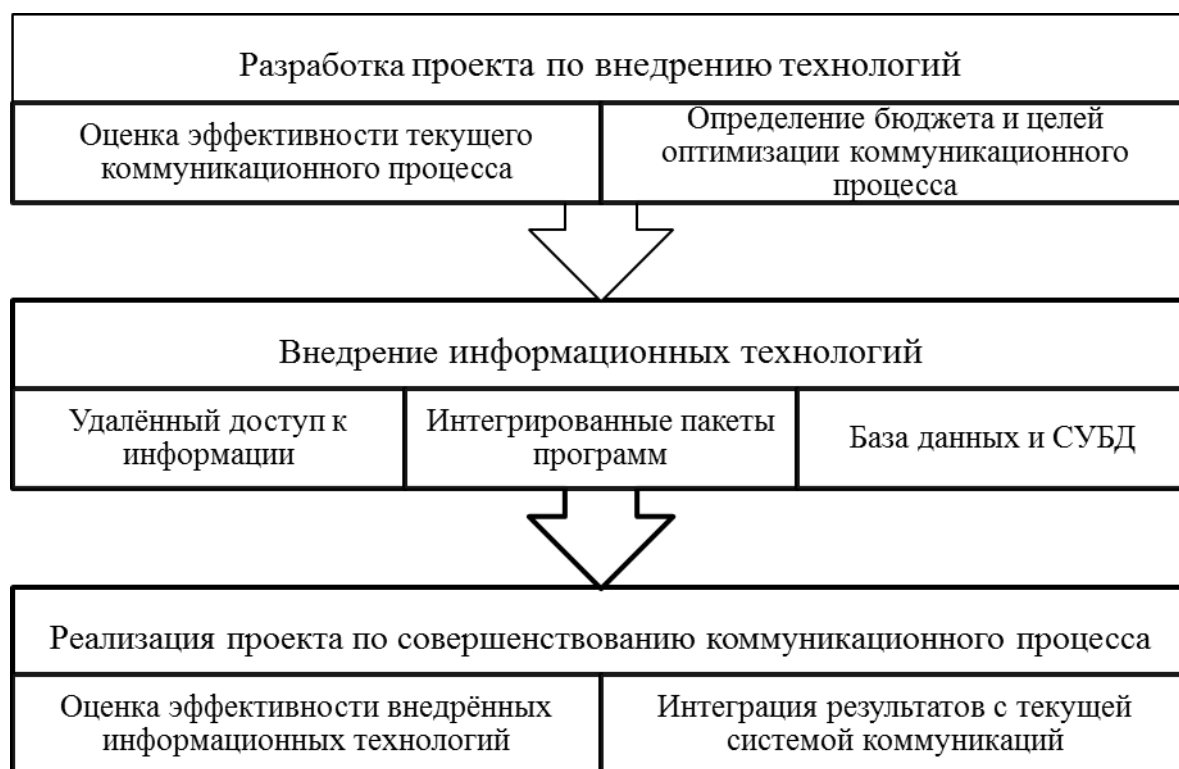


Рисунок 2 – Алгоритм применения современных информационных технологий с целью совершенствования коммуникационного процесса внутри компании ПАО «НК „Роснефть»»

Таким образом, коммуникационный менеджмент компании ПАО «НК „Роснефть»» занимает ключевую роль в построении эффективной системы взаимодействия сотрудников и управляющих внутри организации. С целью обеспечения эффективных коммуникаций и коммуникационных процессов необходимо решение острых проблем. Также рекомендуется всё больше интегрировать современные информационные технологии с целью совершенствования коммуникационных процессов внутри компании.

Список использованных источников

1. Аكوпова, А.Л. Коммуникационный менеджмент как научная и учебная дисциплина / А.Л. Аكوпова, А.А. Серезкина // Учёные записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Филологические науки. – 2020. – №3.
2. Алискерова, М.Ю. Коммуникационный менеджмент организации: теория и практика / М.Ю. Алискерова // Зажги свою звезду: сборник научных статей молодых учёных, посвящённый Дню российской науки. – Москва, 2020. – С. 76-78.
3. Лозовский, А.Н. Особенности формирования современного коммуникационного процесса в менеджменте предприятия / А.Н. Лозовский, В.А. Джо-

га // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2020. – №5-5 (61). – С. 140-145.

4. Рубас, А.К. Совершенствование системы коммуникационного менеджмента в организации / А.К. Рубас, А.М. Тлеппаев // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2022. – №5-3 (87). – С. 28-33.

5. Баринаова, Г.Д. Эффективные средства межкультурной невербальной коммуникации / Г.Д. Баринаова // В книге: Молодость. Интеллект. Инициатива. Материалы IX Международной научно-практической конференции студентов и магистрантов – Витебск, 2021. – С. 153-154.

COMMUNICATION MANAGEMENT IN THE COMPANY PJSC NK ROSNEFT

A.A. Cheremisova, A.D. Naymushina, L.P. Kuzmina, S.V. Pirogova

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article discusses the features of communications management in the company of the energy complex PJSC «NK «Rosneft»». The theoretical aspects of the concept of «communication management» are considered. The basic principles and technologies in the management of company communications are determined.

Keywords: communications, communications management, communication management, communication process, communication technologies

УДК 657.9

МАРЖИНАЛЬНЫЙ ПОДХОД КАК ИНСТРУМЕНТ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Ю.В. Шарапов, О.В. Мустафина

*Уральский государственный экономический университет,
г. Екатеринбург, Россия*

Авторами рассмотрены вопросы по методике маржинального анализа, дана оценка значимости и обоснован выбор его применения. Показаны возможности маржинального анализа. Актуальность представленного исследования определяется необходимостью проведения маржинального анализа как важного инструмента для принятия управленческих решений для целей управления основной финансово-хозяйственной деятельностью.

Ключевые слова: маржинальный анализ, переменные затраты, точка безубыточности, постоянные затраты, зона безопасности

Маржинальный анализ называют многие исследователи иногда называют анализом безубыточности или иными словами как содействие получения дохода. Метод «маржинального анализа был разработан в 1930 г. американским инженером Уолтером Раутенштрахом. Первоначально использовался как метод планирования, и был известен в науке как график критического объема производства» [6]. В России впервые данному методу дано подробное описание только в 1971 г. Н.Г. Чумаченко, а позднее уже в 1992 г. А.П. Зудилин также дал обоснование маржинальному анализу.

При маржинальном анализе основой является группировка затрат производства, которые зависят от изменения объема деятельности предприятия и подразделяются на переменные и постоянные. Маржинальный доход, представляет собой «разность между выручкой от реализации продукции и переменными затратами» [3]. Выявлено, что «чем больше маржинальный доход, тем более быстрыми темпами будут покрыты все постоянные затраты и анализируемая организация будет получать прибыль» [2]. Переменные же «издержки изменяются пропорционально объему производства продукции, оказанию услуг, и таким образом зависят от уровня деловой активности» [5] экономического субъекта. «Все расходы, которые предприятие не считает прямыми, автоматически переходят в разряд косвенных. Косвенными же затратами признаются расходы, которые связаны с продажей товара» [4]. Постоянные издержки всегда являются неизменными по отношению к объему производства. Применяя маржинальный анализ, менеджмент организации может выбирать наилучший из возможных вариантов принятия управленческих решений. Так как почти всегда имеется альтернатива, по изменению как производственных мощностей с учетом технологии производства, так и ассортимента продукции, с учетом ценовой политики [6].

Осуществляя финансовую деятельность, любой экономический субъект подвергается постоянному воздействию рисков. Рассматривая природу рисков учеными и практиками, предлагаются различные понятия и определения. Под риском обычно понимается какое-либо неопределённое событие или условие, в случае возникновения которого на экономический субъект может быть оказано позитивное или негативное воздействие. Финансовый риск возникает в связи с возможной потерей при определенных условиях финансовых ресурсов (денежных средств).

Необходимо всегда придерживаться при анализе и учитывать точку безубыточности, которая представляет собой объём производства и реализации продукции, при котором затраты (расходы) будут полностью компенсированы доходами, а при производстве и реализации каждой последующей единицы продукции предприятие начинает получать прибыль [9]. То есть момент, когда полностью покрываются убытки и деятельность организации начнет приносить реальную прибыль и является точкой безубыточности [7]. Точка безубыточно-

сти - такой объем продаж, при котором прибыль (разница между доходами и расходами) организации равна нулю» [8].

Точка безубыточности используется организацией и позволяет:

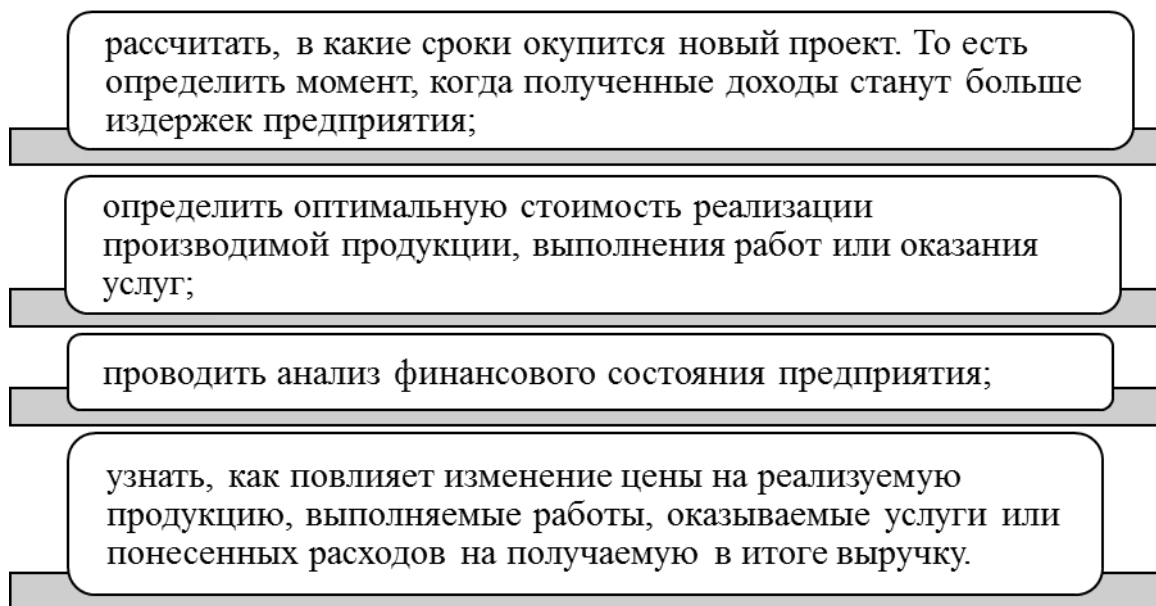


Рисунок 1 – Применение в анализе точки безубыточности

Следующие функции маржинального анализа. Производить продукцию или покупать и перепродавать? Менеджмент организации должен сделать выбор, например, по собственному производству или приобретению у других поставщиков комплектующих деталей, запасных частей, услуг и другое. Рассчитать, что будет способствовать уменьшению затрат и увеличению прибыли, может помочь маржинальный анализ. Также с помощью маржинального анализа возможно обосновать принимать в штат, например, маркетолога или воспользоваться услугами консалтинговых фирм, как организовать логистические потоки в организации за счет собственного парка машин или взять их в лизинг или аренду, есть ли необходимость увеличивать собственные производственные мощности или не стоит, так как «с увеличением своих мощностей всегда происходит и рост суммы постоянных затрат, возрастет или снизится прибыль, как изменится зона безопасности и другие вопросы» [1].

Некоторые экономисты, например, Г.В. Савицкая, отмечают, что если организация принимает решение об изменении (увеличении) производственных мощностей, то нужно при анализе учитывать и «эффект кривой опыта (ЭКО), так как доказано, что по мере увеличения производства, то есть, когда происходит наращивание производственных мощностей, обязательно за этим следует постепенное снижение переменных затрат» [5]. Ориентируясь на опыт развитых стран, уточним, что «при каждом удвоении производства продукции в организации, переменные затраты на единицу продукции снижаются примерно на две тысячи процентов» [8]. Поэтому эффект кривой опыта не может произойти автоматически, а возникает только «при условии постоянного по-

вышения квалификации персонала, внедрения новой техники, новых технологий» [6], автоматизации и роботизации производства, с внедрением рацпредложений.

Бывают ситуации, когда на складах организации скапливается большое количество нереализованной произведенной продукции по различным причинам и возникает риск не достичь точки безубыточности, а организация может попасть в зону убытков. Тогда с помощью маржинального анализа возможно будет рассчитать и дать обоснованное предложение руководству о принятии решения о проведении акции – распродажи. Проведение акции распродажи остатков готовой продукции позволит изменить ситуацию с нереализованными запасами и получить дополнительный доход.

Таким образом, маржинальный анализ является важным инструментом для принятия управленческих решений

Список использованных источников

1. Буянова, Т.И., Вахромеева А.О. Проблемы организации управленческого учета на предприятии // Современная школа России. Вопросы модернизации. – 2021. – № 9-1 (38). – С. 221-222.

2. Горелик, О.М. Маржинальный анализ в управлении затратами и себестоимостью продукции // Элитариум: Центр дистанционного образования [Электронный ресурс]. – URL: http://www.elitarium.ru/2009/02/11/marzhina_lnyjj_analiz.html (дата обращения: 18.11.22).

3. Исаева, Ш.М., Гаджиева Х.М. Маржинальный анализ при принятии управленческих решений / В сборнике: Инновации, качество и сервис в технике и технологиях. Сборник научных трудов 4-ой Международной научно-практической конференции: в 3-х томах. – 2014. – С. 121-123.

3. Мустафина, О.В. Теоретические аспекты учетно-аналитического обеспечения управления доходами и расходами // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2020. – Т. 14. – № 1. – С. 127-139.

4. Никифорова, М.А., Шарапов Ю.В. Влияние состава прямых затрат и методов их анализа на конкурентоспособность предприятия / Совершенствование учета, анализа и контроля как механизмов информационного обеспечения устойчивого развития экономики. – 2018. – № 5. – С. 57-60.

5. Сычева, О.Ю. Маржинальный анализ при обосновании управленческого решения о проведении акции распродажи // Вестник Калининградского филиала Санкт Петербургского университета МВД России. – 2013.

6. Савицкая, Г.В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия. – Москва, 2013. – С.363.

7. Шарапова, В.М., Кочурова М.А. Основные методы и приемы финансово-экономического анализа предприятий // Актуальные вопросы современной экономики. – 2020. – № 3. – С. 348-3528.

8. Шарапова, Н. В. Оценка финансового состояния фирм - опыт экономически развитых стран // Аграрный вестник Урала. – 2005. – № 5 (29). – С. 17-19.

9. Электронный ресурс – URL: https://www.audit-it.ru/finanaliz/terms/analysis/tochka_bezubytochnosti.html (дата обращения: 18.11.2022).

MARGIN APPROACH AS A TOOL FOR MANAGEMENT DECISION-MAKING

Yu.V. Sharapov, O.V. Mustafina

*Ural State University of Economics,
Yekaterinburg, Russia*

The authors considered questions on the methodology of marginal analysis, gives an assessment of the significance and justifies the choice of its application. The possibilities of marginal analysis are shown. The relevance of the presented study is determined by the need to conduct a marginal analysis as an important tool for making management decisions for the purposes of managing the main financial and economic activities.

Keywords: marginal analysis, variable costs, break-even point, fixed costs, safety zone

УДК 005

КОРПОРАТИВНЫЙ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ: РЕАЛЬНОСТЬ И МИФЫ

Р.Р. Шарипов, Р.Р. Бадртдинова

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В статье представлена важность тайм-менеджмента, приведены мифы и реальности, раскрывающие ценность соблюдения тайм-менеджмента в организации.

Ключевые слова: организация, тайм-менеджмент, руководитель

В современной непростой экономической ситуации возрастает потребность в максимальной адаптивности организации, т.е. скорости реакции фирмы на непредвиденные внешние изменения. Адаптивность является важным фактором конкурентоспособности фирмы. Одним из инструментов повышения

адаптивности является внедрение тайм-менеджмента в качестве элемента управления организацией.

Когда в компании часть персонала все делает своевременно, а другая часть не всегда успевает, ни о какой эффективности не может быть речи. В таком случае требуется организация тайм-менеджмента персонала. Этот процесс должен касаться не только рядового персонала, в первую очередь, управлять своим временем должны уметь топ-менеджеры.

Умение эффективно организовать личное и рабочее время – одно из важных качеств грамотного руководителя.

Некоторые руководители рассматривают тайм-менеджмент поверхностно, на уровне простых устных рекомендаций. Это работает только при очень небольшом количестве работников, а вот для более-менее крупной компании нужно создание корпоративного тайм-менеджмента.

Необходимость внедрения в компании технологий тайм-менеджмента подтверждается ещё и тем, что личная эффективность каждого сотрудника – влияет на управляемость компании, прозрачность и предсказуемость ее деятельности. Начать корпоративное внедрение тайм-менеджмента рекомендуется с обучения. Чтобы обычный тренинг принес возможный максимальный результат, его нужно сопровождать дополнительными пред- и посттренинговыми мероприятиями. В идеале тренинг и сопровождающие мероприятия необходимо сделать логичным элементом системы корпоративного обучения [1].

Организация времени – это технология управления временем и возможность повышения эффективности его использования. Тайм-менеджмент - это не столько набор техник, сколько, скорее, образ жизни и философия бережного отношения ко времени в стремительном потоке информации и динамичном современном мире. В современной жизни, которая отличается своим высоким темпом, все, так или иначе, управляют своим временем. Вопрос в другом: насколько эффективно это получается. В целом, проблема управления временем гораздо шире, чем простое составление графика или плана работы над проектом [2].

Задача эффективного тайм-менеджмента крайне остро стоит перед руководителями, так как они должны уметь управлять и собственным рабочим временем, и рабочим временем своих подчиненных. Очень часто руководители сталкиваются с проблемой дефицита рабочего времени, который постепенно перерастает в отсутствие не только свободного рабочего, но и нехватку свободного личного времени. Характерные признаки дефицита времени руководителя: постоянная спешка, огромный поток обыденных дел и срочных вопросов, решение которых занимает много времени, необходимость брать работу и документы домой и, нередко, работать по ночам. Усугубляют ситуацию незапланированные телефонные звонки, отвлекающие внимание сотрудники, руководство, вызывающее на незапланированные совещания. Практически в каждой фирме существуют обозначенные проблемы.

В решение этих проблемных ситуаций часто вовлечен весь персонал организации. Именно поэтому тайм-менеджмент необходимо максимально рас-

пространить на всю фирму, так как единичные случаи его использования ощутимой пользы, скорее всего, не дадут.

Менеджер определяет цели и задачи, которые стоят перед работниками фирмы, по критерию «важность - и - срочность», для того, чтобы быстрее и эффективнее решить их. В случае, когда отсутствует эффективная система распределения времени, работник не может эффективно планировать рабочий день, не знает, что будет отвлекать его от выполнения непосредственных обязанностей. Каждый день действия могут развиваться по любому, подчас совершенно непредсказуемому сценарию. И хотя это иногда очень интересно, но почти всегда очень непродуктивно. Задача грамотного руководителя состоит в том, чтобы динамично продвигать свою фирму, а это значит: ставить реальные цели, планировать ход событий для их достижения.

Но, как показывает практика, управлять отдельно рабочим временем невозможно. Когда компания внедряет систему использования тайм-менеджмента среди сотрудников, в таком случае приходится захватывать и личное время работников. Также нужно помнить о неравных производственных условиях: у it-специалиста, аудитора, продавца и токаря совершенно разный режим рабочего времени, т.е. различный порядок распределения рабочих часов и дней в течение суток, недели или месяца [3].

В завершении хотелось бы поговорить о мифах тайм-менеджмента. В связи с тем, что данное направление недостаточно изучено и не столь популярно в России, многие менеджеры допускают серьёзные ошибки в организации своего режима. Давайте обратимся к самым распространённым из них.

Выше было отмечено, что нет универсальной технологии тайм-менеджмента для всех фирм и работников. Все исключительно индивидуально и зависит от воспитания, ценностей, приоритетов, целей, задач, образа жизни многих других факторов.

Неверно будет считать, что без использования тайм-менеджмента трудно стать успешным. Применять данные техники необходимо не для того, чтобы сесть в кресло руководителя, а для того, чтобы упорядочить все накопившиеся дела и не допустить их наслоения.

Ошибочно думать, что тайм-менеджмент способствует экономии времени. Нет. На первых порах могут появиться дополнительные проблемы, так как придется контролировать многие непривычные процессы, что может привести к тому, что основное внимание будет сосредоточено на тайм-менеджменте, а не на основной работе. Подобная ситуация может привести к тому, что человек попросту разочаруется, так как будет казаться, что новая система работает неправильно и только забирает время, а не экономит его. В этот момент нужно понимать, что перестройка режима работы – это непростой процесс, который требует больших усилий и немало времени.

Из предыдущих «мифов» вытекает следующий. «Тайм-менеджмент не эффективен» – говорят те, кто ждёт быстрого результата. Важно подобрать

такую методику, которая подойдет конкретному человеку, конкретной фирме. Можно попробовать совмещать несколько методик, чтобы найти для себя идеальную схему тайм-менеджмента.

В данной статье рассмотрены далеко не все аспекты и спорные моменты тайм-менеджмента. Но даже эти сведения помогут сформировать представление о нём, а следование им поможет упорядочиванию дел и задач, научит мыслить стратегически.

Руководителю необходимо знать методики управления временем не только и не столько для себя. Нужно предложить и объяснить некоторые практические методы тайм-менеджмента для топ-менеджеров, чтобы и они могли планировать рабочий процесс, так как от их работы зависит успех работы организации. Убедившись в эффективности использования определённых методик, можно предложить их остальному персоналу фирмы, предприятия. Если грамотно составить режим работы каждого отдельного человека, то и фирма будет работать, как часы. Важно отметить, что нет универсальных методик тайм-менеджмента, именно поэтому придется потратить немало времени, подбирая подходящий способ организации рабочего времени отдельных сотрудников и фирмы в целом.

Список использованных источников

1. Махиянова, А.В., Хузиева Э.Ф., Валеева Р.Р. Молодежь на рынке труда: социально-профессиональный портрет безработных и стратегии трудоустройства // Общество: социология, психология, педагогика. – 2021. – № 5 (85). – С. 45-51.

2. Хузиева, Э.Ф., Махиянова А.В., Кузнецова В.А. Социальное предпринимательство: возможности и условия становления в Республике Татарстан // Вестник экономики, права и социологии. – 2018. – № 1. – С. 219-222.

3. Махиянова, А.В., Хузиева Э.Ф. Причины бедности: теоретико- методологический анализ к социальному портрету // Электронный экономический вестник Татарстана. – 2017. – № 4. – С. 19-24.

CORPORATE TIME MANAGEMENT: REALITY AND MYTHS

R.R. Sharipov, R.R. Badrtdinova

*Kazan state power engineering University,
Kazan, Russia*

The article presents the importance of time management, presents myths and realities that reveal the value of observing time management in an organization.

Key words: organization, time management, manager

ВЛИЯНИЕ ЭФФЕКТА ДАНИНГА-КРЮГЕРА НА ПРОЦЕСС ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Г.Е. Щелкунова, Е.Г. Ксенофонтова

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова,
г. Москва, Россия*

Рассмотрено влияние эффекта Даннинга-Крюгера на процесс принятия управленческих решений. Кроме того, в работе проанализирована критика теории различными авторами с точки зрения математических, статистических методов, а также психологии.

Ключевые слова: эффект Даннинга-Крюгера, управленческое решение, метакогнитивное искажение, интеллект

Одним из основополагающих качеств руководителя, влияющих на эффективность принимаемых им решений, является интеллект. Шансы на успех в управленческой деятельности повышаются при наличии у руководителя умения оперировать профессиональными понятиями, находить между ними связи и зависимости, анализировать, предвидеть, четко излагать мысли. Гибкость мышления, которая является одним из спутников высокого интеллекта, помогает как в поиске инновационного решения, так и в нахождении особого подхода к каждому сотруднику и в оценке перспектив решения каждой задачи.

Однако с интеллектом напрямую связано метакогнитивное искажение, называемое «Эффект Даннинга-Крюгера». Это искажение заключается в неадекватной оценке своих компетенций и способностей.

На рисунке 1 показана теоретическая зависимость уверенности от мудрости, иллюстрирующая эффект Даннинга-Крюгера. На графике видно, что по мере получения знаний в определенной области человек склонен сначала переоценивать свою экспертность, а затем ее недооценивать.

В начале изучения предметной области человек быстро получает базовые знания, что дает ему ощущение простоты и уверенности. В этот момент он достигает «пика глупости», где, обладая минимумом знаний, человек уверен в своей компетентности. Из-за этого они отличаются пренебрежительностью по отношению к другим, считая свои способности выше рядовых. Кроме того, на этом этапе люди лишены возможности осознавать свои ошибки.

Затем по мере получения новых знаний человек начинает осознавать сложность и объемность этой предметной области и «скатывается» в «долину отчаяния». Реальные знания становятся выше, но уверенность в себе падает, так как человек ясно видит и то, что уже знает, но и сколько еще не знает. Кроме того, на этой ступени человек не может точно оценить свою относи-

тельную компетенцию. Ему кажется, что люди вокруг тоже владеют всей этой информацией, и то, что для него легко, так же легко и для всех остальных.



Рисунок 1 – Иллюстрация эффекта Даннинга-Крюгера

По мере дальнейшего роста профессионализма человек начинает все более адекватно оценивать себя и других. Он переходит на «склон просветления», где приближается к тому, чтобы стать экспертом в данной области. Эта ступень развития лучшим образом подходит для руководителя, так как он должен точно осознавать, что он сам умеет и в чем его подчиненные разбираются лучше.

Экспертами в данном контексте считаются те специалисты, «которые овладели навыками и знаниями, относящимися к определенной профессии, которые они обычно применяют в своей повседневной работе. Эти специалисты объединяются в экспертное сообщество – авторитетное меньшинство, чьи взгляды по определенным вопросам скорее всего более правдоподобны, чем мнения широкой общественности» [1].

Абсолютно каждый человек подвержен эффекту Даннинга-Крюгера. Однако для руководителя важно стремиться достичь «плато стабильности» в той области, в которой он руководит, иначе из-за ошибок восприятия своей компетентности и компетентности подчиненных его решения могут оказываться не эффективными.

По мере развития области знания люди, даже приближающиеся к плато стабильности, могут не успевать за прогрессом. Кроме того, они не всегда даже могут заметить, как их квалификации становится недостаточно для эффективной работы. Именно поэтому плато стабильности представляется в большей мере недостижимым теоретическим конструктом и даже эксперт может ошибаться в оценке своих возможностей.

В настоящее время не все исследователи признают эффект Даннинга-Крюгера. Так, в работе «Dunning-Kruger effect: a simple system-based explanation» авторы говорят о том, что некоторые положения теории до сих

пор не объяснены [2]. В статье авторы, используя современные математические методики исследования, самостоятельно находят объяснение данному эффекту. Согласно исследованию, человек при оценке своих способностей опирается на предыдущий опыт, в котором его решения оказывались точными или ошибочными. Однако у новичка недостаточно предыдущего опыта для точной оценки, поэтому его оценка имеет наибольшее отклонение.

Авторы еще одной статьи указывают на статистическую ошибку, допущенную в рассуждениях Даннинга и Крюгера [3]. Авторы утверждают, что переменные (самооценка и реальный результат), используемые исследователями, не могут считаться независимыми, поэтому являются примером автокорреляции. На предлагаемом ими графике (рис. 2) Даннинг и Крюгер делят полученные результаты на четыре квантили и построили зависимость результата теста от квантили. Следовательно, они получили график зависимости результатов теста от результатов теста (автокорреляцию). Далее авторы на разных примерах, в том числе на сгенерированных случайным образом данных, доказывают существование системной погрешности средней оценки своих способностей. Однако в то же время другие авторы видят, что действительно существуют ошибки в оценивании своих способностей, однако эксперты оценивают себя значительно точнее, чем новички. Таким образом, можно предположить, что эффект Даннинга-Крюгера существует, но не может быть доказан теми же методами, что использовали исследователи.

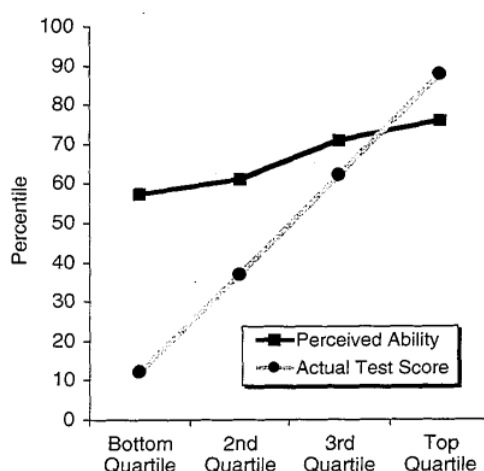


Рисунок 2 – График зависимости результатов теста и самооценки студентов в эксперименте Даннинга и Крюгера

Некоторые ученые наоборот предполагают, что данный эффект статистически подтверждается, но не может объясняться с психологической точки зрения и существует в качестве погрешности.

Помимо влияния эффекта непосредственно на руководителя, описанного ранее, в рабочем коллективе в целом эффект Даннинга-Крюгера также может иметь ряд негативных последствий, с которыми необходимо бороться мене-

джеру. [4] Могут возникать конфликты и разногласия в коллективе, так как подверженные данному искажению работники склонны не замечать свои ошибки, не признавать неправоту, перекладывать ответственность на коллег.

Кроме того, работники, не осознающие свои ошибки и пробелы в компетенциях, не осознают также и необходимость развития. В связи с этим они менее склонны повышать квалификацию и обучаться новому, что сказывается на продуктивности работы всего коллектива.

Руководитель в таком случае должен придерживаться некоторых правил, которые позволят минимизировать риски, связанные с эффектом Даннинга-Крюгера у подчиненных. Среди них:

- продумывание программы и плана повышения квалификации сотрудников, а также стимулирования их интереса к развитию;
- создание «матрицы компетенций персонала» для четкого понимания необходимых знаний и умений для каждой должности;
- точная оценка навыков каждого сотрудника.

Список использованных источников

1. Герасимов, Г.А. Страшная сила // КЭТ. – 2016. – №4.
2. Acosta Griselda, Smith Eric D., Kreinovich Vladik Dunning-Kruger effect: a simple system-based explanation // МСМ. – 2019. – №4 (52).
3. Nuhfer, Edward, Christopher Cogan, Steven Fleisher, Eric Gaze, and Karl Wirth. «Random Number Simulations Reveal How Random Noise Affects the Measurements and Graphical Portrayals of Self-Assessed Competency» Numeracy 9, Iss. 1 (2016): Article 4. DOI: <http://dx.doi.org/10.5038/1936-4660.9.1.4>
4. Сергеева, Е.К. Эффект Даннинга-Крюгера как одно из метакогнитивных искажений и его влияние на действия индивида // Academy. – 2020. – №8 (59).

THE INFLUENCE OF THE DUNNING-KRUGER EFFECT ON THE MANAGEMENT DECISION-MAKING PROCESS

G.E. Shchelkunova, E.G. Ksenofontova

*Lomonosov Moscow State University,
Moscow, Russia*

The Dunning-Kruger effect and its influence on the manager in the process of making a managerial decision are considered. In addition, the paper analyzes the criticism of the theory by various authors from the point of view of mathematical, statistical methods, as well as psychology.

Keywords: Dunning-Kruger effect, management decision, metacognitive distortion, intelligence

ИНТЕГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА НАЦИОНАЛЬНУЮ ЭКОНОМИКУ

Т.С. Юрчук¹

*Крымский инженерно-педагогический университет имени Февзи Якубова,
г. Симферополь, Россия*

В статье рассмотрены особенности интеграционных объединений, существующие формы международной интеграции, а также направления экономической интеграции РФ с другими странами. Определены основные предпосылки и факторы интеграции стран.

Ключевые слова: интеграция, национальная экономика, РФ, международные торговые отношения

Национальная экономика – это взаимосвязь условий производства и его результатов, она является единым хозяйственным «организмом» координируемый внутренними процессами, как единая экономическая система страны. Экономика России является многоуровневой системой, которая включает систему федеральных, региональных и муниципальных экономических взаимосвязей. Основой национальной экономики является ее социально-экономическая система, которая характеризуется соотношением экономических и неэкономических методов управления национальным хозяйством.

Международная экономическая интеграция – это процесс экономического и политического объединения стран, который основан на разделении труда между национальными экономиками, взаимодействии их воспроизводственных структур на разных формах и условиях. Интеграция помогает развивать региональную экономику, быстрое перемещение новейшим технологиям, а также помогает устанавливать благоприятные условия для международной торговли. Но, к сожалению, помимо вышеперечисленных плюсов, также существуют и минусы международной экономической интеграции: отток факторов производства в пользу более сильных партнеров; эффект потерь от увеличения масштаба производства.

Формами экономической интеграции является:

- Зона свободной торговли – тип международной интеграции, с помощью которой отменяются таможенные пошлины, а также налоги и сборы;
- Таможенный союз - наряду с финансированием зоны свободной торговли, установление единого внешнеторгового тарифа и проведение единой внешнеторговой политики в отношении третьих стран;
- Валютный союз – дополнение к таможенному союзу, обеспечивает взаимную конвертируемость валют и функционирование хозяйственной расчетной денежной единицы;

¹ Научный руководитель: к.э.н., доц. Иваненко И.А.

– Общий рынок призван обеспечить его участников наряду со свободной взаимной торговлей и единым внешнеторговым тарифом, также свободу передвижения капитала и рабочей силы.

Высшей формой международной экономической интеграции является экономический и валютный союз.

РФ состоит в Таможенном союзе со странами-участницами ЕАЭС (Евразийский экономический союз), куда входит Россия, Белоруссия, Армения, Казахстан и Киргизия. Данная международная организация находится на стадии таможенного союза, предполагающей создание единой таможенной территории, отмену ряда ограничений во взаимной торговле тарифного и нетарифного характера. По отношению к третьим странам установлены одинаковые таможенные тарифы и прочие протекционистские меры. С некоторыми странами дальнего зарубежья ЕАЭС заключил соглашения о функционировании зоны свободной торговли (ЗСТ), в частности, это Сингапур, Вьетнам и Иран. С помощью зоны свободной торговли страны-члены расширят возможность доставлять в Иран необходимые комплектующие для совместных проектов с Россией.

Любая страна сталкивается со сложными задачами при интеграции. Интеграция России на данном этапе во многих сферах попала под санкции, например, это поставка угля, стали из России. Ряд брендов, которые делали ювелирные украшения, отказался от покупки драгоценного камня российского происхождения. На данном этапе положение России является очень противоречивым. Для того чтобы улучшить ситуацию, необходимо не только развивать экспорт, но и оптимизировать импорт.

Один из интеграционных союзников – это Белоруссия, на данном этапе идет «Сближение макроэкономической политики», то есть страны договорились о стратегическом управлении в части макроэкономики. Помимо сближения макроэкономики, страны хотят создать единый нефтегазовый рынок, под которым подразумевается паритет цен, поэтому возможно, что цена на газ для Белоруссии будет снижена. До декабря 2022 года Центральный Банк России и Нацбанк Белоруссии планируют заключить соглашение о гармонизации монетарной политики, с помощью которого возможно уменьшение инфляции на 1 %.

Одним из важнейших партнеров России на данном этапе является Китай. Его можно назвать претендентом на главную роль поставщика. В Российской Федерации все больше становится китайских брендов, которые намерены развивать в стране собственное производство (завод в Липецке Xibao Group. Автомобильный концерн Sokon и тд.). Общий товарооборот за период 1.05.2022-05.12.2022 между Россией и Китаем вырос на 27,2% и достигает 80,7 млрд долларов. Большая часть поставок выросла из России - на 49%. Большую часть экспорта нефти, угля и стали продается именно в Китай, благодаря продажам основной прирост общего товарооборота обеспечила нефть.

Также развивается двусторонняя торговля между Россией и ОАЭ, с помощью которого ЕАЭС открывает исламские рынки для ОАЭ в России, а также в крупном рынке Центральной Азии – Казахстане. Кризисные явления в мировой экономике происходят с начала Пандемии Ковид-2019 и после объявления специальной военной операции (СВО). Во многом по причине наложен-

ных на РФ санкций, энергетического и продовольственного кризисов, а также системных глобальных трансформаций, мировая экономика вступила в стадию экономического спада.

Можно сделать вывод, интеграционные процессы между государствами как правило длительны и противоречивы, индивидуальны для каждой национальной экономики и региона. Помимо этого, для многих экономических организаций стала актуализироваться тенденция «дезинтеграции», как процесс, обратный интеграции. Наиболее ярко это проявилось на примере ЕС, из которого вышла Великобритания (так называемый Брекзит). Мировая экономика находится на пути к стадии «рецессии», из-за чего процесс интеграции на данном этапе очень противоречив. Очевидно, странам приходится искать новые векторы сотрудничества и взаимодействия в быстроменяющемся мире.

Список использованных источников

1. Мисько О.Н. Международная экономическая интеграция: учебное пособие / О.Н. Мисько. – Санкт-Петербург: НИУ ИТМО, 2015. – 174 с. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/70899>. – Режим доступа: для авториз. пользователей. – С. 108.).

2. Вагин, В.Д. Экономический потенциал территории Российской Федерации: учебное пособие / В.Д. Вагин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Санкт-Петербург: Интермедия, 2020. – ISBN 978-5-4383-0073-1. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/161389> (дата обращения: 05.12.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – С. 277).

3. Мегатренды: Основные траектории эволюции мирового порядка в XXI веке: учебник / под редакцией Т.А. Шаклеиной, А.А. Байкова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва: Аспект Пресс, 2022. – ISBN 978-5-7567-1146-2. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/185876> (дата обращения: 05.12.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – С. 454).

INTEGRATION PROCESSES AND THEIR IMPACT ON THE NATIONAL ECONOMY

T.S. Yurchuk

*Crimean Engineering and Pedagogical University named after Fevzi Yakubov,
Simferopol, Russia*

The article discusses the features of integration associations, the existing forms of international integration, as well as the directions of economic integration of the Russian Federation with other countries. The main prerequisites and factors for the integration of countries are determined.

Key words: integration, national economy, RF, international trade relations

II. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

УДК 300.36

ФЕНОМЕН ДИСКУРСИВНОГО МЫШЛЕНИЯ В ТРУДАХ ФИЛОСОФОВ АНТИЧНОСТИ

М.В. Андриевских

*Дальневосточный федеральный университет,
г. Владивосток, Россия*

Автор исследует вопрос о мировоззренческом кризисе античного общества древней Греции, который возник из-за переосмысления концепции человека и бытия в дискурсивном поле. Приводятся основные труды мыслителей древности, обобщаются определенные элементы проблематики и выводятся закономерности. Исследователь выделяет отдельно факторы роста формальной логики в работах философов древней Греции.

Ключевые слова: пайдея, техне, софистика, ораторы, Античность, Polis, философия государственности

Постановка проблемы. Обращаясь, прежде всего, к высшим слоям античного общества, философия была нацелена на возмещение дефицита представлений о священном, который остро ощущался в среде образованных граждан античных городов.

Осознавая растущее значение сознательной регуляции в поддержании человеческой деятельности, философы пытались перенести новый метод мышления в сферу мировоззрения. Традиционные мифологические сюжеты претерпевают рационального переосмысления, на основе чего создается новое, работающее мировоззрение. Это мировоззрение пытается не только объяснять те или иные жизненные ситуации в человеческой жизни, но и создает доступ к утраченным сакральным измерениям реальности. Античная философия с самого начала своего существования предстает не просто как собрание определенных доктрин, а как целостная система, включающая в себя определенные психотехники и обращается к человеческой целостности, но использует в качестве основы для своего развития и функционирования именно дискурсивное мышление.

На основе дискурсивного мышления строятся процессы человеческой самоидентификации, которые впоследствии будут способствовать формированию такого типа субъектности, как личность. В этой статье рассматривается проблема преодоления мировоззренческого кризиса в античном обществе, который возник вследствие утраты доступа к измерениям реальности, и в значительной степени, что обусловило современный мировоззренческий кризис.

Анализ исследований и публикаций. Мыслители из разных философских и научных традиций говорили об опасности ослабления связи с бытием, что со-

здает предпосылки для возникновения кризисных явлений в гуманитарной области. Специфика дискурсивного мышления в античной культуре подробно описывалась в трудах А. Ф. Лосева, Дж. Гибсона, А. Ф. К. Уоллеса. Сущность бытийного опыта раскрыты в фундаментальных работах М. Хайдеггеру, А. М. Фрейденберг. Особенности мировоззренческого кризиса как античной, так и современной эпох, проанализировано в работах А. Лурье, А. Боннара, А. Тойнби, Х. Ортеги-и-Гассета, А. Вебера, Ф. Фукуямы. Другими словами, проблема компенсации утраченной связи с бытием уже длительное время привлекает внимание ученых и требует дальнейшего освещения.

Целью статьи является выявление факторов, которые повлияли на изменение подхода к пониманию бытия в античной философии. Особое значение приобретает исследование деятельности как доминирующей формы человеческой активности в мире, сквозь призму которого человек начал воспринимать мир, оценивать свое место и роль в нем. Важно понимать, что универсация субъект-объектного отношения и переноса его на все аспекты человеческой связи с миром привели к делегитимизации интуиции и образов, сопровождающих опыт бытия. Фактически это означает, что развитие человеческой деятельности привело к потере связи человека с бытием, стоящего возле истоков современного мировоззренческого кризиса.

Изложение основного материала исследования. Размышления о природе бытия занимали долгие столетия в трудах античных философов. Данные размышления строились как за счет практических шагов, включающих в себя соответствующий образ жизни, прохождение через ряд инициаций, так и благодаря познавательной активности, опирающейся и на дискурсивное мышление, и на традиционную интуицию. Именно этот опыт, был фактором зарождения той или иной философской традиции. Можно утверждать, что практически все ведущие философы, вплоть до Платона, были носителями опыта прошлых поколений, а их преподавательская и наставническая деятельность была направлена, прежде всего, на подведение своих учеников к этому опыту. Указанное обстоятельство очень важно для понимания сути такого явления, как античная философия. Распространенная интерпретация, исходящая из того, что античная философия-это сумма доктрин, не учитывает, что для грека философия является, прежде всего, путем к абстрагированию себя от природы [2]. Следовательно, ее понимание возможно лишь через призму достигнутой цели. В концептуальном плане это означает, что философские идеи несут на себе отпечаток опыта освобождения и отражают как особенности пути к просветлению, так и сам характер опыта, пережитого основателями философских традиций. Одновременное сосуществование множества философских традиций, основатели которых, несмотря на расхождения их концепций, признавались действительными философами, свидетельствует о том, что теоретическая, содержательная сторона философии не имела существенного значения для обыденной жизни греков. Интенсивное мышление, предшествующее философскому просветлению, позволяет философам получить персонально данный опыт. Причем важна именно интенсивность размышлений, а не их содержательная сторона. После достижения просветления начинается процесс обратной переинтерпретации суще-

ствующей философской доктрины в свете открытой в опыте истины. Следовательно, содержание любой зрелой философской традиции содержит представления, основанные на опыте человеческой деятельности, и представления, что основываются на опыте переживания истины-блага.

Если первое можно объяснить исходя из опыта человеческой деятельности, то второе не подвергается такому пояснению, и могут быть поняты косвенным образом, путем открытия места и значения предшествующего им опыта в человеческой жизни. Их словесное выражение довольно сложное и носит преимущественно метафорический, а не дискурсивный характер. Платон замечает по этому поводу: «это нельзя выразить словами, как другие науки; если кто постоянно занимается этим делом и соединил с ней свою жизнь, только тогда он понимает вдруг – словно свет зажигается от искры огня – и это осознание само собой продолжает питать его душу» [1, с. 57].

Адекватное понимание философских доктрин античной эпохи обязательно должно учитывать трансперсональный опыт их основателей. По нашему убеждению, именно этот опыт и его отражение в философских концепциях образует ядро, вокруг которого формируется учение. Опыт освобождения носит универсальный характер, ведь в его основе лежит чувство единства человека и бытия – Абсолюта. Вот почему описание бытия и его дальнейшее познание становится центральной темой для всех философских систем античности. Эти описания часто сочетают в себе образно-метафорические и дискурсивные подходы к бытию. Классическим примером такого описания есть поэма Парменида «О природе».

Сначала никого не смущал тот факт, что властность бытия, зафиксированное в его образном описании и переживаниях субъектом бытийного опыта, противоречат общему итогу человеческой деятельности и не могут быть исчерпывающе описаны с помощью дискурсивных моделей [3]. За этим фактом стоит приоритетность опыта перед познанием, поскольку в те времена бытийный опыт не был столь редкий, как в более поздние эпохи. Однако, со временем ситуация изменилась. Удельный вес дискурсивного в описании бытия существенно увеличился. С одной стороны, развитие человеческой деятельности и возрастание роли сознательного просчета результатов человеческих действий обусловлен повышением престижа научных форм мышления, поэтому мифопоэтические описания стали восприниматься как те, что подлежат замещению дискурсивными моделями. С другой стороны, все более стали редкими случаями переживания реального бытийного опыта. Необходимость трансляции результатов этого переживания заставляли искать простые, надежные и понятные способы описания его сущности, чтобы индивиды, не имевшие интуитивного представления о том, что такое бытие, могли использовать его мировоззренческий потенциал [1].

Вскоре стало понятно, что при создании теории бытия философия сталкивается с бесконечным переосмыслением, которое должно быть описано дискурсивными средствами. В такой ситуации реализовано два сценария. Первый выходил из факта невозможности создания содержательной теории бытия. Соответственно, была избрана тактика апофатического описания бытия путем

анализа того, что не является бытием. А именно через выделение свойств реальности, которые не могут быть приписаны бытию. Такой подход основан на использовании двух основных форм субъективной активности человека – дискурсивного и мифопоэтического мышления. Человек одновременно пытается понять, что такое бытие, и переживать бытие в виде системы образов, основанной на повторной актуализации опыта бытия [3]. Это сочетание позволяет держать в фокусе интеллектуального внимания специфику бытия как совокупности сущего во всей его многогранности и сложности.

Выводы. Попытки дискурсивного моделирования бытия с самого начала были ограничены. Такая ситуация вызывает естественный протест со стороны человеческого разума, который стремится познать бытие вопреки всему. Результаты этого познания воплотились в другом подходе к бытию, который, вслед за М. Хайдеггером, можно условно назвать метафизическим. Он заключается в том, что по неопределенным причинам произошло изменение в понимании бытия как совокупности сущего перешли к бытию как сути сущего. Связь, существующая между обоими способами понимания, облегчила смещение смысловых акцентов – более того, первоначальный опыт открытия бытия как совокупности сущего претерпел забвение. Распространилось мнение, что вся действительность подлежит приручению и подчинению как лишенный аспекта самоценности полигон для самореализации человеческих «сущностных сил».

Список использованных источников

1. Асмус, В. Ф. античная философия / В.Ф. Асмус. – Москва: 1998. – 451 с.
2. Боннар, А. греческая цивилизация. Т. 1. А. Боннар. – Москва: Искусство, 1991. – 269 с.
3. Гибсон, Дж. Экологический подход к зрительному восприятию / Дж. Гибсон. – Москва: Прогресс, 1988. – 461 с.

THE PHENOMENON OF DISCOURSE THINKING IN THE WORKS OF ANCIENT PHILOSOPHERS

M.V. Andreivskih

*Far Eastern Federal University,
Vladivostok, Russia*

The author explores the issue of the worldview crisis of the ancient society of ancient Greece, which arose due to the rethinking of the concept of man and being in the discursive field. The main works of thinkers of antiquity are given, certain elements of the problematic are generalized and regularities are derived. The researcher identifies separately the growth factors of formal logic in the works of the philosophers of ancient Greece.

Key words: paideia, techne, sophistry, orators, Antiquity, Polis, philosophy of statehood

АНАЛИЗ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА В ИП САЛОН КРАСОТЫ «BUTTERFLY»

И.И. Асадуллина¹

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

Рассмотрен анализ оценки деятельности персонала в ИП Салон красоты «Butterfly», представлены преимущества данного процесса, выявлены недостатки проводимой оценки, а также разработаны рекомендации, направленные на совершенствование процесса оценки деятельности персонала в компании.

Ключевые слова: оценка деятельности персонала, управление персоналом, менеджмент

Оценка деятельности персонала – это процесс определения производительности труда, эффективности и потенциала каждого сотрудника, его соответствия занимаемой должности, качества выполнения трудовых обязанностей и рациональности сохранения рабочего места за данным сотрудником. Без проведения оценки деятельности персонала невозможно определить, насколько эффективно управление кадрами в выбранной организации [1].

Анализ оценки деятельности персонала проводился на примере организации – ИП Салон красоты «Butterfly», которая предоставляет клиентам услуги красоты. Успешность данного направления деятельности напрямую зависит от выбранной политики компании, а также качества предоставляемых услуг, поэтому результаты деятельности работников прямым образом влияют на объем выручки. В связи с чем возрастает актуальность проведения оценки деятельности персонала, которая поможет своевременно определять соответствие навыков и профессиональных умений сотрудников требованиям в занимаемых ими должностях.

Анализ показал, что в компании осуществляется оценка деятельности новых сотрудников, которые только приступают к должностным обязанностям. Данная оценка предполагает прохождение аттестации. Оценка деятельности основного персонала проводится раз в полгода, при этом применяются два подхода, представленные на рисунке.



Рисунок 1 – Методы оценки деятельности персонала

¹ Научный руководитель Л.П. Кузьмина

Как видно из рисунка, в компании используются следующие виды оценки: экспертная оценка руководителей и анализ подчиненных на основании письменных характеристик.

Оценка деятельности в выбранной компании направлено на решение следующих задач:

- анализ компетентности руководящих лиц и применяемых ими подходов в управлении персоналом;
- определение сотрудников, которых стоит повысить в должности;
- снижение риска продвижения по карьерной лестнице некомпетентных сотрудников;
- повышение мотивации у сотрудников;
- поддержание обратной связи с персоналом;
- поддержание программы развития и обучения персонала.

Как видно из вышесказанного, оценка деятельности персонала на предприятии направлена на то, чтобы определить, насколько эффективно каждый сотрудник выполняет свои обязанности, кто не справляется с трудовыми задачами, каких сотрудников следует направить на переобучение, а каких уволить.

Проведенная оценка деятельности персонала в ИП Салон красоты «Butterfly» показала на преимущества данного процесса, а именно:

- оперативное проведение оценки персонала, которая занимает всего до 60 минут времени;
- объективность выбранных подходов позволяет анализировать и выявлять текущее положение дел организации;
- наличие обратной связи между руководителем и персоналом, что благоприятно сказывается на качестве и производительности труда;
- результативность подхода, так как выбранные методы оценки помогают определить уровень вовлеченности работников в трудовой процесс, а также степень их мотивации.

Таким образом, используемые в выбранной организации подходы оценки деятельности персонала оказывают достаточно высокую эффективность и результативность, позволяют определять реальное положение дел в компании и выявлять производительность труда персонала.

При проведении анализа также были выявлены недостатки:

- недостаточная периодичность проведения оценки деятельности персонала не позволяет своевременно выявлять слабых звеньев команды, тем самым компания тратит ресурсы на поддержание и обучение неэффективных кадров;
- учет только профессиональных навыков и умений сотрудников, отсутствие выявления психологических качеств, а ведь в сфере обслуживания клиентов личностные характеристики сотрудников играют немаловажную роль, поэтому их тоже необходимо анализировать;
- проведение оценки лишь по двум направлениям: анализ деятельности руководителя и оценка деятельности сотрудников. Безусловно, эти подходы позволяют изучать сильные и слабые стороны персонала, однако в них могут

быть упущения, поэтому целесообразнее применять комплекс подходов, направленных на всесторонний анализ деятельности кадров.

Так как представленные выше недостатки будут мешать грамотной и всесторонней оценке деятельности персонала в организации, необходимо доработать данное направление деятельности. Для этого были разработаны рекомендации для устранения каждого недостатка. Нагляднее это можно увидеть в таблице.

Таблица 1 – Рекомендации для совершенствования процесса оценки деятельности персонала

Недостатки	Предлагаемые мероприятия
1. Недостаточная периодичность проведения оценки для определения слабых звеньев команды (метод проводится один раз в полгода).	1. Проведение оценки деятельности персонала каждые три месяца.
2. Проведение оценки только профессиональных навыков и умений сотрудников, отсутствие выявления психологических качеств, необходимых при оказании услуг.	2. Внедрение комплексных подходов проведения оценки деятельности персонала.
3. Проведение оценки только по двум направлениям: анализ деятельности руководителя и оценка деятельности сотрудников, что не позволяет комплексно изучать сильные и слабые стороны всех категорий работников.	3. Проведение методов оценки не только профессиональных навыков, но и психологических качеств сотрудников, что не менее важно при предоставлении услуг в сфере красоты.

Как видно из таблицы, разработаны три рекомендации:

– организовывать оценку деятельности сотрудников каждые три месяца, а не один раз в год, что позволит вовремя выявлять неэффективных сотрудников, которые будут приносить компании лишь убытки [4];

– проводить комплексную оценку деятельности сотрудников, которая будет включать в себя несколько методов, например, руководителей проверять путем экспертной оценки и анализа показателей рабочей деятельности всего коллектива, подчиненных проверять методом оценки на основании письменных характеристик, управления по целям, а также «3600 аттестации» [3];

– анализировать как профессиональные навыки и опыт сотрудников, так и их психологические особенности характера, необходимые в сфере предоставления услуг.

Данные рекомендации направлены на совершенствование процесса оценки деятельности персонала в ИП Салон красоты «Butterfly», что впоследствии должно привести к повышению производительности труда и экономическому росту компании.

Список использованных источников

1. Базаров, Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Т.Ю. Базаров. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.
2. Баранов, Ю.В. Актуальные проблемы в сфере оценки труда персонала / Ю.В. Баранов // Социально-трудовые исследования. – 2021. – № 1 (42). – С. 64-74.
3. Горелов, Н.А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н.А. Горелов, Д.В. Круглов, О.Н. Мельников; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.
4. Калмыков, В.В. Современные проблемы в области управления персоналом / В. В. Калмыков. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2021. – № 46 (388). – С. 76-78. – URL: <https://moluch.ru/archive/388/85322/> (дата обращения: 14.12.2022).
5. Кибанов, А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, Е.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 156 с.
6. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 431 с.

ANALYSIS OF THE EVALUATION OF PERSONNEL ACTIVITIES IN THE SP BEAUTY SALON «BUTTERFLY»

I.I. Asadullina

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The analysis of the evaluation of personnel activities in the Butterfly Beauty Salon is considered, the advantages of this process are presented, the shortcomings of the evaluation are identified, and recommendations aimed at improving the process of evaluating personnel activities in the company are developed.

Keywords: personnel performance assessment, personnel management, management

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В СОЦИАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

И.М. Ахманов

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В статье рассмотрены актуальные проблемы в области управления в социальных и экономических системах. Предложены пути решения сложившихся этих проблем с целью повышения эффективности управленческой сферы.

Ключевые слова: управление, социально-экономическая система, менеджмент, производство, конкурентоспособность, экологизация, финансовая безопасность

Управление в области социальных и экономических систем является важнейшей областью менеджмента в современном мире. Благодаря изучению этой темы читатели смогут изучить наиболее актуальные аспекты менеджмента. В настоящее время происходит огромное количество изменений в области экономики, которые характеризуются экономическими кризисами, спадами во многих хозяйственных областях. Эти ситуации приводят к необходимости изучать и повышать эффективность управленческих процессов для достижения большей устойчивости разных социальных и экономических систем.

Научное рассмотрение учеными социально-экономического положения стран дает понять, что комфортность жизни народа в большей степени зависит от подхода к управлению внутри социальных и экономических систем. Около 60-70 процентов благосостояния будет зависеть именно от системного подхода к управлению социально-экономическими процессами в то время, как все остальные факторы в сумме составляют лишь 30-40 процентов.

В настоящее время в области управления в социальных и экономических системах существует ряд проблем, требующих разрешения. Основной из них является недостаточность методологической основы. Сегодняшняя система нуждается в разработке новых методов и инструментов, которые будут помогать принимать наиболее эффективные решения. Эти решения, в свою очередь, позволят оказывать необходимую поддержку большим промышленным предприятиям, а также менее масштабных хозяйственных производств.

В производствах (как масштабных, так и небольших) в настоящее время наблюдается ряд проблем, которые также могут решиться при работе в области управления. Например, в России отмечается недостаточный уровень конкурентоспособности производств.

Конкурентоспособность – это наличие преимущественных качеств предприятия, которые выделяют его на фоне остальных организаций, работающих в этой же сфере. Однако далеко не во всех организациях в настоящее время проводится оценка работы конкурентных фирм. Это приводит к спаду эффективно-

сти работы предприятия, невозможности находить новые возможности для развития собственного производства. В связи с этим очень актуален вопрос о повышении конкурентоспособности, что повлияет не только на одну конкретную организацию, но и на жизнь общества в целом.

Помимо этого, можно увидеть проблемы с неудовлетворительным качеством производимой продукции, которые, по большей части, происходят из-за неверной системы управления финансовыми и трудовыми ресурсами.

Говоря о денежных ресурсах, можно с уверенностью сказать, что зачастую наблюдается неверное планирование затрат. В процессе выбора ресурсов многие производства не обращаются к должному изучению возможных ресурсов. Из-за этого наблюдается проблема альтернативности используемых производственных возможностей, а также проблема поиска наиболее эффективного взаимодействия производственных факторов.

Управление трудовыми ресурсами также требует изменений и преобразований. Эта область на большом количестве производств является проблемной, так как работодатели уделяют мало внимания развитию своего штата, совершенствования системы приема на работу. Руководству необходимо понимать, что работа с персоналом должна обеспечивать организации качественный переход на более высокий уровень развития. Для решения данной проблемы существует большое количество научных разработок моделей эффективного управления трудовыми ресурсами.

Одним из актуальных направлений в управлении социальными и экономическими системами является экологизация экономики. Многие ученые объявляют современную экологическую ситуацию опасной, нельзя не отметить, что на это сильно влияет увеличение количества производств. При дальнейшем экономическом росте мы рискуем оказаться в чрезвычайной ситуации истощения окружающей среды. Для решения этой наиболее актуальной проблемы следует рассмотреть создание новой системы взглядов, которая будет переносить в массовые производства принцип щадящего отношения к природе.

В качестве еще одной проблемы управления в социальных и экономических системах можно выделить финансовую безопасность в России. В настоящее время наблюдается неблагоприятная ситуация в области внешней экономики, что приводит к ослаблению российской валюты. Также ученые выделяют еще один аспект проблемы: низкий уровень финансовой грамотности людей. Он приводит к распространению мошенничества среди населения, что, в свою очередь, приводит к искаженному мнению о государстве в целом. Современная система требует преобразований в этой области с целью обеспечения высокого уровня финансовой безопасности людей в стране.

Все эти проблемы могут быть решены при тщательной разработке методологии управления в социальных и экономических системах. В этом случае решится сразу несколько больших задач:

1. Создание новейших возможностей по решению проблем с конкурентоспособностью современных организаций, используя актуальные методы и подходы;

2. Детальное теоретическое и практическое рассмотрение механизмов обеспечения финансовой безопасности государства;

3. Разработка новых способов экологизации экономики, что приведет к повышению эффективности управленческих процессов и обеспечению экономической безопасности предприятий.

Одной из главных характеристик эффективности управления социально-экономическими системами, в значительной степени зависящей от выбора и реализации механизма управления, является устойчивость. Изучив теорию управления, можно прийти к выводу о том, что устойчивость системы возможна лишь в определенных границах: в этих условиях есть возможность к адаптации. Устойчивость пропадет, если изменения будут выходить за определенные границы. Адаптируемость социально-экономической системы (СЭС) является не только ее внутренним свойством, но и зависит от характера возмущений внешней среды.

Таким образом, нами были рассмотрены наиболее актуальные проблемы управления в социальных и экономических системах. Каждая из них требует разработки совокупности методов и приемов по их устранению. При эффективном построении управленческой системы возможно обеспечить повышения уровня жизни всего населения, а также работы отдельных предприятий на уровне региона, страны и т.д.

Список использованных источников

1. Бексултанова, А.И. Проблемы повышения конкурентоспособности предприятия / А.И. Бексултанова, С.А. Аслаханова, М.А. Эскиев. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2015. – № 21 (101). – С. 361-363.

2. Булгакова, Л.М., Плотникова Р.Н. проблемы экологизации экономики и экономизации экологии / Л.М. Булгакова, Р.Н. Плотникова // Фундаментальные исследования. – 2009. – № 5. – С. 121-122.

3. Миняева, Т.О. Проблемы управления экономической системой / Т.О. Миняева // NovaInfo, 2017. – № 75. – С. 179-182.

4. Проблемы управления в социально-экономических системах: теория, методология, практика: монография / гл. ред. О.В. Мишулина. – Чебоксары: ИД «Среда», 2019. – 216 с.

ACTUAL PROBLEMS OF MANAGEMENT IN SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEMS

I.M. Akhmanov

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article deals with topical issues in the field of management in social and economic systems. The ways of solving these existing problems in order to increase the efficiency of the management sphere are proposed.

Keywords: management, socio-economic system, management, production, competitiveness, greening, financial security

МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ООО «М.ВИДЕО»

А.М. Бакирова¹

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В статье рассмотрено содержание методов стимулирования трудовой деятельности в организации, описаны процессы проведения методов стимулирования, а также выявлены различные стимулы, влияющие на трудовую деятельность персонала.

Ключевые слова: персонал, трудовая деятельность, методы стимулирования

Стимулирование трудовой деятельности персонала организации следует рассматривать как систему комплексного воздействия внешних и внутренних факторов на работников для достижения целей предприятия [1, с. 21]. Как показывает практика, стимулирование труда персонала способствует как собственно деятельности самого персонала, так и функционированию организации в целом, побуждая работников к выполнению качественной работы, которая не только покрывает затраты, но и позволяет получать прибыль.

Стимулирование труда в организации – это процесс сознательного выбора сотрудником того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних и внутренних факторов [2, с. 13].

Для эффективной работы персонала в организации необходимо проводить оценку стимулирования трудовой деятельности в целях определения наиболее перспективных категорий, выявлений интересов, а также удовлетворенности работой персонала [4, с. 19].

Организация работы в ООО «М.Видео» в первую очередь направлена на оптимальное и удобное решение проблем покупателя за счет наилучшего сервиса и качества обслуживания. Это высококвалифицированные продавцы-консультанты, более 10 удобных программ потребительского кредитования и долгосрочные гарантии на реализуемое оборудование, а также отлаженная система доставки и послепродажного обслуживания.

В организации ООО «М.Видео» помимо базового обучения сотрудники прошли специальную подготовку в учебном центре компании. Многие также прошли обучение по специальным программам компаний-производителей в России и за рубежом, их квалификация подтверждена именными сертификатами.

Говоря о методах стимулирования труда сотрудников «М.Видео», хотелось бы отметить грамотный подход к коллективу. Принимая на работу

¹ Научный руководитель Л.П. Кузьмина

сотрудника, компания предоставляет комплексный социальный пакет, что немаловажно для многих. Кроме того, компания нанимает студентов и благосклонно способствует их совмещению работы и учебы.

Руководство организации четко отслеживает мотивацию каждого сотрудника и, исходя из этого, применяет разнообразные методы поощрения, благоприятно влияющие на успех компании в целом.

Методы стимулирования заключаются в следующем:

- материальные методы – помимо оплаты труда работникам выплачивается премия, возникающая в результате количества реализованного товара и выполнения плана. Из этого следует, что каждый сотрудник должен при выполнении своей работы очень постараться, чтобы в конечном итоге получить справедливое вознаграждение. При всем остальном информация о выручке магазина и бонусном фонде доступна персоналу.

- нематериальные методы – регулярно проводится конкурс на лучшего продавца: победитель награждается и имеет возможность участвовать в региональном конкурсе. Также есть несколько номинаций, в которых сотрудники участвуют и получают сертификаты и дипломы. Организация стремится продвигать своих сотрудников по карьерной лестнице, а не привлекать со стороны, и это огромный плюс для организации, так как при обучении персонала они получают квалифицированные кадры.

В целом, на стимулирование трудовой деятельности сотрудников ООО «М.Видео» влияют различные факторы:

- система экономических нормативов и льгот;
- уровень заработной платы и справедливость распределения доходов;
- условия и содержательность труда;
- признания со стороны окружающих и карьерные соображения;
- творческий порыв и интересная работа, желание утвердиться.

Рассмотрев ключевые вопросы системы стимулирования трудовой деятельности в ООО «М.Видео», считаем, что можно предложить некоторые мероприятия по её совершенствованию.

Таблица 1 – Недостатки и мероприятия по их устранению

№ п/п	Недостатки	Мероприятия по их устранению
1	Неэффективное выполнение стимулирующих функций переменной части заработной платы	Модернизация модели начисления премиальных вознаграждений.
2	Отсутствие вознаграждения за проявление инициативы и предприимчивости	Внедрение гибкой системы оплаты труда
3	Недостаточное применение социальных выплат	Расширение существующего социального пакета обязательных выплат за счет дополнительных выплат социально-общественного характера.

В таблице 1 представлены некоторые недостатки стимулирования трудовой деятельности персонала в организации и мероприятия по их устранению.

Считаем, что предлагаемые мероприятия позволят повысить эффективность работы сотрудников и компании в целом.

Список используемых источников

1. Волгин, Н., Валь Е. Мотивационная основа эффективности труда // Человек и труд. – 2000. – № 4. – С. 75-80.

2. Зайцева, Т.В. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / Т.В. Зайцева, Г.В. Черняева, Е.В. Батоврина; Под ред. проф. В.П. Пугачева. – Москва: ИНФРА-М, 2014. – 394 с.

3. Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 524 с.

4. Ребров, А.В. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учеб. пособие / А.В. Ребров. – Москва: ИНФРА-М, 2017. – 346 с.

METHODS OF STIMULATION OF LABOR ACTIVITIES At M.VIDEO LLC

A.M. Bakirova

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article considers the content of methods for stimulating labor activity in an organization, describes the processes for implementing incentive methods, and also identifies various incentives that affect the labor activity of personnel.

Key words: personnel, labor activity, methods of stimulation

УДК 331

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ ОТБОРА И ПРИЁМА В ПАО «БАНК ВТБ»

А.И. Валиуллина¹

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В данной статье рассмотрены вопросы методов отбора и приёма персонала, предложены мероприятия по их совершенствованию.

¹ Научный руководитель Л.П. Кузьмина

Ключевые слова: управление, персонал, методы отбора, методы приема персонала

ПАО «Банк ВТБ» основан 17 октября 1990 г. Миссия компании – помощь людям в воплощении их планов путем создания лучших финансовых решений [2]. На сегодняшний день организация занимает второе место по размеру активов среди остальных банков, укрепляет позиции дочерних компаний и развивает собственное онлайн-приложение.

Главным инструментом слаженной работы для ПАО «Банк ВТБ» является отбор кадров. От того, насколько эффективно поставлена работа по отбору и приему персонала, в значительной степени зависит качество человеческих ресурсов, их вклад в достижение целей организации.

HR-отдел проводит отбор по профессиональным и личностным качествам в соответствии с профилем должности. Технология отбора хорошо формализована, оформлена процедурно и подкреплена соответствующими положениями, инструкциями, типовыми формами и т.д. [1].

Основными методами отбора кадров являются: анализ резюме; телефонное собеседование; онлайн-тест ВТБ; ассесмент-центр; финальное собеседование.

Рассмотрим методы отбора персонала в ПАО «Банк ВТБ»:

1. Анализ резюме. Анализируя резюме, которые были присланы кандидатами на электронную почту, специалист по подбору персонала отбирает из них самые подходящие для данной вакансии и приглашает на телефонное собеседование.

2. Телефонное собеседование. Представитель отдела кадров банка задаёт несколько вопросов. Первичное телефонное собеседование еще ничего не решает и призвано проверить детали резюме, готовность к работе и личные пожелания. После него, если кандидат подтверждает интерес к вакансии, ему отправляют ссылку на онлайн-тест ВТБ.

3. Онлайн-тест ВТБ. Общими для всех соискателей являются числовые и вербальные тесты. Для соискателей в IT отделы также обязательны абстрактно-логические тесты. Кассиры и операционисты должны пройти тесты на внимательность. А все управленческие должности также требуют прохождения ситуационных тестов. К ним могут добавляться специализированные тесты по специальности.

4. Ассесмент. После успешного прохождения тестов кандидата приглашают на очный ассесмент (центр оценки) в офис банка. Ассесмент является наиболее ответственным и сложным этапом отбора. Некоторые должности не предполагают участия в ассесменте (например, технические вакансии). Соискатели, работа которых предполагает работу с клиентами, в сфере продаж, маркетинга и управления, участвуют в этом отборочном мероприятии – ассесменте. Он включает в себя следующие типы упражнений: ролевые игры, групповые дискуссии, бизнес-кейсы.

5. **Финальное собеседование.** Собеседование с непосредственным руководителем – это последний этап процесса отбора сотрудников в ВТБ. Именно после собеседования будет принято решение о найме на работу. Собеседование занимает 1-1,5 часа, и вопросы могут затронуть как профессиональную сферу, так и личностную. Помимо проверки знаний и умений, вопросы могут касаться карьерных и личных устремлений, способов решать деловые вопросы и конфликты, взглядов на те или иные этические проблемы и так далее.

Рассмотрев ключевые вопросы методов отбора и приёма персонала в «Банк ВТБ», следует предложить несколько мероприятий по их совершенствованию.

1. Проведение одновременных групповых игр.

Данное мероприятие предполагает организацию нескольких групповых игр в одно время. Для внедрения данного мероприятия необходимо провести консультацию для HR-специалистов, где они подробно ознакомятся с инструкцией проведения, смогут задать вопросы и проведут тестовый формат для устранения недочетов. После этого данное мероприятие можно вводить как основной метод отбора персонала для оптимизации времени, сохраняя при этом качество отбора.

2. Проверка документов перед согласованием телефонного собеседования.

Данное мероприятие предполагает обязательное прикрепление соответствующих документов, которые будут направлены в HR-отдел для ознакомления и их подтверждения. В случае, если кандидат не предоставил документы, которые смогут подтвердить его резюме, компания в праве отказать о назначении телефонного собеседования. Данное мероприятие сможет выявить качественных специалистов с реальным опытом работы.

3. Функциональная диагностика тестирования.

Данное мероприятие предполагает обновление нынешнего тестирования, так как со временем запросы руководителя могут измениться и не соответствовать содержанию тестирования. Необходимо пересмотреть список задающихся вопросов, предполагаемых ответов и расшифровывание результатов. Возможно, так же будет необходимо разработать новые вопросы, включающие полный анализ кандидата.

4. Организация групповых интервью.

Групповое интервью – один из форматов «нетрадиционных собеседований», когда со стороны одного из участников переговоров оказывается минимумом два человека, но для более продуктивного диалога оптимальным количеством является 4-5 человек. Одновременная беседа с несколькими соискателями позволит: сэкономить временной ресурс, так как не придётся презентовать компанию отдельно для каждого кандидата; упростит адаптацию, так как в процессе коллективного общения кандидатам проще влиться в коллектив; облегчит оценку, так как даже при наличии хорошего резюме, всё внимание будет направлено на оценку умений и навыков кандидатов. В процесс группового собеседования можно включить индивидуальные и коллективные задания.

Поэтому данное мероприятие, а именно организация групповых интервью, выгоднее с точки зрения организации и с позиции экономии времени.

Таким образом, можно сделать вывод, что методы отбора и приёма персонала в ПАО «Банк ВТБ» достаточно хорошего уровня с минимальными недостатками, для которых мы разработали мероприятия, совершенствующие данные методы для большей эффективности работы организации.

Список использованных источников

1. Кибанов, А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: учебное пособие для студентов вузов./ А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – Москва: Издательство «Экзамен», 2003. 336 с.

2. Деятельность ПАО «Банк ВТБ» // Официальный портал ПАО «Банк ВТБ» URL: <https://www.vtb.ru/about/mission/> (дата обращения: 12.12.2022).

IMPROVING SELECTION AND ADMISSION METHODS IN PJSC «BANK VTB»

A.I. Valiullina

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

This article discusses the issues of methods of selection and admission of personnel, suggests measures to improve them.

Keywords: management, personnel, selection methods, methods of personnel admission

УДК 657.1

УПРАВЛЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ПАО «КАЗАНЬОРГСИНТЕЗ»

А.Р. Гатиятуллин¹

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В статье рассмотрены особенности управления безопасностью труда персонала в организации, описаны процессы обеспечения безопасностью труда, а

¹ Научный руководитель Л.П. Кузьмина

также проведена оценка деятельности организации по управлению охраной труда в условиях промышленного производства.

Ключевые слова: управление безопасностью труда персонала, автоматизированное производство, промышленное предприятие

Организация безопасности труда является межотраслевой системой производственной деятельности как организации, так и в масштабах страны. Отсюда возникают сложности обеспечения и управления ей в производстве в современных условиях. По мере развития технического прогресса и производственных технологий возрастают масштабы производственных опасностей и рисков, опасных и вредных производственных факторов, производственного травматизма и профессиональных заболеваний [4, с.23].

Безопасность труда обеспечивается правовыми, социально-экономическими, лечебно-профилактическими, реабилитационными и многими другими мероприятиями [3, с.58]. А если учесть, что безопасность труда персонала нередко признают второстепенной работой, не умеют или не хотят ею управлять как необходимым производственным процессом, как одним из основных факторов процесса производства наряду с механизацией и автоматизацией этого процесса и организацией управления производством, то становятся очевидными значимость этого процесса и его актуальность.

В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, нормативными правовыми актами, нормативными техническими документами по охране труда в ПАО «Казаньоргсинтез» проводится целенаправленная работа по совершенствованию организации системы по обеспечению безаварийной работы, созданию здоровых и безопасных условий труда работающих, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

С целью регламентирования порядка организации данной работы в компании разработаны необходимые документированные процедуры, основными из которых являются Политика в области безопасности труда и охраны здоровья, определяющая стратегии и цели в области безопасности труда и охраны здоровья, «Положение о системе управления охраной труда в ПАО «Казаньоргсинтез», стандарты организации «Мониторинг соблюдения требований охраны труда и промышленной безопасности» и «Идентификация опасностей, оценка и управление рисками», которыми определен порядок осуществления профилактической работы за соблюдением требований ОТ и ПБ в подразделениях компании на всех уровнях управления, обязанности должностных лиц, методика оценки соблюдения требований правил и норм промышленной безопасности всеми работниками компании, а также порядок оценки и управления профессиональными рисками.

Учитывая современные мировые тенденции по реализации принципов системного подхода к управлению охраной труда, основанного на идентификации опасностей, оценки и управлении профессиональными рисками, в ПАО «Казаньоргсинтез» в 2011 году внедрена и сертифицирована на соответствие требованиям международных стандартов Система менеджмента безопасности труда и охраны здоровья (СМ БТиОЗ).

В период с 07 по 10 сентября 2021 г. комиссией экспертов по сертификации АО «Бюро ВеритасСертификейшен Русь» был проведен аудит интегрированной системы менеджмента, в том числе в части ее соответствия ISO 45001:2018 «Системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда – Требования и рекомендации по применению». По итогам надзорного аудита ИСМ рекомендована к подтверждению сертификации.

В соответствии с системой менеджмента безопасности труда и охраны здоровья разработан стандарт интегрированной системы менеджмента «Идентификация опасностей, оценка и управление рисками». Согласно процедуре, определенной СТО-ИСМ-СОТ-48 «Идентификация опасностей, оценка и управление рисками», в подразделениях организации проведена идентификация опасностей и расчет рисков. Для рисков категории «Средний» разработана «Программа достижения целей в области БТиОЗ на 2021 год» по доведению уровня рисков до приемлемого значения. Программы достижения целей в области БТиОЗ, разработанные подразделениями на 2020 год, выполнены в полном объеме.

Для улучшения условий труда работников ежегодно разрабатывается и реализуется «Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом ПАО «Казаньоргсинтез», являющееся приложением к коллективному договору предприятия. В соответствии с Соглашением на I-III квартал 2021 г. было запланировано выполнение 24 мероприятий. Фактически выполнено 23 мероприятия. Улучшены условия труда 752 работникам, в том числе 28 женщинам.

Работникам предприятия, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, бесплатно, в соответствии с утвержденными Генеральным директором ПАО и согласованными с профсоюзным комитетом «Списками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, подлежащей выдаче работникам подразделений», выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты.

Службой охраны труда осуществляется контроль за своевременностью обеспечения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами. В 2021 г. случаев с перебоями в обеспечении спецодеждой и спецобувью не было.

Все вновь поступающие на работу проходят обязательный медицинский осмотр в поликлинике предприятия. Работники, занятые на работах с вредными условиями труда, получают лечебно-профилактическое питание и молоко, а также ежегодно проходят профилактические медицинские осмотры.

Таким образом, анализ управления безопасностью труда персонала в ПАО «Казаньоргсинтез» помогает в полной мере оценить степень обеспечения безопасных условий труда, позволяет компании выявить не только недостатки в работе, но и разработать по итогам оценки рекомендации по совершенствованию процессов охраны труда в условиях промышленного и автоматизированного производства.

Список использованных источников

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург: Питер, Прогресс книга, 2018. – 1038 с.
2. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер; под редакцией И.М. Степнова; перевод Д. П. Конькова. – 4-е изд. – Москва: Лаборатория знаний, 2020. – 800 с.
3. Егоров, А.Ф. Управление безопасностью химических производств на основе новых информационных технологий / А.Ф. Егоров, Т.В. Савицкая. – Москва: КолосС, 2018. – 416 с.
4. Кукин, П.П. Безопасность жизнедеятельности. Безопасность технологических процессов и производств (Охрана труда). 5-е изд., стер. / П.П. Кукин, В.Л. Лапин. – Москва: Высшая школа, 2018. – 335 с.

OCCUPATIONAL SAFETY MANAGEMENT OF PERSONNEL IN PJSC «KAZANORGSINTEZ»

A.R. Gatiatullin

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article discusses the features of occupational safety management of personnel in the organization, describes the processes of ensuring occupational safety, and also evaluates the activities of the organization for occupational safety management in industrial production.

Keywords: personnel safety management, automated production, industrial enterprise

УДК 657.1

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ООО «ЛЕНТА»

М.С. Долгова¹

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В статье рассмотрена система обучения персонала в ООО «Лента», выявлены преимущества и недостатки данного процесса, представлены мероприятия по совершенствованию системы обучения персонала.

Ключевые слова: обучение персонала на предприятии, управление персоналом, анализ системы обучения персонала

¹ Научный руководитель Л.П. Кузьмина

Повышение конкуренции на рынке труда приводит к тому, что торговым организациям приходится повышать требования к порядку реализации системы обучения персонала. Нестабильная экономическая ситуация во всем мире выступает неким индикатором, определяющим способность компаний успешно реализовывать свою деятельность, в которой первостепенную роль играют сотрудники, их опыт, профессионализм, уровень мотивации, стремление, упорство, умение принимать грамотные управленческие решения и выстраивать стратегию развития предприятия. Совокупность индивидуальных знаний и умений каждого сотрудника является залогом успешного функционирования компании в целом. В связи с этим в современных организациях активно внедряется система обучения персонала [1].

Одной из первостепенных задач компании ООО «Лента» в области управления персоналом является его обучение, направленное на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Каждый сотрудник в обязательном порядке проходит обучающие тренинги, которые проводятся в очном и дистанционном режимах. Уровень получаемых знаний зависит от профессии сотрудника.

Становление сотрудников в должности проходит благодаря трем обучающим программам: «START» (стартовая программа для новых сотрудников), «BUILD» (создание профессиональной команды из имеющихся сотрудников), «GROW» (профессиональное обучение будущих руководителей).

Программа «START» – это начальный этап обучения, который включает в себя следующие моменты: знакомство с компанией ООО «Лента», формирование желания быть причастным к организации, ознакомление с нормами и правилами работы в торговой компании, знакомство с основными трудовыми обязанностями. Программа длится в среднем три месяца. Ее проходят сотрудники, которые впервые устроились на работу в ООО «Лента» или же поменяли свои трудовые обязанности в связи со сменой должности.

Программа «BUILD» направлена на то, что усовершенствовать имеющиеся навыки сотрудника. Она включает в себя следующие задачи: глубокое изучение бизнес-процессов, развитие умений и навыков персонала. Программа предназначена для всех сотрудников, которые уже определенное время работают на данном предприятии, имеют опыт и профессионализм при выполнении трудовых задач.

Программа «GROW» направлена на то, чтобы развить потенциал работника и подготовить его к более высокой должности.

Также в компании предусмотрена корпоративная библиотека для сотрудников. Данная библиотека представляет собой сайт с полезной информацией, поэтому посетить его, получить дополнительные знания и повысить профессионализм могут все, без исключения, работники. Наличие такой библиотеки дает возможность сотрудникам находить ответы на вопросы, повышать уровень профессиональных знаний, совершенствовать навыки и умения.

Оценка потенциальных кандидатов на обучение проводится благодаря сравнению соответствия работника основным принципам организации: клиентоориентированность, предпринимательский дух, стремление к совершенство-

ванию, вера в людей, истинное лидерство. После анализа характеристик каждого сотрудника составляется индивидуальный план развития.

Анализ системы обучения персонала в ООО «Лента» помог выявить преимущества и недостатки данного процесса. Из достоинств следует отметить следующие моменты:

- в организации предусмотрены три категории обучающих программ, выбор которых зависит от опыта и профессионализма сотрудников;
- компания предоставляет каждому сотруднику возможность обучения и переквалификации, тем самым обеспечивает их карьерный рост;
- наличие корпоративной библиотеки, в которой каждый сотрудник может получить ценные знания, поднять уровень профессионализма;
- в организации предусмотрено составление индивидуального плана развития каждого сотрудника, что позволяет обучать персонал с учетом профессионализма, опыта и личностных характеристик каждого работника (такой подход дает максимальную результативность от процесса обучения).

Анализ системы обучения персонала в ООО «Лента» помог выявить не только достоинства, но и недостатки:

- программы обучения сотрудников проводятся всего лишь раз в год, чего недостаточно для поддержания профессиональных навыков и умений, соответствующих новым тенденциям рынка;
- на предприятии отсутствует должность психолога, который бы оказывал психологическую поддержку в период обучения персонала;
- в период обучения теоретические знания не подкрепляются практическим опытом, что заметно снижает эффект обучения;
- на предприятии отсутствует «Положение об обучении персонала», в котором бы прописывались цели, задачи, процесс и порядок проведения обучения персонала.

Учитывая имеющиеся недостатки в процессе обучения персонала на предприятии, были разработаны рекомендации по совершенствованию данного направления, которые должны повысить эффективность обучения персонала.

Итак, рекомендации выглядят следующим образом:

- проводить систему обучения персонала каждые три месяца, таким образом дать возможность большему количеству сотрудников пройти обучение, повысить уровень их профессионализма и подготовить их к переходу к новой должности, если это необходимо [2];
- внедрить психологическое сопровождение процесса обучения, которое поможет проводить исследования характеристик и профессиональных навыков сотрудников, выявить персонал, стремящийся к руководящей должности, определить методы мотивации персонала, повысить запоминаемость информации и уровень применения полученных данных в трудовой деятельности [4];
- в программу обучения внедрить задания, которые сотрудникам необходимо выполнять в ходе процесса обучения, тем самым закреплять полученные знания на практике;

– разработать и внедрить «Положение об обучении сотрудников», которое будет включать общие положения (цели, задачи обучения, необходимый уровень знаний и навыков сотрудников), виды и формы обучения, оценка эффективности пройденного обучения, внесение корректировок в процесс обучения.

Представленные мероприятия помогут усовершенствовать процесс обучения персонала в ООО «Лента», тем самым повысить эффективность труда и экономические показатели данного предприятия.

Список использованных источников

1. Аглиева, В.Ф. Совершенствование системы обучения и повышения квалификации персонала / В.Ф. Аглиева // В сборнике: Общество, государство, личность: модернизация системы взаимоотношений в современных условиях Материалы XVIII Межвузовской научно–практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов и молодых ученых. Под ред. А.Н. Грязнова. – 2018. – С. 10-13.

2. Багдасарян, М.В. Совершенствование системы обучения и повышения квалификации персонала / М.В. Багдасарян // В сборнике: Гуманитарные науки. Студенческий научный форум Электронный сборник статей по материалам XII студенческой международной научно-практической конференции. – 2019. – С. 30-34.

3. Билалова, И.Р. Система обучения и повышения квалификации персонала / И.Р. Билалова // Экономика и социум. – 2018. – № 3 (46). – С. 141-144.

4. Вираг, А.С. Повышение конкурентоспособности предприятия путем повышения квалификации персонала / А.С. Вираг, А.С. Боченкова, К.И. Телкова, А.А. Александров // Наука и современность: сб. материалов. – Москва, 2016. – С. 74-75.

5. Кязимов, К. Г. Управление персоналом: профессиональное обучение и развитие: учебник для среднего профессионального образования / К. Г. Кязимов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 202 с.

ANALYSIS OF THE PERSONNEL TRAINING SYSTEM AT LENTA LLC

M.S. Dolgova

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article considers the system of personnel training in Lenta LLC, identifies the advantages and disadvantages of this process, and presents measures to improve the personnel training system.

Keywords: personnel training at the enterprise, personnel management, analysis of the personnel training system

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА В ООО УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР «ДРАЙВ»

А.Р. Евлахова¹

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В статье рассмотрены особенности управления развитием персонала в организации. Проведён анализ уровня развития персонала. Дана оценка эффективности системы развития персонала в организации.

Ключевые слова: управление развитием персонала, обучение персонала, человеческие ресурсы, учебный центр

Под развитием персонала следует понимать целостный комплекс элементов, взаимодействующих между собой, а именно: информационных, просветительных и привязанных к конкретным рабочим местам элементов, которые позволяют повысить квалификацию персонала определенной организации, опираясь на главные задачи ее развития. Стоит отметить, что, опираясь на учения кадрового менеджмента, развитие персонала рассматривается как система определенных организационно-экономических и хозяйственных мероприятий, умений и знаний персонала [1, с. 328].

Достижение определенных целей организации обеспечивается с помощью слаженной работы всего персонала. Грамотное управление человеческими ресурсами служит основой производительной работы всей организации, позволяет создать внутренний настрой, а работникам ощутить личный вклад в осуществлении деятельности.

Эффективная стратегия управления человеческими ресурсами в компании необходима для соединения подсистем управления человеческими ресурсами в единое целое. Она способна стимулировать и оптимизировать влияние на сотрудников организации, особенно на их квалификацию, трудовые и личностные качества.

На организацию системы развития персонала могут влиять различные факторы. К таким факторам относятся внешняя среда (потребители, конкуренты, поставщики); технический прогресс, стратегия развития предприятия, организационная структура предприятия [4, с. 48].

Организация системы развития персонала тесно связана с рядом общеизвестных наук. Организация развития персонала имеет непосредственное отно-

¹ Научный руководитель Л.П. Кузьмина

шение к таким наукам, как психология, социология, менеджмент, управление персоналом, теория управления и др.

Управление развитием персонала должно раскрывать скрытые знания персонала, расширять границы этих знаний, изменять отношения между людьми и тем самым увеличивать человеческий капитал, который сегодня является наиболее ценным ресурсом организаций, определяющим уровень конкурентоспособности и обеспечивающим рост производительности труда. Развитие персонала важно как для работника, так и для предприятия. Эта система дает работнику новые возможности совершенствования, повышает культуру отношений между работниками, придает им уверенность и способствует их дальнейшему карьерному росту.

ООО Учебный центр «ДРАЙВ» – это профессиональная автошкола, использующая современные методики подготовки водителей разных категорий. Обучение курсантов осуществляется в онлайн и оффлайн формате.

Благодаря анализу эффективности развития персонала можно выявить устаревшие методы обучения и исключить работу по типу «процесс ради процесса» [3, с. 224].

Оценка эффективности системы развития персонала должна проводиться несколько раз. Предварительная оценка проводится перед началом обучающей деятельности, на этапе составления программы развития персонала с целью выбора наиболее эффективных методов развития применительно к условиям работы данной организации в зависимости от её финансовых возможностей и временных ресурсов, а также навыков, которые необходимо развивать.

Оценка эффективности развития персонала может потребоваться при приеме на работу, обучении сотрудников, увеличении или сокращении штата сотрудников, а также при перераспределении должностных обязанностей.

Оценка развития персонала осуществляется многими методами, поэтому важно учитывать их для оценки критериев эффективности и полезности сотрудника с целью корректировки деятельности персонала и снижения затрат компании на его содержание [2, с. 36].

Проведя анализ и личный опрос сотрудников, можно зафиксировать определенные достоинства и недостатки управления развитием персонала в ООО Учебный центр «Драйв».

Автошкола «Драйв» имеет свой центр обучения и переобучения сотрудников. Это является весомым преимуществом, так как в значительной мере экономит финансы организации. Организация не несет большие затраты на проведение тренингов и семинаров в стенах самой автошколы. Затраты в данном случае организация несет только на оплату труда приглашенного эксперта, готового прочитать лекцию и донести до сотрудников необходимую информацию.

Также в штате сотрудников имеется психолог, который может оказать консультативную поддержку каждому сотруднику. На вопросы связанные с

профессиональным развитием, может ответить сам руководитель или руководитель отдела кадров.

Проанализировав статьи расходов на развитие персонала, можно зафиксировать минимальные затраты, которых не хватит чтобы на постоянной основе развивать сотрудников.

В обучении сотрудников руководство пользуется довольно устаревшими и шаблонными техниками развития. Все мероприятия, касаемо развития персонала, проводятся формально, без энтузиазма, обычно с помощью методических пособий.

Также из недостатков можно отметить низкую периодичность проведения аттестаций: например, преподаватели-инструктора проходят профессиональную аттестацию лишь раз в пять лет, что очень редко для постоянно меняющихся и совершенствующихся правил дорожного движения.

Вся деятельность автошколы базируется на человеческих ресурсах, развитие которых крайне необходимо, так как от профессионализма преподавателей-инструкторов зависят успехи курсантов автошколы.

Список использованных источников

1. Аширов, Д.А. Управление персоналом: учебное пособие / Д.А. Аширов. – Москва: ТК Велби, Проспект, 2015. – 432 с.
2. Аширов, Д.А. Управление персоналом: учебное пособие / Д.А. Аширов. – Москва: ТК Велби, Проспект, 2015. – 432с.
3. Кибанов, А.Я., Захаров Д.К. Формирование системы управления персоналом на предприятии. – Москва: Дело, 2014. – 224 с.
4. Хачатурян, А.А. Управление человеческими ресурсами в бизнес организации, стратегические основы. – Москва: Прогресс, 2014. – 290 с.

HR DEVELOPMENT MANAGEMENT IN LTD TRAINING CENTER «DRAIVE»

A.R. Evlakhova

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article discusses the features of personnel development management in an organization. An analysis of the level of personnel development is carried out. An assessment of the effectiveness of the personnel development system in an organization is given.

Key words: personnel development management, personnel training, human resources, training center

ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ В ОАО «РЖД»

Ю.Ю. Ефимова¹

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В статье рассмотрены особенности управления конфликтами на предприятии, описаны процессы урегулирования конфликтов. А также проведена оценка состояния управления конфликтами в организации.

Ключевые слова: управление, конфликт, персонал, урегулирование конфликтов

В настоящее время для организаций одним из наиболее важных ресурсов, позволяющих им развиваться, иметь растущую прибыль, является их персонал. Качественная работа персонала является важным условием поддержания положительного социально-психологического климата в организации, поэтому контроль за конфликтами – одно из главных направлений деятельности руководства [4, с.35].

В менеджменте конфликт разъясняется как отсутствие согласия между двумя и более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами лиц. Для эффективного управления конфликтными ситуациями необходимы знания о том, какие конфликты бывают, каким образом они возникают и протекают, как их можно устранить и какие последствия они могут принести, т.е. мастерство управления конфликтом строится на глубоких знаниях руководителя. Нигде конфликт не проявляется так ясно, как в мире бизнеса [1, с. 55].

ОАО «РЖД» – это российская государственная вертикально интегрированная компания, владелец инфраструктуры общего пользования и крупнейший перевозчик российской сети железных дорог.

Оценка состояния урегулирования конфликта интересов является одним из ключевых элементов политики ОАО «РЖД».

В соответствии с распоряжением ОАО «РЖД» от 24.02.2016 № 321 работники компании независимо от занимаемой должности обязаны при возникновении у них конфликта интересов инициативно уведомлять своего непосредственного работодателя посредством заполнения и представления декларации о конфликте интересов, а также способствовать его урегулированию.

¹ Научный руководитель Л.П. Кузьмина

Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника ОАО «РЖД» или его интересы в пользу третьего лица влияют или могут повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей по отношению к ОАО «РЖД» и влекут за собой возникновение противоречия между такой заинтересованностью и интересами компании, способного привести к причинению экономического ущерба и (или) вреда деловой репутации ОАО «РЖД» [2, с.592].

В рамках работы по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликта интересов в подразделениях ОАО «РЖД» назначены ответственные за работу по урегулированию конфликта интересов, образованы соответствующие рабочие группы, на которые возложены вопросы по организации и осуществлению проверочных мероприятий, связанных с подтверждением либо опровержением сведений, изложенных в декларации о конфликте интересов.

Одним из механизмов рассмотрения и урегулирования конфликта интересов в ОАО «РЖД» является центральная комиссия по урегулированию конфликта интересов. Кроме того, на полигонах железных дорог образованы и функционируют региональные комиссии по урегулированию конфликта интересов [3, с.427].

В случаях выявления конфликта ответственные за работу по урегулированию конфликта интересов и соответствующий руководитель урегулируют конфликт интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации в области противодействия коррупции, антикоррупционной политикой ОАО «РЖД», Кодексом деловой этики ОАО «РЖД», Положением об урегулировании конфликта интересов в ОАО «РЖД», иными нормативными и организационно-распорядительными документами ОАО «РЖД» в области противодействия коррупции.

В рассматриваемой организации применяются меры по урегулированию конфликтов не в полной степени, соответственно, существует неудовлетворенность деятельностью сотрудников, поэтому можно сделать вывод о необходимости совершенствования управления конфликтами организации.

Достоинствами управления конфликтами являются:

- Простота в управлении, то есть чётко разделены ответственные лица и направления работ;
- Наличие мер предотвращения и урегулирования типовых конфликтов, зафиксированных в их перечне;
- Эффективная система вознаграждений и наказаний, помогающая в предотвращении конфликтов.

В качестве недостатков можно выделить постоянную нехватку кадров (как следствие, – переработка сотрудниками плановых показателей), отсутствие мер по нормализации психологического состояния сотрудников, а также недостаточное внимание вопросу управления конфликтами со стороны руководства.

Для устранения недостатков и решения, например, проблемы нехватки кадров необходимо создание более благоприятных условий труда для работы персонала, для этого необходимо учитывать и улучшать все их факторы. Для эффективного выполнения задач по психологической разгрузке сотрудников необходимо иметь психолога, желательно с опытом работы. Для того, чтобы решить проблему недостаточного внимания вопросу управления конфликтами со стороны руководства, следует применять административные методы управления конфликтами. Административные способы и методы разрешения конфликтов рассматривают как силовое разрешение конфликта (подавление интересов конфликтующих, перевод на другую работу, различные варианты разъединения конфликтующих), так и «по приговору» (решение комиссии, приказ руководителя организации, решение суда).

Таким образом, считаем, что применяя предложенные рекомендации, возможно устранить выявленный список недостатков в управлении конфликтами организации ОАО «РЖД».

Список использованных источников

1. Большаков, А.Г. Конфликтология организаций. Учебное пособие / А.Г. Большаков, М.Ю. Несмелова. – Москва: МЗ Пресс, 2015. – 182с.
2. Брылева, Л.Г. Исследование вовлеченности персонала в процессе изменений на примере структурных подразделений ДВЖД - филиала ОАО «РЖД» [текст] / Л.Г. Брылева // Фундаментальные исследования №2, 2015, часть 24.
3. Светлов, В.А. Введение в конфликтологию. Учебное пособие / под ред. Фельдштейн Д.И. – Москва: Флинта, НОУ ВПО Московский психолого-социальный университет, 2015. – 528 с.
4. Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» № 1598 р. Утверждена Распоряжением ОАО «РЖД» от 6 августа 2012 г.

ASSESSMENT OF THE STATE OF CONFLICT MANAGEMENT IN JSC «RUSSIAN RAILWAYS»

U.U. Efimova

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article discusses the features of conflict management at the enterprise, describes the processes of conflict prevention and resolution. An assessment of the state of conflict management in the organization was also carried out.

Key words: management, conflict, personnel, conflict resolution

ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КОЛЛЕКТИВА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

В.В. Звёздина¹

*Северо-Кавказский федеральный университет,
г. Ставрополь, Россия*

Актуальность темы исследования обусловлена задачей повышения удовлетворенности сотрудников своей профессиональной деятельностью и создания условий для стимулирования трудовой деятельности коллектива. В статье рассматриваются мотивация персонала и повышение производительности труда.

Ключевые слова: мотивация профессиональной деятельности, социально-психологический климат, удовлетворенность трудом, управление персоналом

Эффективность деятельности любого предприятия зависит от качества управления любыми ресурсами, одними из которых являются трудовые ресурсы. Особенно возрастает роль персонала на сервисных предприятиях, так как качество услуг непосредственно зависит от профессионализма, компетентности и заинтересованности в работе сотрудников, а также сложившегося микроклимата в организации. Стратегическое развитие предприятия должно включать разработку кадровой политики, т.е. выявления потенциальных возможностей персонала и ключевых направлений работы, которые должны быть реализованы для успешного выполнения организационной стратегии предприятия. В связи с тем, что основной ценный ресурс компании – высокопрофессиональный кадровый состав, обладающий качественными характеристиками, способностями и навыками, имеющий целевую направленность деятельности, необходимо инвестировать в человеческий капитал – поддерживать здоровье сотрудников, предоставлять возможности для карьерного роста, повышения квалификации, предоставлять материальную и нематериальную мотивацию персоналу для повышения заинтересованности в работе [11, с. 119-124]. Высокий уровень удовлетворенности сотрудников профессиональной деятельностью стимулирует рост трудовой и дисциплинарной ответственности, способствует повышению производительности труда [13, с. 132-134].

Роль различных стимулов профессиональной деятельности взаимосвязаны и зависимы от общественных отношений в коллективе, осуществляемой деятельности, предрасположенности личности к определенному виду деятельности (интереса к профессии). Подобными мотивирующими факторами могут выступать: условия и оплата, содержание труда, возможное материальное стиму-

¹ Научный руководитель: О.В. Любимова, доцент кафедры туризма и индустрии гостеприимства

лирование, график труда и отдыха, кадровая стратегия, политика фирмы, степень контроля за сотрудником, системы поощрения, нематериальная мотивация (проведение маркетинга персонала), престиж сферы деятельности, возможность карьерного и профессионального роста, а также повышения квалификации, установление добродушных взаимоотношений с руководителями и коллегами по работе; степень гарантированности работы [8, с. 45-50].

Социально-психологические методы управления [5, с. 52-53] – конкретные приемы воздействия на развитие коллектива и его микроклимата. Эти методы предполагают следующие направления для повышения эффективности работы сотрудников: формирование морально-психологического климата в коллективе, развитие доброжелательных отношений между руководителем и подчиненным, оказание поддержки, раскрытие личных талантов и способностей каждого работника, создание условий для их самореализации и самосовершенствования, мотивация на результат KPI – вознаграждение сотрудникам в зависимости от приложенных усилий.

Социальная мотивация [6, с. 274-279] – предоставление дополнительного отпуска, хорошая оплата за внеурочную работу, помощь в прохождении ежегодного медосмотра, повышение квалификации, компенсация обучения, хорошие условия кредита, доплаты и премии за выслугу лет и выполнение/перевыполнение плана, развитие корпоративной культуры (проведение корпоративов, совместных поездок, отдыха, конкурсы с поощрением на лучшего сотрудника, организация торжественных мероприятий с вручением призов);

Психологическая мотивация: подарки на дни рождения, общественное признание, публичные поощрения о достижениях, предоставление льгот (путевки в санаторий, скидки на проживание в отеле/ужин в ресторане/услуги организации), помощь в обучении [3, с. 113-115].

А. П. Егоршин характеризует качество трудовой жизни как показатель предоставленных сотрудникам возможностей и условий в процессе работы в организации с целью выявления и удовлетворения личных потребностей сотрудников [2, с. 89-93].

Удовлетворенность профессиональной деятельностью является одной из важных характеристик состояния социально-психологического климата и показателем эффективного функционирования современной организации, а также во многом определяет качество итогового результата деятельности. Выделяют следующие признаки высокой мотивации персонала: ответственность при выполнении задач, высокий уровень самоотдачи и увлеченности, готовность работать сверхурочно, нежелание менять место работы, инициативность, отзывчивость, энтузиазм [14, с. 85-87].

Безусловно, материальная мотивация долгое время считалась самой эффективной, но впоследствии, по мере получения данных о личности, стали проявляться и другие мотиваторы. Уважение и лояльность к сотруднику, подчеркивание его значимости и незаменимости, система поощрений и вознаграждений могут влиять также на отношение сотрудника к своему труду и компании в целом [8, с. 45-50].

Однако руководителю необходимо знать, что существует зависимость в изменении роли мотивирующих факторов при увеличении стажа работников в

организации. Известно, что чем моложе будет сотрудник, тем более значимым для него будет возможность карьерного роста, творческой реализации. С возрастом увеличивается значимость санитарно-гигиенических условий труда, комплексных условий рабочего места – человек становится более требовательным к качественным условиям и к недостатку комфорта [1, с. 201-205].

Также существуют различия в значимости факторов с гендерной точки зрения. Для мужчин большее значение имеет содержание и общественная ценность работы, ее широкий спектр, наличие творческих возможностей. Для женщины более важным будут взаимоотношения в коллективе, условия труда, размер заработной платы. Но, не смотря на эти различия, эти факторы присущи только мужчинам или женщинам, возможны и обратные ситуации [4, с. 237-241].

На современном этапе выделяют следующие основные практически ориентированные тенденции в управлении персоналом [9, с. 65-71]:

Гуманизация управленческой деятельности – сотрудник – главный ресурс организации и основная ценность, а управление организацией – деятельность по управлению людьми, поэтому сотрудник должен обладать высокой культурой, широкой эрудицией, предприимчивостью, стратегическим мышлением, испытывать потребность в непрерывном саморазвитии.

Кадровая работа в полноценном использовании человеческого потенциала (планирование, поиск и найм нужных сотрудников, формирование корпоративной культуры, организация процессов адаптации, обучения и тренингов, мотивация и планирование карьеры, развитие и оценка персонала, контроль) [15, с. 1129-1131].

Подготовка к работе с новым поколением (привыкли стремительно двигаться вперед и молниеносно принимать решения, поэтому организации должны создавать условия для быстрого карьерного роста, чтобы восприниматься соискателями как идеальное место работы).

Персонализация карьерного пути (ориентация на индивидуальные возможности, желания и потребности сотрудника и их максимальная синхронизация с задачами организации, индивидуальные пакеты бонусов, гибкий график работы и карьерный путь, учет амбиций и предрасположенности к определенной работе сотрудников) [12, с. 391-395].

Стимулирование труда сотрудников (удобные зоны работы, комфортабельные зоны отдыха: мягкие диваны, наличие кухни и кулеров с водой, возможность ограниченного сна в ночные дежурства, обеспечение досуга сотрудников корпоративными библиотеками, настольными играми, спортивными уголками) [3, с. 88-90].

Внедрение информационных технологий и применение искусственного интеллекта (совершенствование системы управления персоналом, автоматизация некоторых функций HR – специалиста путем использования программного обеспечения для ведения и контроля документации, кадрового учета, например, сервисы «Хантфлоу», Potok и др., облегчают сорсинг кандидатов, а бот-рекрутеры предлагают соискателям пройти блиц-интервью) [10, с. 35-40].

Тщательный первичный отбор персонала (резюме, собеседование, интервью, решение кейсов, инструктаж, наставничество, решение психологиче-

ских и профессиональных тестов [10, с. 35-40]. Например, в ОАО Газпром адаптирована и реализована компьютерная программа психофизиологического тестирования для определения профессионально значимых качеств [7, с. 126-127]: объема кратковременной и долговременной памяти, исследование устойчивости, объема и распределения внимания, точности реакции на движущийся объект, оперативного, абстрактно-логического мышления, скорости протекания мыслительных процессов, исследование способности к вероятностному прогнозированию.

Повышение гибкости в организации управления деятельностью персонала (разнообразные форматы обучения: живые тренинги с приглашенными экспертами, мастер-классы, онлайн-курсы, решение персональных заданий; различные формы занятости и определение рабочего графика; руководители прислушиваются к мнениям сотрудников для улучшения качества трудовой жизни и увеличения конкурентоспособности организации).

Таким образом, для того, чтобы реализовать оптимальное функционирование организации, руководству следует обеспечивать эффективную профессиональную деятельность персонала. Для этого следует вызвать желание трудиться, добиваться профессиональных целей, в связи с этим руководство организации должно создавать условия для мотивации работников, выявляя социально-психологический климат, в котором организация будет функционировать эффективно, тем самым целенаправленно оказывая воздействие на профессиональную мотивацию работников. Знание состояния социально-психологического климата внутри коллектива, уровня удовлетворенности работой позволяет руководству не только создавать необходимую систему мероприятий по улучшению условий в коллективе, но и гибко реагировать на те или иные изменения ситуации в организациях.

Список использованных источников

1. Ащанулов, Р.В., Родинова Н.П. Особенности исследования социально-психологической адаптации сотрудников // Власть. – 2019. – №6. – 320 с. (с. 201 - 205)
2. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом: учебное пособие / А. П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2022. – 352 с.
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. – Москва: ИНФРА-М, 2021. – 695 с.
4. Кузьмичев, Г.А., Дедкова И.Ф., Лерниченко Р.А., Ильина Т.В. Внедрение стандартов корпоративного коучинга в систему мотивации труда современной организации // Экономика устойчивого развития. – 2016. – №1 (25). – 433 с. (с. 237-241)
5. Микоян, Г.С., Берсенева И.В. Трейдинг и особенности социально-психологического климата при его внедрении // Научные исследования. – 2017. – №4 (15). – 91 с. (с. 52-53).
6. Овсянкина, Т.С., Лымарева О.А. Формирование моделей мотивации сотрудников // Экономика устойчивого развития. – 2016. – №2. – 342 с. (с. 274-279)

7. Павленко, А.Н., Кухарцев А.В. Особенности социально-психологических методов управления персоналом корпораций // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2019. – 401 с. (с.126-127)
8. Пирогов, Н.М., Лымарева О.А. Социально-психологический климат, как один из важных факторов влияния на удовлетворенность трудом и мотивацию персонала // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2016. – №11. – 87 с. (с. 45-50)
9. Родинова, Н.П., Остроухов В.М., Березняковский В.С. Современные тенденции в управлении персоналом // Индустриальная экономика. – 2022. – №1. – 99 с. (с. 65-71)
10. Родинова, Н.П., Остроухов В.М. Березняковский В.С. Управление по компетенциям как основа стратегии развития организации // Индустриальная экономика. – 2021. – Т. 2. – № 2. – 90 с. (с. 35-40)
11. Родинова, Н.П., Остроухов В.М, Березняковский В.С. Качество трудовой жизни: сущность и факторы развития // Журнал прикладных исследований. – 2021. – №5. – 194 с. (с. 119-124)
12. Слепцова, Е.В., Ткачев А.С. Организационная культура и организационное поведение в системе управления персоналом // Экономика устойчивого развития. – 2018. – №4. – 407 с. (с. 391-395)
13. Татьянанина, С.С. Влияние социально-психологического климата на мотивацию персонала // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – №11. – 229 с. (с. 132-134)
14. Шайкина, Ю.В. Стимулирование труда персонала, как один из факторов повышения конкурентоспособности организаций сферы услуг // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2016. – №11. – 87 с. (с. 85-87)
15. Шергозиева, А.А., Новикова С.А. Социально-психологические методы и технологии управления персоналом организации // Экономика и предпринимательство. – 2020. – №1. – 1316 с. (с. 1129-1131)

THE INFLUENCE OF EMPLOYEE MOTIVATION AND THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE TEAM ON THE EFFECTIVENESS OF THE ORGANIZATION

V.V. Zvezdina

*North Caucasus Federal University,
Stavropol, Russia*

The relevance of the research topic is due to the task of increasing employee satisfaction with their professional activities and creating conditions for stimulating the work of the team. The article discusses the motivation of staff and the increase in labor productivity.

Keywords: motivation of professional activity, socio-psychological climate, job satisfaction, personnel management

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТНОГО ПРЕИМУЩЕСТВА ВУЗА

Е.Д. Иванов

*Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации,
г. Санкт-Петербург, Россия*

В статье рассматриваются требования федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по кадровому обеспечению. Делается вывод, что развитие кадрового потенциала научно-педагогических работников может стать одним из ключевых конкурентных преимуществ вуза и привлечь абитуриентов.

Ключевые слова: кадровый потенциал, кадровое обеспечение, конкурентное преимущество, сфера образовательных услуг

На современном этапе развития общества высшие учебные заведения, являющиеся поставщиком образовательных услуг, находятся в условиях жесткой конкурентной борьбы за абитуриентов - основных потребителей на рынке. В последние годы складывается тенденция по снижению привлекательности вузов как основных образовательных траекторий для получения образования. Все большей популярностью начинают пользоваться средние профессиональные образовательные учреждения (колледжи, техникумы, училища), внимание к которым несколько последних десятилетий было незначительным. Как правило, большинство выпускников школ, ориентированных на получение высокой квалификации, стремились поступать в вузы изначально, тем самым исключая средние профессиональные учреждения из своих образовательных траекторий и экономя время на получении образования. Однако в последние годы интерес к поступлению в вузы снизился, все чаще выпускники школ стремятся поступить в колледжи или техникумы, чтобы избежать сдачи ЕГЭ и, получив специальность, трудоустроиться в кратчайшие сроки. Экономический кризис, вызванный пандемией коронавируса и нестабильной геополитической обстановкой, способствует раннему выходу населения на рынок труда и снижает привлекательность обучения в вузах для широких масс, особенно на программах с договорными местами. В таких условиях поиск конкурентных преимуществ для вузов приобретает особую актуальность.

Одним из важнейших факторов, оказывающих влияние на конкурентоспособность образовательной организации, является ее кадровый состав. Принципиальным отличием по требованиям к условиям реализации программ среднего профессионального образования и высшего образования является кадровое обеспечение. В вузах эти требования значительно выше, также как и качество

научно-педагогических работников, выражающееся в уровне профессионализма и квалификации.

Для оценки кадрового обеспечения образовательных программ высшего образования важно иметь четкое представление об элементах кадрового потенциала. Кадровый потенциал не является однородным и однозначным понятием, а раскрывается через ряд компонентов, среди которых профессионализм, компетентность, образованность, нравственность, активность, организованность, творческий потенциал, а также физическое состояние и здоровье персонала. Однако, кроме общих компонентов кадрового потенциала для научно-педагогических работников характерны ряд дополнительных, среди которых публикационная активность, наличие ученой степени и ученого звания, а также соответствие базового образования профилю читаемых дисциплин.

Оценка кадрового потенциала проводится, в первую очередь, по показателям, закрепленным в федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования (ФГОС ВО). Требования к кадровому обеспечению могут отличаться по числовым показателям в зависимости от направления подготовки ФГОС ВО, но по своей структуре имеют одинаковый характер для каждого уровня высшего образования.

Для оценки кадрового обеспечения необходимо рассчитать процентное соотношение нагрузки лиц, задействованных в обеспечении каждой образовательной программы, к целочисленным долям ставки и привести это к общему объему часов по образовательной программе. Оценивается количество задействованных штатных преподавателей (как правило, данный показатель не должен быть ниже 70%), доля лиц, имеющих ученые степени и ученые звания (как правило, данный показатель должен превышать 50%), доля лиц, имеющих базовое образование, соответствующее читаемой дисциплине (как правило, данный показатель должен быть более 70%), а также долю лиц из числа руководителей и работников организаций, соответствующих профильной направленности (данный показатель по требованиям различных ФГОС ВО колеблется от 5 до 20%). Кроме того, в ФГОС ВО существует еще ряд дополнительных показателей, связанных с повышением квалификации, публикационной активности (для некоторых ФГОС ВО) и др.

При расчете показателей по кадровому обеспечению существует ряд проблем, связанных с тем, что ряд научно-педагогических работников могут как соответствовать всем показателям (и это будет идеальная ситуация), так и только одному - двум из основного списка. Возникают коллизии при решении вопроса о привлечении персонала к реализации образовательных программ – если стоит задача повысить процентное соотношение «производственников», то это, как правило, снижает процент лиц, имеющих ученую степень или ученое звание, так как представители работодателей редко имеют возможность параллельно с практико-ориентированной деятельностью реализовывать академическую карьеру.

Тем не менее, задача соответствия требованиям ФГОС ВО по кадровому обеспечению образовательных программ должна быть выполнена, в силу чего

при управлении вузом необходимо уделять особенное внимание научно-педагогическим работникам и развитию их кадрового потенциала.

При выборе образовательной организации абитуриенты основной акцент делают на рейтинг вуза, профильную или отраслевую принадлежность, а также на аккредитацию образовательных программ. Соответствие кадрового обеспечения требованиям ФГОС ВО является обязательным условием при прохождении государственной аккредитации, что является основным конкурентным преимуществом для вуза. Кроме того, кадровый состав влияет и на рейтинги учебного заведения. Высокий процент лиц, имеющих ученые степени, среди преподавателей вуза, их высокая публикационная активность, узнаваемость в научной и профессиональной среде – вот те дополнительные конкурентные преимущества, которые для образовательной организации могут стать ключевыми.

В качестве мер по повышению конкурентоспособности вуза за счет управления развитием кадрового потенциала научно-педагогических работников можно обозначить как внешние, так и внутренние источники привлечения персонала. Должен быть сделан акцент на формирование штатной структуры вуза с учетом должностей, предполагающих наличие ученых степеней и ученых званий (профессор, доцент, старший преподаватель при условии отсутствия опыта работы более 3 лет), и с привлечением на них соответствующих сотрудников через участие в конкурсе. Только в случае отсутствия кандидатов возможно изменение штатной структуры на должности, не предполагающие наличие ученых степеней и ученых званий у претендентов (ассистент, старший преподаватель). Кроме того, для высшей школы общей является проблема высокого среднего возраста кадров. В этой связи необходимо привлекать молодых и перспективных преподавателей, обучающихся в аспирантуре и имеющих реальное желание и способности к исследовательской деятельности, способствовать их научной работе над кандидатскими диссертациями и успешным защитами. Таким образом, эти меры будут направлены на улучшение состояния кадрового потенциала в будущих периодах. Конкуренция за потребителя образовательных услуг обязывает вузы оперативно реагировать на требования стандартов и развивать кадровый потенциал для завоевания высокорейтинговых позиций.

Список используемых источников

1. Галиутинова, Е.И. Кадровый потенциал вуза как фактор развития экономики знаний / Е.И. Галиутинова, Н.А. Барашкова, В.П. Аминева // Наука и бизнес: пути развития. – 2019. – № 7(97). – С. 73-76.

2. Иванова, М.О. Формирование системы менеджмента качества в управлении непрерывным профессиональным образованием / М.О. Иванова // Журнал правовых и экономических исследований. – 2020. – № 3. – С. 133-138.

3. Мальцева, Е.А. Кадровый потенциал вуза как объект управления / Е.А. Мальцева // Модернизация отечественного высшего образования: расчеты и просчеты: Материалы Международной научно-методической конференции,

Новосибирск, 2015 год / СГУПС. – Новосибирск: Сибирский государственный университет путей сообщения, 2015. – С. 88-91.

4. Песоцкая, Е.В., Селютина Л.Г., Иванова М.О. Управленческие аспекты системы непрерывного профессионального образования в современных условиях // Управленческий учет. – 2021. – № 5-1. – С. 86-94.

5. Сафонов, С.В. Кадровый потенциал – важнейший ресурс вуза / С.В. Сафонов // Аккредитация в образовании. – 2010. – № 7(42). – С. 69.

HUMAN RESOURCES POTENTIAL AS A FACTOR OF COMPETITIVE ADVANTAGE OF THE UNIVERSITY

E.D. Ivanov

*Saint Petersburg State University of Civil Aviation,
Saint Petersburg, Russia*

The article discusses the requirements of the federal state educational standards of higher education on staffing. It is concluded that the development of the human potential of scientific and pedagogical workers can become one of the key competitive advantages of the university and attract applicants.

Keywords: human resources, human resources, competitive advantage, educational services

УДК 331

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПОДПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Т.П. Карпова

*Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»,
г. Самара, Россия*

Разработаны атрибуты и состав функциональных задач для определения технологий управления адаптацией персонала, используемых в сфере управления персоналом. Представлена технология и состав документов задачи подпроцесса управления адаптацией персонала. Дана краткая характеристика методов принятия управленческих решений для поддержки и сопровождения решения задачи организация адаптации персонала организации.

Ключевые слова: организация, специалист, управление персоналом, кадровая политика, адаптация персонала, подпроцесс, технология решения

Адаптация персонала и процесс ее построения в экономических системах играет ключевую роль в условиях сегодняшних изменений. В последние годы большинство успешных организаций демонстрируют стратегический поворот требований в сторону повышения интереса к управлению человеческими ресурсами [2, 3]. Это проявляется, в первую очередь, в пристальном внимании к подпроцессам управления персоналом организации.

Подпроцесс управления адаптацией персонала – один из ключевых в управлении персоналом, именно в рамках его сотрудник «встраивается в организацию», занимает свою нишу или напротив понимает, что культура и менеджмент данной организации полностью исключают их совместное сосуществование [11, 12]. В этой связи особую значимость приобретает создание эффективного механизма управления адаптацией персонала организации [8]. Адаптация персонала призвана облегчить вхождение новых сотрудников в жизнь организации.

Исследования показывают, что 80 % людей, которые уволились с работы в течение первого года, приняли данное решение уже в первый день своей работы. Этим людей заставляет принимать такое решение следующие причины:

- расхождение реальности с ожиданиями и обещаниями работодателя по различным вопросам, например, по оплате труда, условиям труда и т.д.;
- нового работника обычно бросают на произвол судьбы без какого-либо обучения и поддержки со стороны коллег;
- у нового сотрудника могут возникнуть проблемы с коллегами или отторжение его коллективом, а также влияет отсутствие перспектив карьерного роста, непринятие стандартов или же разногласия с начальством [1].

Подпроцесс «управление адаптацией персонала организации» – это комплексный инструмент воздействия на процесс ознакомления сотрудников с условиями и правилами работы в организации, а также помощь в интеграции работника в коллектив [4]. Ключевые атрибуты заданного ПУ. Содержание ключевых атрибутов нормативного состояния подпроцесса управления адаптацией персонала организации представлено на табл. 1.

В качестве базовой организации выбрана ООО «Кондитерская фабрика «Мир», основным видом деятельности которой является производство шоколада и сахаристых кондитерских изделий. Благодаря высокому качеству, продукция пользуется спросом и организация постоянно расширяет ассортимент. Появились новые сорта помадки – в шоколаде, с орехами. Сегодня фабрика предлагает широкий ассортимент конфет и шоколадных изделий, оставаясь при этом единственными производителями разных сортов помадки в Поволжье.

Таблица 1 – Содержание нормативного состояния атрибутов подпроцесса управления адаптацией персонала организации

Наименование атрибута	Определение
Вход	Потребность в овладении профессиональными навыками, приспособлении к режиму работы и особенностям рабочего места, раскрытие и реализация своих способностей, включение в коллектив и систему взаимоотношений организации
Основные этапы преобразований входа в выход	Формулирование принципов и правил адаптации персонала организации, составление перечня методов адаптации новых сотрудников, которые приемлемы для культуры организации и соответствуют её бюджету, разработка инструментов адаптации, составление регламента и процедур адаптации нового сотрудника, составление плана мероприятий по вводу персонала в должность, проведение оценки эффективности адаптационных мероприятий
Выход	Удовлетворенность принятием новых норм взаимоотношений новым сотрудником, транслирование ему корпоративных норм поведения, помощь в приспособлении к новому социуму
Информационные ресурсы	Протоколы, тесты, анкеты, экспертные и опросные листы, результаты совместного обсуждения результатов адаптации, ценностные ориентации, традиции, нормы и правила поведения и т.д.
Методические ресурсы	Регламент «Об организации процесса адаптации персонала», анкета для оценки адаптации новичка во время испытательного срока, анкета первичной адаптации, программа адаптации с отметками о выполнении мероприятий, заполненные анкеты оценки системы адаптации новым сотрудником, лист оценки знаний сотрудника с отметками о сдаче зачетов, план работы на испытательный срок с оценками выполнения заданий и проектов, лист оценки работы сотрудника за период испытательного срока
Трудовые ресурсы	Специалист по кадрам, HR-менеджер, специалист по обучению персонала, наставники, коуч
Критерии качества	Выполнение должностной инструкции, качество и количество выполненной работы, соблюдение норм времени и обслуживания, способность влиться в коллектив, интерес к работе и служебному росту, философии организации

Фрагмент содержания ключевых атрибутов ООО «Кондитерская фабрика «Мир» приведено в табл. 2.

Таблица 2 – Ключевые атрибуты ООО «Кондитерская фабрика «Мир» (фрагмент)

Наименование	Характеристика
Продукт/услуга	Кондитерские изделия
Цель	Максимизация прибыли организация.
Миссия	Наша миссия – верить в себя, видеть цель, быть лидером
Вход (назначение)	Потребность в покупке кондитерских изделий
Основные преобразования входа в выход	Управление внутренними процессами (поступления из производства, прочие поступления, внутренние перемещения); управление отгрузкой отгрузки и погрузки продукции; управление транспортной площадкой; управление планированием и учетом складских работ; управление ресурсами и хранение данных
Выход	Обеспечение безопасности и поддержание гарантированного качества выпускаемой продукции, путем совершенствования технологических процессов, систем мониторинга и предупреждающих воздействий
Структура	Линейная структура состоит из руководителя, нескольких подчиненных подразделений: служба по делопроизводству, бухгалтерия, отдел маркетинга и продаж, отдел ВЭД, планово-экономический отдел
Технологии операций	Анализ рынка, подготовка ресурсов и оборудования, производство, реализация, сбыт

Рассмотрим формирование и содержание функциональных задач (ФЗУ) подпроцесса управления адаптацией персонала организации для понимания их сущности, содержания и роли в деятельности организации. Для выделения функционального полного состава ФЗУ подпроцесса управления адаптацией персонала организации построим матрицу «Подпроцесс организации – Функции управления» [7]. Модель подпроцесса управления адаптацией персонала организации представлена на рис. 1.

Характеристика ФЗУ подпроцесса управления адаптацией персонала организации, выполненная на основе работы [5], представлена ниже:

- прогнозирование адаптации персонала организации – это деятельность, заключающаяся в обеспечении взаимосвязи и согласованности субъектов, объектов и процессов приспособления персонала в организации;
- планирование адаптации персонала организации – деятельность, предусматривающая выработку целей и задач управления приспособлением персонала в организации, а также определение путей реализации планов для достижения поставленных целей [13];

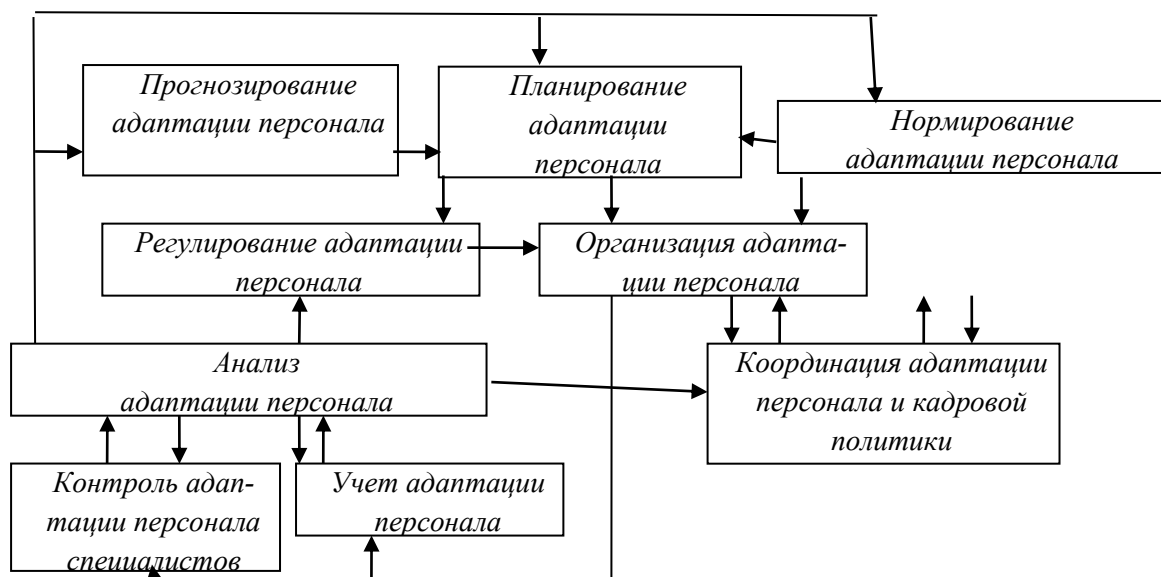


Рисунок 1 – Модель подпроцесса «Управление адаптацией персонала организации»

– нормирование адаптации персонала организации – функция управления, включающая определение необходимых затрат труда (времени) на приспособление персонала в организации;

– регулирование адаптации персонала организации – это функция управления, которая учитывает изменения факторов внешней и внутренней среды организации, оказывающих влияние на эффективность процесса приспособления персонала в организации;

– организация адаптации персонала организации – упорядочение процесса приспособления персонала для определения исполнителей, их статуса, полномочий и ответственности должностного лица;

– координация адаптации персонала и кадровой политики организации – установление взаимодействия между процессом приспособления персонала в организации и кадровой политикой;

– анализ адаптации персонала организации – разложение объекта на части, которые представляют собой характерные для данного объекта, для определения соотношения, взаимосвязи и тенденций;

– контроль адаптации персонала организации – это деятельность, позволяющая выявлять, исправлять и предупреждать отклонения достигнутых результатов приспособления персонала в организации от намеченных параметров, целей;

– учет адаптации персонала организации – составная часть подпроцесса для фиксации существующих состояний и параметров, сбора и накоплении информации о процессе приспособления персонала в организации.

Содержание ФЗУ необходимо для построения технологий их решения [6].

Проектирование технологий решения ФЗУ подпроцесса управления адаптацией персонала организации. Технология решения ФЗУ «Организация адаптации персонала организации» представлена в табл. 3.

После разработки технологий решения ФЗУ появляется полный перечень всех документов, функционирующих в рамках данного подпроцесса [9]. Исследование технологий решения ФЗУ подпроцесса. Производится выбор одной ФЗУ их трех, для которых были выполнены технологии решения. Наиболее универсальной для этого является технология решения ФЗУ функции «организация». выбираем «Организация адаптации персонала организации» [10].

Для выполнения процедур технологии решения ФЗУ «Организация адаптации персонала организации» были выбраны МПУР [9]: метод синектики; метод SWOT-анализа; метод мозгового штурма; метод согласования целей; метод Борда; метод системного моделирования.

Фрагмент определения МПУР и ожидаемых результатов для реализации процедур ФЗУ «Организация адаптации персонала организации ООО «Кондитерская фабрика «Мир» приведен в табл. 4.

Таблица 3 – Технология решения ФЗУ «Организация адаптации персонала организации»

Входные документы	Процедуры решения	Выходные документы
1	2	3
Штатное расписание организации Положения о подразделениях Должностные инструкции Рабочие инструкции Описания оборудования рабочих мест Правила внутреннего трудового распорядка Положение о коммерческой тайне Положение о персональных данных	Информирование коллектива организации о новом сотруднике Подготовка информации для будущего сотрудника. Знакомство с организацией Проведение welcome-тренинга Выдача книги/брошюры новичка Оформление на работу Представление нового сотрудника коллективу организации (устная и/или письменная презентация) Знакомство со структурой организации, ее особенностями и корпоративными ценностями, изучение внутренних стандартов Ознакомление с порядком оплаты труда в организации и дополнительными льготами, если таковые предусмотрены Знакомство с организацией, коллегами, помещениями Ознакомление с рабочим местом, получение всех нужных доступов и разрешений для работы на ПК Инструктаж по правилам пользования средствами связи Инструктаж по общей технике безопасности Ознакомление с графиком работы Закрепление наставника, более близкое знакомство с сотрудниками при его помощи Изучение сленга организации Ознакомление с функциями отдела, его структурой, целями и заданиями, взаимодействием с другими подразделениями организации Изучение пакета документов, необходимых для работы	

1	2	3
Положение об оплате труда	Изучение технологии работы по собственным обязанностям и ответственности, описание в деталях текущей работы и ожидаемых результатов Ознакомление с карьерными возможностями Изучение структуры взаимодействия с другими подразделениями Получение контактов сотрудников для взаимодействия Изучение правил ведения документооборота Составление плана работы на этот период работы Изучение критериев, по которым будет оцениваться выполнение поставленных задач Составление графика обучения Выполнение непосредственных рабочих задач Корректировка плана задач Анализ деятельности сотрудника Оценка прохождения испытательного срока Подведение итогов испытательного срока	План индивидуальной адаптации сотрудника Отчет по адаптации сотрудника

Таблица 4 – Применение МПУР для технологии решения ФЗУ «Организация адаптации персонала организации ООО «Мир» (фрагмент)

Наименование процедуры технологии ФЗУ	Метод принятия управленческих решений	Ожидаемые результаты
27. Выполнение непосредственных рабочих задач	Метод SWOT-анализа Метод синектики	Определение перечня направлений улучшения системы адаптации персонала Выбор лучшего варианта плана адаптации персонала организации
28. Корректировка плана задач	Метод согласования целей Метод синектики	Сокращение затрат на адаптацию персонала Выбор лучшего варианта плана адаптации персонала организации
29. Анализ деятельности сотрудника	Метод SWOT-анализа Метод согласования целей	Определение перечня направлений улучшения системы адаптации персонала Сокращение затрат на адаптацию персонала
30. Оценка прохождения испытательного срока	Метод мозгового штурма Метод Борда	Обеспечение выбора лучших вариантов развития системы адаптации персонала Выбор лучшей программы адаптации персонала
31. Подведение итогов испытательного срока	Метод системного моделирования Метод мозгового штурма	Подбор новых методов адаптации персонала Обеспечение выбора лучших вариантов развития системы адаптации персонала

После успешного прохождения периода адаптации, сотрудник становится производительным и приобретает лояльность к работодателю. В последние годы на российских организациях изменилось отношение к сотрудникам, это имеет отношение и к процессам адаптации персонала [14]. Отечественные ор-

ганизации начали активно использовать зарубежный опыт, появились цифровые технологии адаптации новых сотрудников.

Полученные результаты позволяют упорядочить состав и использование методологических инструментов для подпроцесса управления адаптацией персонала организации для установления назначения и содержания профессиональной деятельности специалистов для повышения качества и эффективности процессного управления в объектах социальных и экономических сред.

Список использованных источников

1. Аширов, Д.А. Организационное поведение. – Москва: ТК Велби, Проспект, 2006. – 355 с.
2. Базарова, Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом. – Москва: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
3. Веснин, В.Р. Управление персоналом: теория и практика. – Москва: КНОРУС, 2009. – 677 с.
4. Герасимов, Б.Н. Подходы - главный инструмент науки управления в экономических системах типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2022. – №1. – С. 4-15.
5. Герасимов, Б.Н. Инструменты решения управленческих задач в экономических системах типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2021. – №4. – С. 82-96.
6. Герасимов, Б.Н. Построение деятельности управленцев по уровням профессионализма // Креативная экономика и социальные инновации. – 2019. – вып. 9. – № 2(27). – С. 57-70.
7. Герасимов, Б.Н. Реформирование процесса управления инновациями организации // Развитие экономических систем: теория, методология, практика. Пенза: ПГАУ, 2020. – С. 46-65.
8. Герасимов, Б.Н. Реформирование атрибутов процессного управления экономических систем типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2021. – №3. – С. 104-115.
9. Герасимов, Б.Н. Применение полицентрического подхода при построении экономических систем типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2022. – №3. – С. 4-15.
10. Герасимов, Б.Н., Карпова Т.П. Подпроцесс управления человеческим капиталом: сущность, значимость и место в процессе управления персоналом // Вестник Самарского муниципального института управления. – 2018. – № 4. – С.112-122.
11. Карпова, Т.П. Построение подпроцесса управления человеческими ресурсами // Инновационные стратегии управления человеческими ресурсами: I всерос. науч.-практ. конф. Самара. – 2018. – С.72-79.
12. Карпова, Т.П. Исследование и построение системы управления развитием профессионализма специалистов организации // Управление и экономика: исследования и разработки. Пенза: ПГАУ, 2021. – С.95-118.

13. Карпова, Т.П. Формирование системы развития специалистов организации // Развитие экономических систем: теория, методология, практика. – Пенза: ПГАУ, 2021. – С.99-122.

14. Макайкина, Н.В. Адаптация персонала на предприятии // Молодой ученый. – 2019. – № 43 (281). – С. 181-183 // URL: <https://moluch.ru/archive/281/63288>

DESIGNING THE ADAPTATION MANAGEMENT SUBPROCESS ORGANIZATION PERSONNEL

T.P. Karpova

*Samara University of Public Administration «International Institute of Market»,
Samara, Russia*

The attributes and composition of functional tasks have been developed to determine the technologies of personnel adaptation management used in the field of personnel management. The technology and composition of the documents of the task of the personnel adaptation management subprocess are presented. A brief description is given of the methods of managerial decision-making to support and support the solution of the task of organizing the adaptation of the organization's personnel.

Keywords: organization, specialist, personnel management, personnel policy, personnel adaptation, subprocess, solution technology

УДК 657.1

ВЫБОР ОПЕРАЦИЙ В ПРОЕКТЕ «TWI ПО-РУССКИ» (ОБУЧЕНИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ)

Э.В. Кондратьев, Н.А. Гудз, Н.А. Монахова

*Пензенский государственный университет архитектуры и строительства,
г. Пенза, Россия*

Статья посвящена описанию опыта реализации системы производственного обучения и наставничества (TWI) в СБЕ «Полимерная изоляция» ППК «ТехноНИКОЛЬ» в рамках консультационного проекта. Мы затронем два важных момента: выбор операций для матрицы компетенций и разработка базовых навыков.

Ключевые слова: TWI¹, обучение на рабочем месте (ОРМ), матрица компетенций, стандартная операционная процедура (СОП), базовый навык

¹ Аббревиатура от англ.: Training Within Industry – обучение в промышленности.

В целом система «TWI по-русски» и её отличие от американского оригинала [6] и аналога, который был реализован на Тойоте [5], были описаны нами ранее в серии статей [1-4]. Здесь мы сфокусируемся на выборе операций для одной профессии и на методических особенностях первого шага подготовки к описанию стандартной операционной процедуры – разработки описания базовых навыков.

Ключевым моментом становления системы «TWI по-русски» становится выбор операций, составляющих основу каждой профессии. Мы используем два подхода. Первый, применим там, где много проблем с потоком создания ценности. В таком случае мы стараемся выявить операции, на которых чаще всего происходят сбои по качеству, производительности, безопасности, которые имеют наибольшие вариации исполнения, на которых часто ломается оборудование или сильно устают исполнители. Такой подход хорош для быстрого реагирования, выхода из кризиса. Он позволяет выявить и актуализировать узкие места процесса.

Там, где поток создания ценности для потребителя (ПСЦП) уже стабилен, мы используем второй, более системный подход, ориентированный на создание гибкого ПСЦП. Он более сложен. Если в первом случае мы однократно улучшаем поток, то при втором подходе решается задача многократного изменения ПСЦП через преобразование актуальных стандартных операционных процедур (СОП) с последующим обучением им всех причастных.

Предполагается, что у каждой профессии есть четкий список функций, реализуемых посредством СОП. Обычно таких процедур достаточно много - от 20 до 70, поэтому мы ставим задачу выявления набора из 7-10 СОП, которые на промежутке в 1 год обеспечат воспроизводство и развитие потока создания ценностей. Как же обеспечить воспроизводство? Мы используем логику Теории ограничения систем. А именно, хозяин процесса выявляет узкое место – конкретную операцию, описанную в формате СОП, вместе с командой отработают его улучшение и организуют тотальное обучение всех причастных улучшенной процедуре. Мы стараемся не выбирать СОПы, которые редко используются и от них не зависит изменение состояния потока. Выбранные 10 СОП составят впоследствии матрицу компетенций. Таким образом, мы обеспечим управляемость.

В норму операционной управляемости – « 7 ± 2 » и матрицу компетенций точно не попадут СОПы, которым нет необходимости обучать. В матрицу могут попасть СОПы вновь появляющихся операций. Например, из-за изменения технологии, замены технологических узлов. Мы удаляем из матрицы, те операции, которые были изучены, обеспечили устойчивое исполнение и потеряли актуальность для совершенствования потока. Подобная «очистка» или «утилизация» необходима для поддержания управляемости. Очевидно, что если мы будем только добавлять, то в какой-то момент времени норма управляемости бу-

дет нарушены и мы не сможем уделить достаточное время для детального совершенствования всех процедур.

												Утверждаю: Директор																					
ООО "Завод ", Рязань												00.00.2022		подпись																			
Цех№1, смена №1												Разработал: Нач.смены																					
Матрица компетенций												ноябрь 2022		00.00.2022		подпись																	
ИНСТРУКЦИЯ: 1. В верхней строке - названия СОП от простых к сложным 2. Заполните список сотрудников. Инструкторы - жирн.шрифт 3. Проставьте оценки уровня компетентности согласно Легенды 4. Определите потребности процесса и сотрудников 5. Выделите красным ячейки, где необходимо обучение												СОП-1		СОП-2		СОП-3		...		СОП-5		СОП-6		СОП-7		СОП-8		СОП-9		Компетенции сотрудника		Потребности сотрудника	
№		ФИО		Должность																на 6/09		на 30/10											
1		Фамилия Имя Отчество - 1 (НС)				3		4		3				4		3		2		3		2		24		24							
2		Фамилия Имя Отчество - 2				0		1		1				1		1		2		2		1		9		9							
3		Фамилия Имя Отчество - 3				2		1		1				2		1		2		1		1		11		11							
4		Фамилия Имя Отчество - 4				1		3		2				2		2		0		0		1		11		11							
5		Фамилия Имя Отчество - 5				1		3		2				2		2		0		0		1		11		11							
6		Фамилия Имя Отчество - 6				1		3		2				2		2		0		0		1		11		11							
7		Фамилия Имя Отчество - 7 (И)				1		2		4				1		2		4		2		1		17		17							
8		Фамилия Имя Отчество - 8				0		1		1				1		2		1		1		2		9		9							
9		Фамилия Имя Отчество - 9				0		1		1				1		2		1		1		2		9		9							
10		Фамилия Имя Отчество - 10				0		1		1				1		2		1		1		2		9		9							
		Состояние компетенций подразделения		сен.22		9		20		18		17		19		13		11		14		121		242		121		0					
				окт.22		9		20		18		17		19		13		11		14		121		242									
		Потребности процесса		(лидер группы)																				0									
						1		Обучен		2		выполняет работу самостоятельно		3		мастерски выполняет работу		4		инструктор-наставник, обучает других													

Рисунок 1 – Матрица компетенций

Базовые навыки – это элементарные профессиональные действия, по которым можно судить, обладает ли человек профессиональной сноровкой. Так, например, умение откручивать и закручивать болты, шурупы, гайки – является базовым навыком практически в любой операции обслуживания оборудования. Проблема заключается в том, что обычно мало кто задумывается, насколько эффективно выбран инструмент, используется поворот кисти или захват ключа; работа пальцев для ввинчивания и вывинчивания винта или гайки. Работа по написанию базовых навыков служит замечательным вводным подготовительным упражнением для анализа операции по фотографии рабочего времени, необходимый при подготовке Стандартных операционных процедур (СОП). Кроме того, базовые навыки позволяют не мельчить в описании действий в рамках СОП.

Для описания базовых навыков по профессии была разработана специальная форма, которая удобна как для тестирования, так и для обучения новичка. Так, например выглядит описание базового навыка «Перекручивание метизов».

Дано: металлическая заготовка с зелёной и красной зонами и установленными на одной из ее сторон метизами разного размера и разной формы, набор ключей.

Задание: перекрутить метизы с одной стороны заготовки на другую, используя как можно меньше действий при перекручивании (варианты: а) как угодно, б) симметрично; в) переносом).

Знания-умения-навыки: владение инструментом, нахождение кратчайших путей решения задач.

Список использованных источников

1. Адлер, Ю.П., Кондратьев Э. В. Учиться, учиться и любить учиться // Стандарты и качество. – 2019. – № 7. – С. 105-109.

2. Адлер, Ю.П., Кондратьев Э. В. Эффективность TWI по-русски: 5 полезных изменений // Методы менеджмента качества. – 2019. – №7. – С. 56-61.

3. Адлер, Ю. П., Кондратьев Э. В. Эффективность TWI по-русски: точки синергии // Методы менеджмента качества. – 2019. – №2. – С. 44-47.

4. Белостоцкая, Н. TWI по-человечески: Модернизированный подход к обучению на рабочем месте (беседовали с Эдуардом Кондратьевым). <https://kachestvo.pro/kachestvo-upravleniya/instrumenty-menedzhmenta/twi-po-chelovecheski/> (дата обращения 22.11.2022).

5. Лайкер, Дж., Майер Д. Талантливые сотрудники: Воспитание и обучение людей в духе Дао Toyota. Пер. с англ., под ред. С. В. Турко. – М.: Альпина Паблишер, 2015. – 294 с.

6. Dinero, D. Training Within Industry: The Foundation of Lean. - Productivity Press, 2005. – 330 p.

SELECTION OF OPERATIONS IN THE PROJECT «TWI IN RUSSIAN»

E.V. Kondratyev, N.A. Goods, N.A. Monakhova

*Penza State University of Architecture and Construction,
Penza, Russia*

The article describes the experience of implementing the system of industrial training and mentoring in the SBU «Polymer Isolation» PPK «TECHNONICOL» within the framework of a consulting project. We will touch on two important points: the choice of operations for the competency matrix and the development of basic skills.

Key words: TWI, on-the-job training, competency matrix, standard operating procedure, basic skill

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В КОНТЕКСТЕ ПОВЫШЕНИЯ ЕЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

С.Н. Макарова, А.И. Обыдина

*Пензенский государственный университет архитектуры и строительства,
г. Пенза, Россия*

В статье обосновывается значимость развития кадрового потенциала и его влияние на повышение конкурентоспособности организации строительной сферы. Объектом исследования является одно из пензенских предприятий строительной отрасли ООО ПКФ «Термодом».

Ключевые слова: кадровый потенциал, строительство, управление персоналом, конкурентоспособность организации

Вопрос о понятии, составе, факторах и способах повышения конкурентоспособности организации является одним из наиболее обсуждаемых в отечественной и зарубежной науке и практике управления в последние годы. В российской экономике проблема поддержания и повышения конкурентоспособности отечественных организаций особенно актуальна в свете антироссийских санкций, введенных несколько лет назад США и странами Евросоюза, и прогрессирующих в настоящее время в связи с событиями на Украине.

Особенно эта проблема актуальна для строительной отрасли, которая активно влияет на развитие смежных отраслей и экономики страны в целом, давая 8 % ВВП [2]. Количество занятых в строительстве трудовых ресурсов составляет примерно десятую часть от общего числа занятых в экономике страны [3]. Современные строительные организации функционируют в условиях нестабильной, быстро меняющейся внешней среды, с характерными признаками жесткой конкуренции. Предприятия, не отвечающие требованиям рынка, не могут обеспечить себе высокую конкурентоспособность и прекращают свою деятельность.

На сегодняшний день на пензенском рынке многоэтажного жилищного строительства осуществляют свою деятельность более 20 строительных компаний. В таблице 1 представлен рейтинг основных застройщиков Пензенской области, исходя из таких показателей, как: доля рынка, которую занимает компания в регионе, и объем строительства в регионе.

Анализируемая организация ООО ПКФ «Термодом» входит в состав холдинга «Термодом», включающего 32 подразделения, в которых работает более 3 тыс. человек [6]. Непосредственно в ООО ПКФ «Термодом» работает 145 чел.

Таблица 1 – Рейтинг застройщиков Пензенской области (на 01.11.2022 г.) [1]

№ п/п	Застройщик	Доля в регионе, %	Место по РФ	Объем строительства в регионе, м ²	Кол-во квартир в продаже	Цена квартир (нижний уровень, руб./м ²)	Год основания (опыт работы)	Кол-во организаций	Показатель соблюдения декларируемого срока ввода жилья (от 1 до 5)
1	ГК «Территория жизни»	26,42	51	297 352	2188	66 199	2005	8	4
2	СГ «Рисан»	20	69	225 070	1032	55 127	2002	1	5
3	СХ «Термодом»	15	99	168 834	256	56 500	1998	11	4,5
4	ГК «Жилстрой»	6,44	271	72 510	477	58 000	1989	3	5
5	ГК «Альянс»	4,41	402	49 617	172	71 000	2012	4	4,5
6	СК «Ривьера»	3,98	445	44 742	144	71 900	2002	1	нет рейтинга
7	Компания «Пензгорстрой-заказчик»	3,04	563	34 165	268	67 500	1992	1	1
8	Специализированный застройщик «Промстройинвест»	2,19	753	24 660	5	71 474	2018	1	нет рейтинга
9	Специализированный застройщик ГСЗ	1,68	976	18 953	13	82 000	2015	1	3,5
10	Специализированный застройщик «Ампир»	1,22	1233	13 748	58	85 000	2020	1	нет рейтинга

Из таблицы 1 следует, что конкурентами СХ «Термодом» по основным видам деятельности являются такие организации, как: ГК «Территория жизни», СГ «Рисан», ГК «Жилстрой». Строительный холдинг «Термодом», заняв в рейтинге третье место, обладает рядом преимуществ по таким показателям, как: опыт работы, стоимость одного квадратного метра общей площади жилого помещения, показатель соблюдения декларируемого срока ввода жилья.

Во многом конкурентоспособность строительной организации определяется ее потенциалом, который можно определить как возможность выполнения стоящих перед нею производственно-технических и организационно-экономических задач. Что касается факторов, влияющих на развитие потенциала организации, то необходимо отметить, что многие из них определяются активностью, профессионализмом, трудоспособностью работников, т.е. кадровым потенциалом организации.

ООО ПКФ «Термодом» является одной из немногих строительных фирм на пензенском строительном рынке, которые не просто выжили, а нашли в себе силы динамично развиваться, расширяя сферы деятельности. В настоящий момент ООО ПКФ «Термодом» совмещает в своей деятельности функции заказчика-застройщика, проектировщика, генерального подрядчика и риэлтера.

Проведенный анализ динамики численного состава, структуры кадров, текучести, а также соответствия рабочих мест составу работников организации, позволил выявить существующую в организации тенденцию к наращению кадрового потенциала, а также возможности дальнейшего его развития и совершенствования.

В целях повышения конкурентоспособности организации сформулирована основная цель кадровой политики ООО ПКФ «Термодом», которая определена как формирование высококвалифицированного, профессионально-мобильного персонала всех уровней – от высших руководителей до рабочих, хорошо подготовленных и готовых адекватно реагировать на изменения внутренней и внешней среды.

Разработана модель реализации кадровой политики предприятия, которая отражает информационное взаимодействие направлений работы кадровой службы и других подразделений предприятия, а также взаимодействие с внешними организациями, которые являются источниками информации о специалистах (учебные заведения; биржи труда; службы занятости; кадровые агентства; Интернет-сайты, посвященные поиску работы), позволяющие оценить конъюнктуру рынка труда и возможности реализации плана развития кадрового потенциала.

Представлены основные направления кадровой политики строительных организаций в условиях развития и спада производства. В частности, в условиях развития производства особое внимание должно быть уделено: привлечению новых работников, подготовке и повышению квалификации кадров, мониторингу качественных характеристик кадров. В условиях спада производства не обойтись без сокращения численности работников, особое внимание при этом должно быть уделено: сохранению высококвалифицированных кадров, повышению квалификации рабочих с целью овладения двумя или более профессиями.

Разработана модель развития кадрового потенциала, в которой выделены основные задачи, направления, формы и результаты развития персонала, конечным результатом которой является обеспечение конкурентоспособности организации за счет профессионального развития персонала [4], а также предложена методика организации внутрифирменного обучения персонала.

В целом, следует сделать вывод о том, что строительный холдинг «Термодом» обладает достаточно высокой конкурентоспособностью на строительном рынке Пензенской области и может достойно использовать свои конкурентные преимущества для дальнейшего устойчивого функционирования на рынке первичного жилья г. Пензы, тенденциями развития которого являются: «рост количества жилой недвижимости, освоение новых районов города; повышение качества возводимого жилья; развитие комплексного строительства» [5].

В то же время одним из условий завоевания устойчивых и тем более лидирующих позиций на рынке становится развитие кадрового потенциала организации. Эффективность управления кадровым потенциалом организации непосредственно влияет на ее конкурентные возможности и является одной из важнейших сфер создания конкурентных преимуществ.

Список использованных источников

1. Единый ресурс застройщиков. Топ застройщиков. Пензенская область. – URL: <https://erzrf.ru/top-zastroyshchikov/penzenskaya-oblast?topType=0&date=220501> (дата обращения 23.11.2022).
2. Проект стратегии развития строительной отрасли и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации до 2030 года с прогнозом на период до 2035 года. – URL: <https://minstroyrf.gov.ru/docs/18723/> (дата обращения 23.11.2022).
3. Российский статистический ежегодник. 2021: Стат.сб./Росстат. – Москва, 2021. – 692 с.
4. Макарова, С.Н., Резник С.Д. Профессиональная подготовка женской части студенчества к активному продвижению в бизнесе и структурах управленческой деятельности: монография. – Пенза: ПГУАС, 2012. – 148 с.
5. Максимова, И.Н., Пилипочкин И.А., Сазыкина О.А. К вопросу о содержании понятия «конкурентоспособность строительной организации» и методах ее оценки // Образование и наука в современном мире. Инновации. – 2022. – № 1 (38). – С. 51-64.
6. Строительный холдинг «Термодом». Официальный сайт. – URL: <https://termodom-pnz.ru/> (дата обращения 23.11.2022).

DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL CAPACITY OF THE CONSTRUCTION ORGANIZATION IN THE CONTEXT OF INCREASING ITS COMPETITIVENESS

S.N. Makarova, A.I. Obydina

*Penza State University Architecture and Construction,
Penza, Russia*

The article justifies the importance of the development of personnel potential and its impact on increasing the competitiveness of the construction organization. The object of the study is one of the Penza enterprises of the construction industry LLC PKF «Термодом».

Keywords: personnel capacity, construction, personnel management, competitiveness of the organization

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ПАО «СБЕРБАНК РОССИИ»

А.А. Машанова¹

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В данной статье определено понятие организации труда персонала и ее влияние на деятельность компании. Также рассмотрена организация труда персонала в ПАО «Сбербанк России», выявлены её недостатки и разработаны мероприятия по их устранению и совершенствованию системы организации труда.

Ключевые слова: организация труда, персонал, рационализация, процесс, условия труда

Изучению организации труда и повышению его производительности в экономике уделяется все больше внимания, как со стороны государства, так и самих предприятий.

Организация труда персонала – определённый порядок построения и осуществления трудового процесса, который складывается из рационального разделения труда между работниками и системы их производственной взаимосвязи и взаимодействия. При грамотном уровне организации производственных процессов обеспечивается планомерное, комплексное и наиболее рациональное использование трудового потенциала и ресурсов [2, с. 34]. Организация труда на предприятии – важнейший фактор успешности и эффективности, так как это является ведущим фактором роста производительности и снижения издержек производства, а также обеспечивает конкурентоспособность предприятия.

Также большое значение имеет то, что правильная организация труда и создание благоприятных условий труда являются средой жизнедеятельности человека в рабочее время. От состояния удовлетворенности работников условиями труда напрямую зависит их работоспособность, отношение к работе, состояние здоровья, а, следовательно, и производительность труда [6, с. 17].

ПАО «Сбербанк России» – это крупнейший универсальный банк России с обширной сетью филиалов и подразделений. Региональная сеть Сбербанка состоит из 11 территориальных банков с 13 600 подразделениями в 83 субъектах РФ. В данной организации работает 276 086 сотрудников, согласно данным 2021 года. Труд в ПАО «Сбербанк России» скооперирован по внутрибригадной системе, то есть все структуры банка разделены по выполняемым функциям, благодаря чему труд становится эффективнее. Четко прописаны должностные инструкции и обязанности, требования к должности.

¹ Научный руководитель Л.П. Кузьмина

Организация рабочих мест произведена согласно всевозможным классификациям, учтены все требуемые нормы. Также рабочие места сотрудников соответствуют всем требованиям безопасности, оборудованы средствами связи и средствами поддержания нормального микроклимата.

В Сбербанке установлен 8-ми часовой рабочий день, но из-за периодических высоких нагрузок на сотрудников данное время превышает. Времени на перерыв сотрудникам не хватает. Связано это с тем, что незавершенные работы сотрудники в основном осуществляют в то время, когда по графику учтен перерыв на обед.

Оплата и стимулирование труда персонала находится на высоком уровне. Система оплаты основана на достижениях результатов сотрудников.

В Сбербанке есть устав, кодекс корпоративной этики и кодекс корпоративного управления. Организация заботится о сохранении служебной, коммерческой, банковской тайны, банк тщательно проверяет сотрудников при приеме на работу. Все сотрудники банка обязаны обеспечивать сохранение конфиденциальной информации. Сбербанк заботится о формировании у сотрудников понимания единства личных целей и целей организации, чувства ответственности и самодисциплинированности.

Рассмотрев ключевые вопросы организации труда персонала в Сбербанке России, следует предложить несколько мероприятий по её совершенствованию:

Рационализация рабочего времени. Рациональным считается такое распределение рабочего времени, при котором гарантируются оптимальные затраты на выполнение поставленных задач, а также не происходит преждевременного утомления работника [1, с. 68]. Для внедрения данного мероприятия необходимо провести анализ затрат времени при помощи наблюдения за сотрудниками и обсуждения с ними возможных трудностей, которые влияют на время выполнения рабочих процессов. По результатам данного анализа будет получено представление о фактическом распределении рабочего времени.

Далее необходимо провести оценку рабочего времени по отдельным видам затрат, данные о которых мы получили с помощью предыдущих действий. То есть нам необходимо понять, какие действия являются нерациональными во время рабочих процессов. Также нужно определить причины, обуславливающие те или иные нерациональные затраты времени на конкретные виды работ и операций.

Далее необходимо провести мероприятия по устранению причин нерациональных затрат, что сделает трудовой процесс эффективнее. Также предлагаем провести тренинги планирования рабочего времени сотрудников по методу «Альпы». Он состоит из пяти стадий планирования: составление списка рабочих заданий, оценка длительности выполнения этих заданий, резервирование времени (60:40, где 60 % рабочего времени расписывается под задачи, а 40 % остается свободным под другие рабочие процессы), принятие решений по приоритетам и делегированию некоторых дел, контроль.

Данный план рабочего дня помогает сформировать четкое представление о задачах, а также сфокусироваться на них.

Увеличение времени на отдых. После проведения рационализации рабочего времени работники начнут использовать свой обеденный перерыв по назначению, а не для завершения рабочих дел, но также можно ввести еще один небольшой перерыв, продолжительностью 10-20 минут, который сотрудники могут потратить в любой момент рабочего времени, если это не повлияет на какие-либо важные процессы. Дополнительный перерыв поможет сотрудникам отдохнуть и переключиться на другой вид деятельности, повысит их эффективность в течение оставшегося рабочего времени.

Таким образом, ПАО «Сбербанк России» отличается высоким уровнем организации труда персонала со множеством преимуществ, но также есть и некоторые недостатки, для которых мы разработали мероприятия, улучшающие результативность и удовлетворенность сотрудников рабочим процессом.

Считаем что, все предложенные рекомендации по совершенствованию организации труда персонала помогут повысить эффективность работы сотрудников и компании в целом.

Список использованных источников

1. Гилина, Т.Г., Корниенко Е.В. Экономика и социология труда: учебное пособие. – Таганрог: Издатель С.А. Ступин, 2015. – 100 с.
2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: учебник. – Москва: ИНФРА-М, 2009. – 638 с.
3. Козлов, В.Н. Основы организации труда: учебное пособие для студентов 3 курса направления «Управление персоналом», бакалавриат. – Ульяновск, 2016. – 50 с.
4. Официальный сайт Сбербанк [Электронный ресурс] URL: <http://www.sberbank.ru/ru/person>
5. ПАО Сбербанк России [Электронный ресурс] URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Сбербанк_России.
6. Цхадая, Н.Д. Комплексная оценка условий труда: учебное пособие – Москва: Издательство СПбГУ, 2016. – 120 с.

IMPROVEMENT OF THE SYSTEM OF PERSONNEL LABOR ORGANIZATION IN PJSC SBERBANK OF RUSSIA

A.A. Mashanova

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

This article defines the concept of personnel labor organization and its impact on the company's activities. The organization of personnel work in Sberbank of Russia PJSC was also considered, its shortcomings were identified and measures were developed to eliminate them and improve the system of work organization.

Keywords: labor organization, personnel, rationalization, process, working conditions

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ ОРГАНИЗАЦИИ ГБУ ЕРМЕКЕЕВСКАЯ РАЙВЕТСТАНЦИЯ

Э.И. Миннигулова¹

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В статье рассмотрены методики, по которым можно дать психологическую оценку коллектива, определить устойчивость к конфликтности и индекс групповой сплоченности.

Ключевые слова: управление персоналом, методики оценки психологического климата, менеджмент, психологическая атмосфера

В настоящее время тема психологии управления персоналом является очень значимой, поскольку выстроить сплоченный коллектив, в котором будут важны комфорт, слаженность, взаимоуважение и направленность на результат, достаточно непросто.

Для исследования психологического климата в организации ГБУ Ермекевская райветстанция были использованы следующие методики: методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф.Фидлеру), экспресс-диагностика устойчивости к конфликтам и тест на определение индекса групповой сплоченности Сижора.

В основе методики оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру) лежит метод семантического дифференциала. Респондентам предлагается ознакомиться с 8 парами противоположных по смыслу слов и отнести свой ответ ближе к тому, который, на их взгляд, точнее отражает атмосферу в коллективе [2].

Каждому крайнему значению присваивается количество баллов: крайнему отрицательному – 8, крайнему положительному – 1. Затем все показатели складываются, и на основе значения суммы дается оценка атмосферы в коллективе. Минимальная суммарная оценка – 10, что является показателем положительной атмосферы в коллективе, максимальная – 80, соответственно, показатель отрицательной атмосферы. На основе всех частных оценок высчитывается среднее, которое и будет характеризовать атмосферу в коллективе. Было опрошено 10 человек.

После обработки первичных результатов опросника получились результаты, которые представлены на следующей диаграмме (рисунки 1):

¹ Научный руководитель Л.П. Кузьмина

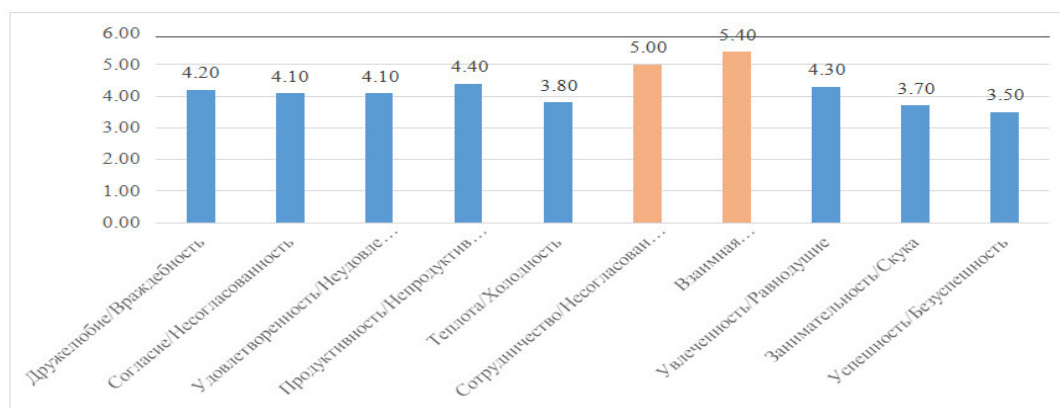


Рисунок 1 – Результаты методики оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру)

На основании полученных данных можно сделать вывод, что в основном все работники удовлетворены психологическим климатом в коллективе. Но все же есть шкалы, по которым баллы выше среднего, а именно по шкале «сотрудничество/несогласованность» значение равно 5 баллам, что говорит о том, что не все сотрудники удовлетворены процессом совместной деятельности [1]. Также по шкале «взаимная поддержка/недоброжелательность» значение равно 5,4 баллам, что свидетельствует о том, что взаимодействие и взаимопомощь между сотрудниками не являются идеальными.

Хоть и распределение баллов участников опроса оказалось равномерным, все же были респонденты, которые оценили психологический климат в коллективе, как неблагоприятный. Респонденты под номерами 3, 4, 8 – это сотрудники, занимающие руководящие должности, то есть начальники отделов.

Вторая методика – это экспресс-диагностика устойчивости к конфликтам предназначена для изучения степени конфликтоустойчивости сотрудников коллектива [3]. Опросник состоит из двух колонок с противоположными по смыслу суждениями. По пятибалльной системе оценивается, насколько у каждого сотрудника проявляется каждое из приведенных свойств.

Уровни устойчивости к конфликтам соответствуют следующим показателям:

- 40-50 – высокий уровень конфликтоустойчивости;
- 30-39 – средний уровень конфликтоустойчивости;
- 20-29 – уровень выраженной конфликтности;
- 19 и менее – высокий уровень конфликтности.

Было опрошено 10 человек. Обработав и проинтерпретировав данные результатов теста, можно сделать следующие выводы: так, 40 % респондентов обладают средним уровнем конфликтоустойчивости, у 50 % респондентов наблюдается уровень выраженной конфликтности и у 10 % респондентов прослеживается высокий уровень конфликтности. Высокого уровня конфликтоустойчивости нет ни у одного респондента. По данным исследования можно сделать вывод о том, что все-таки большинство работников предрасположены к

конфликтам: как сотрудники занимающие руководящие должности, так и остальные работники. Результаты представлены на следующей диаграмме (рисунок 2):

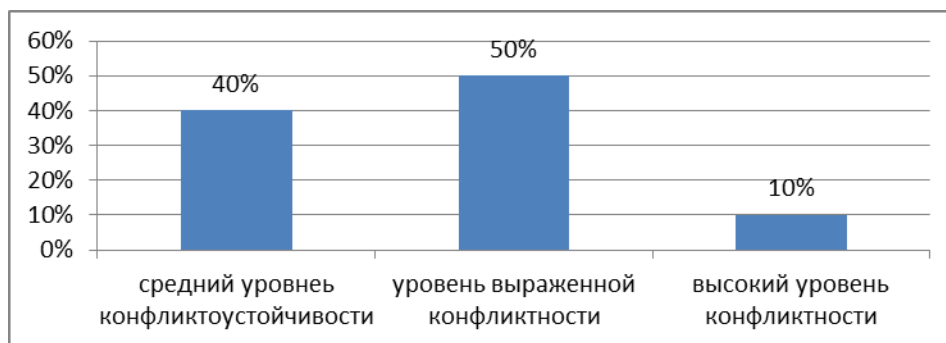


Рисунок 2 – Результаты экспресс-диагностики устойчивости к конфликтам персонала ГБУ Ермекеевская райветстанция

3. Третья методика – тест на определение индекса групповой сплоченности Сишора. «Классический» метод Сишора включает в себя 5 вопросов, и респонденту предлагается выбрать один наиболее подходящий, по его мнению, вариант ответа [4]. Каждому варианту ответа присваивается балл от 1 до 5 (в самой анкете эти баллы не указываются, респондент их не видит), далее подсчитывается общая сумма баллов, и на основании полученного числа делается вывод о степени сплоченности коллектива. Уровни групповой сплоченности:

- 16 баллов и выше – высокий уровень групповой сплоченности;
- 12–15 баллов – выше среднего;
- 7–11 – средний;
- 5–6 – низкий.

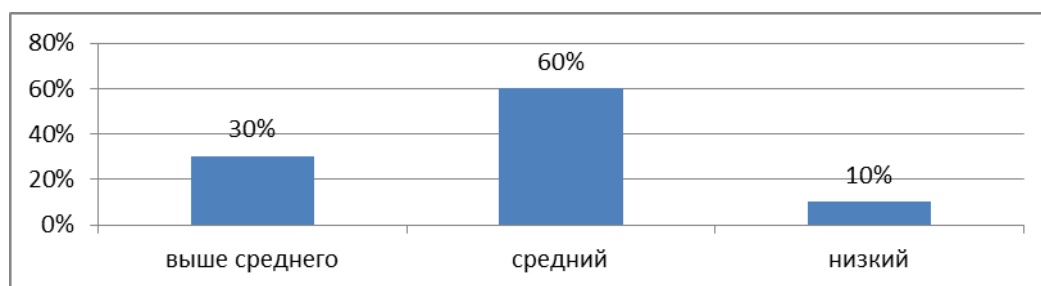


Рисунок 3 – Результаты теста на определение индекса групповой сплоченности Сишора

Было опрошено 10 человек. Обработав и проинтерпретировав первичные результаты теста, можно сделать следующие выводы об уровне групповой сплоченности в организации: так, 60% респондентов имеют «средний» уровень групповой сплоченности. Средний уровень групповой сплоченности предполагает отсутствие единства коллектива, существование лишь отдельных групп по симпатиям, общим интересам. «Выше среднего» уровня выявлена сплоченность

у 30 % респондентов. При таком уровне существует сплоченный коллектив, где среди всех ценится и уважается личность каждого сотрудника. «Низкий» уровень групповой сплоченности выявлен у 10 % респондентов. Низкий уровень групповой сплоченности указывает на разобщенность сотрудников, наличие лишь отдельных лидеров, подавляющих личности остальных, коллективные дела проводятся от случая к случаю и не оказывают значительного влияния как на сотрудников, так и на организацию в целом. «Высокий» уровень групповой сплоченности не выявлен ни у кого.

Полученные результаты проведенных методик говорят о том, что в целом респонденты оценивают психологический климат как средний, то есть удовлетворительный, но все же есть шкалы, по которым результат выше среднего: «сотрудничество / несогласованность» и «взаимная поддержка / недоброжелательность». Уровень групповой сплоченности в коллективе также был оценен как средний, это говорит о том, что единство коллектива отсутствует, существуют лишь отдельные группы по симпатиям и интересам. Уровень конфликтности в коллективе выше среднего, что говорит о том, что большинство сотрудников ГБУ Ермекеевская райветстанция готовы к конфликтам и вовлечены в их развитие. Поэтому необходимо разработать проект по совершенствованию психологического климата с учетом таких факторов, как конфликтоустойчивость и групповая сплоченность. Полагаем, что совершенствование данных факторов психологического климата приведет организацию в дальнейшем к успеху.

Список использованных источников

1. Дорофеев, В.Д. Организационное поведение: учебное пособие / В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Ю.Ю. Частухина. – Пенза: Изд-во ун-та, 2018. – 142 с.
2. Гутарц, Р.А. Кадровый менеджмент. – Москва: Инфа-М – 2021. – 364 с.
3. Замедлина, Е.А. Конфликтология: учебное пособие / Е.А. Замедлина. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 141 с.
4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: регламентация труда. – Москва: Экзамен, 2020. – 640 с.

PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE STAFF OF THE ORGANIZATION GBU ERMEKEYEVSKAYA DISTRICT STATION

E.I. Minnigulova

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article discusses the methods by which it is possible to give a psychological assessment of the team, to determine the resistance to conflict and the index of group cohesion.

Keywords: personnel management, methods of assessing the psychological climate, management, psychological atmosphere

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ СФЕРЫ ДОРОЖНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА

А.Н. Мироненко, О.А. Сазыкина

*Пензенский государственный университет архитектуры и строительства,
г. Пенза, Россия*

Важным фактором развития предприятия сферы дорожного строительства является наличие квалифицированного персонала. Условия современной экономики предъявляет все более высокие требования к уровню профессиональной подготовки, уровню квалификации и компетентности персонала. Эффективная система развития персонала предприятия способствует повышению эффективности деятельности и укреплению его конкурентных преимуществ. В статье представлен обзор видов и форм развития персонала предприятия, приведены результаты анализа уровня и эффективности развития персонала предприятия сферы дорожного строительства ФКУ «Поволжуправтодор», предложены мероприятия по развитию персонала предприятия.

Ключевые слова: развитие, персонал, система, предприятие, дорожное строительство

В настоящее время особое значение для большинства организаций приобретает система развития персонала. Связано это с тем, что деятельность предприятий в условиях современной экономики предъявляет все более высокие требования к уровню профессиональной подготовки, уровню квалификации и компетентности персонала. Руководители предприятий осознают, что развитие персонала является наиважнейшим условием успешного достижения поставленных организационных целей.

Эффективно функционирующая система развития персонала является основным фактором, влияющим на стоимость человеческих ресурсов и качественные характеристики персонала предприятия, способствует укреплению его конкурентных преимуществ. Зачастую руководители предприятий организуют систему развития персонала на разных уровнях, осознавая, что это позволит распространять и поддерживать все ценности, нормы и традиции организационной культуры среди работников организации, а также укрепит их лояльность и снизит текучесть кадров.

Для развития персонала на предприятии могут использоваться различные виды и формы обучения. Прежде чем приниматься за развитие сотрудников, нужно определиться, какие формы и виды обучения будут использоваться на конкретном предприятии.

Виды развития персонала можно классифицировать в зависимости от ряда критериев, в частности:

– в зависимости от участников процесса обучения (внутреннее – готовится и проводится работниками предприятия; внешнее – с привлечением внешних специалистов; самообучение);

– в зависимости от совмещения процесса развития и работы на предприятии (с отрывом от производства, без отрыва от производства);

– в зависимости от целевого назначения (первичная подготовка, переподготовка, повышение квалификации, адаптационное обучение);

– в зависимости от периода обучения (краткосрочное, среднесрочное, долгосрочное);

– в зависимости от количества обучаемых (индивидуальное, групповое).

В качестве форм развития персонала предприятия могут быть выбраны лекция, семинар, конференция, тренинг, деловая игра, стажировка, дистанционное обучение и т.д.

Большой вклад в изучении проблемы повышения эффективности деятельности организации за счет совершенствования процессов развития персонала внесли такие ученые как: Власова Т.А. и Тимохина О.А. [2], Вострикова, Л.А. [3], Дуракова И.Б. [8], Кибанов А.Я. [4], Резник С.Д. [1] и многие другие.

Однако, данная проблема продолжает оставаться достаточно актуальной в связи с постоянно развивающимися технологиями и постоянно меняющимися условиями внешней среды предприятий.

Объектом исследования, результаты которого представлены в статье, выступает организация ФКУ «Поволжуправтодор», г. Пенза. ФКУ «Поволжуправтодор» является казенным учреждением и предназначено для осуществления функций по оказанию государственных услуг в сфере дорожного хозяйства. ФКУ «Поволжуправтодор» успешно функционирующая организация, осуществляющая строительство и ремонт российских дорог. Численность персонала организации достаточно стабильна и на конец 2021 года составляла 143 человека. В силу специфики деятельности организации большинство сотрудников мужчины, средний возраст сотрудников составляет 35-30 лет.

Для проведения анализа уровня и эффективности развития персонала предприятия сферы дорожного строительства ФКУ «Поволжуправтодор» был проведен анкетный опрос 67 сотрудников предприятия. Выборочная совокупность характеризуется следующими показателями:

– средний стаж работы на предприятия – 5,4 года;

– средний возраст – 36,4 года;

– мужчины – 54,8 %, женщины – 45,2 %;

– только 56,7 % опрошенных сотрудников полностью удовлетворены работой на предприятии;

– 52,2 % респондентов не устраивает размер заработной платы;

– 31,3 % респондентов не видят для себя перспектив карьерного роста;

– 8,9 % отметили, что на предприятии нет возможности полностью проявить свои способности, самореализоваться.

Результаты анкетного опроса сотрудников о системе развития персонала в организации показали, что:

–74,63 % сотрудников считают, что частота повышения квалификации, предусмотренная на предприятии, крайне низкая, а 8,96 % сотрудников отметили, что в ФКУ «Поволжуправтодор» не предусмотрена специальная система повышения квалификации сотрудников;

– 74,63 % сотрудников отметили, что проходили обучение в организации только в период адаптации;

– 85,07 % респондентов отметили, что в организации отсутствует ежегодное специализированное обучение молодых специалистов;

– в качестве методов развития персонал, используемых на предприятии, 82,1 % респондентов отметили конференции и семинары.

В целом следует отметить, что в к развитию персонала подходят без должного внимания.

При этом следует отметить достаточно высокий уровень текучести кадров на предприятии. Так если в 2019 году текучесть кадров составляла 8,9 %, то в 2020 году она увеличилась в два раза и составила 19,9 %. 2021 год показал лишь незначительное снижение текучести – 16,1 %.

Такой высокий показатель текучести связан в первую очередь с низким уровнем заработной платы. И если этот фактор в казённом предприятии улучшить можно только на федеральном уровне, то создать благоприятные условия и предоставить возможности для развития персонала может и руководство ФКУ «Поволжуправтодор».

Постоянное развитие общества, глобализация, интернационализация, цифровизация привели к развитию подходов к управления персоналом организации [6, С. 152] и, в частности к развитию персонала организации. В современных условиях главными целями формирования системы развития персонала в ФКУ «Поволжуправтодор» должны стать:

– увеличение прибыли организации;

– повышения качества обслуживания;

– увеличение числа заинтересованных подрядных организаций;

– повышение профессионального уровня сотрудников предприятия.

Для ФКУ «Поволжуправтодор» разработана система механизмов развития персонала, которая позволяет развивать сотрудников на постоянной основе как в профессиональном, так и в личностном плане. Реализация этой системы будет способствовать формированию постоянно развивающегося коллектива, который сможет быстро адаптироваться к постоянно меняющимся факторам экономической среды. Следует отметить, что система развития персонала должна опираться на кадровую политику предприятия и следовать тем принципам, которые в ней заложены [7].

Данная система преимущественно состоит из методов внутриорганизационного развития, что позволяет обучать сотрудников без отрыва от производства. Система учитывает необходимость экономии средств предприятия, но в тоже время данная экономия не сказывается на эффективности обучения.

Предложены мероприятия по развитию персонала ФКУ «Поволжуправтодор»:

- развитие персонала через проведение тренингов и деловых игр;
- формирование резерва персонала организации;
- разработка эффективной системы стимулирования к самостоятельному развитию с помощью наставничества.

Оценка экономической эффективности предлагаемых мероприятий показала, что их реализация эффективна и затраты на их проведение окупятся в течение полугода. Социальная эффективность от реализации данных мероприятий будет состоять в следующем:

- реализация и развития индивидуальных способностей сотрудников;
- формирование кадрового резерва позволит функционировать организации без торможения производственного процесса;
- улучшится качественный состав организации.

В целом, внедрение системы развития персонала будет способствовать повышению лояльности персонала ФКУ «Поволжуправтодор» и снижению текучести кадров.

Список использованных источников

1. Вдовина, О.А., Резник С.Д., Сазыкина О.А. Стратегия кадрового менеджмента. – Москва: ИНФРА-М, 2018.
2. Власова, Т.А., Тимохина О.А. Реализация управленческого подхода к совершенствованию механизма формирования и развития кадрового потенциала организации // Научный журнал Дискурс. – 2019. – № 3 (29). – С. 125-133.
3. Вострикова, Л.А. Методическое обеспечение аудита квалификации персонала / Л.А. Вострикова // Современная экономика: проблемы и решения. – 2020. – № 1 (121). – С. 53-66.
4. Кибанов, А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, Е.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 156 с.
5. Кожевников, Н.Д., Сазыкина О.А. Развитие кадрового потенциала строительной организации: проблемы и пути их решения. В сборнике: Менеджмент в социальных и экономических системах. сборник статей XI Международной научно-практической конференции. – 2019. – С. 143-148.
6. Лаврентьева, А.К., Сазыкина Е.С., Сазыкина О.А. Управление персоналом организации: обзор подходов и вызовы времени // Друкеровский вестник. – 2022. – № 2 (46). – С. 152-162.
7. Сазыкина, О.А., Разумова Д.С. Формирование стратегически ориентированной кадровой политики организации // Друкеровский вестник. – 2019. – № 2 (28). – С. 109-117.
8. Управление персоналом в России: концепции новой нормальности. Книга 8: монография / под ред. И.Б. Дураковой. – Москва: ИНФРА-М, 2021. – 248 с.

FORMATION OF A PERSONNEL DEVELOPMENT SYSTEM OF THE ROAD CONSTRUCTION ENTERPRISE

A.N. Mironenko, O. A. Sazykina

*Penza State University of Architecture and Construction,
Penza, Russia*

An important factor in the development of a road construction enterprise is the availability of qualified personnel. The conditions of the modern economy make ever higher demands on the level of professional training, the level of qualification and competence of the personnel. An effective system for the development of the personnel of the enterprise helps to increase the efficiency of activities and strengthen its competitive advantages. The article presents an overview of the types and forms of development of the personnel of the enterprise, the results of the analysis of the level and effectiveness of the development of the personnel of the enterprise in the field of road construction FKU «Povolzhpravtodor» are presented, measures for the development of the personnel of the enterprise are proposed.

Key words: development, personnel, system, enterprise, road construction

УДК 657.1

УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА В АО «ТЕХНОНИКОЛЬ»

Л.В. Михайлов¹

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В статье рассмотрены особенности управления деловой карьерой персонала как фактора управления персоналом. Проведён анализ управления деловой карьерой персонала и дана оценка его эффективности.

Ключевые слова: управление, деловая карьера, персонал

Любая организация, которая стремится обойти своих конкурентов, должна постоянно искать способы повышения эффективности своей деятельности, рационально используя при этом все виды ресурсов. В условиях быстро меняющейся экономической и социальной среды, возрастания конкуренции, особое значение приобретает персонал организации как объект управления [2, с. 76].

Стоит отметить тот факт, что непосредственно карьерой конкретного индивида могут управлять только два субъекта: он сам на протяжении всей своей жизни и организация на время его работы в ней. Но при этом личные карьеры

¹ Научный руководитель Л.П. Кузьмина

ерные цели индивида должны совпадать с политикой управления карьерными процессами в данной компании [1, с. 159].

Квалификация персонала, его знания, мотивация – все это отличает сильную компанию от слабой. Компания ничего не стоит без людей, работающих в ней. Сотрудники, которые покидают организацию, могут быть заменены физически; но набор их навыков и знаний не может быть точно воспроизведен другим человеком, так как каждый индивид обладает различным набором навыков и опытом [3, с.112].

Интерес организации состоит прежде всего в том, чтобы все рабочие места в ней были заняты работниками, которые максимально соответствуют должностным требованиям работодателя. Немаловажное значение имеет принцип совместной деятельности в организации, которая подразумевает умение эффективно работать друг с другом [4, с. 144].

АО «Технониколь» является одним из ведущих международных производителей качественных и надежных строительных материалов. Благодаря усовершенствованию технологий производства и разработкам собственных научных центров, компания регулярно выводит на мировой рынок новейшие технологии, сочетающие в себе и передовой мировой опыт.

Компания заинтересована в профессиональных сотрудниках, которые преданы своему делу и ориентированы на результат. АО «Технониколь» – это одна из немногих компаний из России, которая успешно конкурирует с немецкими производителями в Европе и с китайскими производителями в Азии. Все это возможно благодаря вовлеченности и энтузиазму сотрудников, и руководство компании старается повышать эту вовлеченность.

Корпорация внедряет систему обучения и повышения квалификации специалистов. Сотрудники компании работают с современными изоляционными материалами, системами и технологиями в собственных учебных центрах. Благодаря хорошему оснащению современным монтажным оборудованием, стендами, макетами, усовершенствованными аудиториями, зонами практических занятий и учебными центрами, корпорация стала вспомогательной поддержкой в сферах высшего и специального образования для сотрудников, а также клиентов и партнеров компании. За 29 лет работы в компании «Технониколь» сложилась конкурентоспособная команда высококвалифицированных специалистов. Менеджеры компании на постоянной основе проходят стажировки и различные курсы повышения квалификации, а также принимают активное участие в специализированных семинарах.

Компания разработала проект (Академия директоров), основной задачей которого является повышение компетенции сотрудников, осуществление профессионального роста и продвижение сотрудников по карьерной лестнице. Для этих целей разработан комплекс обучающих мер: пособия, вебинары, общение со специалистами в каждой из сфер компании.

Обучение длится полгода. После успешного прохождения всех этапов обучения сотрудникам вручается диплом об окончании обучения, который помогает продвигаться по карьерной лестнице. Даже если некоторые сотрудники компании по разным причинам не смогли завершить обучение, – они становит-

ся более осведомленными в своей области и также достигают определенных успехов.

Также у сотрудников есть возможность получить новую должность в другом городе и увидеть новые места, открыть для себя новые горизонты не только в рабочем смысле, но и в самом прямом.

Из недостатков можно отметить отсутствие четкой регламентации в оценке персонала, претендующего на перспективные вакансии, что, в свою очередь, приводит к потере перспективных сотрудников.

Основной особенностью управляемости является четко структурированное распределение обязанностей, а также высокая скорость передачи данных, без искажения ее смысла. Непосредственная близость структурных подразделений компании является основным преимуществом компании АО «Технониколь» при решении данной проблемы. Кроме того, немаловажную роль в решении проблем компании играет сплоченность коллектива между собой.

Успех компании напрямую зависит от сотрудников компании. Персонал является важным стратегическим ресурсом организации, скрывающим огромные резервы для повышения результативности её деятельности, от которой практически полностью зависит будущее благополучие

Руководство компании уверено: «Для того, чтобы производство компании успешно развивалась в будущем, – необходима постоянная работа в области исследований и разработок сегодня» – этот девиз является залогом успеха компании. Поэтому корпорация АО «Технониколь» регулярно занимается созданием новых строительных материалов и совершенствует уже существующие технологии производства.

Список используемых источников

1. Аширов, Д.А. Управление персоналом: учебное пособие. – Москва: Проспект; ТКВелби, 2010.
2. Байтасов, Р. Р. Организация труда. – Москва: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2012. – 359 с.
3. Базаров, Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Т.Ю. Базаров. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.
4. Валиева, О.В. Управление персоналом. Лекции. – Москва: Приор, 2013. – 256 с.

MANAGING THE BUSINESS CAREER OF STAFF IN JSC «TECHNONICOL»

L.V. Mikhailov

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article discusses the features of managing the business career of personnel as a factor of personnel management. The analysis of the management of the personnel's business career is carried out and its effectiveness is evaluated.

Key words: management, business career, personnel

МОЛОДЕЖНАЯ БЕЗРАБОТИЦА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ, НАПРАВЛЕНИЯ СНИЖЕНИЯ

Е.М. Михайлова

*Новосибирский государственный университет экономики и управления,
г. Новосибирск, Россия*

В последние годы безработица среди молодежи достигла довольно высокого уровня в Российской Федерации. Последствия безработицы влекут за собой изменения в социокультурной жизни современной молодежи, а также оказывают влияние на весь российский рынок труда. В данной статье рассматривается проблема безработицы среди молодежи России и подходы к ее снижению.

Ключевые слова: молодежь, безработица, рынок труда, молодежная политика

Одна из важнейших проблем современного российского общества как с экономической, так и социальной точек зрения заключается в трудоустройстве молодежи, которая в свою очередь представляется основным стратегическим запасом рабочей силы страны.

Около 35 % трудоспособного населения Российской Федерации составляет молодежь. Молодежь – это уникальная группа людей, которая имеет ряд своих особенностей. Именно молодые люди привносят в этот мир новые идеи, не боятся высказывать свое мнение и менять устаревшие стандарты. Даже в самой напряженной ситуации молодежь способна не только увидеть все устаревшие механизмы функционирования экономической системы, но и устранить их, изменить в лучшую сторону. Но, несмотря на энергичность, оптимистичность и большую обучаемость молодежи по сравнению с другими группами населения, они испытывают большие трудности при поиске работы и дальнейшем трудоустройстве.

Проблема трудоустройства и занятости молодых людей стала особенно актуальной в России за последние несколько лет. Это связано с тем, что сейчас на рынке труда появилось множество способов заработка, которые официально не регистрируются, что приводит возникновению ситуации, по которой молодые люди фактически работают и получают доход, но по статистическим данным относятся к категории безработных. При этом уровень занятости оказывает влияние на экономику и на социальное благополучие населения страны. Поэтому необходимо, чтобы каждый гражданин трудоспособного возраста был официально зарегистрирован и вносил свой вклад в развитие экономики и общества в целом.

Для анализа динамики уровня безработицы среди молодежи в возрасте от 16 до 34 лет представлена следующая диаграмма (рисунок 1) [3].

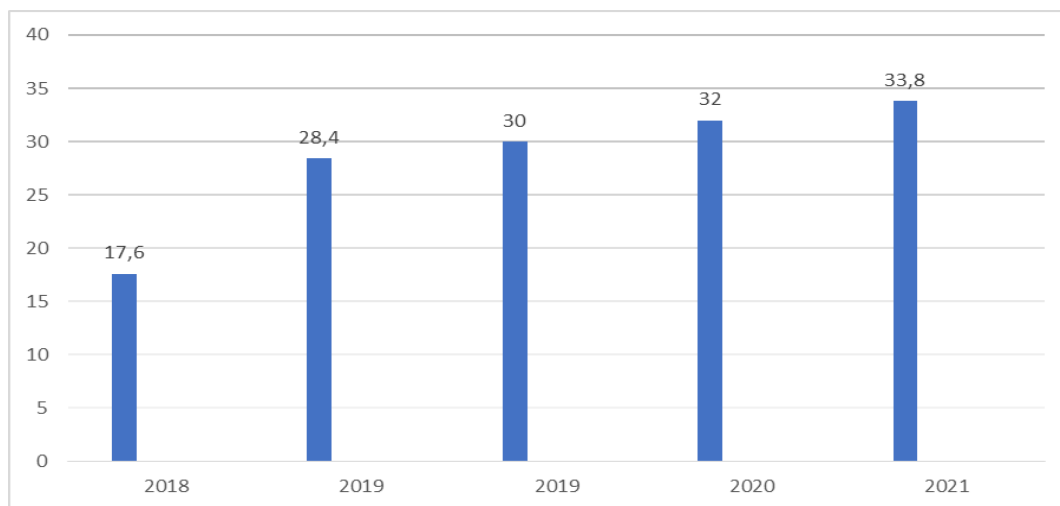


Рисунок 1 – Динамика уровня безработицы среди молодежи за 2018-2021 гг, %.

Таким образом, с каждым годом безработица среди молодежи стабильно увеличивается, что говорит о несовершенстве современной государственной системы поддержки молодежи.

Отсутствие работы среди молодежи может послужить толчком для создания множества глобальных проблем. Это связано с тем, что будущее общества «в руках» у молодежи, а их трудовая деятельность является источником для социального обеспечения различных групп населения. Ситуация, которая складывается на рынке молодежной безработицы в России, в последние годы в стране достаточно напряженная и со временем она все ухудшается, то есть растут масштабы открытой и скрытой безработицы, а также увеличивается ее продолжительность.

Далее представлена диаграмма, характеризующая структуру молодежной безработицы в России в разрезе возрастных групп (рисунок 2) [3].

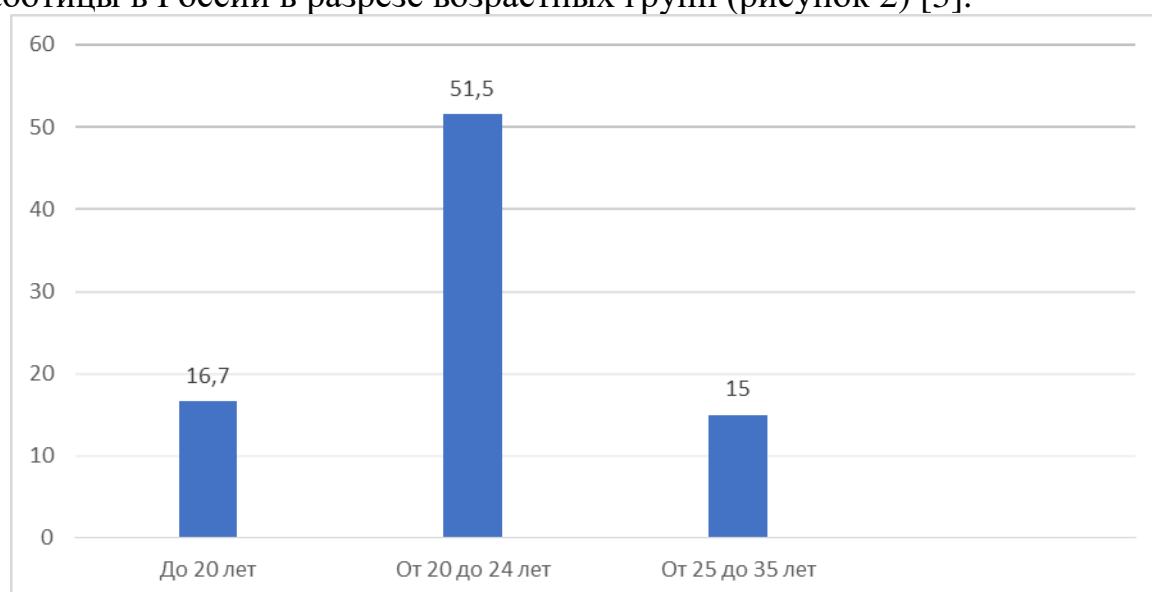


Рисунок 2 – Структура молодежной безработицы по возрасту за 2021 год, %.

По данным диаграммы можно сказать, что наибольшую часть безработной молодежи составляют люди в возрасте от 20 до 24 лет, т. е. возрастная группа, находящаяся в процессе окончания ВУЗа и трудоустройства на работу.

Молодёжный сегмент российского рынка характеризуется высоким уровнем реальной безработицы, при этом имеется высокий спрос на квалифицированных рабочих в производственной сфере и дисбаланс между профессиями, востребованными рынком, и специальностями, по которым ведется подготовка в некоторых учебных заведениях. Наиболее востребованными профессиями в 2021 году являются технические специальности: инженеры, IT-специалисты, специалисты по робототехнике, инженеры-проектировщики. Усиливается спрос на бизнес-аналитиков, проектных менеджеров.

Таким образом, к источникам высокого уровня безработицы среди молодежи относят следующие [2]:

1. Отсутствие системы распределения молодых специалистов, которые только закончили обучение, по профессиям и рабочим местам по их специальности.

2. Отсутствие информации о востребованных на данный момент на рынке труда специалистах, а также направлений.

3. Высокие затраты, связанные с требованиями по адаптации молодежи ко взрослой жизни, а также низкий уровень конкурентоспособности молодежи, что связано с отсутствием опыта у молодого поколения и стремлением работодателей сократить риски потерь.

4. Низкая мотивация молодежи устраиваться на работу, что связано с наличием легких способов заработка, такие как реклама в социальных сетях, видеоблогинг, стримерство и другие формы онлайн заработка.

5. Недостаточно развитая финансовая и программная база в деятельности службы занятости по устройству на работу молодых людей.

Следовательно, в настоящее время в Российской Федерации государством не создано необходимых условий, обеспечивающих реализацию права молодых граждан на труд. Рост безработицы среди молодежи ведет не только к экономическим потерям для молодого поколения, для личности и семьи молодого гражданина. Снижается научно-технический и профессиональный потенциал предприятий, подрываются основы для будущего экономического роста.

В молодежной политике на уровне Федерации до сих пор не действует современная, гибкая нормативная база. Это касается, прежде всего, федерального закона о государственной молодежной политике, а также бюджетно-финансовых механизмов взаимодействия центра и регионов в рамках программно-целевого подхода к молодежной политике [1].

Таким образом, для решения проблемы молодежной безработицы необходимо следовать следующим рекомендациям: постоянная корректировка законодательной базы, а также политики в области трудоустройства молодых специалистов; обеспечение дополнительного финансирования государственных программ и мероприятий в направлении занятости; создание необходимого количества государственных и коммерческих специализированных институтов по трудоустройству молодежи; формирование государственных заказов для ВУЗов на необходимые и востребованные специальности, соответствующие современ-

ным требованиям рынка труда; стимулирование предпринимателей в увеличение количества рабочих мест и в найме молодых специалистов

Список использованных источников

1. Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации». // Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
2. Ядыкина, К.А., Михайлова Е.М. Особенности бюджетного финансирования молодежной политики на муниципальном уровне на примере г. Новосибирска // Финансовая наука на службе Отечеству в период Великой Отечественной войны и в мирное время. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, состоявшейся в рамках Всероссийского фестиваля науки. – 2015. – С. 141-146.
3. Рынок труда, занятость и заработная плата // Росстат: сайт. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries.

YOUTH UNEMPLOYMENT IN THE RUSSIAN FEDERATION: STATE, PROBLEMS, DIRECTIONS OF REDUCTION

E.M. Mikhailova

*Novosibirsk State University of Economics and Management,
Novosibirsk, Russia*

In recent years, youth unemployment has reached a fairly high level in the Russian Federation. The consequences of unemployment entail changes in the socio-cultural life of modern youth, and also have an impact on the entire Russian labor market. This article discusses the problem of youth unemployment in Russia and approaches to its reduction.

Keywords: youth, unemployment, labor market, youth policy

УДК 657.1

АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В АО «ТИНЬКОФФ БАНК»

К.С. Мордвинцева, Л.П. Кузьмина

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

Рассмотрено управление адаптацией персонала в АО «Тинькофф Банк», выявлены преимущества и недостатки процесса обучения новых кадров, разработаны рекомендации по совершенствованию управления адаптацией персонала.

Ключевые слова: адаптация персонала, управление, обучение персонала, программа адаптации

Важной проблемой осуществления трудовой деятельности в современных организациях является управление адаптацией персонала. При приеме на работу или смене должностных обязанностей любой сотрудник испытывает стресс, что мешает ему включиться в рабочий процесс, выполнять трудовые задачи, развивать профессиональные и личностные качества. Длительная или неуспешная адаптация мешает не только сотруднику, но и руководителю, который получает низкую производительность труда, тем самым теряя часть прибыли. Поэтому совершенствование системы управления адаптацией персонала является взаимовыгодным процессом как для сотрудника, так и для руководителя [1].

В проведенном анализе объектом исследования выступил АО «Тинькофф Банк» – онлайн-банк, предоставляющий клиентам кредитные и дебетовые карты, вклады, счета, ведение бухгалтерии и другие банковские услуги.

В компании разработана и реализуется общая адаптационная программа под названием «Программа адаптации новых сотрудников», которая направлена на знакомство нового сотрудника с содержанием и условиями труда, социальной средой организации. Программа реализуется в онлайн-режиме и представляет собой проведение онлайн семинаров, рабочих встреч, конференций, просмотр видео-уроков, цифровых презентаций и так далее.

Основными задачами данной программы выступают следующие:

- эффективное введение нового сотрудника в занимаемую им должность, развитие в нем профессиональных и личностных качеств, благоприятно влияющих на производительность труда, минимизацию ошибок при исполнении профессиональных задач и обязанностей;
- сокращение текучести кадров, снижение финансовых издержек предприятия, связанных с обучением новых кадров;
- формирование у сотрудников чувства удовлетворенности условиями труда;
- формирование кадрового резерва и планирование профессионального роста сотрудников.

На предприятии проводятся два вида адаптации персонала: общая и индивидуальная. Общая подготовка включает в себя ознакомление сотрудника с правилами работы в данной организации, правами и обязанностями, корпоративной политикой, условиями труда, правилами общения с клиентами и так далее. Индивидуальная адаптация включает в себя проведение консультаций с новичком, выявление его профессиональных и личностных качеств, способных повлиять на эффективную трудовую деятельность.

Анализ управления адаптацией персонала в АО «Тинькофф Банк» помог выявить преимущества и недостатки в данном процессе. Из преимуществ следует отметить следующие моменты:

- реализация «Программы адаптации новых сотрудников»;

- проведение онлайн-семинаров, конференций, видео-презентаций, рабочих встреч, направленных на обучение новых сотрудников;
- проведение процесса адаптации специально обученными наставниками;
- гибкость системы управления адаптацией кадров, позволяющая вносить коррективы в процесс обучения новичков;
- наличие общей и индивидуальной программы обучения кадров;
- наличие положения «О наставничестве», которым руководствуются наставники при проведении адаптации для сотрудников.

Анализ помог выявить не только преимущества, но и недостатки управления адаптацией персонала:

- дистанционный режим проведения программы адаптации, который заметно снижает ее результативность;
- отсутствие психологической поддержки со стороны наставников не позволяет новичкам раскрывать свой потенциал и замедляет процесс прохождения обучения;
- отсутствие составления личностной и профессиональной карты сотрудников мешает проводить анализ эффективности проведения адаптации, а также корректировать ее в зависимости от индивидуальных и профессиональных особенностей каждого новичка;
- повышенная информационная нагрузка сотрудников, отсутствие систематической подачи информации.

Представленные недостатки негативно сказываются на сроках и эффективности проведения адаптации, увеличивают текучесть кадров, снижают производительность сотрудников, не позволяют работникам раскрывать свой потенциал, тем самым увеличивают финансовые издержки предприятия, направленные на обучение кадров.

Для совершенствования процесса управления адаптацией персонала, были разработаны следующие рекомендации:

- внедрить комплексную адаптацию сотрудников, которая включает в себя не только онлайн-обучение, но и личные встречи работников с наставником;
- предоставить новичкам психологическое сопровождение со стороны наставника, контролировать соблюдение обратной связи;
- составлять личностную и профессиональную карту сотрудников, позволяющую анализировать результаты адаптационной программы, а также вносить корректировки в зависимости от индивидуальных особенностей сотрудника;
- внедрить практику систематической подачи информации, чтобы исключить информационную нагрузку сотрудников.

Каждое мероприятие определенным образом сказывается на деятельности сотрудников, а значит, – влияет на экономический рост компании.

Благодаря комплексной адаптации сотрудников можно заметно повысить результативность процесса адаптации, позволить новичку проходить обучение в свободное время, при этом не исключать личные встречи наставника и работника, ведь именно при личной беседе информация осваивается лучше, нежели при прослушивании онлайн-семинаров или видео-уроков [3].

Благодаря психологическому сопровождению новичков можно исключить эмоциональные срывы, из-за которых происходит большинство увольнений на стадии адаптации. Также повысится обратная связь между наставником и сотрудником, что позволит выявлять преимущества и недостатки процесса адаптации и вносить корректировки [2].

Личностная и профессиональная карта позволяет выписывать профессиональные и индивидуальные характеристики новичка, которые могут тем или иным образом помочь ему в прохождении адаптации, выполнении трудовых задач, раскрытии потенциала и повышении эффективности труда. Также благодаря личностной и профессиональной карте можно проанализировать эффективность адаптационной программы для конкретного новичка, что позволяет вносить корректировки в процесс обучения [4].

Благодаря систематической, умеренной подаче информации, можно заметно облегчить запоминание больших объемов данных, ускорить освоение материала и его применение на практике. Таким образом, сотрудник быстрее пройдет теоретическую часть обучения и перейдет к практике [5].

Представленные мероприятия помогут повысить эффективность процесса адаптации, а также ускорят ее прохождение, исключат эмоциональные срывы новичков, укрепят обратную связь между сотрудником, коллегами и наставником, помогут в освоении информации и ее применении на практике, что в конечном итоге благоприятно скажется на производительности труда сотрудников и поможет сократить финансовые издержки.

Таким образом, совершенствуя процесс адаптации персонала, можно благоприятно повлиять на деятельность компании.

Список использованных источников

1. Володина, Н.В. Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы: моногр. / Володина, Наталья. – Москва: Эксмо, 2016. – 240 с.

2. Городнова, Н.В. Обучение и оценка квалификации персонала как механизм управления человеческим капиталом: учебное пособие / Городнова Н.В., Самарская Н.А., Скипин Д.Л. – Е.: Юника, 2019. – 77 с.

3. Кязимов, К.Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие: учебник для вузов / К. Г. Кязимов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 202 с.

4. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для вузов / Е.Б. Моргунов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 424 с.

5. Прошина, А.Н. Адаптация персонала в российских организациях: социально-управленческий анализ / А.Н. Прошина. – Москва: ИНФРА-М, 2017. – 244 с.

ANALYSIS OF PERSONNEL ADAPTATION MANAGEMENT IN JSC «TINKOFF BANK»

K.S. Mordvintseva, L. P. Kuzmina

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The management of personnel adaptation in JSC «Tinkoff Bank» is considered, the advantages and disadvantages of the process of training new personnel are identified, recommendations for improving the management of personnel adaptation are developed.

Keywords: personnel adaptation, management, personnel training, adaptation program

УДК 657.1

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЛИЧНОСТИ И КОЛЛЕКТИВА

В.В. Мураткина, Э.В. Нечаева, С.В. Пирогова

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В статье рассмотрены особенности взаимодействий личности и коллектива в современных организациях, проанализированы показатели положительных и негативных взаимодействий, определена роль старшего менеджера в выстраивании грамотных трудовых отношений внутри коллектива.

Ключевые слова: трудовые отношения, личность и коллектив, отношение в коллективе

В современных реалиях проблема взаимодействия личности и коллектива остается актуальным вопросом, так как каждый сотрудник вносит свой вклад в развитие менеджмента, но только благодаря коллективному разуму можно достичь по-настоящему лучших результатов. Однако взаимодействие личности и коллектива заключается не только в выполнении профессиональных задач, а также в личностном росте каждого участника трудовой группы, ведь как коллектив влияет на формирование личностных качеств персонала, так и каждый

работник вносит свой вклад в изменение характеристик группы людей. При этом данные воздействия не всегда несут положительный эффект.

Как отметил отечественный педагог А.С. Макаренко, коллектив является воспитателем личности. При этом автор выделяет коллектив как группу людей, объединенных единой профессиональной деятельностью и общей целью.

Успешное взаимодействие личности и коллектива возможно в тех ситуациях, когда группа людей разделяет цели, ценности и единые подходы в реализации трудовой деятельности, приветствуют похожую цель и принимает ответственность за конечный результат. Только в такой ситуации команда работает сплоченно, максимально развивая профессиональные и личностные качества участников группы.

Еще одним условием успешного функционирования трудового коллектива можно назвать положительную психологическую атмосферу внутри команды. Только в расслабленной неформальной обстановке участники трудовой группы слышат друг друга, принимают участие в обсуждениях трудовых вопросов и задач, проявляются, на месте решают возникшие проблемы.

Положительное взаимодействие личности и коллектива можно заметить по следующим характеристикам:

- сотрудники удовлетворяют свои социальные потребности;
- персонал развивает свои творческие навыки и умения, происходит его саморазвитие;
- работники помогают друг другу в выполнении профессиональной задачи, тем самым проявляют доброжелательность и взаимопомощь.

В таких группах сотрудники вежливые, открытые, готовы прийти на помощь, стремятся к профессиональному и личностному росту, сотруднику ищут и находят новые способы эффективного выполнения задач и достижения результатов, что благоприятно влияет на скорость и качество трудовой деятельности.

Негативное взаимодействие личности и коллектива можно заметить по следующим характеристикам:

- чрезмерное господство лидера трудовой группы;
- жесткие трудовые нормы;
- постоянные конфликты внутри трудового коллектива или же замалчивание проблем;
- отсутствие креативности и единого подхода при выполнении задач;
- наличие недовольных своей деятельностью сотрудников.

В такой атмосфере происходит застой в развитии как личности, так и коллектива, что отрицательно сказывается на скорости и качестве выполнения трудовой деятельности.

Чтобы взаимодействие коллектива и личности происходило максимально положительно, необходимо применять современные подходы к адаптации персонала, ведь именно на стадии знакомства сотрудника с другим персоналом происходит либо принятие, либо отторжение данного работника со стороны

группы. При грамотном внедрении личности в коллектив, знакомство происходит максимально положительно.

Повысить эффективность деятельности трудового коллектива, а также развить профессиональные навыки, стремление и мотивацию у отдельно взятых сотрудников, можно с помощью грамотно построенной системы организации труда. Каждый персонал должен четко понимать свои цели, задачи, а также сроки выполнения задач, знать необходимые инструменты для достижения цели. В такой ситуации ни один персонал не сможет злоупотреблять своими должностными полномочиями, что вызвало бы конфликт между коллегами. К тому же команда должна знать единую конечную цель, к которой стремится группа и каждый отдельно взятый работник. Таким образом создается коллективный разум, в котором весь персонал работает в рамках исполнения единой цели, при этом четко осознает свои права, полномочия и задачи.

Контролировать взаимодействие личности и коллектива должен старший менеджер, в задачи которого входят следующие обязанности:

- установка четкой, понятной единой цели для всего трудового коллектива;
- подбор необходимых специалистов, которые могут помочь в достижении данной цели;
- учет мнений и предложений всех участников группы;
- проводить совещания и беседы с сотрудниками, интересоваться их успехами, помогать в выполнении задач, слушать отчеты о проделанной работе;
- не противопоставлять, а наоборот объединять сотрудников;
- применять справедливые методы поощрения сотрудников, которые показали хорошие результаты деятельности;
- не обсуждать работников с другими участниками группы, указывать на их ошибки только при личной встрече.

Вышеуказанные действия помогут сохранить в трудовом коллективе положительное взаимодействие участников, что благоприятно скажется на личностном и профессиональном росте каждого персонала.

Таким образом, взаимодействие личности и коллектива играет важную роль в успешном развитии организации. Чтобы трудовая команда работала слаженно и действовала в интересах компании, преследовала единую цель и концепцию достижения данной цели, необходимо формировать правильный устав. Благодаря единым нормам и правилам поведения, сотрудники учатся грамотно взаимодействовать в рамках профессиональной сферы, развивают личностные качества, а также навыки эффективного достижения результатов.

Список использованных источников

1. Гладышева, Е.Н. Личность и коллектив / Е.Н. Гладышева. – Текст: непосредственный // Педагогика: традиции и инновации: материалы X Междунар. науч. конф. (г. Казань, декабрь 2018 г.). – Казань: Молодой ученый, 2018. –

С. 5-8. – URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/316/14681/> (дата обращения: 02.11.2022).

2. Захарова, Т.И. Организационное поведение. / Т.И. Захарова // – Москва: ЕОАИ, 2018. – 265 с.

3. Макаренко, А.С. Коллектив и воспитание личности / А.С. Макаренко. – Москва: Педагогика, 2017. – 336 с.

4. Федченко, А.А. Методические подходы к исследованию производительности труда // Экономика труда. – 2018. – Том 3. – № 1. – С. 41-62.

INTERACTION OF THE INDIVIDUAL AND THE TEAM

V.V. Muratkina, E.V. Nechaeva, S.V. Pirogova

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article examines the features of the interactions of the individual and the team in modern organizations, analyzes the indicators of positive and negative interactions, defines the role of a senior manager in building competent labor relations within the team.

Keywords: labor relations, personality and team, attitude in the team

УДК 657.1

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА В ООО «ЧОП «БАТЫР-КАЗАНЬ»

В.В. Мураткина¹

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В статье рассмотрены особенности применения методов оценки деятельности персонала в организации, описаны процессы проведения оценки сотрудников, а также определены возможные результаты после применения методов оценки деятельности.

Ключевые слова: методы оценки деятельности персонала, заработная плата, охранное предприятие

¹ Научный руководитель Л.П. Кузьмина

В настоящее время, в период крупных технологических изменений, для организаций одним из наиболее важных ресурсов, позволяющих им развиваться, создавать имидж, иметь стабильную, растущую прибыль, быть устойчивым в условиях высокой конкуренции и на рынке, является их персонал. Он должен обладать высокой квалификацией, компетенциями, знанием своего дела, вовлечённостью в работу компании и быть способным поднять свою компанию на новый качественный уровень.

Для более эффективной работы компании необходимо проводить оценку персонала в целях правильного управления и совершенствования работы сотрудников, выявления ошибок и их исправления. В данном случае широко применяют методы оценки деятельности персонала. Они позволяют организациям выявлять наиболее компетентных, высококвалифицированных специалистов, достаточно полно описывать профессиональные характеристики сотрудников.

ООО «ЧОП «Батыр – Казань» является предприятием охранной сферы. Оценка деятельности персонала в нем является одной из главных составляющих критериев профессиональной деятельности и качественного оказания услуг, поскольку от знаний охранной сферы и профессиональных способностей охранников зависит безопасность охраняемых субъектов и объектов, а также статус самой компании.

Оценку деятельности сотрудников охранного предприятия проводят с позиции выяснения эффективности их деятельности, а также достижения поставленных целей и задач, возложенных на них.

Профессиональные знания и навыки сотрудников могут оцениваться в специализированных учебных центрах, непосредственно в офисе охранной фирмы, либо на рабочем месте, то есть на охраняемом объекте.

Необходимо отметить, что оценку деятельности частных охранников может дать не только непосредственный руководитель, либо директор фирмы, но и клиент организации, физическое или юридическое лицо, которое охраняет фирма.

Одним из методов оценки деятельности охранников является аттестация. Аттестацию проводят в учебном заведении «Школа безопасности» и применяют сразу, непосредственно после прохождения профессиональных курсов частных охранников для предоставления соответствующего разряда. Далее, один раз в год, частные охранники проходят плановую аттестацию после прохождения первой аттестации и получения свидетельства частного охранника.

Аттестация при оценке профессиональных умений и навыков охранников является эффективной, так как после ее прохождения охранником могут решиться вопросы, связанные с повышением заработной платы, каким-либо материальным вознаграждением. Также директор фирмы может повысить сотрудника в должности, а в случае не подтверждения его знаний и способностей, – принять решение: отправить повторно проходить аттестацию, работать ли дальше с данным работником или его уволить.

Аттестация состоит из нескольких этапов:

1) Организация процедуры оценки

Частные охранники приходят в учебный центр «Школа безопасности» с удостоверением частного охранника. Комиссия допускает их к прохождению ежегодной аттестации с действующим медосмотром.

2) Проведение аттестации

Охранники выполняют задания за компьютером. На экране представляются вопросы на знание законов РФ, о частной детективной и охранной деятельности.

3) Проведение итогов оценки и принятие решения по ее результатам

По окончании аттестации председатель комиссии учебного заведения озвучивает итоги. При необходимости назначается дата пересдачи. Итоговой оценкой может служить несколько вариантов:

- Аттестация пройдена;
- Аттестация не пройдена;
- Не пригоден для службы (в случае не прохождения повторной аттестации).

Ещё одним методом оценки деятельности персонала в частном охранном предприятии является оценка по результатам работы охранника. Начальник охраны может оценить результаты деятельности персонала самостоятельно, то есть проконтролировав подчинённого лично, приехав к нему с проверкой, определив при этом, нарушены ли какие-либо требования. В конечном итоге, если выявлены недочеты в работе сотрудника, – дать наставления по улучшению своей работы.

Следующим методом оценки деятельности персонала является метод «360 градусов». Сотрудник оценивается своим руководителем и своими коллегами [2, с.52]. Начальник охраны проводит опрос подчиненного с помощью вопросов в письменном виде, либо в онлайн-формате. Чаще подобную оценку в данном случае осуществляют в форме беседы. Коллеги по охране также могут пройти опрос о качестве выполнения должностных обязанностей своего коллеги, но может произойти конфликт, если оцениваемый охранник узнает о возможном негативном отзыве в свой адрес. Если частный охранник не выполнил свою работу добросовестно, – за это могут наложить штраф, или в конечном счете уволить. При положительном исходе данного охранника «возьмут на заметку», и в дальнейшем он сможет направить свои знания и способности для повышения по службе. Большой плюс данного метода в том, что происходит обратная связь, и подчиненный совместно с руководителем корректируют возможные проблемы.

Также совсем недавно компания начала применять метод управления результативностью (УР) или PerformanceManagement (PM). Данный метод основан на том, что дает оценку не только результативности, но и компетенции подчиненного. Руководитель не контролирует сотрудника, а сотрудничает с ним, то есть происходит постоянная обратная связь. При этом проводятся собеседование или интервью, частотой раз в год или более.

Управление результативностью также применяется совместно с аттестацией на всех этапах ее проведения. После аттестации заместитель директора

вместе с начальником охраны обсуждают с частными охранниками возможности по дальнейшему развитию и план действий по работе.

При применении метода «РМ» ставятся задачи о повышении уровня оказываемых услуг, расширении круга клиентов, росту прибыли и развитии самой фирмы. Генеральный директор ставит задачи перед своим заместителем, например, о заключении сделок с потенциальными клиентами, выполнении определенных задач, которые должны будут привести к росту прибыли. Планы достижения целевых показателей должны быть простыми и четкими [1, с.22].

В ООО «ЧОП «Батыр – Казань» метод «РМ» проводят несколько раз в год, по мере необходимости. По результатам деятельности сотрудников за определенный промежуток времени принимаются решения: выплата премий, карьерное продвижение или повышение заработной платы.

Таким образом, применение методов оценки деятельности персонала в ООО «ЧОП «Батыр – Казань»» помогает в полной мере оценить сотрудников, позволяет фирме выявить не только недостатки в работе, но также по итогам оценки дать рекомендации сотрудникам по повышению своих профессиональных знаний, умений и навыков.

Список используемых источников

1. Армстронг, М. Управление результативностью. Система оценки результатов в действии / Майкл Армстронг, Анжела Бэррон; Пер. с англ. – Москва: Альпина Паблицер, 2012.

2. Зайнетлинова, И.Ф. Оценка деятельности работников организации: учебное метод. пособие / И. Ф. Зайнетдинова. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. – 120 с.

3. Профессия частный охранник, квалификационные экзамены и периодические проверки // МВД России URL: <https://66.xn--b1aew.xn--p1ai/document/2101208> (дата обращения: 24.11.2022).

4. Чмирева, Е.В. Методы оценки персонала/ Е.В. Чмирева // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. – 2015. – № 56. – С. 173-177.

STAFF EVALUATION METHODS IN LLC «CHOP «BATYR – KAZAN»

V.V. Muratkina

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article discusses the features of applying methods for assessing the performance of personnel in an organization, describes the processes for assessing employees, and also identifies possible results after applying methods for assessing performance.

Key words: methods for evaluating the activities of personnel, wages, security company

ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ ПАО «ТАТНЕФТЬ»

Э.В. Нечаева, Л.П. Кузьмина

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В статье рассмотрены особенности профилактики конфликтов в организации, описаны процессы предотвращения конфликтных ситуаций, а также предложены мероприятия для совершенствования системы профилактики конфликтов.

Ключевые слова: профилактика конфликтов, психологический климат, командная работа

Социальная жизнь невозможна без столкновений идей, актуальных позиций, целей, как отдельных людей, так и малых и больших обществ. Каждый день появляются расхождения и противоречия всевозможных сторон, зачастую перерастающие в инциденты. Необходимо соответствующее управление данным процессом, задачей которого должно быть предупреждение появления ненужных, неблагоприятного плана инцидентов, придание неминуемым конфликтным ситуациям конструктивного нрава.

Так, цель профилактики – это обнаружить и изучить главные способы, а также технологические процессы профилактики конфликтов; представить наиболее результативные технологические процессы предотвращения конфликтов для конкретной компании. Управление конфликтами подразумевает не только урегулирование ранее образовавшегося противоборства, но и формирование условий с целью его предотвращения.

В важности данная цель не уступает разрешению самого инцидента. Непосредственно вследствие хорошо поставленной работы согласно предотвращению конфликтов можно действительно оказать влияние на их сокращение. Успех профилактики может зависеть от целого ряда предпосылок: знание общих принципов управления социальными процессами и умение использовать их для анализа конкретных ситуаций; уровень общетеоретических знаний о сущности конфликта, его причин и этапов развития; глубина анализа предконфликтных ситуаций; степень соответствия выбранных методов корректировки сложившейся ситуации [4]. Данный список указывает на то, что предотвращение конфликтов считается нелегким занятием.

С целью увеличения производительности данной деятельности следует больше знать о сложностях, которые имеют все шансы появиться на пути предотвращения. Первая категория препятствий содержит эмоциональную натуру и сопряжена с таким человеческим качеством, как неодолимое стремление человека к независимости и самостоятельности. Осознанно либо неосо-

знанно, но люди отрицательно воспринимают различную попытку вмешательства в их взаимоотношения, а сами действия оценивают, как стремление ограничить их самостоятельность и независимость.

Важно подчеркнуть, что предотвращению конфликта способствует все, что обеспечивает сохранение нормальных деловых отношений, укрепляет взаимное уважение и доверие [5].

В ходе рассмотрения ключевых вопросов профилактики конфликтов в организации ПАО «Татнефть» был выявлен ряд недостатков:

- отсутствие командной работы;
- различный уровень компетенции сотрудников, их культурного развития и ценностей;
- невысказанность сотрудников перед друг другом и тайная неприязнь (нездоровый нравственно психологический климат).

Далее представим мероприятия по устранению данных недостатков:

Для поддержания командной работы и повышения продуктивности компания ПАО «Татнефть» будет использовать Корпоративный кодекс, который будет способствовать реализации долгосрочной стратегии компании, направленной на обеспечение устойчивого роста, дальнейшее повышение конкурентоспособности, сохранение лидерских позиций в отрасли. Заложенные в нем принципы будут призваны повысить корпоративную культуру коллектива, объединить компанию в сплоченную команду для решения самых амбициозных задач. Это поможет сделать компанию более конкурентной, эффективной, технологичной. При этом главная цель – это создание культурно психологического климата в организации среди сотрудников компании. Компания будет стремиться к созданию комфортной рабочей среды, основанной на взаимном доверии и уважении, а также заботиться о благосостоянии и социальной защищенности своих сотрудников и их семей, предоставлять различные формы страхования и реализовывать социальные программы.

Следуя принципам корпоративной социальной ответственности, компания совместно с муниципальными органами власти будет реализовывать проекты по благоустройству городов и поселков регионов деятельности, принимать участие в строительстве социально значимых объектов.

Компания может уделять большое внимание духовному возрождению жителей регионов деятельности, оказывать финансовое содействие в строительстве и реконструкции мечетей, храмов, церквей.

В рамках программы развития массового спорта и здорового образа жизни компания может:

- поддерживать и развивать хоккей, теннис, бокс, борьбу, волейбол, фигурное катание и другие виды спорта;
- строить спортивно-оздоровительные объекты;
- организовывать спортивные соревнования среди работников;
- вести активную пропаганду здорового образа жизни среди работников и жителей регионов деятельности;
- выделять средства на оснащение спортсменов инвентарем и формой.

Высказывать свое недовольство сотрудники смогут с помощью стратегии «Win-Win». При применении данного вида стратегии оба сотрудника, которые

находятся в состоянии враждебности, способном привести к конфликтной ситуации, могут остаться в выигрыше только в том случае, если озвучат условия, проблемы и выскажут свою точку зрения по озвученным вопросам. Важно прийти к двойному выигрышу, а для этого необходимо предложить третье решение, устраивающее обе стороны, тем самым в процессе переговоров учитываются интересы всех сторон, и находится решение, при котором все остаются в выигрыше.

Таким образом, реализация данных мероприятий позволит разрешать конфликтные ситуации и не допускать их в перспективе, поддерживать высокий уровень профессионализма сотрудников. Приверженность сотрудников корпоративным ценностям, ответственность, взаимоуважение, культурное и психологическое развитие являются залогом создания благоприятного психологического климата и успешного развития компании в целом.

Список использованных источников

1. Блюм, М.А., Хазанова Д.Л., Малышев Д.Н. Управление персоналом в коммерческой организации: учебное пособие. Тамбов: Изд-во ФГБОУ ВПО ТГТУ, 2018. – 112 с.

2. Долгов, А.И. Теория организации: учебное пособие/А.И. Долгов. – Москва: Флинта: МПСИ, 2017. – 224 с.

3. Калмыкова, О.Ю., Гагаринская Г.П. Управление конфликтами в организации и профилактика профессионального стресса работников // Вестник Самарского государственного технического университета. Сер. «Экономические науки». – 2019. – № 1 (7).

4. Технологии предупреждения конфликтов в организации. – Текст: электронный// binliofound.ru: [сайт]. – URL: <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=825796> (дата обращения: 12.12.2022).

5. Чигатов, П.А. Психологическая профилактика конфликтов / П. А. Чигатов. – Текст: электронный // studopedia.ru: [сайт]. – URL: https://studopedia.ru/10_269339_trudnosti-profilaktiki-konfliktov-i-sposobi-ih-preduprezhdeniya.html (дата обращения: 08.12.2022)

PREVENTION OF CONFLICTS IN THE ORGANIZATION PJSC «TATNEFT»

E.V. Nechaeva, L.P. Kuzmina

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article discusses the features of conflict prevention in the organization, describes the processes of conflict prevention, and also suggests measures to improve the conflict prevention system.

Keywords: conflict prevention, psychological climate, teamwork

ДИАГНОСТИКА СФОРМИРОВАННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА

А.Р. Нигматуллин¹

*Самарский государственный технический университет,
г. Самара, Россия*

В статье рассмотрены аспекты диагностики сформированности организационной культуры предприятия топливно-энергетического комплекса. Представлена технология мониторинга сформированности организационной культуры с учетом различных методов исследования организационной культуры. В ходе исследования были выявлены стороны организационной культуры, которые необходимо совершенствовать.

Ключевые слова: организационная культура, персонал, предприятие, методы, кадровая работа

Для диагностики формирования организационной культуры предприятия предлагается использовать технологию мониторинга деятельности по формированию организационной культуры предприятия топливно-энергетического комплекса. Данная технология основана на комплексе мероприятий по изучению уровня сформированности организационной культуры, что позволяет выявить элементы организационной культуры, нуждающиеся в улучшении и развитии в процессе формирования организационной культуры предприятия.

Основное предназначение мониторинга на этапе формирования организационной культуры – оценка и анализ отклонений от ожидаемых результатов формирования организационной культуры. Технология мониторинга формирования организационной культуры предприятия топливно-энергетического комплекса представлена на рисунке.

Чтобы дать корректную оценку культуры организации предприятия топливно-энергетического комплекса, следует подобрать подходящие критерии.

Для аналитического исследования и выявления параметров культуры организации можно применить различные методики, в том числе:

- пошаговая оценка качества;
- выявление типа культуры организации посредством категорирования С.

Ханди;

- опросные листы по анкете «Аспекты организационной культуры» [5].

Подходы к оценке культуры организации принято разделять на прямые (анкетирование, опрашивание, тесты), косвенные – оценка по компонентам, от-

¹ Научный руководитель Л.П. Кузьмина

крывающая перспективы появления воздействия компонента на всю систему культуры организации вообще. Главная положительная сторона такого подхода – допустимость его применения при пошаговом изменении изучаемого объекта. При этом можно выявить, насколько сильно влияет на систему каждое нововведение.



Рисунок 1 – Технология мониторинга формирования организационной культуры предприятия топливно-энергетического комплекса

Пошаговое качественное аналитическое исследование выступает универсальной методологией определения характеристик каждого элемента структуры. Такая методика применяется в многочисленных научных и технических сферах. Она открывает возможности для уточнения качественной оценки конкретного аспекта деятельности, процесса. Недостаток этой методологии в том, что невозможно определить взаимное влияние элементов системы друг на друга и систему в целом.

Всякая цельная структура может быть презентована как системные взаимосвязанные элементы, отличающиеся друг от друга по степени сложности. Допустимо выявлять простейшие компоненты. Простейшие компоненты целостного объекта характеризуются тем, что могут меняться, и их переменные, исключение и добавление в систему влияет на иные элементы системы и на всю систему вообще [4].

Компонентное аналитическое исследование культуры организации включает три шага. На первом шаге реализуется сбор информации, которая в той или иной степени актуальна в контексте изучаемой темы. Собранные данные детализируются, систематизируются и группируются, затем на их основе определяются элементы системы, которые необходимо проанализировать (связанные с культурой организации сферы). Следующим шагом выполняется качественная оценка всех выявленных частей.

В особенной степени внимание акцентировано на здоровом образе жизни. Организация активно рекламирует и вкладывает средства в корпоративные спортивные занятия. Управляющий персонал выказывает заботу о здоровье работников, оказывает поддержку корпоративному спорту. Организация имеет собственную команду по футболу, позволяющую работникам вступать в соревнования с иными коллективами – персоналом других производственных предприятий сферы топливно-энергетического комплекса.

ООО «Нова» (г. Новокуйбышевск, Самарская область) вкладывают крупные средства и временные ресурсы в обучение персонала. Перед работниками компании открываются возможности участия в интернальных и экстернальных тренингах, для повышения уровня их квалификации действует корпоративный университет. Всякий желающий может стать участником любопытного для него тренинга, впоследствии показав итоги своего обучения коллегам по подразделению. Особенное внимание уделяется тренингам, посвященным тонкостям продаж. Такие мероприятия организуются со стабильной периодичностью четыре раза в год.

Управляющий персонал выражает заинтересованность в уровне информированности инженеров в проблемах внедрения и развития, поскольку уровень знаний персонала определяет успешность деятельности юридического лица вообще.

Действующая система отбора среди соискателей позволяет дать оценку профессиональному уровню потенциального работника, выявить степень соответствия его моральных качеств и принятых в организации ценностей. Для этого применяются:

- детальное анкетирование;
- выявление жизненной позиции через тестирование;

- проработка задач, требующих логических размышлений;
- тестирование с целью выявления информированности в профессиональной сфере;
- собеседование с менеджером по персоналу и будущим руководителем;
- общение с генеральным директором.

На момент исследования ООО «Нова» в составе административно – управленческого персонала состоит 64 человека, которые были опрошены в ходе исследования.

Сбор анкет в соответствии с методологией Ханди позволил установить характеристики культуры организации, которые необходимо корректировать в первую очередь. Таковыми оказались:

- объяснение миссии, правил юридического лица;
- объяснение целей деятельности фирмы;
- недовольство стилем управления компанией;
- низкий уровень удовлетворенности мероприятиями, организуемыми для персонала [3];
- низкий уровень удовлетворенности царящей среди персонала атмосферой.

Выявлена низкая степень информированности персонала о характеристиках, используемых руководителями при оценке сделанной работы. Такие критерии знает 60% заполнивших анкет.

53% опрошенных указали, что не видят смысла и эффективности в приложении больших усилий, поскольку не ощущают собственной значимости.

С учетом категорирования С. Ханди [6], культура организация ООО «Нова» в большей степени соответствует типу «Культура власти».

Для оценивания культуры организации спроектирован анкетный лист с 18 вопросами. Вопросы связаны с темой культуры организации, ценностями, путями повышения мотивированности работников предприятия. В опрос вовлечены 50 работников.

Аналитическое исследование полученной информации доказывает, что в наибольшей степени персонал предприятия недоволен царящим в коллективе климатом, стилистикой работы руководящего персонала, отсутствием отношений вне рабочего времени [1].

Полученные результаты свидетельствуют, что персонал заинтересован действовать в качестве целостной команды, готов прилагать усилия. Относительная скованность коллектива обусловлена бюрократизмом, присутствующим в деятельности фирмы. Бюрократический вектор не позволяет коллективу проявлять и развивать инициативность. Работники организации ждут проявления внимания к себе вне зависимости от того, на какой позиции они работают, каков их профессиональный статус. Они ждут поддержки от руководящего персонала, считают, что решение проблем производства должно реализовываться совместно с руководством.

В ходе анализа были выявлены стороны организационной культуры, которые необходимо совершенствовать. Есть ряд потенциально эффективных путей усовершенствования культуры организации. В их числе:

- регулярное осуществление нацеленных на тим–билдинг мероприятий в компании;

- формирование и применение на практике четкого программного решения, нацеленного на адаптацию работников [2];
- системное регулярное обеспечение проведения внутренней образовательной программы в формате корпоративного университета;
- формирование и внедрение программного решения «корпоративная благодарность»;
- улучшение условий работы.

Для улучшения лояльности и мотивированности работников (что в перспективе ведет к росту качества выполняемой работы) рекомендовано применение разнообразных форм при создании культуры организации, планирование программ улучшения.

Список использованных источников

1. Герасимов, К.Б. Моделирование социальных систем. – Самара: Самарский государственный аэрокосмический университет им. академика С.П. Королева (национальный исследовательский университет), 2010. – 88 с.
2. Герасимов, К.Б., Просвиркин Н.Ю. Управление инновациями. – Самара: Самарская академия государственного и муниципального управления, 2011. – 124 с.
3. Куликов, В.И., Куликова О.И. Организационная культура. – Иваново: «Ивановский государственный университет», 2013. – 184 с.
4. Организационная культура / под редакцией В. Г. Смирновой. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 306 с.
5. Печаткина, Е.Ю. Инструментальное сопровождение процессов формирования организационной культуры стратегического управления предприятиями легкой промышленности // Европейский журнал социальных наук. – 2012. – № 2(18). – С. 367-374.
6. Handy, С.В. Understanding Organisations. – Harmondsworth: Penguin Press, 1985.

DIAGNOSIS OF THE FORMATION OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE FUEL AND ENERGY COMPLEX ENTERPRISE

A.R. Nigmatullin

*Samara State Technical University,
Samara, Russia*

The article considers aspects of diagnosing the formation of the organizational culture of an enterprise in the fuel and energy complex. The technology of monitoring the formation of organizational culture is presented, taking into account various methods of studying organizational culture. The study identified aspects of organizational culture that need to be improved.

Keywords: organizational culture, personnel, enterprise, methods, personnel work

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ФАКТОР УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ООО «LEVELKITCHEN»

Д.В. Петров¹

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В статье рассмотрены особенности организационной культуры предприятия как фактора управления персоналом. Проведён анализ организационной культуры ООО «LEVEL Kitchen» и дана оценка её эффективности.

Ключевые слова: организационная культура, персонал, управление

Принятие определенной организационной культуры может быть связано со спецификой отрасли, скоростью технических, технологических и других изменений, а также особенностями рынка и потребителей. Поскольку вопрос организационной культуры в компаниях сегодня стоит остро и его актуальность будет возрастать по мере развития компаний, – это создаст конкуренцию на российском рынке [3, с. 25].

Современный менеджмент рассматривает организационную культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий всем подразделениям и сотрудникам ориентироваться на достижение общих целей.

Под организационной культурой в первую очередь понимаются ценности и нормы, разделяемые большинством членов организации, а также их внешние проявления. Чаще всего организационную культуру определяют как совокупность ценностей, обычаев, традиций, норм, убеждений и допущений, которые заложены в различных аспектах деятельности организации и делают ту или иную организацию уникальной [2, с. 9].

Под эффективной организационной культурой понимается культура, создающая условия для эффективного функционирования, развития и конкурентоспособности компании, для повышения степени управляемости, инновационности и устойчивости современного экономического субъекта.

В настоящее время организационная культура рассматривается как основной механизм, позволяющий на практике повысить эффективность деятельности организации. Это важно для любой организации, потому что, управляя ею, можно оказать влияние на:

- мотивацию сотрудников;
- привлекательность компании, что отражается на текучести кадров;
- нравственность каждого работника, его деловую репутацию;
- продуктивность и эффективность трудовой деятельности;

¹ Научный руководитель Л.П. Кузьмина

- качество работы сотрудников;
- характер личных и производственных отношений в организации;
- отношение сотрудников к работе;
- творчество сотрудников.

Организационная культура имеет противоречивый характер, выступая в качестве объекта управленческого воздействия, поскольку компании необходимо осуществлять как поддержание культуры, основанной на традициях, так и внедрение изменений, исходя из меняющейся внешней среды [5, с. 13].

Под формированием организационной культуры понимают осуществление определенных действий, направленных на формирование системы норм, правил, ценностей для достижения целей и задач компании [4, с. 20].

Организационная культура включает в себя два типа ценностей: конечные (цели, которые преследует организация, такие как превосходство, стабильность, предсказуемость, прибыльность, экономичность, нравственность, качество) и инструментальные (тип желаемого поведения, которое организация хочет видеть в своих сотрудниках), – трудолюбие, уважение традиций, консерватизм и осторожность, бережливость, креативность и смелость, честность, готовность идти на риск и придерживаться высоких стандартов). Источниками конечных и инструментальных ценностей, характерных для культуры конкретной организации, являются, как правило, учредительные и этические ценности организации [1, с. 11].

«LEVEL Kitchen» – это бренд продвинутого здорового питания от крупнейшего холдинга Performance Group. Ресторан развивается в формате «Доступная гастрономия» и предлагает своим посетителям блюда, не привязанные конкретно к стране или региону, и в то же время очень гастрономические, доступные и отражающие многие элементы региональных культур питания.

Организационная культура, являясь всепроникающей составляющей ресторана «LEVEL Kitchen», оказывает сильное влияние как на его внутреннюю жизнь, так и на его положение во внешней среде. Организационная культура складывается из устойчивых норм, представлений, принципов и убеждений о том, как данная организация должна и может реагировать на внешние воздействия, как вести себя в ресторане, в чем смысл деятельности ресторана «LEVEL Kitchen».

Поведенческие нормы ООО «LEVEL Kitchen» – это требования к поведению сотрудников, которые воспринимаются работниками ресторана как некий свод правил, определяющих, каким должно быть поведение членов организации в тех или иных стандартных ситуациях. Эти нормы бывают как формальными (закрепленными в документах), так и неформальными (негласными нормами).

Примером установленных формальных правил являются правила внутреннего трудового распорядка ООО «LEVEL Kitchen» и стандарты обслуживания гостей.

В целях соблюдения стандартов работы и обслуживания гостей ресторана «LEVEL Kitchen» настоящие правила обязательны для исполнения всеми работниками. Нарушение этих правил может повлечь за собой наказание (штраф или отстранение от работы) или увольнение.

Проанализировав организационную культуру, необходимо выделить те составляющие, которые присутствуют в ресторане «LEVEL Kitchen». Базовыми элементами организационной культуры являются нормы и ценности.

Нормы поведения в ресторане «LEVEL Kitchen» – это требования к поведению сотрудников, которые воспринимаются работниками ресторана как некий свод правил, определяющих, каким должно быть поведение членов организации в тех или иных стандартных ситуациях. Эти нормы бывают как формальными, то есть закрепленными в документах, так и неформальными – негласными нормами, незакрепленными документально.

Влияние организационной культуры на деятельность ресторана в целом проявляется в достижении основной цели организационной культуры – обеспечении самоорганизации компании через персонал, повышении потенциала трудовых ресурсов организации.

Таким образом, организационную культуру следует рассматривать как совокупность принятых всеми членами коллектива ценностей и норм, влияющих на их действия в рабочей среде и выбор средств коммуникации. Организационная культура – это неформальное сознание организации, ее нематериальный ресурс, отражающийся и формирующийся в поведении сотрудников, что напрямую связано с целями компании.

Список использованных источников

1. Абрютин, М.С. Экономика предприятий / Абрютин М.С Учебник. – Москва: Издательство «Дело важными и Сервис». – 2016.
2. Веснин, В.Р. Организационная культура // Социально-гуманитарные знания. 2015. – № 3. – С. 9-11.
3. Добролюбова, В. Действенное изменение организационной культуры // Банковские технологии. – 2012. – №1. – С. 25-27.
4. Зеленова, О.И. Организационная культура и лидерство в мультинациональных организациях – 2018. (Приоритетные национальные проекты. Образование).
5. Калюжнов, Н.В. Корпоративная культура обучающейся организации / Н.В. Калюжнов // Вестник ИРГТУ. – 2019. – №4. – С. 13-16.

ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE ENTERPRISE AS A FACTOR OF PERSONNEL MANAGEMENT IN LLC «LEVEL KITCHEN»

D.V. Petrov

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article considers the features of the organizational culture of the enterprise as a factor in personnel management. An analysis of the organizational culture of «LEVEL KITCHEN» LLC was carried out and an assessment of its effectiveness was given.

Key words: organizational culture, staff, management

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

С.В. Пирогова, А.М. Бакирова, Ю.Ю. Ефимова

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

Статья посвящена рассмотрению организационного поведения, его процессов и особенностей построения различных связей внутри и вне организации.

Ключевые слова: организационное поведение, персонал, уровни поведения, модели организационного поведения

Проблема эффективного управления современными организациями и человеческими ресурсами, является актуальной на сегодняшний день. Существует множество инновационных вариантов решения данной проблемы. Однако, сами люди, а также эффективное управление ими, является весомой частью успеха любой организации.

Организационное поведение изучает поведение, отношение к работе и показатели работы людей в организации, с целью понять, предсказать и усовершенствовать индивидуальное исполнение работы и функционирование организаций.

Можно выделить три уровня поведения организационного поведения: личностный, групповой, организационный.

Личностный - поведение человека определяется его собственными особенностями, влиянием условий формирования индивидуальной деятельности, особенностями группы, в которую он входит, и условиями совместной деятельности.

Групповой – преобладают системы норм, ценностей, механизм сплоченности и деятельности, сформированный коллективами и малыми группами.

Организационный – организация выступает в роли связующего звена, соединяя индивидуальное и групповое поведение, создает единый механизм трудового процесса, контролируя деятельность и поведение работников.

Выбор модели организационного поведения имеет принципиальное значение, поскольку каждая модель оказывает свое мотивирующее воздействие на деятельность работников. Профессионализм руководителя проявляется в адекватном выборе модели поведения по отношению к поставленным перед ним задачам, подготовке и квалификации исполнителей, условиям труда. Рассмотрим четыре основные модели организационного поведения, разработанные на основе разных теорий человека: авторитарную, опекающую, поддерживающую и коллегиальную.

Авторитарная модель организационного управления основана на силе. При автократии лидеры сосредотачиваются на делегированных формальных и официальных полномочиях через право отдавать приказы подчиненным.

Опекающая модель. Представляет собой стремление руководителя как бы «привязать» своих подчиненных к организации. При этом у самого работника возникает чувство зависимости от компании, и он не может уйти от нее.

Термин «коллегиальность» характеризует сотрудничество людей, объединившихся в группу и стремящихся к достижению общей цели. Эта модель популярна в организациях, деятельность которых определяется творческим подходом сотрудников к трудовым обязанностям, так как она наиболее адекватна условиям умственного труда и дает работникам большую свободу.

Поддерживающая модель. Представляет собой поддержку разных уровней власти между собой. Но важной особенностью является, то, что низший уровень не имеет власти как таковой. Высший уровень принимает решения о конкретной цели, а низший выбирает способ ее реализации.

Каждая модель управления уникальна, для каждого вида деятельности. Развитие и смена моделей носят эволюционный характер, они во многом определяются преобладающими потребностями работников, в настоящее время отмечается тенденция к применению новых моделей, эффективность модели во многом зависит от конкретной ситуации.

Список использованных источников

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2008.
2. Арсеньев, Ю.Н., Шелобаев С.И., Давыдова Т.Ю. Организационное поведение. – Москва: Юнити- Дана, 2005.
3. Батаршев, А.В. Психология управления персоналом. – Москва: Психотерапия, 2007.
4. Бортникова, Т.Г. Моделирование ситуаций общения как одна из форм оптимизации обучения межкультурной коммуникации в вузе // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2015. – №8 (148). – С. 193-197.
5. Веснин, В.Р. Управление персоналом. – Москва: Велби, 2008.
6. Дорофеева, Л.И. Организационное поведение: УМК для студентов, обучающихся по направлениям «Менеджмент» и «Управление персоналом» для подготовки бакалавров. Саратов: Саратовский источник, 2014. – 394 с.

FEATURES OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR OF PERSONNEL

S.V. Pirogova, A.M. Bakirova, U.U. Efimova

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article is devoted to the consideration of organizational behavior, its processes and features of building various connections inside and outside the organization.

Keywords: organizational behavior, personnel, levels of behavior, models of organizational behavior

ВОПРОСЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ МУНИЦИПАЛИТЕТОВ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ РЕШЕНИЯ

И.Ю. Проскурина, А.Г. Мовсисян, Ян Инчэнь

*Воронежский государственный лесотехнический
университет им. Г.Ф. Морозова,
г. Воронеж, Россия,*

В статье выявлены основные проблемы реализации кадровой политики муниципальных образований, вскрыты причины возникновения этих проблем, проведен анализ поводов увольнения муниципальных служащих на примере администрации г. Норильск, определены первоочередные вопросы, требующие решения для успешной реализации кадровой политики муниципалитета, предложены направления ее совершенствования.

Ключевые слова: кадровая политика, принципы реализации кадровой политики, муниципальная служба, муниципальная организация, текучесть кадров, увольнение служащих.

Отсутствие прозрачной системы реализации принципов кадровой политики является серьезной проблемой органов местного самоуправления [3]. Так, в процессе исследования кадровых вопросов администрации г. Норильска выявлены только два принципа – противодействие коррупции и приоритет роста муниципальных служащих по карьерной лестнице. Необходимо признать, что данный список принципов в процессе работы с кадровым составом не полностью обозначает цели данного органа муниципальной власти.

Оценка итогов оперативной деятельности муниципальных служащих является достаточно сложной задачей для руководителей администрации г. Норильска, из-за того, что не разработана сама система оценочных показателей эффективности и результативности их службы. Кроме того, отмечается отсутствие базы по осуществлению оценки с помощью тестирования кандидатов на замещение должностей муниципальной службы.

На данный момент наиболее актуальной проблемой является неконкурентное денежное содержание служащих из категории «специалисты» при сравнении со средней зарплатой служащих по стране и региону, что в свою очередь вызывает другую проблему – отсутствие мотивации у служащих из данной категории.

Нерешённый вопрос касательно низкого уровня дополнительного образования служащих также требует большого внимания, так как от функционирования системы подготовки муниципальных служащих в большинстве своём зависит качество их службы [1]. Имеют формальный тип индивидуальные планы

профподготовки служащих, не осуществляется контроль исполнения этих планов и их мониторинг непосредственно самими руководителями.

Приведенные аргументы дают основание утверждать, что требуется улучшение реализации кадровой политики, осуществляемой в администрации города для того, чтобы устранить все возможные проблемы.

Следовательно, чтобы устранить проблему текучести кадров в администрации города, важно взять под контроль две самые распространённые причины увольнения со службы – отсутствие удовлетворённости в оплате труда, нацеленность к росту по карьерной лестнице.

Необходимо провести исследование первопричин появления высокой степени текучести, распределить их по уровню воздействия на существование нерешённого вопроса и предложить направления совершенствования и мероприятия непосредственно по устранению самых значимых первопричин.

Посредством опроса выбывших с муниципальной службы служащих в администрации г. Норильска за определенный промежуток времени возможно установление первопричин высокого уровня текучести кадров.

С этой целью было проведено анкетирование выбывших муниципальных служащих по их личной инициативе. Это помогло собрать информацию, которая позволила более детально проанализировать проблемы, стоящие перед администрацией г. Норильска.

Для проведения опроса предлагалась анкета, включающая два открытых вопроса:

- 1) Количество полных лет, отработанных Вами в администрации города?
- 2) Причина Вашего увольнения из администрации города?

Полученные в результате опроса данные приведены в таблицах 1 и 2.

Информация, представленная в таблице 1, свидетельствует о том, что большинство выбывших муниципальных служащих имеет стаж работы в администрации города от трёх до пяти лет. Их доля составила 48%. Также 36% сотрудников муниципальных органов имеют стаж работы более пяти лет, доля муниципальных служащих со стажем от одного до двух лет достигла 16%. Следовательно, муниципальные служащие, стаж работы которых превышает 3 года, соответственно находятся в группе риска по увольнению.

Таблица 1 – Структура выбытия сотрудников администрации г. Норильска в зависимости от стажа работы

Стаж работы сотрудников	Количество выбывших сотрудников, чел.	Доля выбывших сотрудников в общей численности персонала, %
Более 5 лет	82	36
От 3 до 5 лет	110	48
От 1 до 2 лет	37	16
Итого	229	100

Данные таблицы 2 иллюстрируют ответы на вопросы о том, из-за чего конкретно произошло увольнение из администрации города.

Был выполнен семантический анализ ответов на предлагаемые вопросы. Сходные между собой ответы были объединены в однородные группы. Так, группа «неудовлетворенность оплатой труда» включает объединённые ответы о том, что «зарплата небольшая», «мало платят» и т. п.

Таблица 2 – Структура выбытия сотрудников администрации г. Норильска относительно причин увольнения

Причина увольнения	Число повторений	Доля в общей численности, %
Отсутствие удовлетворенности в оплате труда	147	64
Большие объёмы работ	45	20
Повышенные требования к сотрудникам	9	4
Отсутствие мотивации нематериального плана	9	4
Высокие запросы к муниципальным служащим	9	4
Нацеленность на рост по карьерной лестнице	10	4
Общее число работающих	229	100

По данным таблицы 2, наибольшее количество повторений относится к категории «отсутствие удовлетворённости в оплате труда» – 64%, а на втором месте находится категория «большие объёмы работ» – 20%, другие – 4%.

Чем больше удельный вес причины, тем сильнее она влияет на степень текучести кадров непосредственно в администрации г. Норильска.

После выявления проблемы, важно определить причины ее возникновения для дальнейшего решения проблемы.

Результаты анализа полученной информации иллюстрируют, что проблему высокого уровня текучести кадров в администрации г. Норильска вызывают, в первую очередь, две группы причин:

- отсутствие удовлетворенности в оплате труда;
- нацеленность к росту по карьерной лестнице.

В 83,8% случаев увольнений служащих по собственному желанию указанные причины являются основными. Такие поводы, как отсутствие мотивации нематериального типа, большой объем работы, несоответствие трудового коллектива собственным требованиям, высокий уровень требований к служащим можно объединить в одну группу из-за их незначительности по отдельности. В целом их доля составляет 16,2% случаев увольнения служащих.

Таким образом, нами определены вопросы, требующие решения для успешной реализации кадровой политики администрации г. Норильска:

- отсутствует прозрачная система принципов кадровой политики анализируемого органа местного самоуправления;
- не разработана система оценочных показателей эффективности и результативности деятельности объекта исследования;
- отсутствует методическая база по осуществлению эффективного оценивания кандидатов на замещение должностей муниципальной службы методом тестирования;
- неконкурентное денежное содержание служащих из категории «специалисты» при сравнении со средней зарплатой служащих по стране и региону, что в свою очередь вызывает другую проблему – отсутствие мотивации у служащих из данной категории;
- отмечается низкий уровень дополнительного образования служащих, недостаточно четко функционирует система подготовки муниципальных служащих, что влияет на качество их работы;
- имеют формальный тип индивидуальные планы профподготовки служащих, не осуществляется контроль исполнения этих планов и их мониторинг непосредственно самими руководителями.

Повышенный уровень текучести кадров является главным нерешенным вопросом состояния кадров администрации г. Норильска и причиной возникновения негативных последствий [4].

Для решения вопроса текучести кадров понадобится определить направления совершенствования, в частности, установить список принципов кадровой политики, которая показывает перечень положений, нужных в целях получения наибольшей эффективности работы муниципального органа [2].

Таким образом, с целью совершенствования кадровой политики муниципалитетов необходимо выполнение следующих действий:

- 1) Разработка понятной служащим системы принципов кадровой политики.
- 2) Реализация необходимых программ, направленных на профессиональное образование муниципальных служащих, а именно, в целях увеличения его качества.
- 3) Разработка определённой системы показателей эффективности работы служащих с учетом их обязанностей по роду службы, утверждение системы показателей качества работы муниципальных служащих для значительного облегчения процесса оценивания конечных итогов оперативной деятельности служащих.
- 4) Доведение усреднённого уровня зарплаты муниципальных служащих администрации города из категории «специалисты» до уровня муниципальных служащих региона для обеспечения конкурентного на рынке труда денежного обеспечения муниципальных служащих из категории «специалисты».
- 5) Разработка методики по проведению проверки (тестирования) претендентов на процедуру замещения должностей.

б) Предложение мероприятий, направленных на снижение текучести кадров.

Особенно важно подчеркнуть, что все предложенные мероприятия, направленные на решение кадровых вопросов администрации г. Норильска, должны быть реализованы в комплексе. Только в этом случае можно ожидать действительного повышения эффективности формирования и реализации кадровой политики муниципальных организаций.

Список использованных источников

1. Богдан, Н.Н. Кадровая работа в муниципальной службе: учеб./ Н.Н. Богдан. – Новосибирск: СИУ, 2011. – 282 с.
2. Куршиева, Н.М. Современное состояние и динамика формирования кадрового потенциала государственной и муниципальной службы / Н.М. Куршиева // Вопросы управления. – 2013. – № 22 – С. 23-25.
3. Масилова, М.Г. Проблемы кадрового обеспечения органов местного самоуправления и пути их решения / М. Г. Масилова // Территория новых возможностей. 2019. – №4. – С. 170-179.
4. Проскурина, И.Ю. Проблемы и направления совершенствования кадровой политики в деятельности муниципальных организаций / И.Ю. Проскурина, А.Г. Мовсисян, А.О. Стехина // В сборнике: Менеджер года – 2022. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Воронеж, 2022. С. 241-246.

ISSUES OF THE IMPLEMENTATION OF THE PERSONNEL POLICY OF MUNICIPALITIES AND PROSPECTS FOR THEIR SOLUTION

I.Yu. Proskurina, A.G. Movsisyan, Yang Yingchen

*Voronezh State University of Forestry and Technologies
named after G.F. Morozov,
Voronezh, Russia*

The article identifies the main problems in the implementation of the personnel policy of municipalities, reveals the causes of these problems, analyzes the reasons for the dismissal of municipal employees on the example of the administration of Norilsk, identifies priority issues that need to be addressed for the successful implementation of the personnel policy of the municipality, and suggests directions for its improvement.

Key words: personnel policy, principles of implementation of personnel policy, municipal service, municipal organization, staff turnover, dismissal of employees

ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ КАРЬЕРНОГО РОСТА ПЕРСОНАЛА НА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ

И.Ю. Проскурина, Я.Д. Селезнева, М.Ю. Проскурина

*Воронежский государственный лесотехнический
университет им. Г.Ф. Морозова,
г. Воронеж, Россия*

В статье выявлены основные проблемы формирования кадровой политики в муниципальных органах Российской Федерации, важнейшей из которых является высокая текучесть кадров, разработаны конкретные мероприятия, направленные на реализацию стратегии планирования карьеры муниципальных служащих с целью повышения мотивации их деятельности, представлена методика проведения проверки кандидатов на замещение должностей муниципальной службы с использованием тестирования.

Ключевые слова: кадровая политика, муниципальная служба, муниципальная организация, планирование карьеры, стратегия карьерного роста, тестирование

Одна из основных проблем реализации кадровой политики муниципальных органов заключается, на наш взгляд, в достаточно высоком уровне текучести кадров. Это приводит к серьезному увеличению расходов, связанных с адаптацией вновь принятых сотрудников, трудностями, связанными с повышением уровня их квалификации, ростом объемов кадрового документооборота. Кроме того, муниципалитеты испытывают постоянную потребность в организации системы обучения вновь принятых муниципальных служащих [4].

Все это заставляет муниципальные органы вести активную кадровую работу, включающую в себя подбор новых сотрудников, формирование резерва, проведение разного типа конкурсов на включение в резерв кадров.

С целью решения данной проблемы органам муниципальной власти следует уделять серьезное внимание формированию и реализации механизмов, способствующих удержанию высокопрофессиональных кадров и повышению их квалификации.

В частности, нами предлагается методика по проведению проверки кандидатов на замещение должностей муниципальной службы тестированием для проверки уровня знаний:

- основ Конституции РФ;
- законодательства о государственной и муниципальной службе;
- области информационных и коммуникационных технологий в зависимости от сферы, направления служебной деятельности;
- обязанностей по замещаемой должности.

Тестирование кандидатов – это определение степени подготовки, объема знаний кандидатов по итогам решения тестовых заданий и дальнейшее установление баллов на данной базе [3].

Предложенная методика реализуется в целях оценивания профессионального уровня претендентов. Результатом ее реализации является объективная оценка знаний кандидатов на замещение должностей муниципальной службы администрации.

Адаптируем данную методику на примере муниципальных органов г. Норильск. Оценивание предлагается производить в соответствии с бальной шкалой (оценка от 0 до 10 баллов), которая проиллюстрирована в таблице 1.

Таблица 1 – Рекомендации при выставлении баллов кандидатам на замещение должностей муниципальной службы

Доля правильных ответов	Количество набранных баллов
70-75%	5
76-90 %	7
91-100 %	10

При тестировании используется перечень из 40 вопросов. Рекомендованные правила прохождения тестирования:

- 30 минут на прохождение теста.
- 40 вопросов-тестов, несколько вариантов ответа.
- Правильный только один ответ из предложенных.
- Выполняется прохождение теста следующим образом: кандидат представляет любой знак напротив того варианта ответа, которое считает более правильным.
- Отсутствие знака, наличие исправлений означает неверный ответ.

В зависимости от должности муниципальной службы, уровень сложности тестовых заданий повышается в процессе тестирования. Чем выше должность, тем больший объем знаний необходим для прохождения тестирования. На все вопросы теста только один правильный вариант ответа. Кандидатам целесообразно предоставлять одно и то же время для тестирования. Результаты теста должны быть основаны на количестве верных ответов. Тестирование пройдено, если количество правильных ответов минимум 70%.

Результаты тестирования предлагается оформлять в форме справки. Пример представлен в приложении Б. В качестве ответственного исполнителя выступает Управление по персоналу Администрации г. Норильска. Контроль за исполнением осуществляет начальник Управления по персоналу администрации г. Норильска

Осуществление мероприятий, нацеленных на уменьшение текучести кадров: создание индивидуальных стратегий карьерного роста для муниципальных служащих, установление индивидуальных премий за стаж работы, по принципу – «чем больше стаж, тем выше премия» [1, 2].

Поскольку служащие со стажем работы более трёх лет находятся в категории риска увольнения по собственному желанию, необходимо установление

индивидуальных премий за стаж работы, по принципу – «чем больше стаж, тем выше премия».

Принцип – «чем больше стаж, тем выше премия» предполагает повышение размера премии с ростом стажа сотрудника муниципальной службы. Наименьший размер премии 10 %, а наивысший 40 %. При этом каждые 5 лет стажа увеличивается премия на 5 %.

Данное мероприятие дает возможность снизить вероятность увольнений, которые непосредственно связаны с тем, что служащие недовольны заработной платой, а также снизить в администрации города степень текучести кадров. Для предупреждения увольнения следует выполнять каждый год мониторинг мнений служащих о том, довольны ли они оплатой труда.

Далее, для предупреждения текучести кадров необходима разработка стратегии по карьерному росту отдельно по каждому муниципальному служащему.

Таблица 2 – Стратегия планирования карьеры муниципальных служащих

Субъект планирования	Предлагаемое мероприятие
Муниципальный служащий	1) Первичная ориентация, избрание определённой профессии выполняется самим муниципальным служащим. 2) Осуществляется введение нового сотрудника в систему муниципальной службы. После этого сотрудник проходит процедуру оценки перспектив, выбора стратегии карьерного роста. 3) Получение знаний, а также навыков посредством дополнительного образования в целях реализации карьерного роста.
Ответственный служащий управления по персоналу	1) Проведение оценки кандидатов во время приема на службу. 2) Определение служащего на место службы. 3) Оценка потенциала сотрудников и труда, реализация плана по карьерному росту вместе со служащими. 4) Отбор в резерв с учетом профессиональной подготовки служащих. 5) Подготовка служащих. 6) Составление работы с кадровым резервом и осуществление. 7) Поддержка в процессе продвижения служащих.
Руководитель непосредственный	1) Проведение оценки итогов труда подчинённых служащих. 2) Проведение оценки мотивации. 3) Организация развития на профессиональном уровне. 4) Предложения по стимулированию. 5) Предложения относительно роста муниципальных служащих по карьерной лестнице.

Введение данной меры в практику даст возможность служащим в сжатые сроки обрести нужные для работы знания, навыки для осуществления замещения должности более высокой в административном отношении, а также понимать перспективы в профессиональном и карьерном росте. Это обеспечивает повышение мотивации труда работников администрации города.

Необходимые мероприятия, направленные на планирование карьеры служащих указаны в таблице 2.

Для планирования карьеры необходимо участие таких субъектов, как: муниципальный служащий, Управление по персоналу Администрации, а также глава того отдела, где непосредственно работает муниципальный служащий. Большую часть работы требуется осуществлять сотрудникам, которые управляют процессом планирования карьерного роста муниципальных служащих кадровой службы администрации города.

Таким образом, предлагаемые нами мероприятия нацелены на совершенствование деятельности кадровой политики администрации муниципалитетов, в частности, уменьшение уровня текучести кадров, разработку стратегии карьерного роста, увеличение уровня заработной платы, повышение мотивации.

Список использованных источников

1. Винокурова, А.Ю. Кадровый потенциал государственной и муниципальной службы: моногр. / А.Ю. Винокурова. – Москва: Буки-Веди, 2014. – 155 с.

2. Еремин, С.Г. О задачах и организации работы кадровой службы в муниципальном образовании / С.Г. Еремин // Актуальные вопросы науки. – 2018. – № 36 – С. 65-67.

3. Ляшенко, С.А. Кадровая работа и кадровые технологии в государственной и муниципальной службе / С.А. Ляшенко, Д.А. Кулаченко // Изд-во ИУСЭР. – 2017. – № 12 – 1178 с.

4. Проскурина, И.Ю. Проблемы и направления совершенствования кадровой политики в деятельности муниципальных организаций / И.Ю. Проскурина, А.Г. Мовсисян, А.О. Стехина // В сборнике: Менеджер года – 2022. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Воронеж, 2022. – С. 241-246.

FORMATION OF A STRATEGY FOR THE CAREER GROWTH OF STAFF IN THE MUNICIPAL SERVICE

I.Yu. Proskurina, Ya.D. Selezneva, M.Yu. Proskurina

*Voronezh State University of Forestry and Technologies
named after G.F. Morozov,
Russia, Voronezh*

The article identifies the main problems in the formation of personnel policy in the municipal bodies of the Russian Federation, the most important of which is high staff turnover, developed specific measures aimed at implementing the career planning strategy for municipal employees in order to increase the motivation of their activities, presents a methodology for testing candidates for filling positions in the municipal services using testing.

Key words: personnel policy, municipal service, municipal organization, career planning, career growth strategy, testing

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

Г.Д. Романова, О.Ю. Еркина, И.Н. Джазовская

*Пензенский государственный университет,
г. Пенза, Россия*

Ограничения в связи с распространением ковида ускорили цифровизацию трудовых процессов и внедрение новых типов трудовых отношений: новые формы занятости, формы учёта дистанционной работы, новые способы организации работы и общение через корпоративные платформы. Формируется новое правовое регулирование и методическое сопровождение в данной области. В статье анализируются достижения отечественных и зарубежных ученых и практиков в области организации дистанционного труда, определяется направление дальнейшего исследования организации, учета и оплаты труда дистанционных работников.

Ключевые слова: дистанционная работа, трудовые отношения, заработная плата

Модель дистанционной работы была разработана еще в начале 1970-х годов Дж. Ниллесом [1], однако её широкомасштабное внедрение стало возможным позже, благодаря развитию информационных технологий, способных быстро передавать большие объёмы данных. Дистанционная работа представляет собой трудовые отношения, которые осуществляются при помощи дистанционного метода работы, в любом месте, например, в домашних условиях. Такая форма работы выгодна для сотрудников, так как она экономит денежные средства и время на дорогу на работу и с работы, а также позволяет организовать комфортную рабочую среду с гибким графиком. Постепенное проникновение дистанционной работы началось еще в 2000-е годы [6], однако бурное развитие и прочное место среди разнообразных форм занятости и обеспечения трудовой активности населения она получила в результате ковидных ограничений на режим работы организаций в 2020-21 гг.

На данный момент в России дистанционно работают 3 млн человек, до начала COVID-19 так работало 30 000 человек [1]. Широко распространены заработок на сайтах: продажа ссылок, размещение рекламных статей, баннерной или медийной рекламы, а также широко распространены дистанционные услуги переводчика. Многие художники и дизайнеры работают удалённо.

С 1 января 2021 года вступил в силу Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя

в исключительных случаях». Он закрепил в Трудовом Кодексе РФ новые положения, а также правила дистанционной работы, которые применялись до этого, но ничем не регулировались [2].

Существует три типа дистанционной работы: постоянная, временная, чередование дистанционной работы и работы в офисе. При дистанционной работе работодатель обязан обеспечить работника всем необходимым: оборудованием, программами, средствами защиты информации и так далее. Одним из способов контроля со стороны работодателя может быть использование специальных программ для обзора, оценки и предоставления данных на дистанционных работников в реальном времени [3].

Для расчёта заработной платы используются установленные в компании сдельные расценки. Также система дистанционной оплаты труда может зависеть от: нормы выработки, качества выполненной работы. Основанием для начисления заработной платы - отчёты, в которых отражены результаты конечной работы конкретного работника, а то как оплачивается дистанционная работа - табель учёта рабочего времени [5]. На сегодняшний день в трудовом кодексе Российской Федерации закреплено, что работник дистанционной работы сам выбирает рабочее время и время отдыха, если это не было зафиксировано в трудовом договоре. Но это не означает, что работодатель не обязан вести учёт времени работы дистанционного работника (ст. 312.4 ТК РФ). Оплата труда обычно проводится по безналичному расчёту (по данным, которые указаны в договоре). Если работник меняет банковские реквизиты, то ему необходимо составить дополнительное соглашение и указать новые данные карты.

Ещё есть такие варианты оплаты:

- почтовый перевод;
- из кассы предприятия (наличными).

Когда работник и работодатель подписывают договор в электронном виде, то дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, студенческих договоров на обучение без перерыва или с отрывом от работы и при внесении изменений в эти договоры и их расторжения путём обмена электронными документами, усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и работника используются в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи [1].

Другой способ трудовых отношений между дистанционным работником и работодателем могут быть реализованы путём обмена электронными документами, при использовании других видов электронных подписей или другим путём, который предусмотрен локальным нормативным актом, принятым учётом убеждения выборного органа первичной профсоюзной организации и позволяющее зафиксировать факт приобретения работником или работодателем документов в электронном виде

Мы считаем, что работник как свободный субъект трудовых отношений, занятый дистанционной работой, будет считать вознаграждение справедливым, если:

- вознаграждение будет осуществляться в соответствии с достигнутыми договоренностями;
- затраты на рабочую силу будут измеряться на основе объективных стандартов;
- дифференциация в оплате труда будет обеспечена в соответствии с объективными факторами (сложность работы, интенсивность труда и т.д.), которые придают работе разную ценность;
- не будет никакой дискриминации в вознаграждении, т.е. не будет никаких других различий в вознаграждении, кроме тех, которые являются результатом от различий в количестве, качестве и производительности труда;
- все отклонения от нормального процесса выполнения работы будут компенсированы в размере не ниже, чем определено законом, и в полном соответствии с трудовым договором или соглашениями.

При организации оплаты труда работодатель, управляющий орган, также обязан соблюдать её интересы. Для работодателя (руководящего органа бизнес-системы) соответствие организации вознаграждения требованиям эффективности так же важно, как важно также для сотрудника его соответствие требованиям справедливости.

Для руководящего органа организация вознаграждения будет эффективной, если, как минимум, существует прямая взаимосвязь между вознаграждением и результатами деятельности, связанная, например, с выполнением сотрудником отдельных ключевых показателей эффективности.

При дистанционной работе могут быть проблемы с программой, поскольку, когда сотрудники садятся работать, запускают программу и идёт отчёт, сколько они в ней находятся и сколько сделали. Если произойдёт сбой, либо сам человек забудет запустить, ему могут не досчитать зарплату, и он будет жаловаться.

Мы предлагаем сделать вместо программ, которые себя плохо показывают, единую базу под контролем искусственного интеллекта, который будет отслеживать всю активность и сохранять данные о ней в облако, тогда не будет лишних трудностей.

В настоящее время много программистов, которые развивают цифровое направление. Примером может быть Яна Строкова. Она поняла, мир за новыми технологиями – будущее фэшн-индустрии. И стала активно развивать это направление в глобальных масштабах. Все технологии она применяет в собственном уникальном проекте - самообучающемся роботе-стилист. [4]

Из всего сказанного выше, можно сделать вывод, что работники могут выбирать работу, которая ему по душе. Дистанционная работа даёт ряд преимуществ, приведёт к снижению издержек и повысит эффективность компаний. Главной особенностью организации дистанционной труда является принцип платы за результат, за конкретный вклад в достижение эффективного функционирования бизнес-системы. Для данного вида трудовых отношений более важным является предоставление нанимателю по электронным носителям результата работы, нежели распределение трудовой функции во времени. Законода-

тель предусмотрел способность прекращения такого трудового договора не только по всеобщим обоснованиям, предусмотренным ТК РФ, но и по добавочным 76 обоснованиям, предусмотренным в трудовом договоре. Они необходимы наделять точнейшие и определённые аргументации для того, чтобы уменьшить случайность зарождения проблемных ситуаций, а также не допускать неоднозначное и широкое истолкование требований договора. Кроме того, специальные обоснования не должны носить дискриминационный нрав, должны вытекать из особенного характера удаленной работы и должны быть обговорены сторонами, что подтверждает подпись работника. В связи с этим, представляется правомерным закрепить непосредственно в ст. 312.5 Трудового Кодекса РФ открытый список нескольких общих аргументаций добавочных оснований аннулирования трудового договора, например, непредставление или несвоевременное представление отчётов, невыход на связь более 1 календарного месяца, намеренный переезд сотрудника, проживание на которых даёт право на предоставление вспомогательных выплат и оплат и т.д., а также соотнести сроки своевременного извещения сотрудника об увольнении или метод определения указанных сроков. Представляет интерес вопрос об использовании некоторых всеобщих обоснований, прикреплённых в ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации к дистанционному работнику, например, увольнение за невыход. Исходя из понятия дистанционной работы, у нанимателя отсутствует сама возможность проконтролировать, что в протяжении 5 часов подряд или целый день сотрудник присутствовал на рабочем месте. Следует отметить, что увольнение дистанционного работника за невыход является крайне спорным решением, учитывая по меньшей мере трудность обжалования факта прогула.

Рассматриваемый в статье вид трудовых взаимоотношений определённо будет развиваться в дальнейшем, и цель государства сделать правовой механизм их применения максимально выгодным и комфортным для сторон. Для работодателя необходимо экономически обосновывать выгоду применения дистанционного труда с точки зрения «затраты-выгода». Все отмеченные несовершенства правового регулирования дистанционного труда преодолимы путем введения видоизменений в законодательство, которые не запрашивают веских бюджетных расходов.

Список использованных источников

1. Особенности организации оплаты дистанционного труда в сетевой экономике. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-organizatsii-oplaty-distantionnogo-truda-v-setevoy-ekonomike>
2. Трудовой кодекс РФ. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/b25f3ceaed375099ba9819406f2405cd05b71f58/
3. Кузьминых, Е.С, Маслова Н.А. Методы дистанционной работы и способы её защиты.//Научный результат. Информационные технологии. – Т.6, №3,

2021, с.11-19 [Электронный ресурс] – Режим доступа <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-udalennoy-raboty-i-sposoby-ee-zaschity/viewer>

4. ТОП-10 самых выдающихся персон российского ИТ [Электронный ресурс] -Режим доступа <https://www.kommersant.ru/doc/3618548>

5. Савельева, Е.А. Особенности организации оплаты дистанционного труда в сетевой экономике // Экономика труда. – 2017. – Том 4. – № 2. – С. 111-128.

6. Контроль за дистанционным работником: что можно и что нельзя. [Электронный ресурс] -Режим доступа: <https://penza.lcbit.ru/blog/kontrol-za-distantcionnym-rabotnikom-chto-mozhno-i-chto-nelzya/>

MODERN METHODS OF ORGANIZING AND PAYING REMOTE WORKERS

G.D. Romanova, O.Y. Erkina, I.N. Jazovskaya

*Penza State University,
Penza, Russia*

Restrictions in connection with the spread of covid have accelerated the digitalization of labor processes and the introduction of new types of labor relations: new forms of employment, forms of accounting for remote work, new ways of organizing work and communication through corporate platforms. A new legal regulation and methodological support in this area is being formed. The article analyzes the achievements of domestic and foreign scientists and practitioners in the field of remote labor organization, determines the direction of further research on the organization, accounting and remuneration of remote workers.

Keywords: remote work, labor relations, wages

УДК 658.3.07

СПОСОБЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ, ОСНОВЫВАЯСЬ НА РАБОТАХ ЗАРУБЕЖНЫХ АВТОРОВ

У.Д. Савич

*Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия*

За последние десятилетия подходы к управлению человеческими ресурсами постоянно подвергается изменениям: появляются новые цели и стратегии, модели и методы управления. Каждая организация стремится повысить свою эффективность, ищет всевозможные способы, как быстрее добиться поставлен-

ных целей. Многие исследователи в области менеджмента и владельцы бизнеса считают, что эффективность организации тесно взаимосвязана с эффективностью управления человеческими ресурсами. Обеспечивая высококвалифицированными специалистами, оценивая степени вовлеченности в работу и мотивации сотрудников, выбирая подходящую организационную структуру и форму работы, которые позволят оценить эффективность использования человеческими ресурсами; можно достичь высокой конкурентоспособности организации на рынке.

Ключевые слова: эффективность, управление, человеческие ресурсы, повышение, сложности, способы

Успех любой организации во время жестокой конкуренции на рынке напрямую зависит от того, как оптимально организованы и эффективно используются все имеющиеся в ее распоряжении ресурсы. К таким необходимо отнести не только финансовые и материальные ресурсы, но и человеческий капитал. Именно благодаря оптимизации этих ресурсов достигаются поставленные перед организацией цели. На основании накопленной и проанализированной информации имеются существенные доказательства, которые указывают на тот факт, что в настоящее время наиболее успешными организациями являются те, в которых человеческие ресурсы занимают центральное место в управлении. Согласно определению американского ученого Питера Друкера, ни одна часть производственных ресурсов промышленности не работает с более низким уровнем эффективности, чем человеческие ресурсы. Поэтому акцент должен быть сделан на управлении людьми, а не на управлении материальными ресурсами. Таким образом, организации должны вкладывать достаточные средства в развитие управления человеческими ресурсами (Drucker, 1954).

В современной литературе управление человеческими ресурсами трактуют как философия, политика, процедуры и практика, связанные с управлением людьми в организации. Это также рассматривается как совокупность усилий организации по использованию навыков, талантов и творческих способностей людей для достижения корпоративных целей. В то же время эффективность управления человеческими ресурсами определяется как соотношение между долей вклада управления человеческими ресурсами в достижения организации и ресурсами, потребляемыми самой организацией. Эффективное управление человеческими ресурсами гарантирует, что сотрудники постоянно работают над своим профессиональным развитием, повышением навыков, однако сохраняя при этом согласованность как индивидуальных, так и организационных целей (Kreitner, 2007; Xu, Wang, and Min, 2019).

Для эффективного управления человеческими ресурсами в организации существует ряд мероприятий. К таким мероприятиям можно отнести: анализ и планирование рабочих мест, оценка отдельных сотрудников для того, чтобы получить четкое представление об их характере и требованиях; планирование человеческих ресурсов, отбор, подбор и ввод в должность, обучение и развитие, служебная аттестация, компенсация, дисциплина, трудовые отношения, созда-

ние корпоративной культуры, документация, программы охраны труда и техники безопасности. Правильная организация данных видов деятельности может привести к:

- достаточному количеству высококвалифицированных специалистов для заполнения имеющихся рабочих мест в организации.
- высокими удовлетворенности и проценту удержания сотрудников
- высоким производительности и эффективности труда сотрудников
- высокой мотивации сотрудников.

Существует 3 ключевых показателя эффективности управления человеческими ресурсами, определяющие уровень эффективности в организации. Такими показателями считают: удержание сотрудников, удовлетворенность сотрудников и корпоративная культура (Оби, 2015).

Во время поиска новых стратегий для повышения эффективности управления человеческими ресурсами можно столкнуться с рядом трудностей и проблем, не позволяющие повысить эффективность всей организации в целом. К таким вышеозначенным проблемам можно отнести:

- Неэффективное кадровое планирование

Многие менеджеры при подборе новых сотрудников продолжают основывать свои решения на идеально написанном резюме или под действием положительных эмоций от идеального собеседования. Однако главная цель, стоящая перед организацией – это определить потребность в специалистах, найти потенциальных кандидатов и выбрать только тех, кто точно смогут выполнить поставленные перед ними задачи.

- Противоречие целям руководителей бизнеса

Одной из главных трудностей, стоящих перед HR-менеджерами, является отсутствие возможности продвинуть идеи или новый бизнес-план, которые не совпадают с идеями руководителей или даже с целями самой организации, но могут принести прибыль.

- Не быть признанным лидером в коллективе

Зачастую, HR-менеджеры не воспринимаются как бизнес-подкованные специалисты. Сотрудники организации считают их людьми, к которым можно обратиться по поводу жалоб или получения выходного дня. Так, многие организации стали проводить семинары по повышению бизнес-знаний коллектива, вводить поощрения к получению степени MBA (Магистра делового администрирования).

- Постоянно меняющаяся внутренняя среда организации

Требования к созданию рабочих мест и отношению к сотрудникам постоянно меняются. HR-менеджеры должны быть всегда готовы к изменениям. Одно из главных требований к отделу кадров – быть гибким.

- Повторяющиеся ошибки в управлении

Одна из основных проблем, с которой сталкиваются HR-менеджеры, стали повторения во всех повседневных взаимодействиях с сотрудниками. Посто-

янно повторяющиеся ошибки в управлении наносят колоссальный вред всей организации в целом, затормаживая или заставляя неправильно функционировать.

- Часто возникающие ненужные вопросы сотрудников

Еще одна распространенная проблема – это необходимость постоянно отвечать на вопросы сотрудников о рабочем процессе, календаре отпусков и распределении льгот.

- Негативная корпоративная культура

Негативная корпоративная культура может поставить под угрозу удержание ценных сотрудников, возникновение более сильных конфликтов внутри организации, снижению мотивации, а также снизить эффективность всей организации в целом (Bechervaise. 2017).

Согласно современной литературе, можно выделить основные стратегии эффективного управления человеческими ресурсами:

- Соответствие направлению бизнеса (необходимо понимать бизнес-требования и сопоставлять их с HR-процессами в организации).

- Выбирать правильных людей (изучить профили сотрудников, соотношения по возрасту, полу и занимаемой должности, наборы навыков, а также факторы и причины увольнений).

- Ориентация на будущее (поиск сотрудников, которые будут рабочей силой в будущем, планирование рабочей силы в ближайшей перспективе).

- Позволить работникам расти. Делегирование обязанностей (позволить сотрудникам полностью раскрыть свой потенциал, создать возможности для обучения и роста).

- Постоянно совершенствоваться (необходимо постоянно адаптироваться к изменениям к требованиям отрасли, стремиться улучшить процессы и политику внутри организации, обновить или заменить инструменты, с помощью которых будут достигаться поставленные цели в организации).

- Быть чутким, не позволять воздействовать сильным эмоциям. Иметь хорошее общение на рабочем месте. Не командовать (публично хвалить за хорошую работу, которую проделали сотрудники, решать проблемы в частном порядке, проявлять сочувствие и сострадание к команде, находить наилучший метод для общения) (Igwe, Onwumere and Egbo, 2014; Cicek, Demir, 2016)

Ведущие ученые в области менеджмента считают, что для повышения эффективности управления человеческими ресурсами необходимо:

- обеспечить обоснованное планирование, подбор и привлечение человеческого капитала, внедрить эффективный организационно-экономический механизм обеспечения квалифицированными специалистами;

- оптимизировать систему мотивации сотрудников, обеспечить рост совокупных доходов, обеспечить рациональное соотношение между эффективностью и результативностью сотрудников и расходами;

- способствовать развитию эффективной системы оценки сотрудников, разработать и внедрить стандарты оценки профессиональных знаний и навыков;

– сформировать эффективную систему развития сотрудников, провести мониторинг потребностей в обучении, разработать опережающие программы обучения с использованием современных технологий;

– Обеспечить эффективную работу с учреждениями образования и молодыми специалистами (Youngblood, Shuler, 1986)

На данный момент наиболее популярными способами повышения эффективности управления человеческими ресурсами являются:

– Использование информационных технологий. HRIS

Для качественной работы HR-менеджерам необходимо постоянное использование электронных таблиц и формул, введение календарей. Ручное отслеживание, запись информации, введение дополнительной документации отнимает много времени и сил. Такие действия менее эффективны для прогнозирования изменений, влияющих на бизнес, таких как текучесть кадров. Для упрощения работы сейчас многие организации стали использовать информационные технологии, в том числе и информационную систему управления человеческими ресурсами.

Информационная система управления человеческими ресурсами (HRIS) – это программное обеспечение, которое обеспечивает централизованное хранилище основных данных о сотрудниках, которые необходимы группе управления человеческими ресурсами для выполнения основных процессов управления персоналом (Torres-coronas, Arias-oliva, 2009).

Программное обеспечение HRIS предоставляет централизованную базу данных для удобного хранения, отслеживания и обновления всех данных о сотрудниках из нескольких источников в одном месте с момента их приема на работу до выхода на пенсию.

Преимущества информационной системы управления человеческими ресурсами:

- Ускоряет выполнение задач;
- Сокращает бумажную работу;
- Упрощает прогнозный анализ и визуализацию;
- Наделяет сотрудников полномочиями;
- Повышает производительность;
- Обеспечивает безопасность и конфиденциальность (Yasar, 2022).
- Отдать предпочтение социальным сетям.

Социальные сети могут служить отличным инструментом по поиску новых сотрудников в организацию. Использование интернет-платформ и сетей может значительно сократить время, затрачиваемое на найм новых людей, что, следовательно, дает больше времени для выполнения других обязанностей. Также социальные сети помогут найти молодых специалистов, которые активно пользуются различными интернет-площадками. Размещая полезную и интересную информацию об организации, можно привлечь внимание потенциальных кандидатов. Еще одно преимущество социальных сетей – возможность быстро связаться со всеми сотрудниками, передавая необходимую информацию через

мессенджеры. Другой вариант использования интернет- платформ – чат-боты. Сотрудники смогут задавать вопросы и получать быстрый ответ, не отвлекаясь от рабочего процесса.

– Избавиться от бумажной волокиты

Согласно данным Forrester Research, сотрудники на 75 % чаще предпочитают получать информацию через видео, а не читая объемные руководства и документы. С помощью анимации, видео или изображения, которые не утомят сотрудников, можно кратко и быстро рассказать всю необходимую информацию о нововведениях, инструкцию или новые требования к рабочему процессу. Небольшое видео с инструкцией облегчит запоминание информации, что способствует повышению эффективности (Lee, 2018).

В исследовании 2020 года, проведенном Emplicity, американской компанией, оказывающей услуги HR-консультаций и рекомендаций, было показано, что 33% времени менеджера по персоналу тратится на расчет заработной платы и администрирование, и только 9% – на разработку стратегии, обучение и развитие. Когда менеджеры загружены административными обязанностями, бумажной волокитой и соблюдением требований, то они склонны забывать об одной из основных функций– развитие сотрудников. Такие перегрузки наносят ущерб всей организации (Emplicity, 2020).

– Использовать инструмент самообслуживания сотрудников

Согласно современным исследованиям, развитие сотрудников повышает не только эффективность сотрудников, но и устойчивость организации. Если менеджеры по персоналу перегружены задачами, которые просто не связаны с развитием и обучением сотрудников, то в результате организации могут пострадать от неэффективности сотрудников, снижения их продуктивности. Чтобы избежать такой проблемы, можно внедрить портал самообслуживания для сотрудников (ESS) (Maimuna, 2013).

По данным Общества управления человеческими ресурсами, портал Employee Self-Service – это способ, с помощью которого сотрудники могут получить доступ к информации и программному обеспечению, связанному с персоналом, напрямую через внутреннюю сеть или веб-портал компании. Веб-порталы ESS являются функцией большинства современных систем управления человеческими ресурсами, которые позволяют сотрудникам напрямую выполнять связанные с работой задачи. Обычно такие задачи выполняет менеджер по персоналу, например: обновление контактной информации, скачивание платежных квитанций, запрос на отгул, регистрация льгот и многие другие (Margatama, 2017; SHRM, 2021)

– Наладить обратную связь с сотрудниками

Частое общение с обратной связью может ускорить работу, так как сотрудники будут в курсе изменений в работе, и смогут дать обратную реакцию. Чем раньше до них дойдет информация, тем быстрее они отреагируют на это и внесут желаемые изменения или исправления.

Также благодаря обратной связи, менеджеры смогут быстрее узнать, где и когда произошла неправильная передача информации или выявить, какой из сотрудников неправильно понял переданное.

– Сильная корпоративная культура

Профессор Джеймс Л. Хескетт в своей книге «The culture cycle» писал, что эффективная корпоративная культура может объяснить 20-30 % разницы в корпоративной эффективности по сравнению с культурно ничем не примечательными конкурентами (Heskett, 2012).

Основными преимуществами сильной корпоративной культуры считаются: высокий моральный дух сотрудников, высокая мотивация, положительная атмосфера в коллективе, удержание талантливых и высококвалифицированных специалистов, лидерство, улучшение эффективности организации, повышение конкурентоспособности.

– Кадровый аутсорсинг

Кадровый аутсорсинг – это договорное соглашение между работодателем и внешним сторонним поставщиком, в соответствии с которым работодатель передает управление и ответственность за определенные функции управления персоналом внешнему поставщику. Функции кадрового аутсорсинга включают расчет заработной платы, управление вознаграждениями сотрудников и другие бизнес-потребности, не связанные с повседневными функциями организации (Freedman, 2022).

Основными преимуществами кадрового аутсорсинга являются: экономичность, минимизация рисков, поддержка на соответствие, безопасность данных.

Таким образом, существует множество различных способов эффективно управлять самым ценным ресурсом для любой организации – человеческими ресурсами. В условиях постоянно меняющейся и развивающейся бизнес-среды любой организации необходимо постоянно совершенствоваться, чтобы не только оставаться конкурентно способными, но и проводить экспансию на новые рынки – и развитие человеческого капитала зачастую неучтенный фактор развития. Только при правильном подходе к повышению эффективности управления человеческими ресурсами, учитывая все сложности и особенности, можно достичь высоких результатов, что приведет к повышению эффективности всей организации.

Список использованных источников

1. Bechervaise, C. (2017). Improve HR Efficiency by Eliminating These 7 Snags. [электронный ресурс]. URL: <https://takeitpersonally.com/2017/03/06/improve-hr-efficiency-by-eliminating-these-7-snags/> (дата обращения: 15.08.2022).
2. Cicek, I., Demir, M. (2016). Efficiency of human resource management: differences in actual/perceptual performance evaluations. Journal of management marketing and logistics. Vol 2 No 4, 403-423.

3. Drucker, P.F. (1954). *The practice of management*. New York: Harper & Row.
4. Emplicity. (2020). *How Human Resources Spends Their Time* [электронный ресурс]. URL: <https://emplicity.com/how-human-resources-spends-their-time/> (дата обращения: 15.08.2022).
5. Freedman, M. (2022). *Outsourcing the HR Function: How and When to Outsource Human Resources to a Third Party* [электронный ресурс]. URL: <https://www.businessnewsdaily.com/15827-outsourcing-your-hr.html> (дата обращения: 16.08.2022).
6. Heskett, J. L. (2012). *The culture cycle: how to shape the unseen force that transforms performance*. New Jersey: FT press.
7. Igwe, A., Onwumere, J., Egbo, O. (2014). *Effective human resource management as tool for organizational success*. *European journal of business and management*. Vol 6 No 39, 210-218.
8. J. Xu, B. Wang, and G. Min. (2019). *Research on human resource allocation model based on SOM neural network*. *International Journal of Mobile Computing and Multimedia Communications*. 2019. Vol. 10, No. 1, 65–76.
9. Kreitner R. (2007). *Principles of management* (11th edition). Canada: Nelson Educational Limited.
10. Lee, F. (2018). *Thinking Creatively About L&D: How Video Can Enhance Employee Training* [электронный ресурс]. <https://www.panopto.com/blog/thinking-creatively-about-ld-how-video-can-enhance-employee-training/> (дата обращения 15.08.2022)
11. Maimuna, M. N. Y., assoc. Prof. Dr. Rashad. (2013). *The impact of employee training and development on employee productivity*. *Global journal of commerce & management perspective*. Vol 2. No 9, 91-93.
12. Margatama, L. (2017), *Employee self service-based human resources information system development and implementation. Case study: BCP Indonesia*. *Jurnal Informatika*. Vol 11, No 1, 52-60.
13. Obi, J.N. (2015) *Effective human resources management practices as the key to organizational performance*. *International journal of educational research*. Vol 3 No 1, 1-26.
14. SHRM. (2021). *Leveraging the Value of Employee Self-Service Portals* [электронный ресурс]. URL: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/toolkits/pages/leveraging-value-of-employee-self-service-portals.aspx> (дата обращения: 16.08.2022).
15. Torres-coronas, T., Arias-oliva, M. (2009). *Encyclopedia of human resources information systems: challenges in e-HR*. Hershey: Information Science Reference.
16. Yazar, K. (2022). *HRIS (human resource information system)*. [электронный ресурс]. URL: <https://www.techtarget.com/searchhrsoftware/definition/HRIS> (дата обращения: 15.08.2022).
17. Youngblood, S.A., Schuler, R.S. (1986). *Effective personnel management*. St. Paul: West Publishing Company.

WAYS TO IMPROVE THE EFFICIENCY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, BASED ON THE WORKS OF FOREIGN AUTHORS

U.D. Savich

*St. Petersburg State University,
St. Petersburg, Russia*

Over the past decades, approaches to human resource management have been constantly changing: new goals and strategies, models and management methods are emerging. Every organization is striving to improve its efficiency, looking for all sorts of ways to quickly achieve its goals. Many management researchers and business owners believe that the effectiveness of the organization is closely interrelated with the effectiveness of human resource management. Providing highly qualified specialists, assessing the degree of involvement in work and motivation of employees, choosing a suitable organizational structure and form of work that will assess the effectiveness of the use of human resources; it is possible to achieve high competitiveness of the organization in the market.

Keywords: efficiency, management, human resources, improvement, difficulties, methods

УДК 35.088.7

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

С.А. Садуова, С.А. Садуова

*НАО «ЕНУ им. Л.Н. Гумилева»,
г. Астана, Казахстан*

На современном этапе развития Республики Казахстан построение нового справедливого государства является смысловым вектором трансформации государственного сектора на основе повышения качества государственного управления с целью достижения эффективности труда госслужащих на региональном уровне.

Ключевые слова: эффективность труда, государственный служащий, региональный аспект, факторно-балльная шкала

В современных условиях политической модернизации Казахстана, построение нового справедливого государства является основной целью даль-

нейшего развития, где качество регулирования государством будет определяться эффективностью труда госслужащих.

Несомненно, в ходе глобальных геополитических, экономических, экологических и других изменений в современном обществе важное место занимает доверие граждан к государственным органам в триаде «гражданин – бизнес – государство» [1]. Поэтому, необходимо устойчивое продвижение новой Концепции развития государственного управления в РК до 2030 г. (далее Концепция), основанной на принципах активного участия общества при принятии государственных решений. Данные принципы новой модели государственного управления позволят создать благоприятные условия для взаимосвязи населения с госорганами. В связи с этим, на основании принципиальных подходов новой модели государственного управления в РК в процессе их реализации необходимо скорейшее решение таких проблем, как: недостаточная ориентированность государственных служб на потребности населения и бизнеса; снижение производительности труда государственных служащих; отсутствие действенного механизма стратегического планирования; неразвитое местное самоуправление, что и определило актуальность данной темы исследования.

За годы Независимости Казахстана система государственного правления прошла четыре этапа реформирования, достигнув, при этом определенных результатов. В настоящий период настал 5 этап реформирования госслужбы, где Работа в госсекторе основана на новых принципах «слышащего», эффективного, подотчетного, профессионального и прагматичного государства. Вышеуказанные принципы являются основным ориентиром при создании, выполнении различных госпрограмм и принятии управленческих решений [2].

Эффективность труда госслужащих является основным детерминантом в целях улучшения государственного управления и роста благополучия населения. Анализ производительности труда необходимо осуществлять систематически для улучшения показателей трудовой деятельности госслужащих.

Так, за 2022 г. в Костанайской области было сокращено – 11 % государственных служащих. Средний возраст госслужащих – 40 лет, средний стаж – 11 лет, 91 % имеют высшее образование, 19 % – молодежь до 29 лет. В результате проведенных конкурсов 73 % заявленных вакантных мест заняли госслужащие, которые имели нижестоящие должности.

За 2020-2022 гг. было выполнено 13 проектов, в том числе в рамках стажировки «Кәсіби аппарат – білікті маман», сайт е-музей «Уақыт таспасы», «Управление талантами», «Час кадровика» и проект «Моя профессия – госслужащий» для проведения профориентационной работы в школе.

За отчетный период было осуществлено 53 мониторинговых мероприятий, где было обнаружено 569 нарушений, что значительно меньше, чем с прошлым годом на 2,5 раза. Было привлечено 67 человек за дисциплинарную ответственность и составлено 10 административных протоколов.

Советом по этике было рассмотрено 68 вопросов, где около 60 % – профилактика нарушений законов. Помимо этого, рассмотрено 27 дисциплинарных дел, в том числе в отношении акима Федоровского района, руководителей областных инспекций ветеринарного контроля и др. По решению Совета 25

человек привлечены к ответственности, включая 16 – за нарушение этики, 9 – за дискредитацию.

В Костанайской области уменьшилось число сообщений о неправомерных действиях государственных служащих на 20 %. За исследуемый период число предоставленных государственных услуг увеличилось в 1,6 раза, темпы роста наблюдались в 2022 г., где повышение составило 11 % по отношению с 2021 г.

С 1 июля 2020 года в Казахстане была внедрена факторно-балльная шкала, оценивающая уровень эффективности труда госслужащих. По данным Агентства, самое главное преимущество факторно-балльной шкалы (далее ФБШ) – это уход от «уровниловки». Согласно новой системе должностной оклад госслужащего зависит от объема и сложности работы. По мнению самих госслужащих, данная шкала позволит повысить мотивацию госслужащих. Для достижения этой цели могут использоваться различные методы оценки эффективности труда госслужащих [2].

В 2021 г. в Костанайской области утверждены и зарегистрированы несколько методик оценки деятельности. Целью проведения оценки является определение эффективности труда госслужащих. При сравнении с предыдущей тарифной сеткой факторно-балльная шкала (ФБШ) позволяет выстроить систему оплаты, учитывая масштаб, ответственность и сложность выполняемых служащим функций.

Однако, в процессе проведенной оценки эффективности труда госслужащих в системе отбора, закрепления, переподготовки госслужащих на уровне местного самоуправления по Костанайской области за 2020-2022 гг. были выявлены ряд проблем.

К данным проблемам следует отнести:

- слабый уровень результативности используемых методов по оценке мотивации труда госслужащих и профориентационной работе для различных категорий служащих;
- нет должного нормативного обеспечения технологий и процедур отбора оценочных критериев по стимулированию труда госслужащих;
- недостаточная ориентация госслужащих на профессионально значимые должности в рамках региональных программ;
- незначительное решение проблем по эффективному использованию мотивационных механизмов деятельности госслужащих [3, с. 50].

Следовательно, в ближайшем будущем для обеспечения эффективности труда госслужащих на уровне местного самоуправления необходимо концентрировать внимание на формировании кадрового резерва с целью профессионального продвижения в рамках региональных программ, трудовой мотивации; оценке эффективности труда, разработке и реализации стратегии по стимулированию выполняемой работы.

Таким образом, исследуемые новые подходы к оценке эффективности труда госслужащих в системе местного самоуправления по Костанайской области должны быть направлены на обеспечение материально-стимулирующего уровня оплаты труда, а также содействовать созданию профессионального гос-

ударственного аппарата, используя передовые методики мотивации труда госслужащих в мировой практике HR-менеджмента.

Список использованных источников

1. Послание Главы государства К.К. Токаева народу Казахстана «Справедливое государство. Единая нация. Благополучное общество» от 01.09.2022 г. - Официальный интернет-портал правовой информации Zakon.kz
2. Указ Президента РК. Концепция развития государственного управления в РК до 2030 г. от 26.02.2021 г. Официальный интернет-портал правовой информации Zakon.kz
3. Айнабек, К. Мотивация труда / К. Айнабек // Мысль. – 2015. – №1. – 2015. – С. 48-53.

IMPROVING THE LABOR EFFICIENCY OF PUBLIC SERVANTS: REGIONAL ASPECT

S.A. Saduova, S.A. Saduova

*The NJSC «The L.N. Gumilyov ENU»,
Astana, Kazakhstan*

At the present stage of development of the Republic of Kazakhstan, the construction of a new fair state is a semantic vector of transformation of the public sector based on improving the quality of public administration to achieve the labor efficiency of civil servants at the regional level.

Keywords: labor efficiency, public servant, regional aspect, factor-point scale

УДК 658.3

ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ТЕОРИИ ЛИДЕРСТВА. ИХ АНАЛИЗ И ХАРАКТЕРИСТИКА

А.Н. Семенова

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В статье подробно рассмотрены и охарактеризованы основные поведенческие модели лидерства: теория лидерства К. Левина, теория «Х» и «Y» Д. МакГрегора, управленческая решетка Р. Блейка и Д. Моутана.

Ключевые слова: стиль руководства, демократичный руководитель, эффективность, лидер, классификация теорий

На сегодняшний день, для того, чтобы руководителю обеспечить качественную и эффективную работу своих сотрудников, важно ему самому обладать рядом определенных качеств. Необходимо испытывать интерес к потребностям сотрудников, уважать их идеи и заботиться об их развитии. Важно также понимать, что не каждый руководитель может быть лидером. Возникает насущный вопрос: каждый ли человек врожденно обладает качествами, позволяющими ему стать лидером и эффективно руководить группой лиц, или же данные качества можно развить в себе путем обучения?

Лидер – это человек, занимающий определенное положение в группе и способный влиять на определенную личность или группу людей с целью побуждения высокой работоспособности и достижения целей. А стиль лидерства – это традиционный образ человека, манеры поведения которого позволяют быть услышанным и принятым во внимание организацией [1].

Существует огромное количество теорий о поведенческих типах лидерства, однако, вместе с тем, все они основываются на двух основных параметрах:

1) поведение, направленное на заинтересованность подчиненных в коллективной и плодотворной работе, фокус работы лидера здесь на создании удовлетворенности трудом у работников, а также их карьерный рост [2];

2) поведение, нацеленное, главным образом, реализацию различного рода задач во чтобы то ни стало, фокус работы лидера здесь не на сотрудниках, а на конечном продукте, который должен быть реализован вне зависимости от интересов и потребностей сотрудников.

Одним из первых, кто дал четкое описание стилей лидерства – Курт Левин, американский психолог, работы которого оказали влияние в большей степени на социальную психологию и технологию разрешения конфликтов. В своей работе он выделил три стиля лидерства: авторитарный, демократический и либеральный. При доскональном изучении К. Левиным был сделан вывод о том, что коллектив под управлением авторитарного руководителя выполнял куда больший объем работы, чем под управлением демократичного руководителя. Вместе с тем, в группе с авторитарным руководителем отсутствовало дружелюбие, мотивация к работе, преобладала агрессия к коллегам и вышестоящим людям. Либеральный руководитель предпочитал не вникать в управление группой, в данном случае, коллектив имеет полную свободу действий в выработке решений [3].

Далее классификация Курта Левина не получила более широкого распространения, и было решено усовершенствовать подход, основанный на анализе поведения лидеров.

Следующим исследователем стилей лидерства был Дуглас Макгрегор – американский ученый, специалист по социальной психологии, профессор Мичиганского университета. Его теория известна и считается наиболее простой теорией мотивации труда, в основе которой лежит концепция «ХУ-теория» [4].

Ученый обозначал предпосылки авторитарического руководителя по отношению к подчиненным теорией «Х». Согласно ей, люди первоначально не любят работать и при любой возможности убегают от ответственности. Люди

предпочитают быть подчиненными, не выражая собственного мнения, и чтобы заставить их трудиться, необходимо прибегнуть к принуждению.

Демократичный руководитель значительно отличается от автократичного и прозван теорией «У». В данной теории говорится, что труд – это процесс естественный и важно создать условия, которые будут благоприятны, и люди не только примут на себя ответственность, но и будут стремиться к ней. Здесь руководитель не навязывает свою волю подчиненным, а работники, в свою очередь, мотивируются потребностями более высокого уровня в успехе.

Роберт Блейк и Джейк Моутон создали, модифицировали и популяризовали управленческую решетку Блейка-Моутона, включающую в себя пять наиболее распространенных стилей руководства [5]. Данная матрица позволяет найти наиболее подходящее эффективное направление и приемы управленческих воздействий для урегулирования конфликтов внутри группы людей (Рис. 1)



Рисунок 1 – Решетка Блэйка-Моутона

Вертикальная ось схемы обозначает ранжирование «заботы об интересах людях» в шкале от 1 до 9, горизонтальная ранжирование «заботы о производстве» в шкале от 1 до 9. Стиль руководства учитывается, исходя из двух критериев, в сумме 81 вариант управления. Стиль 1.1 обозначает минимальную заботу о производстве и о нуждах работников. Стиль 1.9 – руководитель основное внимание уделяет установлению доверительных отношений в коллективе. Стиль 9.1 – руководитель отдает приоритет решению производственных вопросов, но его не интересуют потребности подчиненных. Стиль 9.9 – оптимальный стиль управления, сочетающий эффективное управление производством и от-

ношениями в коллективе. Стил 5.5 – руководитель в равной степени уделяет внимание интеграции производства и коллектива [6].

Таким образом, под поведенческими теориями лидерства понимают показательное, или, иными словами, образцовое поведение руководителя по отношению к работникам. Данные теории опираются на лидерское поведение и стиль руководства. Главная мысль поведенческих теорий – лидером можно стать, важна специальная подготовка по специальным разработанным программам. Поведение, ориентированное на успешное решение производственных задач, при одновременном создании удовлетворенности трудом у подчиненных и их развитии, как правило, сопровождается более высокими показателями работы, дисциплиной и невысокой текучестью, по сравнению с теми подразделениями, которыми руководят лидеры, игнорирующие эти вопросы. Таким образом, задача организации заключается не только в том, чтобы распознать эффективного лидера в процессе отбора персонала, но и в том, чтобы научить его навыкам успешного управления людьми.

Список использованных источников

1. Менеджмент организации. Учебное пособие (Румянцева З.П. и др.) – Москва: «Инфра М», 1997. – 432 с.
2. Методическое пособие по применению методов активного обучения. Части 1, 2. – Л.:АРИСИМ, 1991. – 28 с. (часть 1), 68 с. (часть 2).
3. Тарасенко, В. Лидерство // Матрица «Типы лидерских групп – направления активности лидеров» как инструмент диагностики организации // УП. – 2005. – № 4(111). – С. 58-60.
4. Менеджмент систем качества: учебное пособие / под ред. М.Н. Круглов, С.К. Сергеев, В.А. Таукташов. – Москва: Стандарты, 2007. – с. 203.
5. Сипоролис Н.К. Личность руководителя и стили руководства. – Москва: Юристъ, 2007. – с. 95.
6. Картавий М.А. Методологические принципы формирования менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом. – 2008. – № 3. – С. 62.

BEHAVIORAL THEORIES OF LEADERSHIP. THEIR ANALYSIS AND CHARACTERIZATION

A.N. Semenova

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article describes in detail the main behavioral models of leadership: the theory of leadership by K. Levin, the theory of «X» and «Y» by D. McGregor, the management grid by R. Blake and D. Moutan.

Keywords: leadership style, democratic leader, efficiency, leader, classification of theories

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ НА НЕФТЕТРАНСПОРТИРУЮЩЕМ ПРЕДПРИЯТИИ

А.П. Сидорова¹

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань Россия*

В данной работе рассмотрены основные принципы, применяемые в управлении персоналом на нефтетранспортном предприятии. Определены основные задачи и мероприятия для повышения эффективности управления персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, деятельность, обеспечение, область управления персоналом, организация системы

В XXI веке производство требует от работников качеств, которые не только не формировались в условиях поточно-массового производства, но и преднамеренно сводились к минимуму, что позволяло упростить труд и снизить стоимость рабочей силы. К числу таких качеств относятся высокий профессионализм, способность принимать решения самостоятельно, навыки коллективного взаимодействия, знание техники и организации производства. Одной из отличительных черт современного производства выступает его сильная зависимость от качества рабочей силы, степени вовлеченности и заинтересованности персонала в дела организации.

На сегодняшний день управление персоналом приобретает все более важное значение как фактор повышения конкурентоспособности, долгосрочного развития [1].

В современных условиях постоянно возрастает степень самостоятельности и ответственности организаций. Основная часть решений, касающихся производства, переходит в компетенцию организаций. Организация несет ответственность за создание ресурсов, обеспечивающих возможность ее развития и удовлетворения запросов коллективов и отдельных личностей. В этих условиях персонал начинает рассматриваться как основной ресурс, определяющий в первую очередь успех деятельности всей организации, которым надо грамотно управлять, создавать условия для его развития, вкладывать в него средства [2].

ПАО «Транснефть», являясь ключевым элементом энергетической отрасли Российской Федерации и обеспечивая конечные результаты ее деятельности, определяет своим высшим и неизменным приоритетом в области управления персоналом жизнь и здоровье работников, обеспечение укомплектования орга-

¹ Научный руководитель Л.П. Кузьмина

низаций системы «Транснефть» кадрами требуемого численно-квалификационного состава, ориентированными на длительные трудовые отношения, а также повышение производительности труда.

ПАО «Транснефть», в полной мере осознавая масштаб и технологическую сложность своей деятельности, будет проводить работы таким образом, чтобы обеспечить высокий уровень социальной защищенности работников, одновременно добиваясь устойчивых показателей эффективности при решении задач, связанных с привлечением и удержанием квалифицированного персонала.

Принципы ПАО «Транснефть» в области управления персоналом:

- приоритетность жизни и здоровья работников по отношению к результату производственной деятельности;
- обеспечение безопасного функционирования системы магистральных трубопроводов «Транснефть» за счет эффективного использования кадрового потенциала;
- безусловное выполнение требований законодательства Российской Федерации в области управления персоналом;
- открытость значимой информации о деятельности в области управления персоналом.

Задачи ПАО «Транснефть» в области управления персоналом:

обеспечение укомплектованности организаций системы «Транснефть» квалифицированными кадрами с учетом долгосрочных и среднесрочных планов развития системы магистральных трубопроводов и поддержание уровня их стабильности;

- повышение эластичности систем материального и нематериального стимулирования с учетом региональных факторов и положения отдельных профессионально-квалификационных групп на рынке труда, обеспечение конкурентной системы оплаты труда;
- совершенствование системы управления производительностью труда, за счет внедрения инноваций, современного оборудования и новых технологий, направленных на снижение трудозатрат.

Задачи, поставленные в области управления персоналом, ПАО «Транснефть» намерена решать посредством реализации данных мероприятий:

1. В области обеспечения укомплектованности организаций системы «Транснефть» высококвалифицированными кадрами и поддержания уровня их стабильности:

- планирование необходимости в персонале на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный период в соответствии с планами развития Компании;
- формирование кадрового резерва, осуществление вертикально-горизонтальной ротации кадров;
- своевременное внесение необходимых корректив в систему управления результативностью, активно применяя практику морального поощрения работников и трудовых коллективов за достижение выдающихся результатов;

– повышение мобильности кадровых ресурсов с целью оперативного перемещения между организациями системы «Транснефть» и проектами в различных регионах.

2. В области совершенствования качества подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в соответствии с направлениями стратегического и инновационного развития Компании:

– применение единых программ дополнительного профессионального образования персонала в профильных образовательных организациях;

– совершенствование взаимоотношений с профильной группой ведущих образовательных организаций всех уровней профессионального образования (среднего и высшего), а также построение механизмов взаимовыгодного сотрудничества с образовательными организациями среднего общего образования (школы, лицеи и пр.);

– формирование корпоративных компонент образовательных стандартов и требований к программам обучения на основе программ стратегического и инновационного развития ПАО «Транснефть»;

– планирование и системное проведение подготовки кадров высшей квалификации (кандидатов наук) с учетом инновационной и инвестиционной деятельности ПАО «Транснефть».

3. В области повышения эластичности систем материального и нематериального стимулирования с учетом региональных факторов и положения отдельных профессионально-квалификационных групп на рынке труда, обеспечения конкурентной системы оплаты труда:

создание для работников организаций системы «Транснефть» условий для проживания в местах трудовой деятельности, уделяя повышенное внимание совершенствованию социальной инфраструктуры, в том числе в районах с экстремальными природно-климатическими условиями;

– совершенствование системы охраны здоровья, медицинского обеспечения и личного страхования работников;

– формирование и развитие корпоративной культуры, укрепление связей между трудовыми коллективами организаций системы «Транснефть», укрепление института семьи [3].

Таким образом можно сделать вывод о том, что деятельность нефтетранспортирующего предприятия подходит к вопросам управления персоналом ответственно и делает все для того, чтобы ее совершенствовать, поддерживать высокий уровень благосостояния сотрудников компании.

Список использованных источников

1. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: учебник/Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – Москва: ИНФРА-М, 2005. – С.93-94.

2. Иванкина, Л.И. Управление персоналом: учебное пособие / Л.И. Иванкина. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2009. – С.15.

3. Политика ПАО «Транснефть» в области управления персоналом [Электронный ресурс]- URL: <https://www.transneft.ru/development/staff/>

THE MAIN DIRECTIONS OF DECISION-MAKING ON PERSONNEL MANAGEMENT AT AN OIL TRANSPORTATION COMPANY

A.P. Sidorova

*Kazan State Power Engineering University
Kazan Russia*

In this paper, the basic principles used in personnel management at an oil transportation enterprise are considered. The main tasks and measures to improve the efficiency of personnel management are defined.

Keywords: personnel management, activity, provision, field of personnel management, organization of the system

УДК 174

АНАЛИЗ ЭТИКИ ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ИП САЛОН КРАСОТЫ «ХИСО»

И.Р. Сизова¹

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

Проанализированы особенности этики деловых отношений в ИП Салон красоты «Хисо», определены их преимущества и недостатки, представлены мероприятия по совершенствованию данного направления в компании.

Ключевые слова: этика деловых отношений, деловая этика, корпоративная политика, управление персоналом

Проблема формирования и соблюдения этики деловых отношений в современных организациях остается актуальным вопросом. Несмотря на то, что данное направление деятельности выступает ключевым фактором успешного функционирования компании, – многие менеджеры пренебрегают им. Даже в тех организациях, где строго контролируется соблюдение этики деловых отношений, допускаются серьезные ошибки [2].

¹ Научный руководитель Л.П. Кузьмина

Объектом исследования этики деловых отношений выступила организация ИП Салон красоты «Хисо», которая осуществляет свою деятельность на территории Республики Татарстан. Основным направлением деятельности компании является обслуживание гостей в сфере парикмахерских услуг.

Для проведения анализа была изучена внутренняя документация компании, ее Устав, Трудовой кодекс и Этический кодекс.

Оценка помогла выяснить, что деятельность сотрудников контролируется законодательством страны и этическими нормами, которые прописаны в Этическом кодексе организации.

Этические нормы компании регулируют следующие взаимоотношения:

- между руководителями и подчиненными;
- между сотрудниками;
- между персоналом и бизнес-партнерами;
- между организацией и потребителем услуг.

Проведенный анализ помог определить, соблюдают ли сотрудники компании этику деловых отношений, какие преимущества и недостатки имеются в данном направлении деятельности.

Из преимуществ можно отметить следующие моменты:

- вся деятельность компании осуществляется с соблюдением законодательной базы РФ, а значит, сотрудники предоставляют потребителям высокое качество услуг и действуют в рамках закона;
- в компании предусмотрен Этический кодекс, который оказывает положительное влияние на деятельность сотрудников;
- высокий профессионализм всех сотрудников позволяет им качественно выполнять свои обязанности, что свидетельствует об уважительном отношении к потребителям услуг;
- в работе сотрудники применяют лишь экологические косметические средства, что говорит о заботливом отношении к клиентам.

В ходе анализа были определены не только преимущества, но и недостатки реализации этики деловых отношений в ИП Салон красоты «Хисо»:

- не все сотрудники готовы оказывать вежливое обслуживание, что негативно сказывается на отношении клиентов к данному салону красоты;
- персонал не предоставляет потребителям услуг достаточно информации об используемых в работе косметических средствах и особенностях проводимых процедур, что негативно сказывается на доверии клиентов по отношению к данной компании;
- при возникновении конфликтных ситуаций сотрудники не готовы решать их в пользу клиента, что свидетельствует о пренебрежении мнением потребителей услуг.

Выявленные в ходе анализа несовершенства можно устранить, если применить грамотные пути решения, поэтому были разработаны мероприятия по

совершенствованию этики деловых отношений в ИП Салон красоты «Хисо». Они представлены далее:

- обучить персонал грамотному общению с потребителями услуг, внедрить систему штрафов за грубое и невежливое отношение к клиентам [3];

- организация и проведение семинаров по обучению сотрудников навыкам грамотного донесения до потребителя информации об используемых в работе косметологических средствах и особенностях проводимых процедур, при этом соблюдая конфиденциальность данных организации;

- обучить сотрудников предотвращать конфликтные ситуации или решать их путем переговоров.

Разберем, к какому именно результату приведет каждое мероприятие.

Обучив персонал грамотному общению с потребителями услуг, можно повысить лояльность клиентов, так как вежливый, качественный сервис будет притягивать больше целевой аудитории и поможет сохранить поток постоянных посетителей. Вежливое общение, клиентоориентированность, сервис на высшем уровне – все эти факторы являются первостепенными для всех категорий клиентов. Для закрепления результата обучения можно внедрить систему штрафов для тех сотрудников, которые не соблюдают Этический кодекс, и наоборот, систему поощрений для персонала, показавшего лучший сервис [5].

Обучение персонала можно проводить путем организации семинаров, рабочих встреч, конференций, в ходе которых ведущим выступит руководитель организации или же приглашенный специалист.

Обучив сотрудников грамотно доносить полезную информацию до клиентов, можно повысить уровень их доверия. Если потребители услуг будут знать об используемых в работе косметических средствах, порядках выполнения процедур, – они начнут доверять мастеру, а значит, и компании, в которой работает данный специалист. Таким образом, лояльность клиентов повысится в разы, а значит, – укрепятся взаимоотношения компания – потребитель [1].

Обучение можно проводить путем организации семинаров один-два раза каждые полгода. Во время семинара обязательно должно проходить живое общение, где сотрудники смогут инсценировать диалог с потребителем.

Повышение уровня клиентоориентированности сотрудников, а также их обучение умению предотвращать конфликтные ситуации, – это важный шаг в налаживании отношений между компанией и потребителями услуг. Если клиенты будут уходить из салона с испорченным настроением, то вряд ли вернуться снова. Поэтому важно уметь предотвращать и решать любые спорные ситуации в пользу потребителя. Делать это можно путем личной беседы, поиска причин и следствий конфликтов. Сотрудникам стоит помнить, что довольный потребитель услуг приведет в компанию еще ни одного клиента [6].

Представленные мероприятия помогут усовершенствовать этику деловых отношений в ИП Салон красоты «Хисо», тем самым помогут компании завое-

вать уважение и доверие клиентов и партнеров, обеспечить постоянный поток клиентов и повысить экономический рост.

Таким образом, анализ этики деловых отношений в организации ИП Салон красоты «Хисо» показал преимущества и недостатки данного направления деятельности. Однако любые недостатки можно устранить, если применять правильные пути решения. Поэтому нами были разработаны рекомендации, которые помогут усовершенствовать этику деловых отношений в выбранной компании.

Список использованных источников

1. Афанасьева, О.В. Этика и психология профессиональной деятельности юриста: учебное пособие / О.В. Афанасьева, А.В. Пищелко. – Москва: Академия, Мастерство, 2017. – 224 с.

2. Кибанов, А.Я. Этика деловых отношений: Учебник. 2-е изд., испр. и доп. / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова. – Москва: Инфра-М, 2018. – 432 с.

3. Оленица, А.А. Этика делового общения / А.А. Оленица, А.Г. Зеленский. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2021. – № 6 (348). – С. 304-307. – URL: <https://moluch.ru/archive/348/78286/> (дата обращения: 13.12.2022).

4. Протанская, Е.С. Профессиональная этика: Учебное пособие / Е.С. Протанская. – СПб.: Алетейя, 2016. – 288 с.

5. Психология и этика делового общения: учебник. 5-е изд., перераб. и доп. / Под ред. В. Лавриненко. – М.: Юнити-Дана, 2018. – 416 с.

6. Смирнов, Г.Н. Этика деловых отношений. Учебник / Г.Н. Смирнов. – Москва: Проспект, 2017. – 311 с.

7. Тимофеев, М. И. Деловые коммуникации. Учебное пособие / М.И. Тимофеев. – Москва: РИОР, Инфра-М, 2016. – 128 с.

ANALYSIS OF ETHICS OF BUSINESS RELATIONS IN THE IP BEAUTY SALON «HISO»

I.R. Sizova

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The features of the ethics of business relations in the IP Beauty Salon «Hiso» are analyzed, their advantages and disadvantages are determined, measures to improve this direction in the company are presented.

Keywords: ethics of business relations, business ethics, corporate policy, personnel management

МОТИВАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТАМИ

Ю.Д. Троицкая¹

*Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия*

В статье рассмотрена актуальность создания индивидуальной системы мотивации в коллективе. Индивидуальная система мотивации сотрудников состоит из следующих этапов: проведение исследований; анализ; выбор способа мотивации; расчёт экономической выгоды, внедрение системы мотивации. Роль мотивации в конфликте, их основные причины и способы их предотвращения.

Ключевые слова: индивидуальная система мотивации, уровень конфликтности, управление, коллективом

В данный момент во всем мире остро стал вопрос текучести кадров в любых областях деятельности. Работодатели не успевают давать объявления о поиске новых сотрудников, в то время как работники устают постоянно метаться в поисках «места под солнцем». Очень часто причиной неэффективной HR-деятельности являются слабые коммуникативные способности обеих сторон.

Чтобы точнее разобраться с чем связано это явление, целесообразнее начать с понятия «коммуникация». В традиционном подходе коммуникация является процессом передачи информации от человека, группы или организации другому человеку, группе или организации [1]. Обмен информацией – одна из самых сложных проблем в организациях, а неэффективные коммуникации являются главным препятствием на пути достижения успешной корпоративной деятельности. При дефиците эффективной коммуникации люди не могут взаимодействовать между собой должным образом [2].

Стоит отметить, что коммуникация включает в себя множество нюансов. Она способна влиять как на уровень конфликтности, так и мотивацию сотрудников.

Мотивация является базовым аспектом в данном тандеме. На сегодняшний день максимально востребованной системой оценки сотрудников является система КРІ. Впрочем, она позволяет оценить как сотрудники выполняют свою работу, но не мотивировать. Система КРІ стандартизирована, привязана к мотивам выполнения плана определенными сотрудниками. Отсюда и возникает необходимость создания индивидуальной системы мотиваций.

Осознавая или, нет менеджеры всегда осуществляли мотивацию для работников. Если вернуться во времена до XX века, то можно столкнуться с ши-

¹ Научный руководитель: Хан Роксана Султановна

роко распространенным убеждением, о том человек, стремясь, заработать больше, станет трудиться в разы усерднее. Поэтому считалось, что мотивация сводится к денежным вознаграждениям за определенное количество труда. Стоит отметить, что в древнее время редкой формой мотивации являлась похвала, однако более распространен был хлыст и даже угрозы наказаний [2].

Исследователи выделяют ряд теорий мотивации, такие как: теория иерархии потребностей А. Маслоу; теория приобретенных потребностей Мак Клееланда [2, стр. 367-368]. В современных реалиях можно сделать вывод, что данные теории мотивации являются скорее обобщенными и даже не всегда эффективными.

Представленные нам «традиционные» теории являются скорее универсальными. В чем и заключается их существенный минус. Потребности каждого человека могут быть схожи или из одной области, но по-своему уникальны и неповторимы. Детали могут быть незаметны другим людям, однако для самого индивидуума они будут играть значительную роль. Потребности имеют свойство видоизмениться под влиянием каких-либо обстоятельств. Именно поэтому неправильная трактовка может стать причиной демотивации сотрудника.

Система мотиваций еще не полностью внедрена в русский менеджмент в российской действительности. Многие руководители столкнулись с проблемой разработки эффективной системы мотивации.

Именно по этой причине в современных организациях возникает потребность в проведении исследований. Существует множество тестов, опросников, анкет. Поэтому идеальным решением является разработка уникальной методики исследования с целью понимания личных факторов мотивации каждого отдельного сотрудника. Вместе с тем на основе полученных результатов можно создавать программы мотивации для сотрудников обладающими схожими потребностями. Создание таких систем мотиваций, с одной стороны, позволяют учитывать личностный подход, с другой стороны направлены на работу с группами сотрудников, что позволяет оптимизировать затраты на их финансирование. Рекомендуются обновлять ответы сотрудников один раз в два месяца, так как потребности быстро сменяются личными причинами.

Получив результаты, необходимо провести анализ. Рассматривая более детально можно понять, что существует 4 вида мотивации: материальная (премия), профессиональная (развитие), карьерная (повышение), материальная не денежная (рабочая машина, путевки в санаторий).

Базовым вопросом является выбор эффективной и выгодной для менеджера мотивацией. Поскольку каждый человек имеет разные потребности, целесообразно использовать интегрированный комплекс мотивационных стимулов, что позволит как охватить каждого работника индивидуально, так и целую группу, но с решением индивидуальных запросов. Это даст больший эффект от системы мотивации.

Важно не забывать будет ли экономически выгодна та или иная мотивация. Стоит сопоставить экономические показатели с психологическими. Иными

словами, если в результате мотивационных мероприятий затраты на стимулирование сотрудника превысят прибыль/эффект от его деятельности, то такая мотивация нецелесообразна. При этом неадекватная мотивация может являться одной из причин возникающих в коллективе конфликтов.

В период развития гуманизма на первое место выдвигается личность, точнее ее превосходство над прибылью, интересами компании. В результате быстро меняющихся тенденций, в ходе которых меняются взгляды и мнения людей, изменяются отношения как между рядовыми сотрудниками, так и сотрудниками и начальством. Конфликты могут представлять из каждого компонента жизни: разные моральные ценности; политические, религиозные взгляды; материальная удовлетворенность; личная неприязнь.

При этом уровень конфликтности зачастую повышен, происходит это по причине социальной неудовлетворенности. Весьма часто приходится сталкиваться с этим феноменом именно в рабочей деятельности. Следовательно, пропадает та самая мотивация, которая была разработана по индивидуальной системе. Отмечается, что множество людей переносит состояние конфликта на свою личную жизнь, от чего страдает как сам индивидуум, так и окружающие его люди.

Существуют различные виды конфликтов: социально-психологические (черты характера, завышенная/заниженная самооценка); социально-экономические (неудовлетворенность заработной платы, условиями труда, ограниченностью ресурсами); социальные (интересы, потребности, мотивы)

Многие конфликты происходят из-за расхождения мнений между людьми в следствие некачественной коммуникации, поэтому некоторые противостояния различных точек зрения можно предугадать и пресечь заранее.

В этой ситуации необходимо донести, что ждут от каждого сотрудника, это может быть: отдача работе, правильное использование должностных обязанностей, результаты рабочей деятельности, дисциплина в компании. Немаловажное значение имеет общая рабочая атмосфера. Дабы избежать неких конфликтов стоит оптимизировать рабочие места, их размещение, разработать правильную систему мотивации, поощрений и дисциплинарных взысканий.

К сожалению, некоторых конфликтов не избежать. При этом социальный конфликт является одной из форм взаимодействия между индивидами. Очевидно, что разногласия будут присутствовать всегда. При этом из данной проблемы можно извлечь положительные стороны. Главным таким последствием будет являться появление стимула или стремления к развитию, сплочение коллектива. При правильном разрешении социального конфликта это должно «подстегнуть» сотрудников к положительным действиям.

С негативом люди сталкиваются, гораздо чаще и запоминаем его более осознанно, в этом проявляется особенность психики человека. Бытует мнение, что самая частая причина конфликтов - материальная, по причине всегда растущих потребностей, иногда зависти.

Отрицательные последствия конфликта могут оставить «шлейф», повлекший за собой: ухудшение работоспособности, недоверия, натянутой обстановки в коллективе, демотивации сотрудников.

Подводя итог можно сказать, что управление персоналом далеко не легкая трудовая деятельность. Она требует большого труда, опыта, устойчивости характера. Рассмотрев два важных аспекта эффективной коммуникации, можно понять с чего же правильно начать управление людьми на предприятии

Таким образом, в любой сфере деятельности результат зависит не только от личных способностей работников и уровня их подготовки, но и правильно выстроенной системы мотивации. Это непосредственно влияет на уровень конфликтности и процесс управления рабочим коллективом. Поэтому основным вопросом менеджмента остается мотивация сотрудников и формирование таких условий, при которых уровень конфликтности имел небольшие значения. При соблюдении некоторых вышеперечисленных указаний по разработке индивидуальной системы мотивации труда и предотвращении социальных конфликтов в коллективе возможно добиться значительных результатов и избежать текучести кадров в компании.

Список используемых источников

1. Шекшня, С.В. Управление персоналом в современной организации. Учебно-практическое пособие. Изд.5-е, перераб. и доп. (Серии «Библиотека журнала ‘Управление персоналом’») – Москва: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002.– 368 с

2. Скопылатов, И.А., Ефремов О.Ю. Управление персоналом. [Электронный ресурс] //Библиотекарь Ру URL: <http://bibliotekar.ru/biznes-33/27.htm/> (дата обращения: 09.12.2022). – Текст электронный.

MOTIVATION IN CONFLICT MANAGEMENT

J.D. Troitskaya

*Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russia*

The article considers the relevance of creating an individual motivation system in a team. The individual employee motivation system consists of the following stages: research; analysis; choice of motivation method; calculation of economic benefits, implementation of a motivation system. The role of motivation in conflict, their main causes and ways to prevent them

Keywords: individual motivation system, level of conflictogenicity, management, team

ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ СИТУАЦИОННОГО ПОДХОДА К ЛИДЕРСТВУ

М.А. Уткина, А.В. Махиянова

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

Рассмотрены преимущества и недостатки ситуационного подхода к лидерству, методы управления, стили руководства. Теоретически доказана эффективность «адаптивного» или ориентированного на реальность стиля» лидерства.

Ключевые слова: ситуационный подход, лидерство, эффективность

Преимущества ситуационного подхода к лидерству заключаются в том, что при соответствующем обучении менеджеры смогут научиться выбирать стиль, соответствующий ситуации. В некоторых случаях менеджеры могут добиться результатов в своей работе, организуя работу, планируя и упорядочивая задачи и поручения, оказывая внимание и поддержку. В других ситуациях руководителю может быть удобнее оказывать влияние, позволяя подчиненным в некоторой степени участвовать в принятии решений, а не создавать условия для работы. Со временем приходится менять свой стиль в соответствии с меняющимся характером их работы, проблемами, с которыми сталкиваются их подчиненные, давлением со стороны высшего руководства и многими другими факторами, характерными для организации.

Ситуационный подход к лидерству определяет несколько способов повышения эффективности лидерства.

Однако обсуждаемые подходы состоят из ряда гипотез и не дают объективной оценки имеющихся фактов. Более того, очень легко ошибиться в оценке людей, даже если все вышесказанное хорошо себе представить.

Как и менеджмент, лидерство - это, в определенной степени, искусство. По этой причине присутствует множество подходов к его изучению, каждый из которых имеет право на существование.

Немногие из тех, кто выбирает карьеру менеджера, имеют право оставаться на одной работе в течение многих лет. Многие люди активно ищут публичности для более ответственных должностей. Менеджер, который выбирает определенный стиль руководства и строго придерживается его, потому что этот стиль хорошо зарекомендовал себя в прошлом, может оказаться не в состоянии реализовать эффективное лидерство в другой ситуации на высокой должности, нацеленное на успех всех непосредственных подчиненных.

Аналогичная ситуация может возникнуть, когда менеджер переходит из отдела в отдел с высоко структурированными задачами с неорганизованными и

творческими задачами. Исследования показывают, что эффективные лидеры гибко реагируют на ситуации, то есть меняют поведение.

Менеджеры, которые не работают в своей стране, должны быть особенно осведомлены о культурных ограничениях определенного стиля руководства.

Лидер, который хочет работать как можно эффективнее и получать максимальную отдачу от своих подчиненных, вряд ли будет применять какой-либо из этих стилей руководства на протяжении всей своей карьеры. Он должен научиться использовать все стили, методы и типы воздействий, которые наиболее подходят для конкретной ситуации. Если кто-то захочет назвать «лучший» стиль лидерства, это будет «адаптивный» или ориентированный на реальность стиль». Это включает в себя развитие во многих областях и представляет собой изменение стиля руководства в зависимости от требований реальности.

Список использованных источников

1. Махиянова, А.В., Хузиева Э.Ф., Валеева Р.Р. Молодежь на рынке труда: социально-профессиональный портрет безработных и стратегии трудоустройства // Общество: социология, психология, педагогика. – 2021. – № 5 (85). – С. 45-51.

2. Хузиева, Э.Ф., Махиянова А.В., Кузнецова В.А. Социальное предпринимательство: возможности и условия становления в Республике Татарстан // Вестник экономики, права и социологии. – 2018. – № 1. – С. 219-222.

ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF A SITUATIONAL APPROACH TO LEADERSHIP

M.A. Utkina, A.V. Makhyanova

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The advantages and disadvantages of the situational approach to leadership, management methods, leadership styles are considered. The «adaptive» or reality-oriented style of leadership has been theoretically proven to be effective.

Keywords: situational approach, leadership, efficiency

III. МАРКЕТИНГ И ЛОГИСТИКА В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

УДК 338.3

ФОРМИРОВАНИЕ ТОВАРНОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

А.Р. Антонова

*Академия права и управления ФСИН России,
г. Рязань, Россия*

Статья посвящена вопросам формирования товарной стратегии, ее сущности, задачам, которые она выполняет.

Ключевые слова: товарная стратегия, рыночная среда, конъюнктура рынка, разработка стратегии

В современных условиях рыночной среды, которая имеет тенденцию к изменению, каждому предприятию необходимо формулировать и следовать определенной стратегии. Производственная, инновационная, рекламная, финансовая стратегии, несомненно, важные пункты в планировании бизнеса, но так же большую роль играет товарная стратегия фирмы.

Товарная стратегия компании – это комплексное и структурное явление, направленное на разработку принятия чётко взаимодействующих друг с другом решений, помогающих оптимизировать номенклатуру товаров и определить ассортимент. Сущность товарной стратегии состоит в том, что необходимо составить такой план ассортимента, чтобы он учитывал аналогичные, индивидуальные и коллективные потребности, учитывая следующие показатели:

- Широта охвата товаров;
- Местоположение;
- Характер потребностей;
- Уровень удовлетворения потребностей.

Задачи формирования товарной стратегии несколько различны, в первую очередь это удовлетворение спроса среди потребителей, затем оптимальное использование технологий и мощностей производства, оптимизация финансовых результатов фирмы, приобретение новых клиентов разными путями [1].

Исследование формирования товарной стратегии трудовых процессов оправдывается тем, что товары и услуги являются первостепенным показателем во взаимоотношениях между покупателем и продавцом, главным предметом воздействия на экономику и источником получения прибыли. Таким образом, правильно принятые решения в этой сфере помогают не только развитию и улучшению предприятия, но и в целом продвигают экономическое положение на новый уровень. Именно поэтому необходимо проводить системный анализ ассортимента продукции, учитывать перспективы рыночных сегментов,

оценивать положение фирмы на заданном рынке сбыта, проводить постоянный контроль и учет ведения товарной политики.

Также нужно иметь подлинное представление о темпах обновления продукции, соотношении «старых» и «новых» товаров, перспективных и освоенных рынков. Эти вопросы должны учитываться в тесной связи с уровнем конкуренции, потребительского спроса, конъюнктурой рынка.

В процессе формирования товарной стратегии решается множество задач, основными из которых являются:

1. поддержка конкурентоспособности товаров на высоком уровне;
2. адаптация ассортимента товаров к условиям и требованиям рынка;
3. повышение эффективности темпа обновления товаров;
4. поиск перспективных сегментов рынка;
5. разработка и внедрение на рынок новых товаров;
6. улучшение технологий с целью способствовать разработке и осуществлению товарной стратегии [2].

Важно отметить, что для решения данных задач так же нужно принять во внимание факторы, оказывающие непосредственное влияние в целом на организационную структуру. К таким можно отнести обеспеченность организации ресурсами (материальные, финансовые, человеческие и интеллектуальные ресурсы), уровень и характер трансформации культуры и организационной структуры для незамедлительной адаптации к условиям рынка и менеджмент внутренних перемен в фирме.

Стратегический план проектируется для идеальной ситуации, однако же, реальность имеет свойство не соответствовать ожиданиям, в большей или меньшей степени. Поэтому важным пунктом любого стратегического плана является подготовка варианта действий, когда такие несоответствия окажутся слишком значительными. Такой вариант актуален при необходимости реагировать на существенные изменения в организационном окружении. Надо периодически отслеживать фактические перемены и соотносить с плановыми, это нужно для оперативной и результативной реакции на изменения в окружении. Также определить регулярность контроля ситуации, обычно цикличность составляет один год.

Таким образом, проанализировав все перечисленные факторы, можно сделать вывод о возможности повышения качественного уровня фирмы при помощи проведения грамотной товарной стратегии. Успешное внедрение стратегии позволяет улучшить качество продукции, формировать такой ассортимент, который позволит предприятию быть конкурентоспособным, повысит потребительский спрос, даст возможность выходить на новые рынки.

Список использованных источников

1. Розанова, Н.М. Конкурентные стратегии современной фирмы: учебник и практикум для вузов / Н.М. Розанова. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 343 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-05140-7. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/490362> (дата обращения: 25.10.2022).

2. Зуб, А.Т. Стратегический менеджмент: учебник и практикум для вузов / А.Т. Зуб. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 375 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-03013-6. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/488958> (дата обращения: 25.10.2022).

3. Диденко, Н.И. Международный маркетинг. Основы теории: учебник для вузов / Н.И. Диденко, Д.Ф. Скрипнюк. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 153 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-9799-6. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/490971> (дата обращения: 25.10.2022).

FORMATION OF THE COMPANY'S PRODUCT STRATEGY

A.R. Antonova

*Academy of Law and Management of the Federal Penal Service of Russia,
Ryazan, Russia*

The article is devoted to the formation of a commodity strategy, its essence, the tasks that it performs.

Keywords: product strategy, market environment, market conditions, strategy development

УДК 657.4

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БЕЗУБЫТОЧНОСТИ ПРОДАЖ

Е.Е. Воронцова, В.М. Шарапова

*Уральский государственный экономический университет,
г. Екатеринбург. Россия*

В статье представлены теоретические основы безубыточности продаж. Актуальность представленного исследования определяется необходимостью технико-экономического расчета безубыточности продаж, как значимой экономической категорией, для целей управления основной финансово-хозяйственной деятельностью отраслевых экономических субъектов.

Ключевые слова: безубыточность продаж, доходы, расходы, экономический субъект

Безубыточность продаж важная экономическая категория, которая позволяет формировать аналитическое суждение о деятельности экономических субъектов хозяйствования [4]. Существуют различные точки зрения в отноше-

нии исследуемой экономической категории. Так, по мнению, О.Е. Качковой, М.В. Косолаповой и В.А. Свободина «безубыточностью продаж они отмечают точку безубыточности, которая определяет критический объем продаж, то есть точка равновесия или порог рентабельности, и она отражает объем реализации продукции экономического субъекта, при котором прибыль равна нулю, то есть доход равен общим издержкам» [1, 2]. По мнению Г.В. Савицкой, «безубыточность продаж, это такое состояние, при котором в бизнесе выручка покрывает только затраты, то есть нет ни прибыли, ни убытков» [6]. Другая точка зрения у Л.М. Поплавского, который отмечает, что «безубыточность – точка окупаемости затрат, и означает количество продукции в натуральном измерении, которое должно быть продано для того, чтобы обеспечить организации полное возмещение всех затрат; при нулевой прибыли» [5]. Д.Ю. Корепин, говорит, что «безубыточность продаж, это экономический показатель деятельности, при котором данная деятельность не приносит ни прибыли, ни убытков, то есть выручка равна затратам» [2] Ларионова Н.П. трактует «...безубыточность продаж, как режим хозяйственной деятельности..., при котором доходы, получаемые от деятельности, превосходят расходы, связанные с ней, или равны им» [3]. Таким образом, безубыточность продаж является сложной экономической категорией, которая обеспечивает получение прибыли или убытка, или их отсутствие. Точкой безубыточности для отдельно взятого продукта (Break-event point) является объем продаж этого продукта, при котором могут быть покрыты все издержки как на его производство, так и его реализацию. Также рассматривают запас финансовой прочности (Financial safety margin), который возможно определить в процентах, рассмотрев отношение разности между текущим объемом продаж и объемом продаж в точке безубыточности к текущему объему продаж.

Безубыточность продаж (рисунок 1) – это результат технико-экономического расчета, который включает в себя факторные зависимости, такие как:

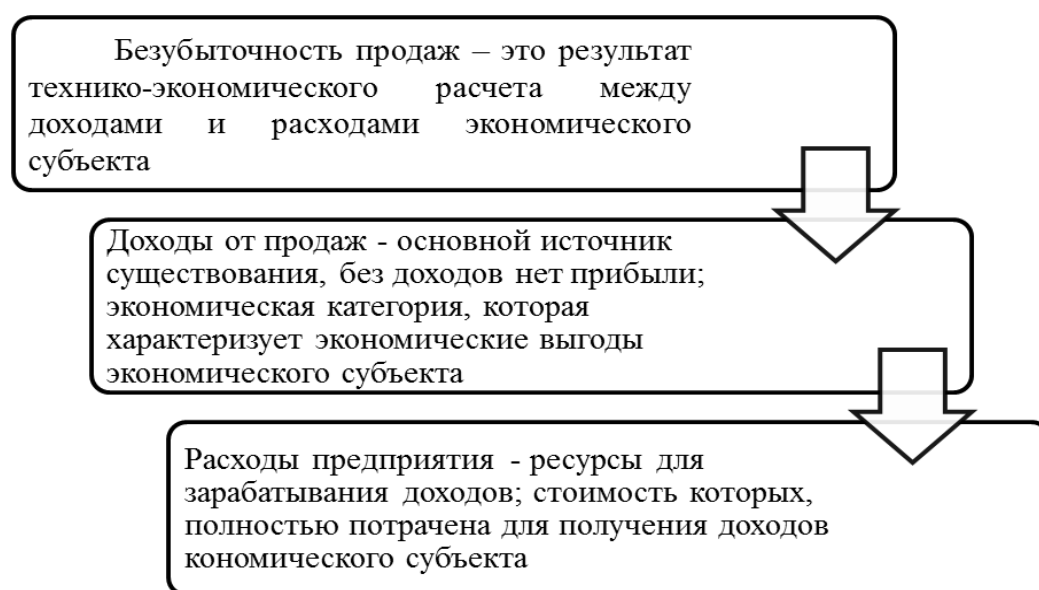


Рисунок 1 – Безубыточность продаж

При этом расходы необходимо классифицировать по отношению к объему производства на постоянные и переменные. Тогда, безубыточность продаж в стоимостной оценке представляется, как результат соотношения экономических категорий доходов и расходов (формула 1).

$$БП = \frac{Пр}{\frac{ЦП \text{ без НДС} - УП}{ЦП}}$$

где, БП – безубыточность продаж,

Пр – постоянные затраты,

ЦП без НДС – цена продаж без учета НДС,

УД – удельные переменные затраты на единицу производства и реализации

Безубыточность продаж можно представить и в натуральной оценке:

$$БП = \frac{ПЗ}{Ц - УП}$$

где, ПЗ – постоянные затраты;

Ц – цена

УП – удельные переменные

«Обязательным элементом анализа служат динамические ряды этих величин, что позволяет отслеживать и прогнозировать структурные сдвиги в составе» [8] исследуемых величин.

Для целей практического применения выделяют три этапа для определения безубыточности продаж.

1 этап. Сбор необходимой информации для проведения необходимых расчетов.

2 этап. Вычисление размера переменных и постоянных расходов, определение безубыточности и зоны безопасности.

3 этап. Анализ безубыточного объема продаж (оценка влияния факторов).

Различны виды деятельности отдельно взятого экономического субъекта и «границы между видами деятельности весьма расплывчаты» [7].

Таким образом, безубыточность (break even) можно обозначить как объем производства и продаж в определенном краткосрочном периоде, который бы позволил экономическому субъекту (производителю) получать доход, равный сумме производства и реализации данного объема продукции, и такой доход будет достаточным только для покрытия своих (его) фиксированных и переменных издержек, и в этом случае производитель не получает от реализации ни прибыли и ни убытков.

Исследование позволяет сделать вывод, что расчет точки безубыточности дает возможность экономическому субъекту определять такую границу продаж и производства продукции, которая может быть минимально допустимой для его хозяйственной деятельности. Особенно это важно в условиях тех предприятий, которые имеют устойчивый рынок сбыта. Расчет точки безубы-

точности позволяет определить экономическому субъекту зону безопасности, что позволит определить удаленность предприятия от такого критического уровня, при котором прибыль равняется нулю.

Список использованных источников

1. Бубновская, Т.В., Балаева Н.А. Проблемы оценки безубыточности деятельности или порога рентабельности // Карельский научный журнал. – 2019. – Т. 8. – № 1 (26). – С. 63-65.

2. Качкова, О.Е., Косолапова М.В., Свободин В.А. Экономический анализ хозяйственной деятельности / Москва, 2016.

3. Ларионова, Н.П., Бартули Н.В. Отечественный и зарубежный опыт формирования финансовых результатов организаций и отражения их в отчетности // В сборнике: Математические методы и модели в управлении, экономике и социологии. сборник научных трудов. Тюмень, 2017. – С. 230-233.

4. Мустафина, О.В. Теоретические аспекты учетно-аналитического обеспечения управления доходами и расходами // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2020. – Т. 14. – № 1. – С. 127-139.

5. Поплавский, Л.М. Бухгалтерский управленческий учет. – Москва: Дашков и К*, 2016. – 256 с.

6. Савицкая, Г.В. Как уберечь предприятие от убытков // Финансовый директор. – 2005. – № 12. – С. 39-42.

7. Фарвазова, Э.А., Медведева Т.Н., Шарапова В.М. Методические подходы к оценке эффективности организационно-экономического механизма хозяйствования аграрных предприятий // Вестник Сургутского государственного университета. – 2020. – № 1 (27). – С. 102-111.

8. Шарапова, Н.В. Оценка финансового состояния фирм - опыт экономически развитых стран // Аграрный вестник Урала. – 2005. – № 5 (29). – С. 17-19.

THEORETICAL BASICS OF BREAK-EVEN SALES

Ye.Ye. Vorontsova, V.M. Sharapova

*Ural State University of Economics,
Yekaterinburg city. Russia*

The article presents the theoretical foundations of break-even sales. The relevance of the presented study is determined by the need for a technical and economic calculation of break-even sales, as a significant economic category, for the purposes of managing the main financial and economic activities of sectoral economic entities.

Keywords: break-even sales, income, expenses, economic entity

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ КРУПНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ХЛЕБОПЕКАРНОЙ ОТРАСЛИ РФ

И.М. Дремов, Е.В. Радченко

*Севастопольский государственный университет,
г. Севастополь, Россия*

В статье проводится анализ состояния хлебопекарной отрасли, выявляются факторы, влияющие на ее развитие. Предлагаются мероприятия, которые позволят повысить конкурентоспособность крупных предприятий хлебопекарной промышленности.

Ключевые слова: хлеб; хлебопекарная отрасль; спрос; конкурентоспособность; ассортимент; рацион; модернизация

Хлебопекарная отрасль занимает одно из ведущих мест в пищевой промышленности агропромышленного комплекса Российской Федерации. Уже на протяжении многих столетий хлеб является продуктом первой необходимости, который доступен всем слоям населения. По сведениям Федеральной службы государственной статистики, динамика общего объема произведённого хлеба и хлебобулочной продукции за последние пять лет является отрицательной, о чем свидетельствует рисунок 1 [2].

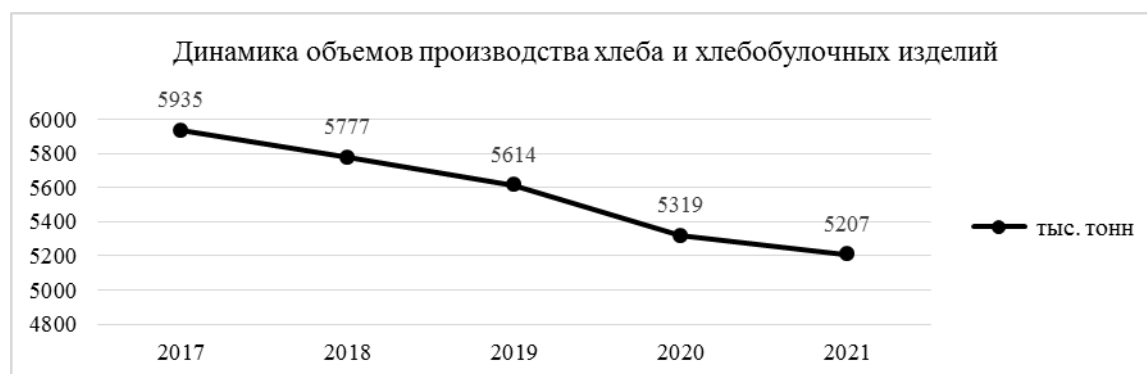


Рисунок 1 – Динамика объемов производства хлеба и хлебобулочных изделий 2017-2021 гг.

Хлебобулочная отрасль на современном этапе испытывает несколько проблем, одной из них является уменьшение производства в связи со снижением потребления. Основными причинами является изменчивый спрос населения на продукцию, а также устаревшее оборудование.

По подсчетам Российской гильдии пекарей и кондитеров (РОСПиК) производством хлебобулочных изделий в России занимаются порядка 6 тысяч

крупных и средних предприятий против 7,5 тысяч малых предприятий [1]. Крупные предприятия уступают в значительной мере в плане гибкости предлагаемого ассортимента продукции, так как малые предприятия имеют возможность непосредственно контактировать с конечным покупателем, соответственно реагирование на предпочтения происходит намного быстрее.

Для определения влияния рыночных и потребительских предпочтений, а также выделения основных направлений развития крупных предприятий хлебопекарной отрасли, был использован PEST-анализ, представленный в таблице 1.

Таблица 1 – PEST-анализ хлебопекарной отрасли

Politics (политика)	Economics (экономика)
1) Контроль деятельности предприятий законодательством 2) Появление на внутреннем рынке новых отечественных конкурентов по производству хлеба и хлебобулочных изделий 3) Взаимодействие с государственными и коммерческими организациями	1) Изменение налоговых ставок 2) Инфляция 3) Повышение тарифов на электроэнергию, топливные ресурсы, газо- и водоснабжение 4) Повышение цен на сырье для изготовления хлебобулочных изделий
Socio – Culture (социум – культура)	Technology (технологии)
1) Изменения в демографической ситуации 2) Изменчивое отношение населения к отечественному производителю 3) Изменение общественных ценностей, образа жизни	1) Применение модернизированной техники, улучшение лабораторий, замена оборудования 2) Высокая материалоёмкость производства

Первый фактор отражает необходимость соответствия выпускаемого ассортимента продукции ГОСТам и требованиям нормативных документов; изменение количества крупных конкурентов на внутреннем рынке влечет за собой переустройство структуры конкуренции в отрасли, так как обостряется борьба оставшихся фирм за внимание потребителей; взаимодействие с государственными учреждениями позволяет расширить каналы сбыта посредством заключения государственных контрактов с детскими садами, школами, университетами, воинскими частями, больницами, интернатами, санаториями.

Второй фактор подразумевает:

– изменение налоговых ставок, имеющее как положительное, так и отрицательное влияние на деятельность организации, так как необходимо подобрать подходящую цену, которая бы сохранила имеющуюся прибыль и привела к незначительному снижению спроса;

– инфляцию, которая приводит к обесцениванию существующих запасов полуфабрикатов и сырья, к обесцениванию денежных средств, возмещающих

затраты предприятия, при этом увеличение затрат на производство и реализацию продукции приводит к повышению себестоимости продукции, и, следовательно, к снижению спроса на нее [3];

- повышение тарифов ЖКХ, цен на сырье, что влечет за собой также повышение себестоимости выпускаемых изделий.

Третий фактор предполагает снижение спроса на хлебобулочную продукцию при демографической ситуации, характеризующейся превышением смертности над рождаемостью; также забота о здоровье заставляет человека пересматривать привычный образ жизни и предпочтения в питании. Хлеб является важным и наиболее доступным источником ценного растительного белка и должен входить в пищевой рацион как здорового человека, так и тех, кому необходимо диетическое питание.

Под четвертым фактором имеется в виду рост себестоимости и снижение эффективности производства из-за высокой материалоемкости, включающей в себя сырье, основные и вспомогательные материалы, энергию и топливо; однако механизация, автоматизация технологических линий, внедрение новейшего оборудования, модернизация цехов позволит нарастить объемы производства хлебобулочных изделий; снизит ручной труд, сэкономит время производства, при этом сократить затраты на коммуникации.

Таким образом, основные направления развития крупных хлебопекарных предприятий должны содержать такие мероприятия, как:

- проведение работ по формированию ассортимента выпускаемых изделий в соответствии со спросом;

- корректировка имеющейся рецептуры с учетом современных тенденций: использование нерафинированных растительных масел, диетических, лечебных сортов хлеба;

- внедрение новых рецептур на производство;

- соблюдение установленных технологических норм, технологический контроль основного и дополнительного сырья и готовой продукции, обеспечение разработок и реализации мер по предотвращению брака и повышению качества продукции;

- модернизация оборудования и технологических линий, замена оборудования.

Данные действия позволят:

- увеличить объем производства,

- расширить круг потребителей,

- укрепить позиции крупных и средних предприятий в хлебопекарной отрасли,

- снизить себестоимость хлебобулочных изделий недлительного хранения,

- выпускать более конкурентоспособную продукцию,

- снизить затраты на сырье, материалы, топливные и энергетические ресурсы, газо- и водоснабжение,

- сократить использование ручного труда на производстве.

Список использованных источников

1. Официальный сайт Российской гильдии пекарей и кондитеров [Электронный доступ]. – Режим доступа: <https://breadbusiness.ru/>
2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный доступ]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/>
3. Тарасов, М. Е. Конкуренция и конкурентоспособность хозяйствующих субъектов в отраслях экономика / Тарасов М.Е. –Якутск: ИД СВФУ, 2014. – 334 с. [Электронный доступ]. – Режим доступа: <https://books.google.com/books?id=cJgpBQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=ru#v=onepage&q&f=false>

WAYS TO INCREASE THE COMPETITIVE ADVANTAGES OF LARGE ENTERPRISES OF THE BAKING INDUSTRY OF THE RUSSIAN FEDERATION

I.M. Dremov, E.V. Radchenko

*Sevastopol State University,
Sevastopol, Russia*

The article analyzes the state of the bakery industry, identifies factors affecting its development. Measures are proposed that will increase the competitiveness of large enterprises of the baking industry.

Keywords: bread; bakery industry; demand; competitiveness; assortment; diet; modernization

УДК 659.113.3

МАРКЕТИНГОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ПРОДВИЖЕНИЯ РЕАБИЛИТАЦИОННО-РАЗВИВАЮЩЕЙ ИГРЫ ДЛЯ ЛИЦ С НАРУШЕНИЕМ ДВИГАТЕЛЬНЫХ И КОГНИТИВНЫХ ФУНКЦИЙ

О.М. Калиева, Н.В. Лужнова, И.А. Четвергова, О.А. Пак

*Оренбургский государственный университет,
г. Оренбург, Россия*

Рассмотрены особенности использования маркетинговых инструментов продвижения на разных этапах жизненного цикла инновационного продукта – реабилитационно-развивающей игры для лиц с нарушением двигательных и когнитивных функций.

Ключевые слова: интернет-маркетинг, продвижение, инновационный продукт, реабилитационно-развивающая игра, ЖЦТ, сайт

В современном обществе возрастает необходимость разработки и продвижения социальных реабилитационно-развивающих игр для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата, восстанавливающих одновременно и моторику, и мозговую активность. В России по данным исследований в 2020 году зарегистрировано 445 959 случаев инсульта, из них 327 885 случаев смерти от инсульта, каждый год прибавляется по 450 случаев, такая динамика также связана с новым инфекционным заболеванием – коронавирусной инфекцией COVID-19 [1]. Перенесшие инсульт 70-80 % лиц остаются инвалидами, но только 20-30 % из них безвозвратно теряют способность к самостоятельному выполнению элементарных задач, около 70 % пациентов могут вернуться к нормальной жизнедеятельности на основе медикаментозного лечения и правильной реабилитации [4].

Реабилитационно-развивающие игры (РРИ) – это разнообразные приспособления, которые в игровой, ненавязчивой форме позволяют постепенно восстанавливать двигательную и мозговую активность пациентов после различных заболеваний. Представленные на рынке реабилитационных товаров РРИ предназначены для восстановления и развития моторики, визуального восприятия, познавательных способностей, логического и объёмно-пространственного мышления людей с нарушением опорно-двигательных и когнитивных функций для всех возрастных групп.

Коллективом ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет» разработан комплекс РРИ для детей и взрослых с нарушением опорно-двигательного аппарата [5]. Для понимания содержательной части программы продвижения РРИ для лиц с ограниченными возможностями проведено маркетинговое исследование, результаты которого послужили внутреннему наполнению элементов продвижения [2].

Целевые сегменты потребителей РРИ представлены: лицами со специализированным образованием, отвечающими за процесс реабилитации лиц с нарушением двигательных и когнитивных функций; родственниками или близкими, ответственными за здоровье-сберегающие функции лица, перенесшего заболевание (инсульт) и нуждающегося в реабилитации.

Основываясь на результатах фокус-группы, представленной специалистами-реабилитологами из различных медицинских центров и клинических больниц Оренбурга, разработан первичный продукт – Minimum Viable Product (MVP) в виде игрового поля, имеющего несколько слоёв. На основании игрового поля размещен магнитный слой для удержания игровых фишек и сменных карточек игрового поля способом притяжения. Игровое поле содержит секции для расположения сменных карточек. Графические изображения, расположенные на сменных карточках, соответствуют сценарию и смысловой концепции текущей игры и могут меняться с началом новой игры.

Отметим, что программа продвижения РРИ должна быть нацелена на привлечение целевой аудитории, повышение узнаваемости организации, производящей реабилитационно-развивающие игры. По результатам исследования разработана программа продвижения РРИ на каждом этапе жизненного цикла товара (ЖЦТ), основные мероприятия которой представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Программа продвижения РРИ на разных этапах ЖЦТ

Этап ЖЦТ	Программа продвижения
Внедрение	Информирование о товаре, формирование осведомленности о товаре, акции в системе дистрибуции, стимулирование продаж продукта. Распространение листовок, буклетов, плакатов в больницах, реабилитационных центрах. Бесплатная аренда РРИ на месяц для больниц, чтобы потребители могли ощутить пользу от РРИ.
Рост	Акции для сбытовых посредников, заключающиеся в снижении цены для больниц и реабилитационных центров при покупке игр в большом количестве. Создание веб-сайт (интернет-магазина), где целевая аудитория сможет узнать о продукте подробнее и купить его.
Зрелость	Напоминание о товаре (распространение листовок, буклетов) с некоторой периодичностью, оптимизация каналов коммуникации, открытие собственных точек продаж РРИ.
Спад	Напоминание о своем продукте, редкое распространение листовок, буклетов, плакатов. Разработка новых инновационных продуктов, привлечение внимания потребителей.

В программе продвижения задействована полиграфия и создание сайта. Данные методы продвижения выбраны как доступные, высокоэффективные инструменты маркетинга, имеющие приемлемую стоимость, ориентированность на разные социальные и возрастные слои населения [3].

Для продвижения реабилитационно-развивающей игры для лиц с нарушением двигательных и когнитивных функций задействованы буклеты, они несут в себе как текстовую, так и графическую информацию. В буклете представлена основная информация, для кого создана игра, её стоимость, контактная информация, также в буклете изображена сама игра и её технические параметры. Для стимулирования потребителей к совершению покупки в буклете описаны следующие преимущества РРИ: игра изготовлена из экологически чистых материалов; фигуры имеют магнитный слой с изображениями, которые легко сменить; изготовление игры может быть выполнено по индивидуальному заказу. Также принято решение о разработке листовок и плакатов, которые должны размещаться внутри больниц и реабилитационных центров и привлекать внимание посетителей, среди которых могут оказаться лица, которые пе-

ренесли инсульт, а также лица, которые ответственны за здоровье своих близких, перенесших инсульт.

При создании сайта учитывается контент, которым он будет заполнен. Разработан прототип сайта, на котором от предприятия, занимающегося выпуском реабилитационно-развивающей игры, представлена основная информация об игре, истории создания, особенностях изготовления игры, параметрах, используемых материалах. Посетитель сайта узнает о контактной информации, способствующей связи с менеджером по продажам, который проконсультирует его и более подробно расскажет об игре. Также посетитель сайта узнает о преимуществах игры и об основных задачах, впоследствии он сможет приобрести игру, заполнив форму заказа.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что в современном обществе возрастает социальная необходимость разработки реабилитационно-развивающих игр для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата, восстанавливающих одновременно и моторику, и мозговую активность. Необходимость создания инновационного продукта в виде РРИ и заинтересованность в её приобретении подтверждена результатами фокус-группы специалистов-реабилитологов из различных медицинских центров и клинических больниц Оренбурга. Разрабатываемый продукт отличается от товаров-аналогов тем, что он нацелен на расширение зоны ближайшей возможности, то есть РРИ способна реабилитировать сразу несколько дисфункций организма.

Созданная программа продвижения РРИ на разных этапах жизненного цикла товара позволит найти ориентиры для выхода на рынок, а также увеличить эффективность маркетингового продвижения, рекламировать продукт наиболее убедительно и выгодно.

Список использованных источников

1. Здравоохранение в России. 2021: Стат. сб. – Москва: Росстат, 2021. – 171 с.
2. Калиева, О.М. Роль маркетинговых исследований в деятельности предприятий / О.М. Калиева, Н.В. Карелин // *Theory and practice of scientific research: сборник материалов XXXIX Международной научно-практической конференции.* – 2018. – С. 114-117.
3. Калиева, О.М. Характеристика действенных маркетинговых мероприятий в сети Интернет в условиях пандемии / О.М. Калиева, Н.В. Лужнова // *Вестник Самарского муниципального института управления.* – 2020. – № 4. – С. 40-48.
4. Ключихина, О.А. Показатели заболеваемости инсультом и смертности от него на территориях, вошедших в Федеральную программу реорганизации помощи пациентам с инсультом / О.А. Ключихина, В.В. Шпрах, Л.В. Стаховская, О.С. Полунина, Е.А. Полунина // *Журнал неврологии и психиатрии им. С.С. Корсакова. Спецвыпуски.* – 2021. – №121(3-2). – С. 22-28.

5. На стыке медицины и искусства. Студенты-дизайнеры ОГУ создают игры для реабилитации пациентов после инсульта [Электронный ресурс] // Сетевое издание «Оренбург Медиа». – Режим доступа: <https://orenburg.media/?p=166908> (дата обращения 09.12.2022).

MARKETING TOOLS FOR PROMOTING REHABILITATION AND EDUCATIONAL GAMES FOR PEOPLE WITH IMPAIRED MOTOR AND COGNITIVE FUNCTIONS

O.M. Kalieva, N.V. Luzhnova, I.A. Chetvergova, O.A. Pak

*Orenburg State University,
Orenburg, Russia*

The features of the use of marketing promotion tools at different stages of the life cycle of an innovative product – a rehabilitation and developmental game for people with impaired motor and cognitive functions are considered.

Keywords: Internet marketing, promotion, innovative product, rehabilitation and development game, LCT, website

УДК 339.13

СТРАТЕГИЯ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Н.Ф. Кудряшова, О.Н. Пушкарев

*Казанский государственный энергетический университет,
г.Казань, Россия*

В статье раскрыли суть маркетинговой деятельности, её методы, маркетинговые стратегии и их влияние на рынок и потребителей. Так же рассмотрели сущность, методы и пользу от маркетинговой деятельности.

Ключевые слова: маркетинг, рынок, стратегия

В настоящее время маркетинговая деятельность является одним из наиболее эффективных инструментов для создания или развития успешного бизнеса. Ориентированность одновременно на потребности населения и получение преимуществ в конкуренции называют стратегической концепцией маркетинга.

Рынок развивается с каждым днем. Компаниям необходимо поддерживать уровень конкурентоспособности и бороться за покупателей [5]. Для этого необходимо повышать качество продукции, увеличивать ассортимент и выбирать более эффективные стратегии маркетинга.

MIS – это непрерывный объект, в то время как маркетинговое планирование – это специальная система.

В то время как в маркетинговых исследованиях информация предназначена для конкретной цели, поэтому она не является жесткой; в ИСУ информация более жесткая и структурированная [1].

Маркетинговые исследования полезны для следующего:

1. Производители:

- помогает узнать потенциал своего продукта на рынке;
- помогает узнать новые продукты и различные бренды;
- исследовать ценообразование и т.д.

2. Бизнес и правительство. Маркетинговые исследования помогают предприятиям и правительству сосредоточить внимание на сложных проблемах, с которыми они сталкиваются [2].

Например:

- определение ВВП;
- индексы цен и доход на душу населения ;
- уровни расходов и составление бюджета;
- сельскохозяйственное ценообразование;
- экономическая политика правительства

3. Агентства по исследованию рынка. Маркетинговые исследования широко используются профессионалами для проведения исследования в области маркетинга. Наиболее известные агентства:

- Линта Индия Лтд;
- Британское бюро маркетинговых исследований (BMRB) ;
- Хиндустан Томпсон Ассошиэйт Лтд;
- eSurvesPro. com;
- МАРГ

4. Менеджеры

Маркетинговые исследования и методы необходимы для стратегического планирования рынка и принятия решений. Это помогает фирме определить, каковы возможности и ограничения в разработке и реализации стратегий. Рассмотрим кратко основные методы планирования маркетинговой деятельности.

Стратегические методы планирования маркетинговой деятельности:

1. Модифицированная матрица БКГ. В основе модифицированной матрицы БКГ лежат два критерия : важность конкурентных преимуществ и масштабах количество конкурентных преимуществ . В матрице все виды

деятельности делятся на четыре группы, для каждой из которых предполагается своя стратегия, которая определяется взаимосвязями между нормой доходности инвестиций – R и долей рынка – S . Предприятия, которые работают на объемном рынке, имеют возможность экономить на масштабах производства за счет небольшого количества маркетинговых конкурентных преимуществ.

2. Модель Arthur D. Little (ADL) позволяет определиться со стратегическими направлениями развития предприятий. В соответствии с моделью ADL концепция жизненного цикла предприятий предусматривает последовательность стадий: рождение, рост, зрелость, старение.

Матрица ADL выделяет:

- зону естественного развития;
- зону выборочного развития (предприятие должно тщательно и выборочно подходить к выбору стратегических зон хозяйствования);
- зону жизнеспособности (предприятие может разработать программу санации для выхода из кризиса);
- зону выхода.

3. Матрица Ансоффа. Известный эксперт по менеджменту Игорь Ансофф предложил компаниям дорожную карту роста в зависимости от того, запускают ли они новые продукты, выходят на новые рынки или комбинируют эти варианты. Эта дорожная карта была представлена в виде матрицы, состоящей из четырех квадратов, где оси продуктов и рынков являются определяющими факторами стратегий.

Проникновение на рынок происходит, когда существующие продукты продаются таким образом, чтобы увеличить долю рынка фирмы [4]. Это стратегия с минимальным риском, поскольку все, что нужно сделать фирме, – это увеличить свои маркетинговые усилия и увеличить свою долю на рынке. Эксперты по менеджменту рекомендуют диверсификацию только тогда, когда фирмы располагают достаточным количеством денежных средств и других ресурсов, поскольку фирмам необходимо иметь глубокие карманы, чтобы не сбиться с курса до тех пор, пока не будет получена прибыль.

Матрица Ансоффа очень актуальна среди рассмотренных методов выше в эти кризисные времена, поскольку ее может применять любая фирма, желающая либо выйти на новые рынки, либо использовать свои возможности.

Маркетинговая деятельность включает различные важные методы и принципы получения информации, полезной для менеджеров. Они касаются своевременности и важности данных, важности тщательного и четкого определения целей и необходимости избегать проведения исследований в поддержку уже принятых решений.

Маркетинговая стратегия дает организации преимущество над конкурентами. Стратегия помогает в разработке товаров и услуг с наилучшим потенциалом получения прибыли [3]. Маркетинговая стратегия помогает найти области, затронутые организационным ростом, и тем самым помогает в создании плана для удовлетворения потребностей клиентов.

Маркетинговая деятельность нужна для планирования стратегии рынка и принятия решений. Это помогает фирме определить, каковы шансы и ограничения, в реализации плана.

Таким образом, хочется отметить, что для нынешнего рынка необходимо использовать разные виды маркетинговых исследований. Чем больше полезной информации о рынке будет получено, тем больше возможностей откроет для себя компания.

Список использованных источников

1. Божук, С.Г. Маркетинговые исследования: учебник для вузов / С. Г.Божук. – 2–е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 304 с.

2. Голубков, Е.П., Маркетинг для профессионалов: практический курс: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е.П. Голубков. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 474 с.

3. Голубкова, Е.Н. Интегрированные маркетинговые коммуникации : учебник и практикум для вузов / Е.Н. Голубкова. – 3–е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 363 с.

4. Григорьев, М.Н. Маркетинг: учебник для вузов / М.Н. Григорьев. – 5–е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 559 с.

5. Григорян, Е.С. Маркетинговые коммуникации: учебник / Е.С. Григорян. – Москва: ИНФРА-М, 2021. – 294 с.

MARKETING STRATEGY

N.F.Kudryashova, O.N. Pushkarev

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article revealed the essence of marketing activities, its methods, marketing strategies and their impact on the market and consumers. We also considered the essence, methods and benefits of marketing activities.

Keywords: marketing, market, strategy

ИНСТРУМЕНТЫ ЛОГИСТИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА В УПРАВЛЕНИИ СКЛАДСКИМИ ПРОЦЕССАМИ

Е.П. Кулькова

*Ростовский государственный экономический университет(РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия*

Рассмотрено использование некоторых инструментов логистического менеджмента использование которых, направлено на повышение эффективности управления процессами на складе и достижения целей логистических стратегий компаний.

Ключевые слова: логистический менеджмент, складские процессы, логистические стратегии, информационные технологии

Управление складскими процессами является неотъемлемой составляющей частью логистического менеджмента компании. Логистический менеджмент это процесс администрирования логистической системы. Выполнение основных управленческих функций с использованием различных подходов, как организационных, так и с применением информационных технологий.

Главной задачей логистического менеджмента является достижение целей при реализации логистических стратегий, в частности таких как снижение общих логистических затрат, минимизация инвестиций в логистическую систему, улучшение качества логистического сервиса.

Склады, являясь важными звеньями логистической системы предприятия играют важную роль в реализации логистических стратегий предприятия. Логистический менеджмент должен обеспечить и эффективное решение не только стратегических задач, но тактических и оперативных при осуществлении складских операций.

Для реализации этих задач логистический менеджмент может использовать такие инструменты, как управление бизнес-процессами на складе, реализация межфункциональной логистической координации и управление персоналом склада.

К бизнес-процессам на складе, относятся все совершаемые с грузом операции начиная, с участка приемки до погрузки его в транспортное средство для отправки покупателю.

Что касается решения задачи логистического менеджмента в области, межфункциональной логистической координации, то здесь основой должна быть схема экономических компромиссов понятная всем подразделениям фирмы, построенная например на балансе «логистические затраты-потребительский сервис». Актуальность межфункциональной логистической координации в области складской логистики заключается, в том что склад яв-

ляется связывающим звеном в логистической цепочки между закупкой и сбытом, что и создает наибольшее количество межфункциональных конфликтов. Логистический менеджмент может их решать, как на «горизонтальном», так и на «вертикальном уровне».

Важную роль в обеспечении межфункциональной координации играет процессное управление во всех звеньях логистической системы предприятия, включая и склад. Стандартизация логистических операций, четкое описание движения логистических потоков и их взаимодействие со смежными службами позволяет резко снизить число конфликтов, осуществить это возможно при использовании интегрированной информационной системы

Таким образом стандартизация и управление бизнес-процессами на складе и решения проблем возникающих с межфункциональной логистической координацией взаимосвязаны. И именно автоматизация является решающим инструментом, позволяющим повысить скорость и правильность принятия управленческих решений на складе

Чтобы процесс оказался эффективным, все процессы должны быть заранее форматизированы и подогнаны под требования законодательства. Невозможно автоматизировать склад при отсутствии:

- обученных законодательным нормам и компьютерной грамотности сотрудников;
- упорядоченных данных о структуре и топологии товаров;
- автоматизации бухгалтерских, управленческих и кассовых процессов.

На российском рынке программного обеспечения для складского учета представлено большое количество соответствующих программ. Наиболее популярными являются следующие: «ЕКАМ». «Мой Склад», «Бизнес.ру», «LiteBox», «SUBTOTAL», «Qasl;CloudShop», «Контур», «1С: Торговля и склад».

Товароучетная система «ЕКАМ» является одним из лидеров на российском рынке в своей нише и занимает высокие позиции в рейтингах. Программа работает через «облако» и предназначена для комплексной автоматизации малого и среднего бизнеса в сфере торговли и оказания услуг.

Также программа складского учета «ЕКАМ» интегрируется с бухгалтерскими приложениями, упрощая составление налоговой отчетности. Недостатками программы является отсутствие функционала по управлению доставкой, а также нет блока календаря и задач [1].

Управление такими складскими операциями как отбор заказов для клиентов, особенно на складах крупных компаний, работающих в сфере электронной коммерции, сегодня активно использует инновационные технологии и оборудование , в частности, складские дроны, технологии светового и голосового отбора заказов, смарт-очки , «Умные перчатки» и другие. В распоряжении логистического менеджмента для управления складскими процессами на складе сегодня имеется большой арсенал инструментов в виде информационных технологий и инновационного оборудования.

Кроме информационных технологии для повышения эффективности принимаемых управленческих решений и достижения логистической межфункциональной координации менеджеры могут использовать рефрейминг

Рефрейминг – это осознание и использование в практике новых вариантов организационных преобразований на основе формирования работоспособных стратегий, базирующихся на логически взаимосвязанном комплексе идей.

Рефрейминговый подход предполагает поиск достижений вместо ошибок, усиление сильных звеньев, а не слабых, опирается на безграничные возможности людей и потенциал предприятия.

Рефрейминг отводит менеджменту новую роль – создателя благоприятной творческой среды, а не проектировщика нововведений.

Преимуществами рефрейминга являются:

- сокращение сроков и повышение альтернативности принятия решений;
- увеличение эффективности руководителей за счет осмысления происходящих вокруг процессов путем осознанной или интуитивной смены фреймов;
- содействие созданию благоприятной творческой среды, установлению нового типа поведения вокруг содержания сопротивления сотрудников внедрению изменений, повышению эффективности взаимодействия и взаимопонимания между сотрудниками, совершенствованию организационной культуры;
- эффективное распределение ресурсов, систематизация информации, накопление знаний, усиление контроля за деятельностью [2].

Для реализации эффективного управления складскими бизнес-процессами и достижения межфункциональной координации и интеграции необходимо грамотное управление персоналом склада. Которое в первую очередь зависит от особенностей организации складского хозяйства конкретного предприятия. В целом составляющие управления персоналом на складе могут иметь следующую последовательность. В первую очередь это разработка и внедрение документов организационного характера, например различного вида инструкций регулирующие деятельность складского персонала, существенно улучшить работу персонала может внедрение модуля информационной системы, которая позволит оптимизировать работу сотрудников, повысить их производительность труда. Необходимо также разработать систему мотивации работников склада на основе системы KPI (Key Performance Indicators) и заключительным этапом в этом алгоритме управления складским персоналом является создание и поддержание корпоративной культуры.

Как показывает практика логистический менеджмент в компании обладает сегодня большими возможностями для достижения целей как логистических стратегий, так и корпоративных.

Список использованных источников

1. Рейтинг программ складского учета-лучшие на 2022 год [Электронный ресурс] 2022 URL: [https //www.ekam.ru](https://www.ekam.ru) > (дата обращения .09.12 2022 г.)

2. Боровкова, В.А. Рефрейминг процесса менеджмента риска организации [Электронный ресурс] 2018 год URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/refreyming-protsesssa-menedzhmenta-riska-organizatsiy/viewer> (дата обращения 10.12.2022г.)

TOOLS OF LOGISTICS MANAGEMENT IN THE MANAGEMENT OF WAREHOUSE PROCESSES

E.P. Kulkova

*Rostov State University of Economics (RINH),
Rostov-on-Don, Russia*

The use of some tools of logistics management is considered, the use of which is aimed at improving the efficiency of managing processes in a warehouse and achieving the goals of logistics strategies of companies.

Keywords: logistics management, warehouse processes, logistics strategies, information technologies

УДК 339

ДОПОЛНЕННАЯ РЕАЛЬНОСТЬ КАК СОВРЕМЕННЫЙ МАРКЕТИНГОВЫЙ ИНСТРУМЕНТ

Н.С. Растопчин

*Сибирский государственный университет путей сообщения,
г. Новосибирск, Россия*

Статья посвящена исследованию возможности применения дополненной реальности в современном маркетинге.

Ключевые слова: маркетинг, цифровизация, дополненная реальность

Дополненная реальность появилась на рынке всего несколько лет назад – но уже успела стать одной из самых обсуждаемых технологий. Это связано с активным внедрением инструмента в бизнесе: согласно глобальному исследованию международного агентства Isobar, 64 % маркетологов уже используют или планируют использовать AR и VR в ближайшем будущем [5]. Дополненная реальность - это интерактивный инструмент, позволяющий брендам создавать фантастический контент.

Сегодня дополненная реальность окружает нас повсюду: мы добавляем маски на фото в Instagram и Snapchat, ловим цифровых существ в играх. А ведь не так давно такие технологии казались фантастикой – вспомним зрение Терминатора или шлем Железного человека.

Несмотря на широкое распространение, термин «дополненная реальность» всё ещё нуждается в объяснении. Всё дело в виртуальной реальности или VR – более привычном понятии, с которым часто путают AR.

На практике разница между технологиями проста: VR создаёт виртуальный мир, а AR добавляет цифровые элементы в реальную жизнь. Как следствие, дополненная реальность взаимодействует со всем окружением, а виртуальная – только с органами чувств пользователя [3].

Для погружения в виртуальную реальность необходимы специальные устройства – очки или шлем. И здесь возникает первое ограничение: технологию можно использовать только вместе с гаджетом, который чаще всего стоит дорого. VR-устройства не используют даже состоятельные поклонники технологий: по мнению экспертов, они есть только у 1-2 % людей, способных приобрести практически любые новинки. В то же время для дополненной реальности достаточно смартфона или планшета. Во многом из-за этого за ней и остаётся лидерство: глобальный рынок AR оценивается в 11,14 млрд \$, тогда как рынок VR достиг отметки только в 7,9 млрд \$ [1].

Благодаря технологическому прогрессу дополненная реальность быстро растёт и, по прогнозам, будет приносить годовой доход в миллиарды долларов в течение следующего десятилетия. По оценкам отчета «Markets&Markets», к 2022 году AR вырастет до 117,4 млрд долларов. Более того, в отчете Citi GPS прогнозируется, что годовой доход AR в миллиард долларов увеличится до 692 млрд долларов к 2025 году. AR будет процветать и открывает большие возможности для организаций по расширению и усилению маркетинговой деятельности.

Слой виртуальных объектов «активируется» с помощью специальной метки – в самой ранней стадии зарождения технологии такими метками были QR-коды. Человек устанавливал на смартфон приложение для чтения QR-кодов и, когда встречал такой код на рекламном плакате, витрине или стенде, сканировал его и перед ним возникала дополнительная виртуальная информация, видео или фотография.

Вот пример магазина Tesco в Южной Корее – они установили баннер с изображениями продуктов прямо в метро Сеула. На продукты были нанесены QR-метки, и человек, в ожидании поезда, мог выбрать продукты и заказать их, а вечером получить курьерскую доставку.

Сейчас метки могут скрываться за фотографиями и любыми другими объектами реального мира, которые способен распознать смартфон, используя специальный браузер дополненной реальности и технологии компьютерного зрения. От простых ярких, но бесполезных экспериментов, разработчики перешли к созданию действительно нужных сервисов – например, появилось приложение Word Lens – с его помощью турист может переводить незнакомые

надписи в окружающем мире, наводя на них камеру смартфона (эта опция доступна в Google Translate).

Компания IKEA была одной из первых, кто придумал, как извлечь из дополненной реальности пользу – мебельный каталог 2014 года стал меткой. Теперь потенциальный покупатель быстро мог понять, как впишется новый диван или кресло в интерьер квартиры, сфотографировать новую обстановку и сделать заказ [2].

Компания Volvo запустила гоночную AR-игру, приуроченную к выпуску новой модели автомобиля S60. И хотя это не самый удачный пример применения дополненной реальности (виртуальные объекты никак не дополняют реальные, а лишь помещаются поверх), эффект новизны и нового пользовательского опыта сработал на отлично. Компания побила все рекорды – трафик на сайт увеличился на 293 %, количество кликов составило 192 319, а процент вовлеченности 9,6 %. Показатель намерения совершить покупку увеличился на 88 %, а узнаваемость бренда повысилась на 240 %. За счет игрового формата приложения компании также удалось привлечь к бренду внимание более молодой аудитории – потенциальных будущих владельцев авто Volvo.

Компания BMW тоже подарила своим потенциальным клиентам возможность буквально «прикоснуться» к новому автомобилю – кабриолету Z4, рассмотреть его со всех сторон, изучить вплоть до мельчайших деталей. Сделать это можно было через камеру ноутбука, просматривая с ее помощью распечатанную черно-белую метку. Миниатюрное авто появлялось на этой метке, оказываясь прямо в руках человека, а затем воспроизводило симпатичную анимацию движения.

Наибольший эффект от технологии AR планировалось получить, когда пользователь смотрит на мир через очки виртуальной реальности – и в этот момент возникли сомнения в том, что она сможет быть востребована. Очки все еще стоят дорого – средняя цена составляет 200 000 рублей, а некоторые проекты, обещавшие стать прорывом в мире технологий (Google Glass), и вовсе были заморожены. Развитие технологии приостановилось из-за ограничений «железа». Бизнес-сообщество разочарованно вздохнуло и приоткрылось похоронить технологию AR, как не оправдавшую ожидания. Сфера слишком инновационная, идей по применению мало, качественного контента еще меньше, а клиента не так-то легко заставить вытаскивать смартфон, скачать отдельное приложение (которое часто весит не слишком мало), ради просмотра рекламного баннера или короткой 3D-анимации [2].

Представим ситуацию: родители с детьми приходят в супермаркет и видят йогурт с картинкой. Ребёнок направляет на неё телефон и видит мультфильм. Через месяц выходит новый сезон, и дети хотят продолжения.

Похожий сценарий уже реализовала компания Danone в 2018 году. С каждым продуктом «Растишка» ребёнок получал магнит с меткой, при наведении на которую можно было сыграть в игру, увидеть анимацию или получить информацию. Магнитов было несколько – на каждом была отдельная метка, и все они собирались в единую общую картинку.

Кейс отлично демонстрирует, как дополненная реальность может способствовать росту продаж – ребёнок точно захочет собрать все магниты, а значит, будет просить купить очередной йогурт или творожок. Это может стать семейной привычкой – а вслед за ней придёт и лояльность.

Приведём ещё один пример: компания Hyundai разработала расширенное руководство для водителей на основе AR. Эту концепцию усовершенствовал бренд Mercedes: компания создала виртуального помощника «Спросите Mercedes», который объединяет в себе технологии искусственного интеллекта с интерфейсом дополненной реальности – и всё это для ответа на потенциальные вопросы потребителей [1].

Не отстают и другие игроки рынка: в прошлом году Toyota запустила AR-приложение, которое позволяет клиентам лучше понять, как работает её автомобиль C-HR. Оно «накладывает» изображение внутренней работы автомобиля на физические транспортные средства. А ещё предоставляет дополнительную информацию о различных частях автомобиля при нажатии на определённые «точки» – например, топливный бак или двигатель.

Для сложных продуктов дополненная реальность становится ключевым этапом взаимодействия с потребителями: клиенты могут получить не просто представление о продукте, а захватывающий опыт. А значит, стать ещё на шаг ближе к совершению покупки.

Дополненная реальность отлично вписывается в процесс разработки полиграфической продукции – ведь соответствующую метку легко поместить на бумагу. И это открывает огромные возможности для сфер FMCG и HoReCa. Рестораны могут разработать AR-меню, при нанесении смартфона на позиции которого посетители видят цифровые версии блюд – и сразу узнают размер порций, состав, детали внешнего вида. А у производителей товаров повседневного потребления появляется возможность, например, «оживлять» упаковку или предоставлять дополнительную информацию, которую потребитель может получить сразу при выборе в супермаркете [4].

Например, компания Heinz смогла разместить на этикетке для кетчупа целую кулинарную книгу. При нанесении камеры смартфона на соус покупатели получали информацию о блюдах, которые можно с ним приготовить. По итогам рекламной кампании, проведённой в 2018 году, Heinz получила 170 000 уникальных посетителей собственного AR-приложения, каждый из которых в среднем три раза взаимодействовал с дополненной реальностью.

Однако технология помогает взаимодействовать не только с потребителями. Например, AR может «оживлять» книги и ежедневники – и это станет отличным подарком для бизнес-партнёров. Такой подарок точно выделит компанию среди других – а ещё сможет быть полезным и функциональным.

Вот другой внутрикорпоративный сценарий. Для территориально распределённых компаний AR может стать отличным инструментом вовлечения региональных сотрудников в деятельность компании. Также печатные материалы с дополненной реальностью могут применяться для обучения сотрудников

или предоставления информации о работе их семьям: например, когда ключевые позиции каталога продукции дополняются анимацией при помощи AR. Все эти действия приводят к одному закономерному результату – укреплению HR-бренда.

Помимо этого, дополненная реальность может стать частью стратегии не прямых продаж. Её можно использовать для создания информационного шума – и, следовательно, роста узнаваемости и повышения статуса бренда.

Например, при помощи дополненной реальности компания Pepsi усовершенствовала автобусные остановки. Компания установила AR-экран – и в ожидании транспорта люди могли увидеть цифровое нападение тигра, прибытие НЛО или восстание роботов. Такая рекламная кампания вызывала эмоции – а значит, запоминалась надолго.

Дополненная реальность развивается на наших глазах: мы живём во время бурных исследований в отрасли, и даже у технологических гигантов нет чёткой картины её развития. В таких условиях привлечь внимание потребителей при помощи AR довольно просто: достаточно использовать креативный подход и воздействовать на эмоции. Также важно использовать интегрированный подход к коммуникациям, ведь AR легко стирает границы между онлайн и офлайн.

На рынке уже существует немало примеров решений, которые могут быть быстро и просто кастомизированы под бренд. Благодаря этому дополненная реальность становится всё более доступной для большинства компаний – и это важное преимущество технологии.

Список использованных источников

1. Дополненная реальность в маркетинге: новые модели цифровой рекламы. URL: <https://rb.ru/story/ar-mar-new-models/?ysclid=lbqdgin3dn1255065> (дата обращения: 15.12.2022)

2. Маркетинг дополненной реальности. URL: <https://vr-j.ru/news/marketing-dopolnenoj-realnosti/?ysclid=lbqej49181100324296> (дата обращения: 15.12.2022)

3. Технология виртуальной реальности и дополненной реальности в современном мире / Чалыш Д.С., Горин М.Е., Тюнин Е.Б. // В сборнике: Цифровизация экономики: направления, методы, инструменты. Сборник материалов III всероссийской научно-практической конференции. Краснодар. – 2021. – С. 217-220.

4. Попова А.С. Технология дополненной реальности // Научный аспект. – 2021. – Т. 6. – № 1. – С. 723-726.

5. Isobar Survey Reveals the Evolution of CX as Creative Experience. URL: <https://lbbonline.com/news/isobar-survey-reveals-the-evolution-of-cx-as-creative-experience> (дата обращения: 15.12.2022).

AUGMENTED REALITY AS A MODERN MARKETING TOOL

N.S. Rastopchin

*Siberian Transport University,
Novosibirsk, Russia*

The article is devoted to the study of the possibility of using augmented reality in modern marketing.

Keywords: marketing, digitalization, augmented reality

УДК 339.18

ФРАНЧАЙЗИНГ КАК ФОРМА АКТИВИЗАЦИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

М.А. Реутов, Л.С. Абрамова

*Севастопольский государственный университет,
г. Севастополь, Россия*

В статье рассматривается франчайзинг как форма активизации предпринимательской деятельности в России. Проведен обзор подходов к трактовке понятия «Франчайзинг» и его производных. Рассмотрены виды франчайзинга по различным критериям, определены преимущества и недостатки данной формы бизнеса и приведены выводы.

Ключевые слова: франчайзинг, франшиза, активизация предпринимательской деятельности, бизнес-модель, форма сотрудничества, бизнес в России

Как известно, конец XX века ознаменовался падением великого государства – Союза Советских Социалистических Республик, на месте которого образовалось 15 суверенных государственных образований, в том числе и Российская Федерация. В период 1990-х годов новообразованные государства переводили национальные экономики на «рыночные рельсы», в связи с чем все сферы жизни подверглись кардинальным изменениям, сфера экономики также не осталась в стороне. Людям стало доступно множество видов деятельности, включая ведение собственной предпринимательской деятельности, иными словами, бизнеса. Однако, в силу отсутствия необходимых знания, навыков и опыта в ведении предпринимательской деятельности чрезвычайно большое количество предпринимателей терпели неудачи, что влекло за собой материальные и финансовые издержки. Так, с течением времени в страны СНГ стали

заходить иностранные компании и предлагать совершенно новый для постсоветского пространства формат сотрудничества – франчайзинг или же франшиза.

По своей сущности франчайзинг (франшиза) – это вид экономического взаимодействия двух сторон: франчайзера и франчайзи, предметом которого выступает передача права ведения того или иного вида предпринимательской деятельности за определенную плату, а также по ранее определенным и оговоренным сторонами условиям [2].

Происхождение данного термина берет свое начало с XIX века в Великобритании, где государственные деятели выдавали постоянным дворам лицензии (разрешение) на производство и реализацию спиртосодержащей продукции. Затем данная экономическая категория получила широкое применение в Соединенных Штатах Америки в 50-60-х годах XX века после принятия закона о товарном знаке. Следующих виток развития франчайзинга датируется началом 1990-х годов в странах постсоветского пространства [1].

На данный момент (2022 год) в условиях экономической нестабильности в Российской Федерации существуют достаточное количество франшиз, в качестве примера можно привести следующий список наиболее известных отечественных компаний: сеть супермаркетов «Пятёрочка», Dodo Pizza, Вкусно и точка (ранее McDonald's). Также стоит рассмотреть наиболее известные франшизы иностранного происхождения, к которым относятся: KFC, Terranova, Tom Tailor, H&m и другие.

Выделяют следующую классификацию франчайзинга [3]:

– По виду деятельности:

Деловой франчайзинг (Данный подвид франчайзинга подразумевает под собой передачу за определенную плату права на использование того или иного продукта франчайзера. В качестве примера можно привести многим известное программное обеспечение – 1С, которая также является франшизой);

Товарный франчайзинг (Подвид франчайзинга, подразумевающий под собой приобретение франчайзи права на реализацию продукции под тем или иным товарным знаком. Пример – автомобильный бизнес);

Производственный франчайзинг (Подвид франчайзинга, подразумевающий под собой приобретение права на производство определенной продукции по определенным правилам и предписаниям франчайзера. В качестве примера можно привести производство Coca-Cola, Pepsi Co);

Сервисный франчайзинг (Данный подвид, согласно контексту, базируется на предоставлении определенного спектра услуг от имени франшизы. В качестве примера можно привести спортзалы, кафе, рестораны, салоны красоты и др.).

– По намерениям франчайзи:

Личный франчайзинг;

Деловой франчайзинг;

Инвестиционный франчайзинг;

– По наличию/отсутствию прямых/косвенных отношений между франчайзером и франчайзи:

- Классический;
- Корпоративный;
- Конверсионный;
- Региональный;
- Субфранчайзинг;
- Развивающийся.

– По стратегии расширения франшизного бизнеса:

- Классический;
- Конверсионный;
- Дочерний;
- Франчайзинговый контракт на менеджмент.

Выбрав одну из представленных форм франчайзинга потенциальный франчайзи проводит анализ наиболее часто используемым методом «за и против», а именно сопоставляет преимущества и недостатки данной формы бизнес-сотрудничества и взаимодействия.

В Таблице 1 представлено сопоставление преимуществ и недостатков франчайзинга [4] как бизнес-модели в современном бизнес-пространстве.

Таблица 1 – Преимущества и недостатки франчайзинга (франшизы)

Преимущества для франчайзера	Преимущества для франчайзи
Увеличение сбыта;	Использование имени зарекомендовавшей себя компании;
Расширение географии ведения предпринимательской деятельности;	Минимизация рисков, связанных с выходом на рынок;
Увеличение доли рынка;	Сохранение юридической автономии;
Ускорение в продвижении на рынке;	Минимизация расходной части, связанной с продвижением, логистической настройкой и обучением;
Взаимодействие с опытными франчайзи;	Всесторонняя поддержка со стороны франчайзера.
Экономия на открытии новых точек коммерческой деятельности за счет франчайзи.	
Недостатки для франчайзера	Недостатки для франчайзи
Риск подрыва репутации в связи с нарушением предписаний ведения бизнеса и иных договоренностей со стороны франчайзи;	Неоправданно ограниченные возможности франчайзи;
Соккрытие или предоставление заведомо ложных данных о результатах коммерческой деятельности франчайзи;	Вводящая в заблуждение информация о деятельности и результатах франшизы;
Отказ франчайзи в выплате роялти.	Отсутствие востребованности товара или услуги франчайзера;

Итак, осветив основные формы и виды франчайзинга, а также разобрав преимущества и недостатки как для франчайзера, так и франчайзи целесообразно обратить внимание на наиболее редкую разновидность франчайзинга – обратный франчайзинг или же компромиссный (мягкий).

Обратный франчайзинг подразумевает под собой форму взаимодействия владельца бренда и потенциального или же реального бизнес-партнера по ведению предпринимательской деятельности, схожей с вышеизложенными, однако в данном случае основное финансовое бремя возлагается на франчайзера, а франчайзи, в свою очередь, выступает в роли управленца. Данный вид франчайзинга наиболее предпочтителен для франчайзи, однако франчайзер несет наибольший финансовый риск, в связи с чем данная модель крайне редко реализуема.

Безусловно, теоретические данные – базис любой сферы жизнедеятельности в современном мире, однако не лишним будет обратить внимание на реальные статистические данные о направлениях деятельности франчайзинга на Российском рынке. Итак, данные о направлениях деятельности франчайзинга в РФ представлены на Рисунке 1.

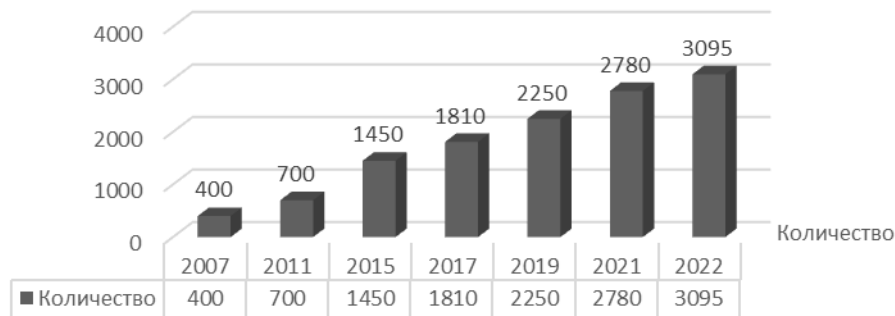


Рисунок 1 – Направления франчайзинга

Таким образом, очевидно, что франчайзинг, специализация которых основывается на непродовольственной рознице, наиболее востребован на российском рынке, что обуславливается наименьшими финансовыми рисками.

Также будет немаловажным осветить динамику развития франчайзинга на основании задекларированных в РФ франшиз в хронологии. Данные отражены на Рисунке 2.

Количество франчайзингов в России по годам



Источник: franshiza.ru

Рисунок 2 – Динамика популярности франчайзинга в России

Резюмируем, на основании изложенной информации, анализе сфер применения и динамики развития можно сделать заключение, что франчайзинг – взаимовыгодная форма сотрудничества обеих сторон бизнес-пространства, каждая из которых стремится извлечь максимальную выгоду. Очевидно, что данная бизнес-модель отнюдь не безрисковая, однако минимизация финансовых рисков очевидна.

Список использованных источников

1. Багдасарян, А.Ф. Принцип обязательного предпродажного раскрытия и предоставления информации во франчайзинговых отношениях // Законодательство. – 2019. – №6.
2. Бондаренко, Д.П. Правовое регулирование договора коммерческой концессии в российском праве: автореф. дис.... канд. юрид. наук/Бондаренко Диана Петровна. – Москва, 2018.
3. Маклаков, Г.В. Эффективность коммерческой деятельности / Маклаков Г.В. – Москва: Дашков и К, 2020. – 232 с.
4. Максимова, А.Н., Иванов, Н.Н. Стратегия франчайзинга в современных условиях функционирования организаций сферы услуг // Проблемы современной экономики. – 2019. – № 1(45). – С. 212-214.

FRANCHISING AS A FORM OF BUSINESS ACTIVATION

M.A. Reutov, L.S. Abramova

*Sevastopol State University,
Sevastopol, Russia*

The article considers franchising as a form of business activation in Russia. The review of approaches to the interpretation of the concept of "Franchising" and

its derivatives is carried out. The types of franchising according to various criteria are considered, the advantages and disadvantages of this form of business are determined and conclusions are given.

Keywords: franchising, franchise, activation of entrepreneurial activity, business model, form of cooperation, business in Russia

УДК 658.8

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ ВИЗУАЛЬНОГО МЕРЧАНДАЙЗИНГА В СОВРЕМЕННОМ РИТЕЙЛЕ

А.М. Скобина

*Владимирский государственный университет имени
Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых,
г. Владимир, Россия*

В данной работе рассмотрены основные тенденции современного мерчандайзинга. Также, показаны способы увеличения прибыли при помощи определенных инструментов мерчандайзинга.

Ключевые слова: визуальный мерчандайзинг, цифровизация, омниканальность, персонализация, покупки

Привлечение внимания покупателей в магазине чрезвычайно важно. В то время как все больше и больше людей совершают покупки онлайн, розничным торговцам необходимо идти в ногу с тенденциями, если они хотят привлечь покупателей прямо в момент покупки.

Предлагаю рассмотреть лучшие способы демонстрации товара, для привлечения внимания покупателей и их возвращаемости. Что такое визуальный мерчандайзинг? Визуальный мерчандайзинг – это маркетинговая стратегия, при которой розничные торговцы размещают товары таким образом, чтобы привлечь внимание покупателей и увеличить их шансы на покупку товара [3]. Визуальный мерчандайзинг также помогает клиентам легко находить то, что они ищут.

Почему так важно использовать визуальный мерчандайзинг внутри вашего магазина? Потому что 90 % информации, отправляемой в мозг, является визуальной. Люди на самом деле не помнят текст на дисплее, но они могут запомнить цвет или то, как были расположены продукты [2, с.2070]. Кроме того, покупатели легко запоминают, в каком проходе находятся чистящие средства, а в каком – закуски. Вот почему регулярная смена проходов – не самая лучшая идея. Важно отслеживать и апробировать последние тенденции в визуальном

мерчандайзинге, для опережения конкурентов. Каковы же основные тенденции в мерчандайзинге в 2022 году?

1. Эмпирический мерчандайзинг. Вместо того чтобы сосредотачиваться на продаже большего количества товаров и быть настойчивым, следует попытаться порадовать своих клиентов, продавая товары по-другому. Важно воздействие на покупательские эмоции. Один из лучших способов сделать это – опробовать роботизированный POS-дисплей. Вместо использования маркетинговых решений старой школы в магазине, использование таких средств может помочь лучше привлечь ваших клиентов и увеличить продажи примерно на 200 % без снижения цен.

2. Больше информационных вывесок. Еще одна вещь, которая четка прослеживается в магазинах в 2022 году – это больше информационных вывесок. Люди хотят иметь возможность узнать больше о продуктах, прежде чем купить их. Вот почему 80 % людей проводят свои исследования онлайн, прежде чем совершать покупки. Также, предложение дополнительных продуктов всегда хорошая идея.

3. Магазины внутри магазинов. Еще одна замечательная тенденция в визуальном мерчандайзинге, которой следует следовать в 2022 году – это «магазины внутри магазинов». Хотя это, возможно, и не новая тенденция, эта техника по-прежнему продолжает привлекать клиентов. Розничные торговцы готовят всплывающие магазины внутри своих магазинов. Чтобы продвигать новую линейку товаров или просто сосредоточиться на сезонности и продемонстрировать новейшие костюмы на Новый год. Создание специальных магазинов внутри магазина – отличный способ привлечь внимание и увеличить продажи.

4. Phygital в магазине – еще одна замечательная тенденция, которой следует следовать и включить в стратегию визуального мерчандайзинга. Phygital происходит от сочетания физического и цифрового. В то время как платформы электронной коммерции сосредоточены исключительно на цифровой тактике, физические магазины имеют возможность сочетать оба этих элемента.

5. Курс на экологичность. Устойчивое развитие в розничной торговле на данный момент является актуальной темой. Поскольку 30 % продуктов питания в продуктовых магазинах выбрасывается, розничным торговцам пора сосредоточиться на экологичности. На самом деле потребители требуют от розничных продавцов внести изменения. 51 % покупателей в возрасте от 16 до 34 лет с большей вероятностью будут делать покупки у розничного продавца, который прилагает последовательные усилия для обеспечения устойчивости, чем у того, кто этого не делает.

6. Дисплеи с возможностью выхода в социальные сети. Люди тратят 145 минут в социальных сетях каждый день. Они делятся контентом и смотрят контент, созданный другими пользователями. Создавая полки и витрины, которые выглядят очень фотогенично, потребитель начинает хотеть делать снимки и делиться ими со своими друзьями и подписчиками. Это может помочь вам использовать сарафанный маркетинг и увеличить шансы других людей посетить ваш магазин. Розничные бренды постоянно развиваются, чтобы соответ-

ствовать требованиям клиентов. В 2022 году это будет сложнее, чем когда-либо прежде.

7. Использование перекрестных продаж. Кросс-мерчандайзинг – это возможность, которая продолжает доминировать в обычных магазинах, а также в электронной коммерции. По мере того, как розничные торговцы изучают данные о покупательских привычках и поведении при совершении покупок, у них появляется все больше возможностей предлагать покупателям бесплатные товары, которые способствуют увеличению выручки. Более 30 % компаний сосредоточены на улучшении качества обслуживания клиентов и использовании возможностей перекрестных продаж. Salesforce сообщает, что перекрестные продажи могут иметь множество преимуществ: увеличение выручки, повышение удовлетворенности клиентов и упрощение процесса покупки.

8. Внедрение систем ценообразования с помощью искусственного интеллекта. Согласно опросу «Делойта» [4], почти 80 % потребителей обеспокоены инфляцией. Эксперты NPD говорят, что цены на определенные продукты выросли на 25 %, но это не будет длиться вечно. Они ожидают, что окончательное повышение составит от 10 % до 15 % по сравнению с ценами, существовавшими до пандемии. Хуже того то, что многие потребители начинают чувствовать, что повышение цен – это способ, с помощью которого компании извлекают из них выгоду. Согласно данным «Делойта», более 50 % потребителей считают, что компании повышают цены больше, чем им необходимо, чтобы увеличить прибыль. Это отсутствие доверия может обернуться катастрофой для розничных торговцев.

Системы ценообразования на базе искусственного интеллекта – это один из способов для ритейлеров оставаться в курсе ценовых тенденций. PricewaterhouseCoopers назвала эту технологию «изменяющей правила игры». Эти системы способны оптимизировать ценообразование, тестировать различные структуры ценообразования и изменять цены в соответствии с проблемами цепочки поставок и ценообразованием конкурентов. Почти три четверти компаний считают, что искусственный интеллект сыграет ключевую роль в том, чтобы помочь им внедрить новые модели ценообразования и цены для роста.

9. Многоканальный мерчандайзинг с сочетанием опыта работы в онлайн и в офлайн магазинах. Согласование мерчандайзинга в магазине и онлайн для создания бесшовного процесса покупок [1, с. 284-285], называемого омниканальным опытом – это то, чего требуют клиенты, и ритейлеры все еще пытаются понять. Индекс омниканальной розничной торговли за 2021 год сообщает, что 62 % предприятий соответствуют требованиям своих лучших практик. Это по сравнению с 54 % в 2019 году. Для розничных торговцев надежная многоканальная стратегия может привести к увеличению продаж. Исследование, проведенное Harvard Business Review, показывает, что покупатели, которые связываются с брендом по нескольким каналам, тратят на 4 % больше при совершении покупок в магазине и на 10 % больше онлайн.

Поскольку машинное обучение и искусственный интеллект предоставляют информацию розничным торговцам, отдельным брендам предстоит при-

нимать решения по мерчандайзингу, основанные на этих данных. Ценообразование, в частности, будет актуальным вопросом до тех пор, пока инфляция не успокоится.

Таким образом, можно сказать, что покупатели ценят персонализацию и высокотехнологичный опыт. В целом, они хотят, чтобы их покупки были приятными и легкими. Чем больше розничных брендов смогут воспользоваться этим, тем лучше.

Список использованных источников

1. Жуковская, И.Ф. Российский ритейл в период пандемии Covid-19: ускорение цифровизации // Экономика, предпринимательство и право. – 2022. – Т.12. № 1. С. 267-286.

2. Краснова, М.В. Формирование потребительских предпочтений с использованием инструментов нейромаркетинга / М.В. Краснова, К.А. Нефедова // Научное обозрение: теория и практика. – 2020. – Т. 10. № 9 (77). – С. 2062-2073.

3. Муртазалиева, А.М. Правила визуального мерчандайзинга / А.М. Муртазалиева // Вопросы структуризации экономики. 2012. №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravila-vizualnogo-merchandayzinga> (дата обращения: 10.12.2022).

4. Deloitte. – URL: <https://www.deloitte.com/global/en.html> (дата обращения: 10.12.2022)

USING VISUAL MERCHANDISING METHODS IN MODERN RETAIL

A.M. Skobina

*Vladimir State University named after Alexander and Nikolai Stoletovs,
Vladimir, Russia*

This paper discusses the main trends in modern merchandising. Also, ways to increase profits using certain merchandising tools are shown.

Keywords: visual merchandising, digitalization, omnichannel, personalization, shopping

IV. ЭКОНОМИКА В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

УДК 338.2

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ И В ОТРАСЛЯХ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Е.А. Варич, Р.В. Костенко, А.С. Петренко

*Кубанский государственный технический университет,
г. Краснодар, Россия*

Данная статья посвящена экономической эффективности предприятий в условиях нестабильной экономической ситуации. Дана трактовка понятия «экономическая эффективность предприятия». Выявлены методы оценки экономической эффективности предприятий. Определены факторы и внутренние подсистемы, оказывающие влияние на экономическую эффективность предприятий. Разработаны основные направления повышения экономической эффективности российских предприятий в условиях современного экономического кризиса.

Ключевые слова: предприятие, внутренняя и внешняя среда, управление, нестабильность, экономическая ситуация, экономическая эффективность

Современная нестабильная экономическая ситуация предопределяет необходимость поиска оптимальных инструментов, которые позволяют обеспечить повышение экономической эффективности функционирования предприятия. Для повышения экономической эффективности в качестве ключевого резерва руководству предприятий следует использовать активизацию экономического потенциала, которая выражается в усилении использования его элементов, и, как следствие, в улучшении развития предприятия на рынке.

Нестабильная экономическая ситуация в Российской Федерации, связанная с экономическим кризисом в стране, вызванным санкциями со стороны стран Западной Европы и США, приводит к тому, что многие отечественные компании сталкиваются с серьезными финансовыми трудностями, которые оказывают негативное влияние на их экономическую эффективность, поскольку многие руководители не готовы эффективно работать в рыночных условиях и адаптировать свою производственную деятельность под основные требования рыночной экономической системы [7].

Экономическая эффективность предприятия представляет собой показатель, который определяется соотношением полученных результатов деятельности, а также объемом затрат или издержек за отчетный период времени [2].

В настоящее время повышение экономической эффективности функционирования предприятия в условиях нестабильной экономической ситуации во многом зависит от конкретной управленческой задачи, а также пространственных условий для ее успешного решения. Высокий уровень управления позволяет компаниям открыть широкие возможности для увеличения основных показателей эффективности, а, следовательно, обеспечить улучшение их конкурентных позиций на рынке.

На рисунке 1 схематично представлены основные причины, которые оказывают воздействие на экономическую эффективность предприятия в условиях нестабильной экономической ситуации.

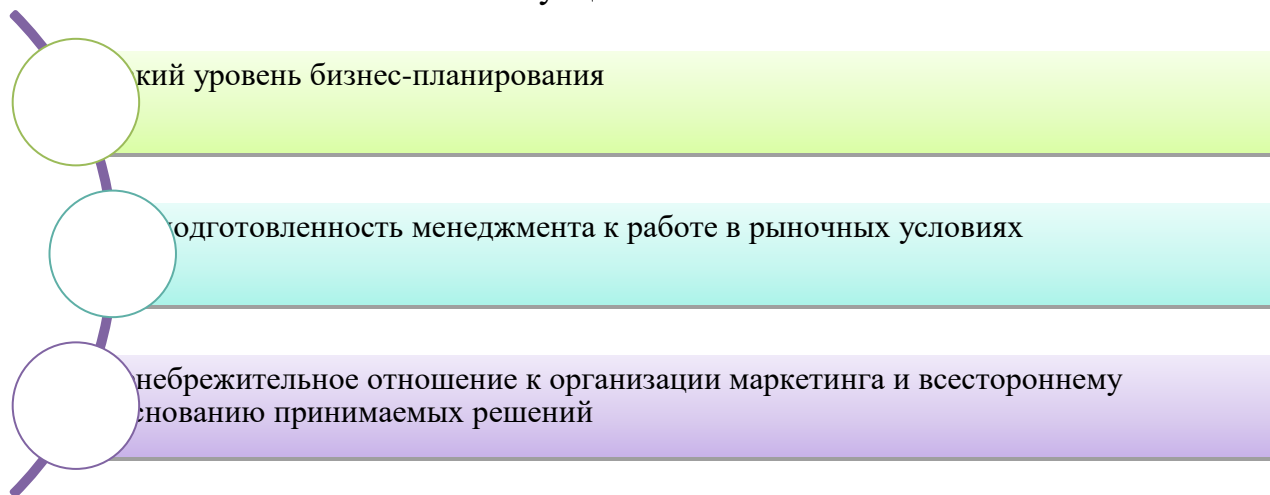


Рисунок 1 – Основные причины, оказывающие воздействие на экономическую эффективность предприятия

Изучив данные рисунка 1, необходимо отметить, что на экономическую эффективность предприятия воздействуют разнообразные причины, комплексная оценка которых позволяет сформировать направления развития предприятия в условиях нестабильной рыночной экономики.

В современной научной литературе выделяется множество разнообразных внутренних подсистем, которые оказывают значительное влияние на экономическую эффективность функционирования предприятия в условиях нестабильной экономической системы, в частности:

Система управления предприятия – представляет собой систему, основной задачей которой является принятие рациональных и эффективных решений, способствующих обеспечению стабильного развития на рынке [5].

Информационная система предприятия – это важный элемент, в рамках которого сотрудники предприятия должны проводить комплексный анализ данных, с целью выявления необходимой и достаточной информации, позволяющей обеспечить принятие и последующую реализацию управленческих решений [3].

Клиентский сервис – элемент системы управления предприятием, в рамках которого обеспечивается взаимодействие сотрудников с клиентами по разнообразным вопросам (как правило, по вопросам, связанным с реализацией продукции, либо услуг предприятия) [6].

Для обеспечения стабильного повышения экономической эффективности предприятий руководство должно проводить постоянный анализ состояния внутренней и внешней среды, с использованием разнообразных методов, которые отображены на рисунке 2.



Рисунок 2 – Основные методы оценки экономической эффективности предприятия

Исходя из данных рисунка 2, следует указать, что для оценки внешней и внутренней среды предприятия, и, как следствие, его эффективности, руководством применяются следующие методы:

SWOT-анализ – метод стратегического планирования, а также управления, который позволяет менеджменту организации выявить сильные и слабые стороны предприятия, оценить его возможности и основные угрозы [4].

PEST-анализ – современный маркетинговый инструмент, направленный на определение политических, социальных, экономических, технологических факторов внешней среды, оказывающих серьезное влияние на эффективность функционирования предприятия [8].

OAP-анализ – инструмент стратегического анализа предприятия, позволяющий установить разрыв между желаемым и действительным в деятельности, выявить инвестиционные возможности [1].

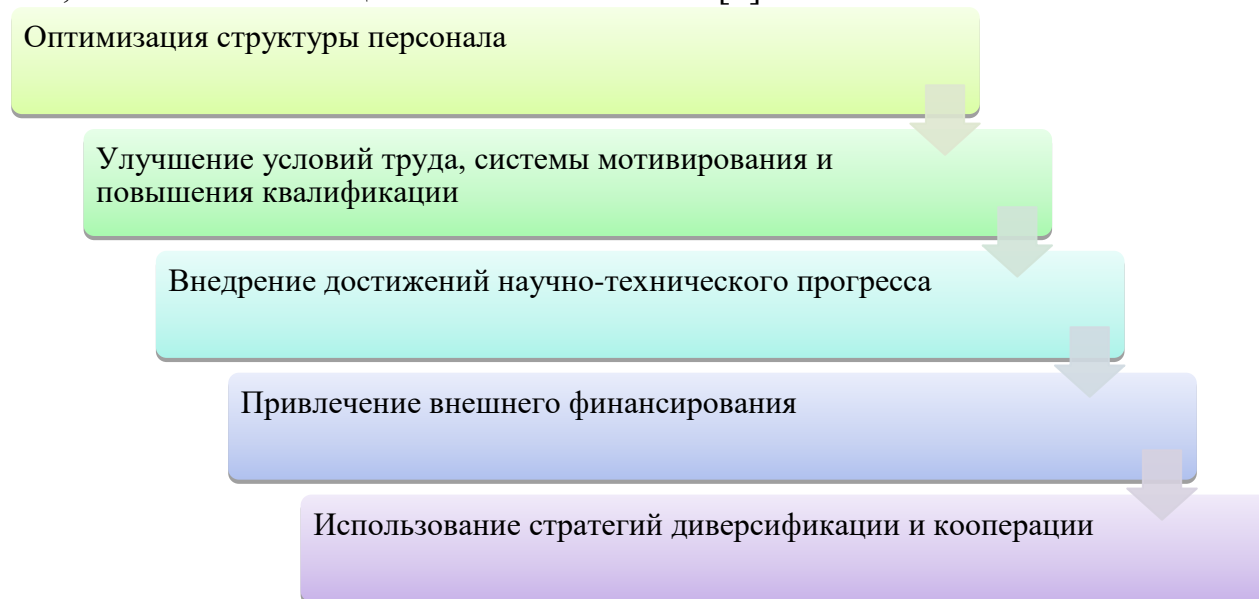


Рисунок 3 – Основные направления повышения экономической эффективности предприятия

На рисунке 3 указаны основные направления повышения экономической эффективности предприятия.

На основании анализа данных рисунка 3 были выделены следующие направления повышения экономической эффективности предприятий в условиях нестабильной экономической ситуации:

- оптимизация структуры персонала предприятия, организация эффективной системы повышения уровня профессиональной квалификации сотрудников;

- улучшение условий труда;

- внедрение новой системы мотивирования персонала (например, системы участия сотрудников в прибыли предприятия);

- активное использование достижений научно-технического прогресса при организации основной деятельности предприятия (например, внедрение инновационных технологий производства, улучшение качества и эффективности функционирования основных производственных фондов);

- использование в основной деятельности стратегий кооперации и диверсификации, позволяющих обеспечить рациональное применение имеющихся ресурсов при реализации различных проектов;

- организация рациональной работы по привлечению различных методов финансирования (иностранных инвестиций, льготных кредитов), которая обеспечивает приток финансовых ресурсов, являющихся способом расширения производственной базы предприятия;

- внедрение инновационной системы оценки качества продукции, и, как следствие, снижение уровня брака или дефектности;

- увеличение сроков гарантии на предлагаемую потребителям продукцию;

- развитие сервиса, т.е. дополнительного бесплатного обслуживания потребителей.

Помимо вышеуказанных направлений, ключевые пути повышения эффективности функционирования предприятий в условиях нестабильной экономической ситуации также должны включать комплекс мероприятий по оптимальному распределению и использованию основных и оборотных средств. При решении задач, связанных с повышением экономической эффективности предприятий, важно максимально интенсивно использовать имеющийся экономический потенциал, постоянно отслеживать ритмичность производства и загрузку основного производственного оборудования, т.к. данные факторы позволяют обеспечить высокий темп прироста выручки от реализации продукции или услуг с минимальным объемом инвестиций, а также капиталовложений.

Таким образом, организация комплексной работы по повышению экономической эффективности современных предприятий в условиях нестабильной экономической ситуации – это одна из важнейших задач стабильного развития предприятия. Ее успешная реализация способствует обеспечению рационального развития предприятия, стабильному функционированию рыночной экономической системы в целом.

Список используемых источников

1. Байдыбекова, С.К., Есполова Н.С. Основные пути повышения экономической эффективности деятельности предприятий // Экономика и социум. – 2022. – № 5-1 (96). – С. 324-327.
2. Галушкина, А.И. Эффективная деятельность предприятия // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 4 (141). – С. 1211-1216.
3. Кириллова, С.С. Эффективность организации экономической деятельности предприятий // Бизнес и дизайн Ревю. – 2022. – № 3 (27). – С. 30-36.
4. Князев, А.В. Методы оценки эффективности деятельности предприятия и факторы ее повышения // Матрица научного познания. – 2021. – № 8-2. – С. 42-48.
5. Кузнецова, Т.В., Семашкина В.А. Экономическая эффективность предприятия // Актуальные вопросы современной экономики. – 2022. – № 1. – С. 397-400.
6. Меновщикова, А.Н. Сущность и понятие эффективности деятельности организации // Интерактивная наука. – 2022. – № 9 (74). – С. 22-23.
7. Посная, Е.А., Кокодей Т.А., Штауберг О.Н. Влияние макроэкономической ситуации в стране на управление финансовым состоянием предприятия // Гуманитарно-педагогическое образование. – 2022. – № 1. – С. 157-162.
8. Тепцова, О.Е. Показатели экономической эффективности деятельности предприятия // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2022. – № 9. – С. 152-154.
9. Макроэкономика / Зыза В.П., Брижак О.В., Шилович О.Б. – Краснодар: Кубанский государственный технологический университет, 2017. – 235 с.

WAYS TO IMPROVE THE EFFICIENCY OF ECONOMIC ACTIVITIES IN ENTERPRISES AND INDUSTRIES

E.A. Varich, R.V. Kostenkoi, A.S. Petrenko

Kuban State Technological University,
Russia, Krasnodar

This article is devoted to the economic efficiency of enterprises in an unstable economic situation. The interpretation of the concept of «economic efficiency of the enterprise» is given. Methods of assessing the economic efficiency of enterprises have been identified. The factors and internal subsystems influencing the economic efficiency of enterprises are determined. The main directions of increasing the economic efficiency of Russian enterprises in the conditions of the current economic crisis have been developed.

Keywords: enterprise, internal and external environment, management, unstable, economic situation, economic efficiency

РАЗВИТИЕ ПОДПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ГОТОВОЙ ПРОДУКЦИЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Б.Н. Герасимов

*Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»,
г. Самара, Россия*

Развитие процессного управления связано с необходимостью устранения проблем, а иногда даже и патологий, которые мешают деятельности организации. Разработка и внедрение инновационных предложений улучшения деятельности подпроцесса управления готовой продукцией направлены на проведение изменений в технологии реализации управленческих процедур и в различных атрибутах её деятельности.

Ключевые слова: организация, исследование, проблемы, готовая продукция, предложения, подпроцесс, технология управления, средства, результаты

Готовая продукция – это изделия и полуфабрикаты, полностью законченные обработкой, соответствующие действующим стандартам или утвержденным техническим условиям, принятые на склад или заказчиком. Готовая продукция, поступающая в хозяйственный оборот, принимает различные формы. В обрабатывающих отраслях одни виды готовой продукции принимают форму материалов, подлежащих дальнейшей переработке (металлы, строительные материалы, химикаты), другие – принимают формы законченной продукции, полуфабрикатов и комплектующих изделий [1, 2].

Подпроцесс управления готовой продукцией включает деятельность, охватывающую совокупность разнообразных операций по подготовке готового продукта к продаже и продвижению его на рынок для потребителей.

Содержательные характеристики атрибутов подпроцесса необходимы для формирования его нормативного (идеального) состояния для последующего использования в работе [3, 13]. Это нужно для понимания уровня данного процесса, к которому нужно стремиться. Содержание основных атрибутов деятельности процесса управления готовой продукцией представлен в таблице 1.

Установление содержания атрибутов является значимым фактором подпроцесса управления готовой продукцией, так как более подробное рассмотрение предмета дает больше информации и понятия сути внутри организации [5, 6].

Таблица 1 – Содержание нормативного состояния атрибутов подпроцесса управления готовой продукцией организации

Наименование атрибута	Определение
1. Вход	Потребность в продукция, предназначена для реализации населению, но часть её может использоваться внутри организация
2. Основные этапы преобразований входа в выход	Правильное и своевременное документальное оформление операций по выпуску, перемещению и отпуску готовой продукции, контроль за сохранностью готовой продукции в местах хранения
3. Выход	Сдача из цеха-производителя на склад хранения готовой продукции и отпуск готовой продукции из склада хранения заказчику (покупателю).
4. Материальные ресурсы	Сырьё, топливо, материалы, полуфабрикаты, комплектующие изделия, спец одежда
5. Информационные ресурсы	Декларация или сертификат соответствия, гигиеническое заключение, качественное удостоверение, упаковочный ярлык и прочие бумаги, соответствующие категории товара, подтверждающие его качество и укомплектованность
6. Методические ресурсы	Своевременное и правильное документальное оформление отгруженной и отпущенной продукции, четкая организация расчетов с покупателями, контроль за выполнением договоров о поставках, заключенных с клиентами по объёму и ассортименту реализованной продукции, своевременный и точный расчет сумм, полученных за реализованную продукцию, систематический контроль за выпуском готовой продукции, состоянием ее запасов и сохранностью на складах, объемом выполненных работ и услуг
7. Трудовые ресурсы	Инженер по учёту сырья и готовой продукции, эксперты, директор, менеджер, начальник логистики, начальник склада, отдел по работе с персоналом
8. Технические ресурсы	Кассы, компьютеры, сигнализация, станки: ленточнопильные, фрезерные, токарные, пилы, швейное оборудование для обивки, рабочие инструменты (дрели, шуруповёрты, отвёртки, молотки, ножи т.п.)
9. Правовые ресурсы	Контракт, договор, план закупок, банковское сопровождение, отчёты, порядок внутреннего финансового контроля, корпоративные регламенты, гражданский и трудовой кодекс РФ, лицензии, сертификаты
10. Периодичность выполнения	Срок исполнения договора доставки 14-28 рабочих дней (иногда срок может быть больше)
11. Критерии качества	Гарантия удовлетворения запросов потребителя, надежность и экономию затрат при эксплуатации, послепродажное обслуживание
12. Критерии эффективности	Производительность труда, трудоемкость, выработка

В условиях рыночных отношений обеспечение эффективного функционирования и конкурентных преимуществ адекватная система управления операциями, которая должна определять и прогнозировать атрибуты подпроцессов,

цены, поставщиков, рынки сбыта, уметь быстро и правильно реагировать на любые изменения во внешней и внутренней среде и для коррекции деятельности.

В качестве базовой организации было принято ООО «Домашний интерьер», которая обеспечивает мебелью жителей большого города. Содержание ключевых атрибутов деятельности ООО «Домашний интерьер» приводится в табл. 2.

Таблица 2 – Содержание ключевых атрибутов деятельности ООО «Домашний интерьер»

Наименование	Характеристика
1. Продукт/услуга	Качественная, доступная мебель и товары для дома
2. Цель	Удовлетворять потребности всех посетителей магазина, предлагая товары по доступным ценам и обеспечивая хорошее обслуживание
3. Миссия	Изменение лучшему повседневной жизни многих людей
4. Вход (назначение)	Обеспечение готовой, качественной, долговечной мебелью
5. Основные преобразования входа в выход	Рекомендации по вопросам подбора офисной мебели, подскажем наилучший вариант, который устроит вас и по цене, и будет подходить под дизайн вашего кабинета. После приобретения мы бесплатно проведём доставку и соберём всю мебель
6. Выход (результаты)	Люди, приобретшие мебель, будут рады, тому, что не нужно собирать самим мебель, а через мгновение можно спокойно начать наслаждаться ею
7.1. Материальные ресурсы	Склады, для хранения продукта, непосредственно сам продукт сырьё, топливо, материалы, комплектующие изделия, спец одежда, техника, станки
7.2. Информационные ресурсы	Декларация или сертификат соответствия, гигиеническое заключение, качественное удостоверение, упаковочный ярлык и прочие бумаги, соответствующие категории товара, подтверждающие его качество и укомплектованность
7.3. Трудовые ресурсы	Инженер по учёту сырья и готовой продукции, эксперты, директор, менеджер, начальник логистики, начальник склада, отдел по работе с персоналом
7.4. Технические ресурсы	Кассы, компьютеры, сигнализация, (станки: ленточнопильные, фрезерные, токарные) пилы, швейное оборудование для обивки, (рабочие инструменты: дрели, шуруповёрты, отвёртки, молотки, ножи т.п.)
7.5. Правовые ресурсы	Контракт, договор, план закупок, банковское сопровождение, отчёты, порядок внутреннего финансового контроля, корпоративные регламенты, гражданский и налоговый кодекс РФ, лицензии, сертификаты
8. Структура	Директор, начальник производства, производственный персонал, инженер-технолог, коммерческий директор, менеджер отдела сбыта, заведующий складом, бухгалтер, специалист по охране труда, специалист по кадрам
9. Технологии операций	Сушка или до сушка массивной древесины, раскрой древесины, древесных и облицовочных материалов, пластификация и гнутьё массивной древесины

В деятельности ООО «Домашний интерьер» ведущую роль во всех подпроцессах занимает квалификация специалистов: именно они могут держать на высоком уровне качество изготавливаемой продукции в организации.

Для качественной управленческой деятельности необходимо очень тщательно изучать и быть в курсе всех проблем внутри организации. Отметим, что ни одна организация не обходится без каких-либо трудностей в работе, такие ситуации случаются, но путем анализа и целевых управленческих решений любые трудности с минимальными потерями [12, 14].

Результаты исследования проблем в подпроцессе управления готовой продукцией ООО «Домашний интерьер» представлен в таблице 3.

Таблица 3 – Проблемы, выявленные в подпроцессе управления готовой продукцией ООО «Домашний интерьер»

Наименование атрибута подпроцесса	Наименование проблемы	Причина возникновения	Ожидаемые последствия
Информационные ресурсы	Недостаток информационных ресурсов при выполнении операционных задач	Отсутствуют информации о соответствии категории товара, подтверждающие его качество и укомплектованность	Недостаток информации влечет за собой получение недостоверных и неполных данных в операционной политике
Технические ресурсы	Отсутствие необходимых технических ресурсов для решения операционных задач	Нехватка средств связи между сотрудниками Нехватка компьютеров для подразделений	Недостаток компьютеров для подразделений, также имеет негативные последствия для работы сотрудников
Трудовые ресурсы	Нехватка специалистов в области управления операциями	Отсутствие инженера по учёту сырья и готовой продукции	Снижение эффективности работы организации, снижение доходности
Критерии качества	Неполнота оценки качества управления готовой продукцией	Нехватка достоверности данных, адекватности нормативам и методик, своевременности выполнения задач	Неполнота анализа существующей информации о её результативности, снижение доходов
Преобразования входа в выход	Отсутствие понимания назначения, неполнота информации по управлению готовой продукцией	Отсутствие контроля за сохранностью готовой продукции в местах хранения.	Неполнота информации о вложенных средствах, снижение доходов организации

Работа по выявлению проблем в организации является важнейшей составляющей и всегда способствует своевременному вмешательству и решению проблемы в самом начале её возникновения. Необходимо своевременно анали-

зировать проблемы, давать их характеристики, это позволит организации решить эту проблему лучше и быстрее, но также возможно разработать стратегию решения определенной группы проблем [4]. Рассмотрение каждой проблемы позволяет найти предположительные её решения, а перечень предположений дает возможность выявить средства реализации и спрогнозировать ожидаемые результаты [7, 8]. Предложения по развитию подпроцесса управления готовой продукцией ООО «Домашний интерьер» представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Предложения по развитию процесса управления готовой продукцией ООО «Домашний интерьер»

Наименование атрибута подпроцесса	Наименование предложения	Средства реализации	Ожидаемые результаты
Информационные ресурсы	Включение информационных ресурсов при выполнении задач	Включение такие ресурсы как: соответствующие категории товара, подтверждающие его качество и укомплектованность	Достаток информационных ресурсов может способствовать получению достоверных данных в процессе управления операциями
Технические ресурсы	Включение необходимых технических ресурсов для управления готовой продукцией	Покупка погрузочных машин, грузового транспорта, станков для производства	Развития управления готовой продукцией за счёт улучшения качества уже имеющегося, а также приобретения нового технического оборудования
Трудовые ресурсы	Подбор персонала в области операционного менеджмента	Подбор инженера по учёту сырья и готовой продукции	Улучшение работы всех подразделений организации с помощью структурирования их деятельности.
Критерий качества	Включение оценки качества управления готовой продукцией	Проведение оценки качества на адекватность нормативам Проведение оценки качества на своевременность выполнения	Полнота знаний о результатах процесса позволит избежать нежелательных последствий Своевременность выполненной работы
Преобразование входа в выход	Включение новых этапов в процесс управления готовой продукцией	Включение контроля за сохранностью готовой продукции	Контроль за сохранностью готовой продукцией позволит получить информацию о вложенных средствах и повышает доходы

Ценность выполненной работы по выработке предложений по устранению проблем несомненна, поскольку позволяет провести тщательный анализ проблем и упрощает поиск их решения, что необходимо в кризисные периоды

организации [9]. Внедрение данных предложений должно привести к положительной динамике развития подпроцесса управления готовой продукцией организации. Выбранные предложения требуют финансовых вложений, которые направляются на реализацию выбранных предложений в ООО «Домашний интерьер», Всего требуется потратить 324,5 тыс. руб.

Для исследования настоящей и будущей деятельности организация за основу были взяты следующие показатели: доход (выручка), себестоимость, валовая прибыль, чистая прибыль, рентабельность продаж [10].

Для прогнозирования исследования были подготовлены данные деятельности ООО «Домашний интерьер» за несколько прошедших лет. Материалы деятельности ООО «Домашний интерьер» были выбраны за 6 предыдущих периодов времени, т.е. за 2015-20 гг. [11]. Значения этих показателей берутся из отчета «О прибылях и убытках организации» исследования группе экспертов). В состав группы экспертов входили пять специалистов, компетентных в данной области. Возглавил экспертов заместитель генерального директора ООО «Домашний интерьер». Членами группы экспертов были главный бухгалтер, начальник отдела продаж, главный экономист и начальник службы маркетинга.

Экспертам было предложено составить три прогноза. Один прогноз был составлен на текущий, т.е. на 2022 г. Второй прогноз определяет значения показателей деятельности ООО «Домашний интерьер» на 2023 г. без учета внедрения предложений. Третий прогноз определяет ожидаемые результаты деятельности ООО «Домашний интерьер» на 2023 г. (табл. 5) с учетом влияния предложений.

Таблица 5 – Прогноз деятельности ООО «Домашний интерьер» на 2023 г. с учетом предложений

Наименование показателей	Прогноз экспертов на 2023 г. с учетом предложений					Среднее значение
	Эксперт 1	Эксперт 2	Эксперт 3	Эксперт 4	Эксперт 5	
Доход (выручка), млн. руб.	376	394	390	389	385	386,8
Себестоимость, млн. руб.	344	348	351	346	349	347,6
Валовая прибыль, млн. руб.	32	46	39	43	36	39,2
Чистая прибыль, млн. руб.	25,6	36,8	31,2	34,4	28,8	31,36
Рентабельность продаж, %	8,5	11,6	10	11,05	9,3	10,2

Сведения о деятельности и прогнозах деятельности ООО «Домашний интерьер» на 2020-23 гг. сводятся в табл. 5, благодаря чему наглядно прослеживается динамика настоящей и будущей деятельности «Домашний интерьер» за 4 года.

Таблица 6 – Сведения о деятельности и прогнозах деятельности ООО «Домашний интерьер» на 2020-23 гг.

Наименование показателей	Данные за 2020 г.	Данные за 2021 г.	Прогноз на 2022 г.		Прогноз на 2023 г. без учета предложений		Прогноз на 2023 г. с учетом предложений	
			Средние значения	Изменения, в %	Средние значения	Изменения, в %	Средние значения	Изменения, в %
Доход (Выручка), млн. руб.	366	367	374	1,9	381,4	3,9	386,8	5,4
Себестоимость, млн. руб.	342	343	346,6	1,05	345,6	0,7	347,6	1,3
Валовая прибыль, млн. руб.	24	24	27,4	14,2	35,8	49,2	39,2	63,3
Чистая прибыль, млн. руб.	19,2	19,2	21,9	14,2	28,6	49,2	31,4	63,3
Рентабельность продаж, %	6,6	6,5	7,4	13,9	9,3	43,1	10,2	56,9

Прогноз на 2023 г. с учетом проведения мероприятий показывает увеличение дохода на 5,4 %, увеличение валовой и чистой прибыли на 63,3 %, а себестоимости продукции на 1,3 %, это произойдет как следствие увеличения закупки продукции, Прогноз деятельности ООО «Домашний интерьер», в 2023 г. по сравнению с 2020 г., позволяют сделать выводы, что предложения могут принести значительные результаты, но это произойдет не ранее 2023 г.

Таким образом, затраты на предложения полностью окупятся и принесут дополнительный доход, а также повлияют на другие показатели деятельности организации. Внедрение предложений позволит повысить эффективность деятельности организации, а также изменит подход к исследованию информации, подготовке и принятию управленческих решений для решения проблем и развития подпроцесса управления организации.

Список используемых источников

1. Асфандиярова, Р.А. Учет затрат на производство и калькуляция себестоимости продукции // Аллея Науки. – 2018. – №10(26). – С. 1-4.
2. Волчанова, И.А. Актуальные вопросы учета готовой продукции // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. – 2017. – № 2 (56). – С. 26-30.
3. Герасимов, Б.Н. Инновационное развитие процесса управления информацией экономических систем // Развитие экономических систем: теория, методология, практика. Пенза: ПГАУ, 2022. – С. 66-87.

4. Герасимов, Б.Н. Исследование и развитие управленческой деятельности организации // Управление и экономика: исследования и разработки. Пенза: ПГАУ, 2021. – С. 35-51.
5. Герасимов, Б.Н. Применение полицентрического подхода при построении экономических систем типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2022. – № 3. – С. 4-15.
6. Герасимов, Б.Н. Подходы – главный инструмент науки управления в экономических системах типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2022. – № 1. – С. 4-15.
7. Герасимов, Б.Н. Построение деятельности управленцев по уровням профессионализма // Креативная экономика и социальные инновации. – 2019. – Вып. 9. – № 2(27). – С. 57-70.
8. Герасимов, Б.Н. Онтология науки управления: философия, основания, атрибуты // Основы экономики, управления, права. – 2021. – № 2. – С. 13-20.
9. Герасимов, Б.Н. Реформирование атрибутов процессного управления экономических систем типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2021. – № 3. – С. 104-115.
10. Герасимов, К.Б. Модель проектирования технологии решения функциональных задач управления // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. – 2013. – Т. 13. – № 3-2. – С. 431-438.
11. Журенкова, Л.И. Учет затрат на производство продукции и исчисление ее себестоимости // Аллея Науки. – 2018. – №8 (24). – С. 1-6.
12. Лакаткина, Е.М. Понятие, объекты и методы учета затрат и калькулирования себестоимости продукции // Аллея Науки. – 2017. – №10. – С. 89-91.
13. Попова, Т.Д. Сравнительная характеристика программных средств, автоматизирующих учет готовой продукции // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2017. – № 10. – С. 107-110.
14. Чистова, А.С. Бухгалтерская и налоговая отчетность: особенности учета готовой продукции // Ростовский научный журнал. – 2018. – № 1. – С. 349-354.

DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION'S FINISHED PRODUCT MANAGEMENT SUBPROCESS

B.N. Gerasimov

*Samara State University of Public Administration «International Market Institute»,
Samara, Russia*

The development of process management is associated with the need to eliminate problems, and sometimes even pathologies that interfere with the organization's activities. The development and implementation of innovative proposals to improve the activities of the finished product management subprocess are aimed at making changes in the technology of implementing management procedures and in various attributes of its activities.

Keywords: organization, research, problems, finished products, proposals, subprocess, management technology, tools, results

НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Е.А. Груздева

*Академия права и управления ФСИН России,
г. Рязань, Россия*

Рассмотрено понятие эффективности, определены основные направления повышения эффективности функционирования организации, а также факторы, влияющие на эффективность деятельности коммерческой организации.

Ключевые слова: экономическая эффективность, факторы влияния, технологическое перевооружение, инновационная деятельность

Успешное функционирование любого субъекта предпринимательской деятельности в условиях постоянно меняющейся внешней среды невозможно без стратегического планирования, направленного на повышение его эффективности.

Эффективность – это отношение достигнутого результата (эффекта) к ресурсам (затратам), которые этот результат обеспечили. В данном случае эффективность рассматривается в смысле экономичности, продуктивности, производительности и представляет собой отдачу (эффект) на единицу затрат (ресурсов) [2].

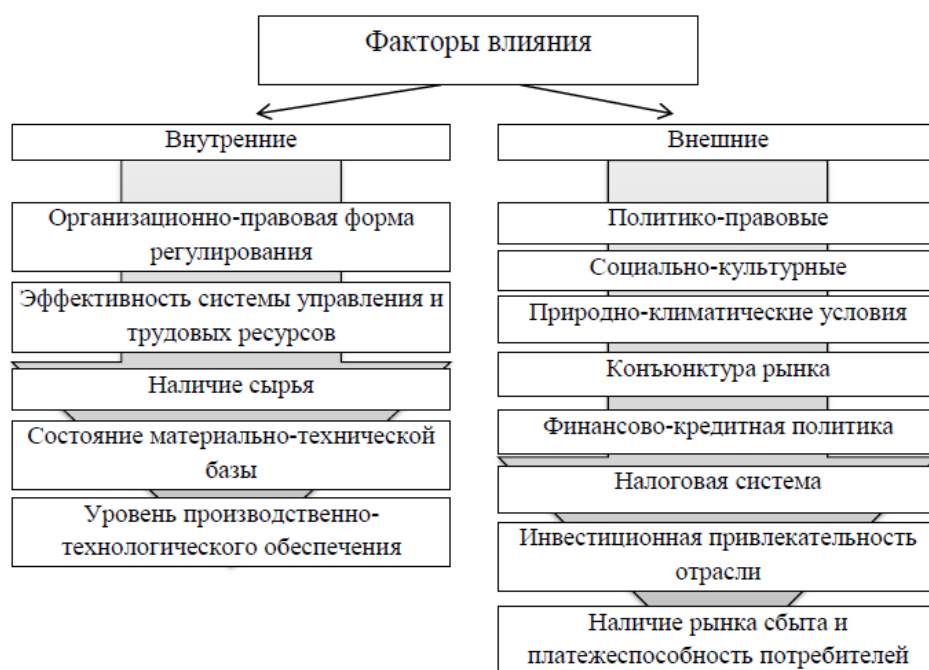


Рисунок 1 – Факторы эффективности деятельности организации

На рисунке 1 представлены факторы, влияющие на эффективность коммерческой организации. Каждый из представленных факторов играет важную роль в деятельности предприятия и является неким звеном в цепочке эффективного его функционирования.

Представленные факторы, являются основой разработок направлений по повышению экономической эффективности деятельности предприятий. Основные направления повышения эффективности деятельности предприятия заключаются в обеспечении бесперебойного функционирования за счет получения максимально возможного результата на каждую вложенную единицу потреблённых в процессе производства ресурсов.

На рисунке 2 представлены направления повышения эффективности предприятия.



Рисунок 2 – Направления повышения экономической эффективности деятельности предприятий

Рассмотрим более подробно каждое направление:

1. Технологическое перевооружение – это комплекс мероприятий по повышению технико-экономического уровня предприятий и отдельных производств на основе внедрения современных инновационных технологий и оборудования.

2. Активизация инновационной деятельности предполагает эффективное функционирование инновационных систем на всех уровнях управления. К ним относятся:

– создание нормативно-правовой базы для включения результатов инновационной деятельности в хозяйственный оборот;

– развитие современных организационных форм инновационной деятельности;

– формирование информационной системы постоянного мониторинга выявления, учета и контроля за использованием результатов инновационной деятельности.

3. Производительность труда – это показатель, характеризующий его результативность, отдачу каждой единицы используемого ресурса труда [1]. Именно от производительности труда зависит эффективность работы организации. Поэтому недостаточно просто ввести этот показатель в бизнес-процессы. Его необходимо тщательно анализировать, прогнозировать и стараться держать под контролем.

4. Производственная инфраструктура включает в свой состав отрасли, которые обеспечивают нормальное функционирование средств производства, и способствует сохранению их работоспособности на протяжении длительного времени [3].

Таким образом, реализация деятельности в пределах указанных направлений может обеспечить высокие темпы роста эффективности производства отечественных предприятий.

Список использованных источников

1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 486 с.

2. Пурлик, В. М. Управление эффективностью деятельности организации : учебник для вузов / В. М. Пурлик. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 207 с.

3. Экономика сельского хозяйства : учебник для среднего профессионального образования / Н. Я. Коваленко [и др.]; под редакцией Н. Я. Коваленко. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 406 с.

DIRECTIONS OF INCREASING THE ECONOMIC EFFICIENCY OF THE ENTERPRISE

E.A. Gruzdeva

Academy of Law and Management of the Federal Penal Service of Russia,
Ryazan, Russia

The concept of efficiency is considered, the main directions of improving the efficiency of the organization's functioning are determined, as well as factors affecting the efficiency of a commercial organization.

Keywords: economic efficiency, factors of influence, technological re-equipment, innovative activity

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРОЦЕССА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ЗОЛОТОВСКОЕ»)

О.Д. Ермоленко, П.А. Буйлук

*Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия*

В данной статье пойдёт речь о процессе сельскохозяйственного производства. Основной целью исследовательской работы является анализ эффективности сельскохозяйственных производств и выявление наилучших путей дальнейшего развития. На примере ООО «Золотовское» выясним как развивается предприятие в наши дни в нынешних условиях, какие факторы влияют на производство и его эффективность и с какими проблемами приходится сталкиваться как директору, так и всему предприятию в целом.

Ключевые слова: Сельское хозяйство, производственный процесс, экономическая эффективность, среднеотраслевое значение показателей

Сельскохозяйственное производство – важная часть народного хозяйства. Оно, как и многие другие отрасли промышленности входят в агропромышленный комплекс. В его цели входит обеспечение государства продовольствием и сырьем на многие годы.

Эффективность производства – это характеристика, которая позволяет определить насколько производство эффективно с точки зрения отношения создаваемого продукта к затратам на его создание. То есть это получение максимальных выгод от ресурсов, которые есть в распоряжении. Эффективность сельского хозяйства выражается в производственных отношениях, формой проявления которых служат экономические интересы, определяющие цель производства. Она отражает степень их достижения применительно к общественному и индивидуальному воспроизводству. Главным показателем эффективности производства является прибыль. Её относительным показателем выступает рентабельность, а также урожайность, цены на зерно, сумма прибыли в расчёте на 1 га, единицу затрат труда.

Пути повышения экономической активности применяются индивидуально для каждого предприятия, так как процесс производства разнообразен и каждый имеет свои особенности.

Но существуют методы применимы для всех типов производств. Такие как:

- Повышение эффективности за счёт роста валовой продукции.
- Снижение затрат на производство.

– Совершенствование каналов реализации.

Агропромышленный комплекс Ростовской области – один из ведущих в России. В области 8,5 миллионов гектар сельхозугодий, по площади сельхозугодий область занимает третье, по площади посевов – второе место в Российской Федерации. Одним из таких сельскохозяйственных предприятий является ООО «Золотовское». Данное предприятие образовалось в 2002 году и продолжает свою работу в наши дни. Основной вид деятельности предприятия – это выращивание зерновых культур (01.11.1).

Рассмотрим основные экономические показатели деятельности ООО «Золотовское» и проведём их анализ (табл. 1).

Таблица 1 – Основные экономические показатели деятельности ООО «Золотовское»

	2021	2020	2019	2018
Выручка	146056	153129	148969	177970
темп роста %	95.37	102.79	83.70	–
Себестоимость продаж	102070	133521	124641	146793
темп роста %	76.44	107.12	84.90	–
Валовая прибыль	43984	19608	24328	31177
темп роста %	224.31	80.59	78.03	–
Чистая прибыль	40428	15615	24998	16879
темп роста %	258.90	62.46	148.10	–

За приведённый период на сельскохозяйственном предприятии ООО «Золотовское» выручка циклично изменялась. С 2019 года по 2020 выручка изменилась в сторону увеличения на 4160 млн. руб., темп роста составил 2,8 %. То есть наблюдалась положительная динамика. А в 2021 по сравнению с 2020 наблюдался спад на 7075 млн. руб., что составило – 4,6 % темпа роста, это значит, что динамика была отрицательной. Таким образом, В 2021 году организация получила выручку в сумме 146 млн руб., что на 7,1 млн. руб. или на 4,6 %, меньше, чем годом ранее.

Себестоимость продаж так же изменялась умеренными темпами, сначала был зафиксирован рост, а затем спад. Так в 2020 по сравнению с 2019 был рост на 8880 млн. руб., темп роста составил 7,2 %. А в 2021 году произошёл резкий спад себестоимости продаж на 31451 млн. руб., что составило – 23,6 % темпов роста.

Данные по валовой прибыли показывают не аналогичную ситуацию. А именно то, что на предприятии с 2019 по 2020 г. происходит спад (на 4720 тыс. руб.), а с 2020 по 2021 – рост (на 24376 млн. руб.) Темпы роста составляют соответственно: 19,5 % и 124,3 % . Это значит, что на предприятии валовая прибыль с 2019 по 2021 год имела сначала отрицательную динамику, затем положительную. Таким образом, Результатом работы ООО «Золотовское» за 2021

год стала прибыль в размере 40,4 млн. руб. Это на 158,9 % больше, чем в 2020 г.

Последний показатель отражает динамику чистой прибыли. В период с 2019 по 2020 г. наблюдается резкое снижение чистой прибыли на 9383 млн. руб. и темп роста составляет – 37,6 %. А с 2020 по 2021 такое же резкое, но увеличение на 24813 млн. руб., темп роста составил 159 %.

В целом, можно отметить, что в данном периоде на предприятии ООО «Златовское» основные экономические показатели имеют цикличный характер. То есть наблюдалась последовательная отрицательная динамика, затем положительная.

2020 год оказался самым не прибыльным. По сравнению с остальными годами почти у всех рассмотренных показателей, динамика оказалась отрицательной. Лишь валовая прибыль в 2020 году была выше предыдущего года .

В настоящее время сельское хозяйство в России отнесено к приоритетным направлениям политической деятельности. Следовательно, важно чётко оценивать возможности и ресурсы страны. Изучение данного вопроса на конкретном предприятии позволяет рассмотреть все процессы производства и его проблемы изнутри. Правильное применение выводов даёт нам ясное понятие о положении и уровне предприятия, как бизнеса, также и экономической ситуацию в стране.

Из анализа на примере сельскохозяйственного предприятия ООО «Златовское» мы видим, что ситуация на сельскохозяйственной рынке нестабильна. 2020 год оказался не прибыльным из-за многих внешних факторов. Но данная отрасль, как и все экономические элементы, циклична, поэтому после спада ожидается повышение экономической активности. Это уже заметно по показателям 2021 года.

В 2021 году организация получила выручку в сумме 146 млн. руб., что на 7,1 млн. руб. или на 4,6 %, меньше, чем годом ранее. Результатом работы стала прибыль в размере 40,4 млн. руб. Это на 158,9 % больше, чем в 2020 г. Рентабельность продаж составляет 19 %.

Таким образом, ООО «Златовское» работает достаточно эффективно.

Показатели эффективности использования основных фондов имеют тенденцию к увеличению.

Список использованных источников

1. Вараев Умар Самруддинович Рубрика: Экономика и управление Опубликовано в Молодой учёный №16 (120) август-2 2016 г.
2. Методические указания по определению эффективности сельскохозяйственных культур. – Москва: ВНИИЭСХ, 1974. – 88 с
3. https://www.testfirm.ru/result/6132007148_ooo-zolotovskoe.
4. <https://www.list-org.com/company/172442>

IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE PRODUCTION PROCESS OF AGRICULTURAL ENTERPRISES (USING THE EXAMPLE OF ZOLOTOVSKOYE)

O.D. Ermolenko, P.A. Builuk

*Rostov State University of Economics (RINH),
Rostov-on-Don, Russia*

This article will focus on the process of agricultural production. The main purpose of the research work is to analyze the efficiency of agricultural production and identify the best ways of further development. Using the example of Zolotovskoye LLC, we will find out how the company is developing today in the current conditions, what factors affect production and its efficiency and what problems both the director and the entire enterprise have to face.

Keywords. Agriculture, production process, economic efficiency, industry average value of indicators

УДК 338.001.36

РОЛЬ ИННОВАЦИЙ В РАЗВИТИИ ОБЩЕСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА В РАМКАХ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

О.Д. Ермоленко, П.А. Буйлук

*Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия*

В данной статье проведен исследовательский анализ теоретических аспектов процесса внедрения инноваций в общественное производство. Целью работы является анализ перспективы инновационного развития производства при поддержке государства на территории Ростовской области. Задачами исследовательской работы являются изучение вопроса финансирования инновационных разработок в сфере общественного производства на территории Ростовской области, а также определение слабых мест в процессе непосредственного финансирования научно-исследовательских разработок. В ходе выполнения работы использовались такие методы исследования, как сравнение, описание, анализ и синтез, статистические методы. В результате проведенного исследования сделан вывод о том, что в целом в Ростовской области создана бла-

гоприятная среда для стимулирования разработки и внедрения инновационных технологий.

Ключевые слова: экономика, инновация, развитие, Ростовская область, предпринимательство

В настоящее время в мире происходят оживленные процессы интеграции и глобализации, которые ориентированы на современные конкурентоспособные знания, науку, а также ее определяют достаточно сложные процессы поддержания российских рыночных отношений и понимание потребности инновационной дороги формирования инновационной экономики. Сейчас возникает необходимость сохранения и приращения научно-технического потенциала регионов и городов, определяющего совокупный потенциал России. Применение инноваций, введение всевозможных результатов плодотворной работы ученых непосредственно в процесс производства и выпуск наукоемкой продукции становятся наиболее приоритетными согласно сопоставлению с простым расширением производства, а продукт, разработанный и произведенный на основе научно-технических исследований, более конкурентоспособным в масштабах целого государства.

Организационно-экономическая система инновационного развития РФ предоставляет возможность не только совершенствовать финансовые методы управления, результативно применять все существующие финансовые ресурсы, но и целесообразно совмещать государственные способы регулирования инновационных процессов, а также методы инновационного регулирования муниципалитетов.

Механизм управления инновациями следует анализировать как концепцию взаимообусловленных элементов, гарантирующих обеспечение целостного, эффективного и непрерывного развития инновационного потенциала. Сопутствующие компоненты напрямую взаимодействуют друг с другом и оказывают довольно активное воздействие друг на друга.

Инновационная экономика должна базироваться на интеллектуально-творческой составляющей человеческого капитала, использовании высокотехнологичных разработок и расширении роли науки и образования в производственной сфере, применении инноваций во всех сферах общественной жизни. Интеллектуальный капитал (также называемый человеческим капиталом), социальный капитал и творческий капитал также являются факторами общественного производства в инновационной экономике. Теория интеллектуального капитала показывает, что образованные люди способны привлекать инвесторов, чтобы нанимать их и инвестировать в общество, в котором они функционируют. Эти инвестиции привлекают других образованных людей, что, в свою очередь, привлекает больше инвестиций, создавая опору для экономического роста.

Ростовская область – один из ведущих регионов Юга России с развитой инновационной системой, включающей существующие инновационные институты и высокий инновационный потенциал. В регионе хорошо развита инновационная система, включающая всех участников инновационного процесса, обеспечивающая реализацию различных его этапов. Кроме того, в регионе су-

ществует ряд институтов, которые обеспечивают координацию и взаимодействие между субъектами инновационной системы. Согласно стратегии социально-экономического развития Ростовской области до 2020 г., одним из приоритетных направлений экономического развития региона является реализация инновационного потенциала.

В ходе анализа статистических данных было установлено следующее: за период 2016-2018 годов валовой внутренний продукт Российской Федерации увеличился на 19013,55 млрд. рублей с 86616,08 млрд. рублей в 2016 году до 104629,64 млрд. рублей. в 2018 году (22,21 %). Валовой региональный продукт Ростовской области за анализируемый период увеличился на 162,48 млрд. рублей (12,66 %). Сравнительный анализ динамики роста показывает, что ВВП Российской Федерации растет более высокими темпами, чем ВРП Ростовской области. На современном этапе Ростовская область является субъектом Российской Федерации с темпами экономического развития ниже среднероссийских. Однако реализация обоснованных авторами направлений диверсификации региональной экономики, формирование благоприятной институциональной и правовой среды позволят повысить инвестиционную привлекательность региона и повысить конкурентоспособность его экономики.

2020 год оказался трудным, если смотреть на количество полностью реализованных проектов. Многие площадки, лаборатории, производства, а также образовательные организации были закрыты. Несмотря на все трудности, грантополучатели успешно справились с трудностями перевода работы в режим онлайн. Ростовская область – перспективный инновационный регион. Региональное представительство Фонда поддержки инноваций проводит огромную ежедневную работу, целью которой, помимо прочего, является оказание своевременной качественной поддержки ребятам в этом нелегком деле.

Инновационная модель долгосрочного развития в условиях цифровой трансформации экономики и высокотехнологичной конкуренции является приоритетным направлением национальной социально-экономической политики. Изучение региональных инновационных систем, которые в совокупности составляют инновационный потенциал национальной экономики, особенно важно для представления общей картины инноваций, а также развития и определения инструментов управления экономическими процессами. Основными результатами создания среды, способствующей активному внедрению инноваций в производство, являются постепенное устранение препятствий, стоящих на пути к расширению инновационной деятельности предприятий, внедрению передовых технологий в экономику, усилению стимулирования внедрения инноваций на уровне предприятий на постоянной основе, освоению новых технологий для обеспечения конкурентоспособности бизнеса, а также созданию благоприятных условий для создания новых высокотехнологичных компаний и освоения новых рынков услуг.

Ключевыми проблемами, сдерживающими в настоящее время инновационное развитие и реализацию конкурентных преимуществ Ростовской области, являются:

– низкая инновационная активность предприятий, выражающаяся как в отсутствии внутреннего спроса на коммерчески перспективные результаты

научно-технической деятельности, так и деятельности по созданию собственных инновационных разработок;

- не ориентированная на решение задач инновационного развития наука;
- слабость кооперационных связей между научными, образовательными, инновационными организациями и производственными предприятиями;
- не отвечающая требованиям инновационной экономики система образования;
- кадровый дефицит, обусловленный, низкой привлекательностью научно-инновационной сферы деятельности и низким уровнем подготовки молодых специалистов, а также «утечкой мозгов»;
- недостаточная инновационная активность государственного сектора и сектора предоставления общественных и социальных услуг.

Простой анализ сравнения количества разработанных и внедренных передовых методик показывает, что значительная часть методик, внедренных в Ростовской области, поступает извне. Анализ институтов инновационного развития Ростовской области в рамках возможного формирования условий для разработки и экспериментального внедрения перспективных наилучших доступных технологий показывает, что в целом в регионе создана основа для стимулирования разработки и внедрения инновационных технологий. Кроме того, в рамках функционирования рабочих групп по внедрению инновационных продуктов и инновационных разработок, также целесообразно сформировать отдельную межсекторную группу по разработке и экспериментальному внедрению перспективных инновационных разработок, в которую вошли бы представители органов власти, регулирующих развитие промышленности, сельского хозяйства, охрану окружающей среды и природных ресурсов, а также лица, ответственные за функционирование институтов развития.

Подводя итоги можно сказать, что для достижения достаточно стабильного развития государства и отдельных ее регионов требуется выработка управленческих решений, увеличивающих объём спонсирования исследований и разработок в нестоличных регионах России. Кроме того можно отметить, что в различных регионах Российской Федерации наблюдается слабый уровень развития научно-инновационной среды, что негативно влияет на внедрение технологий. В процессе создания инноваций определяющим условием является развитие науки в целом, а также информационного общества, но эти характеристики сильно отличаются в разных регионах, что в какой-то мере ограничивает государственную диверсификацию экономики и тормозит рост производительности труда. Данная выявленная проблема также требует исчерпывающего анализа, который позволит правильно определить причины этого явления и сформулировать всевозможные пути решения.

Список использованных источников

1. Бийчук, А.Н. Цифровая трансформация бизнеса в современной экономике // Экономическая среда. – 2017.
2. Гнездова, Ю.В. Развитие цифровой экономики России как фактора повышения глобальной конкурентоспособности // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2017.

3. Данные Росстата о промышленном производстве в мае 2020 года.
4. <https://rosstat.gov.ru/folder/313/document/89570>.
5. Министерство экономического развития Российской Федерации
<https://www.economy.gov.ru/search>.

THE ROLE OF INNOVATION IN THE DEVELOPMENT OF SOCIAL PRODUCTION IN THE ROSTOV REGION

O.D. Ermolenko, P.A. Builuk

*Rostov State University of Economics (RINH),
Rostov-on-Don, Russia*

In this article, a research analysis of the theoretical aspects of the process of introducing innovations into public production is carried out. The purpose of the work is to analyze the prospects for innovative development of production with the support of the state in the Rostov region. The objectives of the research work are to study the issue of financing innovative developments in the field of public production in the Rostov region, as well as to identify weaknesses in the process of direct financing of research and development. In the course of the work, such research methods as comparison, description, analysis and synthesis, statistical methods were used. As a result of the conducted research, it is concluded that, in general, a favorable environment has been created in the Rostov region to stimulate the development and implementation of innovative technologies.

Keywords: economy, innovation, development, Rostov region, entrepreneurship

УДК 332.8

АНАЛИЗ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ ПРЕДПРИЯТИЙ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ РАЗВИТИЯ

З.Э. Исмагилова, О.В. Филина

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В статье рассмотрены существующие проблемы экономической убыточности в сфере жилищно-коммунального хозяйства, а также факторы, влияющие на это. Проанализированы имеющиеся практики экономической поддержки предприятий ЖКХ и предложены решения экономических проблем, путем

привлечения негосударственных инвестиций, а также реализации проектов по цифровизации отрасли.

Ключевые слова: экономика, жилищно-коммунальное хозяйство, цифровая экономика, инвестиции

Современные реалии требуют модернизации жилищно-коммунального хозяйства (далее – ЖКХ), однако монополизм некоторых подотраслей негативно отражается на развитии сектора в целом. В момент трансформации экономики сложное финансовое положение, высокие затраты на оказание услуг, повышение издержек, износ основных фондов, снижение энергоэффективности объектов теплоснабжения, централизованных систем горячего и холодного водоснабжения и водоотведения, отдельных объектов таких систем привела их к тяжелому финансовому положению [1].

На сегодняшний день экономическое развитие сферы ЖКХ подвержено глобальным изменениям, в том числе на финансово-правовом и законодательном уровнях. Для того, чтобы не только оставаться на плаву, но и иметь перспективы для роста, предприятиям ЖКХ необходимы изменения в финансово-хозяйственной деятельности. Данные изменения должны быть направлены на учет процессов, которые касаются внешних факторов экономического развития и локальных процессов внутри предприятий (производственных и административных).

Жилищный фонд в целом и коммунальная инфраструктура в частности в нашей стране по своему объему занимает весомую часть в национальном богатстве. В то же время производственно-хозяйственная обеспеченность данной сферы отстает от технологического и финансово-экономического потенциала страны. Продолжающееся на протяжении последних 15 лет реформирование сферы ЖКХ не привнесло значительных изменений в сложившуюся ситуацию, а для поддержания работоспособного состояния комплекса из года в год выделяется из бюджета все больше средств.

Целесообразное обеспечение работоспособного состояния общей системы комплекса ЖКХ является одной из приоритетных задач правительства страны. Однако решение данной задачи осложняется следующими факторами отрасли ЖКХ в целом:

- изношенностью основных фондов оборудования и сопутствующего материального обеспечения;
- малоэффективные технологические мероприятия и значительные потери при предоставлении услуг ЖКХ;
- нехватка финансирования, большая зависимость от государственного бюджета;
- снижение инвестиционной привлекательности данной отрасли, сокращение или заморозка инвестиционных программ (за последние 10 лет инвестиции в основной капитал сократились с 1186,2 до 940,2 млрд. руб.) [2];
- дефицит собственных финансово-экономических средств на модернизацию основных фондов предприятия;

- некачественное предоставление услуг управляющими компаниями;
- несоблюдение графиков проведения капитальных и текущих ремонтов;
- несвоевременное предоставление жилья гражданам, проживающим в аварийных жилых помещениях;
- непрозрачность формирования тарифов за ЖКУ;
- социальное недовольство качеством предоставляемых услуг и работой предприятий ЖКХ [3].

В целях решения имеющихся проблем необходимо совершенствование методик взаимодействия государства и частного сектора как организационно-экономического элемента управления предприятиями и реформирование регулирования сферы ЖКХ государством. Также необходима разработка механизмов упрощающих заключение концессионных соглашений и соглашений государственно-частного партнерства (ГЧП) между государством и частной стороной. Грамотное регулирование государством данного вопроса позволит предприятиям ЖКХ стать более привлекательными для инвестирования и реализации инвестиционных проектов.

Привлеченные инвестиционные средства позволят обеспечить:

- совершенствование механизмов защиты прав потребителей услуг в жилищной сфере;
- создание условий для внедрения энергоэффективных и ресурсосберегающих технологий;
- формирование условий перехода к современным эффективным и энергосберегающим архитектурно-строительным системам;
- создание прозрачности и прогнозируемости изменения тарифов;
- внедрение методов регулирования деятельности организаций ЖКК и снижение задолженностей;
- разработку нормативно-правовой базы для привлечения инвестиций на развитие объектов жилищно-коммунальной инфраструктуры.

В рамках реализации программы «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденной 28 июля 2018 г., коммунальная инфраструктура числится среди отстающих ветвей экономики по уровню внедрения информационно-коммуникационных технологий [4].

Реализация инвестиционных проектов в области цифровизации ЖКХ позволит решить существующие социально-экономические проблемы, упрощая коммуникации между многочисленными субъектами и объектами отрасли, повышая качество социальных ЖКУ и производительность отрасли за счет автоматизации сбора показаний счетчиков учета потребления ресурсов и коммунальных платежей, а также формирования единой информационно-аналитической системы для государственного контроля деятельности организаций ЖКХ. Следует законодательно реформировать работу управляющих организаций, повышать информированность населения о деятельности организаций ЖКХ.

Привлечение частных инвестиций на интеллектуализацию предприятий ЖКХ и создание услуг с использованием современных цифровых технологий,

внедрение энергосберегающих технологий и повышение энергоэффективности самих предприятий, снижение нагрузки на окружающую среду позволит обеспечить потребности социально-экономического развития страны доступными и достаточными по объему, номенклатуре и качеству жилищно-коммунальными услугами и продукцией и, кроме того, стать подспорьем для появления новых поставщиков услуг для населения.

Список используемых источников

1. Ибадов, А.А. Взаимодействия государства и частного сектора в развитии ЖКХ / Радиоэлектроника, электротехника и энергетика: тезисы докладов Двадцать восьмой международной научно-технической конференции студентов и аспирантов, Москва, 17–19 марта 2022 года– EDN AMRLSR.

2. Краткий статистический сборник «Россия в цифрах 2021» / Росстат, 2021. [Электронный ресурс] – режим доступа к ресурсу: URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2021/rusfig/rus21.pdf Дата обращения: 02.12.2022 года.

3. Антипенко, Е.В. Инновации и новые технологии в сфере ЖКХ как способ повышения качества услуг / Е.В. Антипенко // Фундаментальные и прикладные исследования: от теории к практике, Воронеж, 05-09 февраля 2018 года. Том 3. – Воронеж: Общество с ограниченной ответственностью «АМи-Ста», 2018. – С. 64-69. – EDN XSGZOH.

4. Комаров, А.В. Жилищно-коммунальное хозяйство как «черная дыра» российской экономики / А.В. Комаров, Е.С. Борисова // Бизнес. Образование. Право. – 2019. – № 1(46). – С. 187-192. – DOI 10.25683/VOLBI.2019.46.123. – EDN YYDWBW.

ANALYSIS OF ECONOMIC PROBLEMS OF HOUSING AND UTILITIES ENTERPRISES AND PROSPECTS FOR THEIR DEVELOPMENT

Z.E. Ismagilova, O.V. Filina

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article deals with the existing problems of economic unprofitability in the field of housing and communal services, as well as the factors influencing it. The existing practices of economic support for housing and communal services enterprises are analyzed and solutions to economic problems are proposed by attracting non-state investments, as well as implementing projects for the digitalization of the industry.

Keywords: economy, housing and communal services, digital economy, investments

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Е.А. Корсакова

*Уральский государственный экономический университет,
г. Екатеринбург, Россия*

В статье обосновывается необходимость разработки эффективного механизма управления процессом экономического роста, рассматриваются его цели и принципы, дается характеристика показателей эффективности механизма управления экономическим ростом.

Ключевые слова: экономический рост, устойчивый экономический рост, управление процессом экономического роста, темпы экономического роста

К числу актуальных проблем экономической теории и хозяйственной практики относятся проблемы, связанные с разработкой эффективного механизма управления процессом экономического роста. Необходимость управления процессом экономического роста обусловлена его неустойчивостью, отклонениями национальной экономики от требуемой линии развития.

Управление процессом экономического роста следует рассматривать как комплекс осуществляемых государством мероприятий, связанных с воздействием на национальную экономику как экономическую систему с целью достижения устойчивого равновесного экономического роста. Эти мероприятия направлены на решение двух основных групп проблем. Первая группа проблем касается достижения потенциально возможного роста валового внутреннего продукта в долгосрочном периоде, а вторая группа проблем связана с созданием условий, обеспечивающих устойчивый рост экономики при полной занятости ресурсов и стабильности цен. Главный вопрос выработки эффективного механизма управления процессом экономического роста, состоит в том, какие меры государственного управления способны наилучшим образом обеспечить достижения цели устойчивого экономического роста.

Главными целями управления процессом экономического роста являются поддержание и укрепление экономического потенциала страны, сохранение и укрепление единого экономического пространства страны, развитие эффективной пространственной организации производства, стимулирование инвестиционной деятельности.

Управление процессом устойчивого экономического роста предполагает поддержание постоянства или обеспечение требуемого изменения определенных макроэкономических показателей, характеризующих процесс экономического роста, в частности, темпов роста. Критерием эффективности управления

процессом экономического роста является степень соответствия полученных результатов функционирования национальной экономики ориентировочным количественным и качественным параметрам устойчивого экономического роста. Главными показателями эффективности механизма управления процессом экономического роста, его результативности можно считать абсолютную величину валового внутреннего продукта, абсолютную величину валового внутреннего продукта на душу населения, темпы их роста, уровень занятости трудовых ресурсов, уровень загрузки производственных мощностей и уровень инфляции.

Формирование эффективного механизма управления процессом экономического роста требует соблюдения определенных принципов. Они представляют собой правила, в соответствии с которыми органами государственного управления осуществляется разработка и реализация мероприятий, направленных на достижение определенных количественных и качественных показателей экономического роста. Эти принципы выражают требования объективных закономерностей экономического роста и определяют направления управления процессом экономического роста. Управление должно учитывать действие объективных закономерностей, связанных с процессом экономического роста, выяснением которых занимается теория экономического роста, используя для этого разработку макроэкономических моделей [1].

Устойчивость экономического роста связана с решением целого комплекса вопросов управления, в частности, вопросов о том, каким образом достигается устойчивость роста, какие условия необходимо создать для повышения степени устойчивости экономического роста. Согласно теории экономического роста, к основным условиям, обеспечивающим устойчивый рост экономики, относятся устойчивость темпа роста производительности труда, устойчивость темпа роста капитала, т. е. темпа роста инвестиций в основной капитал, а также постоянство капиталовооруженности и капиталоемкости.

В соответствии с моделью экономического роста Р. Харрода темп роста валового внутреннего продукта определяется двумя факторами: нормой накопления и величиной отношения «капитал-продукт» [3]. В этой модели норма накопления рассматривается как главный параметр, определяющий потенциальный темп роста. Для преодоления нестабильности экономического роста необходим эффективный государственный контроль над процессами накопления капитала. Одним из базовых положений инвестиционной модели экономического роста является повышение качества инвестиций в основной капитал и увеличение их доли в валовом внутреннем продукте до 25 %.

Теоретической основой разработки механизмов управления процессом устойчивого экономического роста является теория экономического роста. Данная теория в ее нынешнем состоянии предлагает два основных направления развития механизма управления процессом экономического роста. Краткосрочное регулирование в целях достижения устойчивого роста должно опираться на целую систему мер денежно-кредитной и налоговой политики, а также манипулирование государственными расходами в целях стимулирования эффектив-

ного спроса. Низкий темп экономического роста обусловлен низким уровнем совокупных расходов, который не обеспечивает необходимого прироста валового внутреннего продукта. Рост государственных расходов создает дополнительный спрос. Именно государственные расходы являются главным инструментом политики экономического роста, направленной на увеличение объема валового внутреннего продукта и повышение темпов экономического роста.

Возможности для роста инвестиционной активности могут быть созданы только при соответствующей денежно-кредитной политике, важнейшим инструментом которой является ключевая ставка процента. В связи с этим необходимо установление ключевой ставки процента на уровне, обеспечивающем инвестиционную активность и кредитование перспективных направлений экономического роста [2].

В долгосрочной перспективе необходимо поддержание и развитие экономического потенциала в целях повышения темпов роста путем воздействия на основные факторы экономического роста, прежде всего, технический прогресс. Таким образом, задачами управления процессом экономического роста становятся, прежде всего, формирование условий для укрепления и развития экономического потенциала страны, формирование и реализация эффективной инвестиционной и научно-технической политики. Важным условием сохранения тренда устойчивого экономического роста, является внедрение в производство прогрессивных, в том числе, цифровых технологий, способствующих ускорению экономического развития.

В процессе разработки механизма управления процессом экономического роста следует учитывать исходные технико-экономические условия и приоритеты роста, которые должны определять направления инвестиций, обеспечивающих экономический рост.

Одним из важных условий повышения эффективности механизма управления процессом экономического роста является также создание и эффективное функционирование специальных институтов, решающих конкретные, специфические проблемы, связанные с достижением устойчивого экономического роста.

В современных условиях необходим поиск новых форм долгосрочного регулирования экономики с учетом меняющихся условий и критериев экономического развития России. Назрела потребность в создании концепции управления процессом экономическим ростом, которая позволила бы по-новому подойти к решению задачи создания условий, обеспечивающих устойчивый экономический рост.

Список использованных источников

1. Корсакова, Е.А. Моделирование экономического роста // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 8-2 (85). – С. 1025-1030.
2. Корсакова, Е.А. Ключевая ставка: механизм воздействия на инвестиционную активность // Экономика и предпринимательство. – 2019. – № 9. – С. 765-769.

3. Харрод, Р. К теории экономической динамики // Классики кейнсианства: в 2 т. – Москва: Экономика, 1997. Т. 1 – 416 с.

MANAGEMENT OF THE PROCESS OF ECONOMIC GROWTH: THEORETICAL ASPECT

E. A. Korsakova

*Ural State University of Economics,
Ekaterinburg, Russia*

The article substantiates the need to develop an effective mechanism for managing the economic growth process, discusses its goals and principles, and characterizes the performance indicators of the economic growth management mechanism.

Keywords: economic growth, sustainable economic growth, management of the process of economic growth, the pace of economic growth

УДК 336.3

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ УЛУЧШЕНИЯ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Р.В. Костенко, А.С. Петренко, Н.А. Кузьмина

*Кубанский государственный технологический университет,
г. Краснодар, Россия*

Рассмотрены основные показатели финансовой устойчивости, эффективности управления активами предприятия, ликвидности и платежеспособности. Определены основные направления улучшения финансового состояния предприятия.

Ключевые слова: финансовое состояние, ликвидность, платежеспособность, финансовая устойчивость, рентабельность

В большем аспекте для совершенствования финансового состояния предприятий в любой сферы деятельности нужно усиливать сумму собственного капитала, повышать эффективность управления оборотными активами, улучшать показатели финансовой устойчивости и платежеспособности, а также обеспечивать наилучший уровень рентабельности и доходности.

Есть основные конкретные мероприятия для улучшения финансового состояния.

1. Повышение суммы собственного капитала.

В формировании источников обеспечения финансовой устойчивости предприятия участвует, в первую очередь, собственный капитал и складывается за счет накопленной нераспределенной прибыли, уставного и добавочного капитала.

В тяжелом случае собственный капитал может быть поднят за счет дополнительных мероприятий по вложению капитала собственниками, за счет этого, будет увеличение уставного капитала, вследствие и собственного капитала.

Очень важно увеличивать сумму получаемой прибыли для повышения нераспределенной прибыли. Прибыль увеличивается за счет увеличения выручки и объективного увеличения себестоимости. В идеальном варианте на предприятии темп прироста выручки должен быть выше, чем прирост себестоимости.

Для роста выручки допустимы следующие варианты улучшения:

- проведение эффективных маркетинговых программ в виде скидок, акций, пересмотр ценовой политики, усовершенствование качества сервиса и дополнительных услуг;

- расширение ассортимента, путем включения новых товаров или повышение объемов закупки товаров, по которым наблюдается наибольшая реализации и интерес покупателей;

- исключение из ассортиментного неликвидного товаров, которые не дают должного объема выручки, но «замораживают» денежные средства.

2. Подъем эффективности управления оборотным капиталом, для чего нужны такие меры как:

- уменьшить количество запасов за счет эффективной политики продаж (эффективная рекламная деятельность, скидки, улучшение сервиса, рекламные акции и прочие дополнительные услуги);

- уменьшить размер дебиторской задолженности за счет скидки за досрочное погашение, оптимизировать кредитную политику и (небольшая часть товаров и услуг, отпускаемых в рассрочку) увеличить количество предоплаченных транзакций;

- эти меры позволяют увеличить денежную массу и увеличить показатели платежеспособности [2, 322].

3. Повышение ликвидности и платежеспособности. В рамках этих мер необходимо увеличить размер оборотного капитала и уменьшить размер текущих обязательств.

В улучшении показателей финансовой стабильности участвуют следующие элементы финансового положения:

- обеспечение финансового баланса (превышение собственного капитала над заемным);

- рост собственного капитала (увеличение сумм капитала и резервов).

Для обеспечения финансового баланса необходимо обеспечить:

- ликвидность баланса (превышение оборотных активов над обязательствами и превышение капитала и резервов над внебиржевыми активами);

- увеличение показателей ликвидности (рост оборотных активов, денежных средств и уменьшение обязательств);

– обеспечение положительного денежного потока (превышение суммы полученных денег над суммой потраченных денег на обеспечение текущей деятельности);

– увеличение прибыли;

– обеспечение роста рентабельности (рентабельность затрат, рентабельность затрат, рентабельность активов и собственного капитала);

– ускорение оборачиваемости активов (увеличение коэффициента оборачиваемости при уменьшении продолжительности оборачиваемости в днях).

Для увеличения размера оборотного капитала, как уже упоминалось, необходимо увеличить выручку, уменьшить неликвидные резервы и увеличить оборот дебиторской задолженности и запасов, что позволяет увеличить денежную массу.

В рамках сокращения текущих обязательств вам следует обратить внимание на краткосрочные ссуды и, по возможности, найти им замену. Например, краткосрочные ссуды предоставляются под более высокий процент, чем долгосрочные ссуды или различные виды финансирования процессов приобретения активов (лизинг). Выбирая оптимальный вариант корпоративного кредита, компания уменьшает сумму процентов, подлежащую выплате, и увеличивает сумму прибыли. Это увеличивает собственный капитал и, соответственно, улучшает показатели финансовой устойчивости и ликвидности баланса.

Чтобы сократить обязательства, необходимо использовать процессы составления бюджета для составления плана погашения обязательств, а не только на момент их возникновения. Но даже с учетом вероятности штрафных санкций, которые негативно скажутся на размере прибыли и сумме денежных средств.

Платежеспособность обеспечивается оптимальным соотношением между объемом оборотного капитала и объемом текущих обязательств.

4. Повышение рентабельности.

Чтобы увеличить рентабельность продаж, важно увеличить объем продаж и размер прибыли, а также определить резервы для снижения производственных затрат, деловых и управленческих затрат.

Необходимо обратить внимание на транспортные расходы, расходы на рекламу. Выявлять менее эффективные рекламные инструменты и обеспечивать снижение вероятности повреждения товаров во время транспортировки. За счет снижения затрат достигается увеличение рентабельности затрат.

Для повышения рентабельности активов и собственного капитала необходимо обеспечить рост чистой прибыли и всех показателей активов, которые формируются в результате эффективного управления оборотными активами и обязательствами.

Следовательно, для улучшения финансового положения предприятия необходимо обеспечить рост собственного капитала, оборот оборотных активов, объем резервов и дебиторской задолженности, объем краткосрочных кредитов и обязательств, рост выручки на фоне объективного снижения затрат, что в конечном итоге приведет к увеличению прибыли и прибыльности хозяйствующего субъекта.

Список использованных источников

1. Хашир, Б.О. Финансы: учебное пособие / Б.О. Хашир, В.А. Семидоцкий, Е.Э. Удовик, Н.Ю. Сухина, Т.А. Литвинюк, А.С. Петренко, Э.М. Баданин, А.А. Якименко – Краснодар: изд. ФГБОУ ВО «КубГТУ», 2018. – 337 с.

2. Петренко, А.С. Купченко А.А. Стратегия финансовой политики в соответствии с новыми финансовыми явлениями// Материалы международной научно-практической конференции «Структурная и технологическая трансформация России: проблемы и перспективы от плана ГОЭЛРО до наших дней», 2021 г. – с.321-326

THE MAIN DIRECTIONS OF IMPROVING THE FINANCIAL CONDITION OF THE ENTERPRISE

R.V. Kostenko, A.S. Petrenko, N.A. Kuzmina

*Kuban State Technological University
Krasnodar, Russia*

The main indicators of financial stability, efficiency of asset management of the enterprise, liquidity and solvency are considered. The main directions of improving the financial condition of the enterprise are determined.

Keywords: financial condition, liquidity, solvency, financial stability, profitability

УДК 336.6

ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ АНАЛИЗА ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Р.В. Костенко, А.С. Петренко, Ю.Е. Крестьянинова

*Кубанский государственный технологический университет,
г. Краснодар, Россия*

Рассмотрены основные методы анализа финансового состояния предприятия, определены коэффициенты, используемые для проведения оценки ликвидности, платежеспособности и финансовой устойчивости.

Ключевые слова: сельское хозяйство, нормы запасов, финансовое состояние, ликвидность, финансовая устойчивость, платежеспособность, рентабельность

Анализ финансового состояния организации воплощается в жизнь при помощи разнообразных методов и приемов. Классификация методов финансового анализа бывают различные. В практике финансового анализа сформированы следующие методики анализа финансовой отчетности: горизонтальный анализ; вертикальный анализ; трендовый анализ; сравнительный анализ; факторный анализ.

Горизонтальный анализ подразумевает за собой сравнение каждой позиции финансовой отчетности с прошлыми периодами для установления динамики показателей, представленных в отчетности, а также анализ динамики структуры показателей.

Вертикальный (структурный) анализ – это определение структуры финансовых показателей и влияния каждой статьи финансовой отчетности на итоговые показатели деятельности организации, отраженные в формах бухгалтерской финансовой отчетности [1, 38]. Трендовый анализ осуществляется путем сопоставления каждого элемента отчетности с рядом предшествующих периодов с последующим установлением основной тенденции динамики показателей.

Сравнительный анализ подразделяется на внутривоздейственный (сравнение основных показателей организации, дочерних организации и структурных подразделений) и межотраслевой (сравнение показателей организации с показателями конкурентов и со среднеотраслевыми показателями). Факторный анализ рассчитывает анализ влияния отдельных факторов (статей отчетности) на обследуемый эффективный показатель. Методика анализа финансового состояния организации включает в себя графический, табличный и коэффициентный способы. На рисунке 1 представлены основные элементы анализа финансового состояния организации.

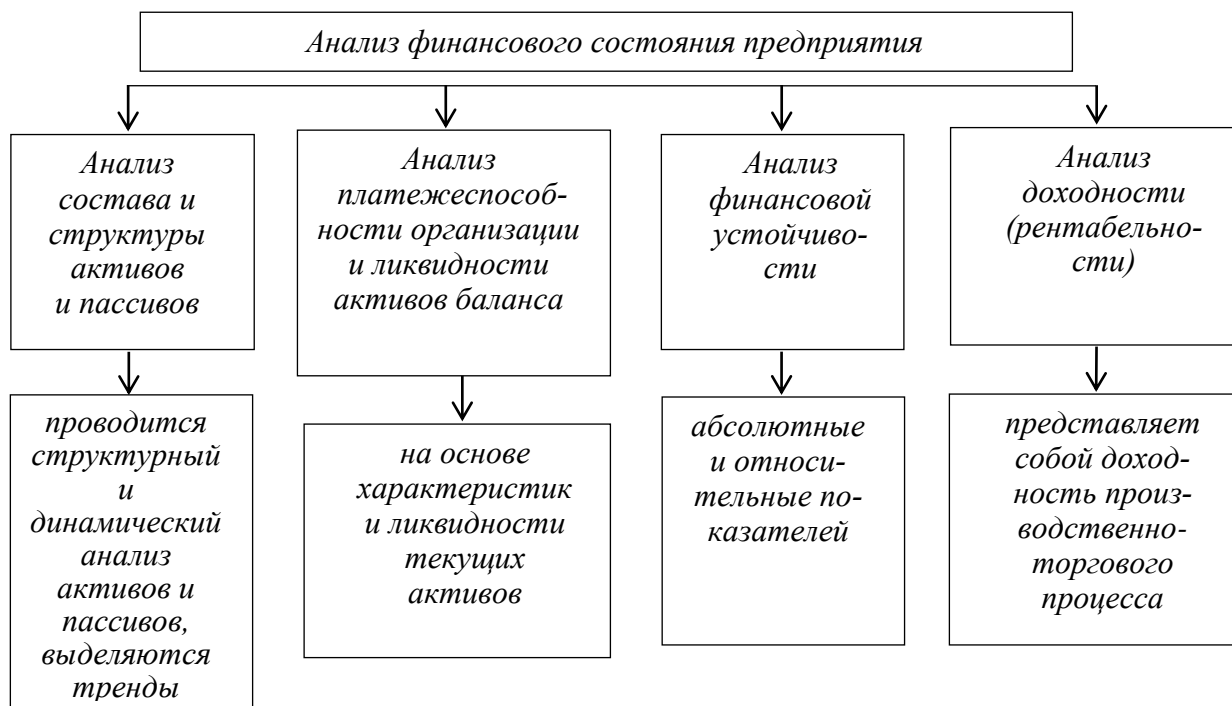


Рисунок 1 – Основные элементы анализа финансового состояния организации

Одним из показателей, характеризующих финансовое состояние организации, является ее платежеспособность. Ее оценка происходит на основе показателей текущей ликвидности, которая показывает временной период, требуемый для их трансформации в денежную эквивалентность. Анализ ликвидности баланса состоит в сравнении средств по активу, сгруппированных по степени убывания ликвидности, с обязательствами по пассиву, которые сгруппированы по срочности их погашения в порядке возрастания сроков.

Расчет группировок активов и пассивов баланса представлен в таблице 1 по срокам бухгалтерской финансовой отчетности предприятия.

Таблица 1 – Группировка активов и пассивов баланса для проведения анализа ликвидности

Название группы	Форма расчета	Название группы	Форма расчета
А1. Высоколиквидные активы	(денежные средства + краткосрочные фин. вложения)	П1. Наиболее срочные обязательства (привлеченные средства)	(текущая кредиторская задолженность)
А2. Быстрореализуемые активы	(краткосрочная дебиторская задолженность)	П2. Среднесрочные обязательства	(краткосрочные обязательства, кроме текущей кредиторской задолженности)
А3. Медленно реализуемые активы	(прочие оборотные активы)	П3. Долгосрочные обязательства	Долгосрочные обязательства
А4. Труднореализуемые активы	(внеоборотные активы)	П4. Постоянные пассивы	(собственный капитал)

Баланс считается ликвидным, если соблюдаются следующие условия:

$$A1 \geq P1; A1 + A2 \geq P1 + P2; A3 \geq P3; A4 \leq P4$$

$A1 > P1$ – первое неравенство показывает, что наличие абсолютно ликвидных и наиболее ликвидных активов больше наиболее срочных обязательств, которые должны быть погашены в течение месяца.

$A1 + A2 \geq P1 + P2$ – предприятие может оплатить все текущие обязательства посредством преобразования быстро реализуемых активов в денежные средства.

$A3 \geq P3$ – фирма сможет рассчитаться по долгосрочным обязательствам посредством преобразования медленно реализуемых активов в денежные средства.

$A4 \leq P4$ – основные средства предприятия – трудно реализуемые активы – полностью финансируются из собственных средств.

Баланс организации считается абсолютно ликвидным, если выполняются все четыре условия ликвидности. Но ведь ликвидность не главная цель функционирования деятельности, на практике могут наблюдаться разные комбинации неравенств. Поэтому ликвидность баланса также оценивают по коэффициентам [2, 325].

Под абсолютной ликвидностью подразумевается обеспеченность организации денежными средствами в очень короткий интервал времени, в буквальном смысле слова «сегодня».

Коэффициент абсолютной ликвидности определяют как отношение наиболее ликвидных активов к наиболее срочным обязательствам и краткосрочным пассивам.

Смысл показателя текущей ликвидности крайне важно для любой деятельности, в силу того что устанавливает, сколько раз организация может погасить обязательства перед кредиторами, если переведет в денежные средства все свои оборотные активы.

Коэффициент быстрой ликвидности воспроизводит часть кредиторской задолженности, которая может быть погашена за счет наиболее ликвидных и быстро реализуемых активов.

Быстрая ликвидность предприятия показывает, насколько оно способно погасить предъявляемые требования в тесный промежуток времени, не причиняя ущерб основной деятельности.

Расчет коэффициентов ликвидности по срокам баланса представим в таблице 2 с нормативными значениями по каждому коэффициенту.

Таблица 2 – Коэффициенты ликвидности по строкам бухгалтерского баланса

Коэффициент	Форма расчета	Нормативное значение
Абсолютной ликвидности	(денежные средства + краткосрочные финансовые вложения) / краткосрочные обязательства	Не менее 0,15
Текущей ликвидности	оборотные активы / краткосрочные обязательства	2 и более
Быстрой ликвидности	(денежные средства + краткосрочные финансовые вложения + дебиторская задолженность) / краткосрочные обязательства	0,9 и выше

Так же, общего анализа финансового состояния, требуется анализировать доходность хозяйствующего субъекта, которая характеризуется абсолютными (сумма прибыли) и относительными показателями (уровень рентабельности).

Список использованных источников

1. Хашир, Б.О. Финансы: учебное пособие / Б.О. Хашир, В.А. Семидоцкий, Е.Э. Удовик, Н.Ю. Сухина, Т.А. Литвинюк, А.С. Петренко, Э.М. Баданин, А.А. Якименко – Краснодар: изд. ФГБОУ ВО «КубГТУ», 2018. – 337 с.

2. Петренко, А.С. Купченко А.А. Стратегия финансовой политики в соответствии с новыми финансовыми явлениями// Материалы международной научно-практической конференции «Структурная и технологическая трансформация России: проблемы и перспективы от плана ГОЭЛРО до наших дней», 2021 г. – с.321-326.

THE MAIN METHODS OF ANALYZING THE FINANCIAL CONDITION OF THE ENTERPRISE

R.V. Kostenko, A.S. Petrenko, Y.E. Krestyaninova

*Kuban State Technological University
Krasnodar, Russia*

The main methods of analyzing the financial condition of the enterprise are considered, the coefficients used to assess liquidity, solvency and financial stability are determined.

Keywords: agriculture, stock norms, financial condition, liquidity, financial stability, solvency, profitability

УДК 336

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВЫМИ РИСКАМИ

Н.Ф. Кудряшова, О.Н. Пушкарев

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

В статье раскрывается необходимость управления финансовыми рисками в компании посредством стратегического управления с целью нейтрализации негативных финансовых последствий, которыми могут быть убытки, потеря дохода, банкротство.

Ключевые слова: финансовые риски, стратегическое управление, способы снижения финансовых рисков

В настоящий момент в экономике стран нарастает неопределенность, что связано со многими факторами: глобализацией рынка, ростом конкуренции, усложнением технологических систем и ростом социальной напряженности из-за различий в уровне жизни разных народов. страны. Эти причины также способствуют появлению новых способов и методов управления рисками.

Предприятия и организации в первую очередь нуждаются в управлении рисками, поскольку вся их финансовая деятельность во всех формах связана со множеством рисков, влияющих на результаты этой деятельности и уровень ее финансовой обеспеченности. В целях минимизации рисков и укрепления рынка руководитель организации должен осуществлять надлежащее управление рисками, своевременно выявлять и оценивать риски, принимать эффективные управленческие решения.

Риском можно назвать возможность возникновения неблагоприятной для предприятия ситуации или неудачного исхода событий в конкретной производственной и финансовой деятельности.

Финансовые риски – это риски, вызывающие определенные финансовые угрозы (например, убытки и отсутствие прибыли). Они также могут привести к потере дохода и капитала, что впоследствии может привести к банкротству. Такие риски имеют несколько важных характеристик, которые финансовый менеджер должен учитывать при внедрении системы управления :

1) тонкая связь с экономической деятельностью, поскольку степень существующего риска определяется размером экономического ущерба (упущенная выгода, убыток, дефолт).

2) необходимость регулярного мониторинга, так как уровень риска может измениться.

3) возможность формализации, поскольку финансовый риск определяется вероятностью и размером экономического ущерба, который можно списать с помощью статических моделей.

Финансовые риски выделяют систематический (рыночный) и несистематический (специфический) характер.

Систематический (рыночный) риск определяет вероятность финансовых потерь, которые в первую очередь связаны с неблагоприятными изменениями конъюнктуры различных видов финансовых рынков. Бизнес может адаптироваться к систематическому риску только потому, что им нельзя управлять. Этот риск включает в себя:

1) Валютный риск – вероятность финансовых потерь из-за изменения обменного курса; распространяется на те предприятия и организации, которые осуществляют внешнеэкономическую деятельность. Негативным последствием данного риска является отсутствие дохода из-за изменения курса валют. Например: при ввозе продукции или материалов, когда повышают курс иностранной валюты по отношению к национальной.

2) Процентный риск – это вероятность финансовых потерь, связанных с изменением процентных ставок. Этот вид риска проявляется в дивидендной

политике компании, в различных финансовых операциях (например, в краткосрочных/долгосрочных финансовых вложениях).

3) Ценовой риск — вероятность финансовых потерь (потеря доходов и прибыли), проявляющаяся в неблагоприятных изменениях рыночных цен (например, нефтегазовые компании).

Несистематический (специфический) риск имеет вероятность финансовых потерь в процессе неэффективной деятельности конкретного предприятия и отдельных свойств конкретного актива. Этот риск может быть вызван неквалифицированным управлением финансами, неэффективной структурой собственности и капитала, а также многими другими факторами, негативных последствий, которых можно избежать путем эффективного управления финансовыми рисками.

Одним из направлений управления компанией является управление стратегическими рисками, так как деятельность каждой компании связана с разной степенью риска. При эффективном управлении стратегическими рисками можно избежать финансовых потерь вплоть до банкротства.

Процесс управления финансовыми рисками характеризуется комплексом методов, позволяющих прогнозировать возникновение рискованных событий в финансовой деятельности и принимать необходимые меры для снижения частоты наступления таких последствий.

Типичными недостатками системы управления рисками являются :

1) Неполная идентификация рисков в процессе внедрения методов управления ими.

2) Отсутствие регулярного мониторинга рисков, а также отсутствие мониторинга системы управления рисками по основным показателям ее эффективности.

3) Отсутствие единой системы управления финансовыми рисками головной компании

4) Процесс оценки финансовых рисков осуществляется несвоевременно и неточно, оценивает влияние возможных рисков на достижение целей компании. Система документирования рисков по направлениям деятельности компании не унифицирована .

Управление финансовыми рисками включает в себя следующие стадии:

- выявление риска.
- определение типа риска.
- анализ риска (качественный и количественный).
- измерение потенциального влияния существующих рисков.
- выбор метода управления риском и его применение .
- оценка результатов.

Оценка финансового риска является важным этапом в управлении и определяется путем сравнения уровня риска с уровнем его приемлемости (он может различаться в зависимости от портфеля рисков). Следует отметить, что

система управления финансовыми рисками должна включать комплексное применение качественных и количественных методов анализа. Это позволит провести правильную и четкую оценку рисков.

На сегодняшний день имеются много различных способов снижения финансовых потерь: страхование, создание резерва на покрытие непредусмотренных затрат и прочее.

На практике используется множество приемов и методов управления рисками, но они должны учитывать стратегические цели и задачи организации.

Таким образом, благодаря эффективному управлению стратегическими рисками компания может избежать банкротства, финансовых потерь и других последствий риска. Для достижения этой цели финансовый менеджер должен проявлять творческий подход на всех этапах и внедрить комплексную и единую систему управления рисками.

Список использованных источников

1. Бадалова, А.Г. «Управление рисками деятельности предприятия: учеб. пособие / А.Г. Бадалова, А.В. Пантелеев. – Москва: Вузовская книга. 2016. – 234 с.

2. Дагбаева, О.Д. «Финансовые стратегии: учеб. пособие / О.Д. Дагбаева, Э.Ц. Гармаева, А.О. Аюшева. - Улан-Удэ: Изд-во ВСГУТУ. 2016. – 140 с.

3. Шепелин, Г.И. Страхование и хеджирование финансовых рисков / Г.И. Шепелин // Бенефициар. – 2017. – С. 110-112.

4. Белов, П.Г. Управление рисками, системный анализ и моделирование: учебник и практикум / П.Г. Белов. – Москва: Изд-во Юрайт, 2019. – 211 с.

5. Славинова, М.В. Методы оценки финансового состояния организации / М.В. Славинова // Наука среди нас. – 2018. – 215 с.

STRATEGIC MANAGEMENT OF FINANCIAL RISKS AND METHODS OF THEIR ASSESSMENT

N.F.Kudryashova, O.N. Pushkarev

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

The article reveals the need to manage financial risks in an enterprise with strategic management in order to neutralize the negative financial consequences, which may be losses, loss of income and even bankruptcy.

Key words: financial risks, strategic management, risk assessment methods, ways to reduce financial risks

РОЛЬ ЦЕНТРАЛЬНОГО БАНКА РФ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ УСЛОВИЯХ САНКЦИОННЫХ ОГРАНИЧЕНИЙ

А.С. Петренко, А.В. Сердюк

*Кубанский государственный технологический университет,
г. Краснодар, Россия*

Рассмотрена роль ЦБ РФ в определении направлений развития экономики государства в условиях санкционных ограничений, которые негативно влияют на развитие кредитных отношений.

Ключевые слова: кредитная политика, банк, экономика государства, доходы государства

Бюджет страны является основным звеном в области социально-экономического развития Российской Федерации. Данный документ представляет собой финансовый проект, в котором указана расходная и доходная часть. Госбюджет наделяет статус законодательного акта. До изменений в государствах Восточной Европы, в России и других державах СССР дефицит бюджета был значительных размеров, в соответствии с ВВП. Власти совершали действия выпуска лимитированного количества ценных бумаг, но в то же время имели внешнюю задолженность, которая произошла по причине существенных проблем производственной отрасли.

В данном периоде государственная задолженность фигурировала регулярно, несмотря на концентрации всех усердий руководства в области экономики. Зависимо от соотношения затратной и доходной статей госбюджета можно отметить дефицит или профицит бюджета государства. Баланс бюджета является основным коэффициентом изменения экономики и социального сектора государства. Для достижения балансовой величины бюджета следует контролировать рост расходов государства, создать эффективную систему налогообложения, с помощью которой можно было бы увеличить доходы для удовлетворения нужд граждан. РФ в течение долгого времени имеет дефицит бюджета, который негативно отражается на функционировании сектора экономики и общественного строя государства. Использование монетизации (кредитно-денежной эмиссии) дефицита бюджета государства, т.е. выпуска излишней массы денег и увеличения кредитов Центрального Банка предприятиями и организациям, находящимся в собственности государства.

В данной обстановке все субъекты экономических отношений страдают от инфляционного налога, т.е. должны терпеть экономический ущерб, который является последствием уменьшения ценности валюты из-за инфляции [1].

При повышении уровня инфляции является «эффект Тан зи», т.е. ситуация, при которой растущая инфляция плохо сказывается на фискальную систе-

му, по-другому, обесценивает направляемые в бюджет государства налоговые поступления. Это происходит в том, что нарастание инфляционное напряжение способствует осознанному откладыванию уплаты налогов в казну государства.

Налогоплательщики в этой ситуации основываются тем, что за выигранное время происходит существенная инфляция денег, что уменьшает возложенное на них налоговое бремя. В результате – растет дефицит государственного бюджета, а стабильность экономики в это время понижается.

В переходных типах экономики монетизация дефицита бюджета используется, когда государство имеет глобальные обязательства по займам, который исключают возможность льготного внешнего финансирования, а помимо этого, израсходованы все возможности внутреннего финансирования, самое главное, чтобы экономика была готова выдержать высочайший уровень инфляции.

В данной ситуации, Правительство страны выбирает эмиссионный способ финансирования бюджета, Центральный Банк должен уменьшить объем кредитов, выдаваемых частному сектору, а также ввести лимиты кредитования государственных организаций и предприятий.

Необходимость данных лимитов заключается в том, что при их отсутствии появляется риск создания таких условий, при которых часть экономики страны, неконтролируемая государством, не сможет нормально реализовывать себя на кредитном рынке, и существенно уменьшится инвестиционная активность [2].

На увеличение спроса на отечественные и импортные товары, а также на всевозможные зарубежные активы оказывает влияние избыток наличных денег, накапливающийся в руках у населения из-за роста предложения денег. Именно это, напрямую приводит к росту цен и нарушению платежного баланса.

В этой ситуации более надежным инструментом регулирования платежного баланса является «связывание» свободных денежных средств посредством «вливания» валютных резервов. Но влияние санкций ограничивает вероятность использования этого инструмента [3].

В таких условиях наличие наиболее открытой экономикой и поддержкой Центральным Банком фиксированного обменного курса национальной валюты приводит к повышению уровня внутренней инфляции и восстановлению равновесия платежеспособного баланса.

Напротив, в условиях абсолютно свободных колебаний валютного курса создаются условия для наибольшего роста инфляции, с помощью которой восстанавливается равновесие денежного рынка.

Санкции ЕС и США создают препятствия по использованию возможностей внешнего льготного финансирования дефицита бюджета, такие как бескорыстные субсидии и льготы с невысокими процентами и с продолжительным сроком погашения. А при всевозможных условиях эти инструменты наталкивали на наиболее производительное использование ресурсов, а также, положительному влиянию бюджетного дефицита на экономику. Всеобщее беспокойство в бюджетной и налоговой сфере усиливает отсутствие возможности быстрого сокращения дополнительных бюджетных расходов; такие, как благотвори-

тельные акции, гуманитарная помощь. Эти расходы, даже в случае остановки их внешнего субсидирования на фоне отсутствия гарантированных внутренних источников покрытия, не могут быть сразу же сокращены. В таких непростых условиях поддержать валютный курс относительно устойчивым помогает сокращение чистого экспорта, однако этот способ может привести к росту безработицы, снижению занятости в импортозамещающих отраслях. «Эффект вытеснения», отрицательный «эффект чистого экспорта» снижают первоначальное стимулирующее воздействие бюджетного дефицита и усугубляют состояние платежного баланса страны по счету актуальных операций. К увеличению внутренних ресурсов и относительному снижению внутренних процентных ставок приводит приток иностранного капитала. В конце концов, масштабы «эффекта вытеснения» существенно сокращаются, но внешняя задолженность становится больше. Обеспечение внешней задолженности является передачей определенной части реально выпускаемых товаров в пользование другим государствам, что, скорее всего, может привести к существенному сокращению национального производства в будущем.

В то же время, финансирование дефицита госбюджета порождает меньше инфляционных процессов, чем денежная эмиссия, так как, количество продукции на внутригосударственном рынке возрастает обратно тому, как заимствования извне расширяют географию импорта.

Вместе с тем степень открытости национальной экономики и порядок регулирования валютного курса в значительной мере показывают свое колоссальное влияние на инфляционные процессы внешнего долга и на состояние платежного баланса.

Если государство для финансирования долга выпускает облигации государственных займов, то спрос на кредитные средства увеличивается, что, при неизменяющейся денежной массе, проявляется в виде роста средних рыночных ставок процента. В случае, если внутригосударственные ставки по процентам трактуются произвольно, то их рост бывает большим для того, чтобы обеспечить отток кредитных средства банков из частного сектора экономики. В итоге частные внутригосударственные инвестиции, чистый экспорт и в меньшей степени потребительские расходы – падают, что вызывает «эффект вытеснения», что ощутимо подрывает стимулирующие функции фискальной политики.

Список использованных источников

1. Официальный сайт Министерства финансов РФ.
<http://minfin.ru/ru/statistics/fedbud/>

2. Хашир, Б.О. Финансы: учебное пособие / Б.О. Хашир, В.А. Семидоцкий, Е.Э. Удовик, Н.Ю. Сухина, Т.А. Литвинюк, А.С. Петренко, Э.М. Баданин, А.А. Якименко – Краснодар: изд. ФГБОУ ВО «КубГТУ», 2018. – 337 с.

3. Петренко, А.С. Купченко А.А. Стратегия финансовой политики в соответствии с новыми финансовыми явлениями // Материалы международной научно-практической конференции «Структурная и технологическая транс-

формация России: проблемы и перспективы от плана ГОЭЛРО до наших дней», 2021 г. – с.321-326.

THE ROLE OF THE CENTRAL BANK OF THE RUSSIAN FEDERATION IN ECONOMIC DEVELOPMENT UNDER SANCTIONS RESTRICTIONS

A.S. Petrenko, A.V. Serdyuk

*Kuban State Technological University
Krasnodar, Russia*

The role of the Central Bank of the Russian Federation in determining the directions of the development of the state's economy in the conditions of sanctions restrictions that negatively affect the development of credit relations is considered.

Keywords: credit policy, bank, state economy, state revenues

УДК 657.1

ВЕНЧУРНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ В РОССИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Д.А. Прохоров, В.И. Абрамов

*Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»,
г. Москва, Россия*

Рассмотрен вопрос важности развития венчурных инвестиций в России в условиях цифровой трансформации экономики, проведения экономической политики импортозамещения и внешнего санкционного давления. Проанализированы венчурные инвестиции государственного и частного сектора в России за период 2017-2022 гг., доли российского и иностранного капитала, определены основные механизмы использования венчурных инвестиций и обозначен их вектор развития.

Ключевые слова: венчурные инвестиции, цифровизация, цифровая трансформация, государственно-частное партнерство

Развитие четвертой промышленной революции и переход к новому технологическому укладу приводят к значительным изменениям в социально-экономической среде. Цифровая трансформация в России является одной из заявленных национальных целей, т.к. задача существенного повышения качества и эффективности управления экономикой очень актуальна и востребована. Цифровая трансформация становится серьезным фактором глобальной конку-

ренции, и лидерами в XXI в. станут те государства, которые смогут воспользоваться в полной мере новыми возможностями и опередить на этом пути других [1]. Этот вывод сделан на основе анализа опыта передовых зарубежных государств в области цифровой трансформации государственного и муниципального управления, а обзор аналогичных направлений в России дает основания утверждать, что построение инновационной цифровой инфраструктуры важный фактор развития. В работе [2] на основе данных показано, что в регионах сложился экстенсивный путь развития в сфере цифровой трансформации. Анализ мер государственной поддержки в России подтверждает, что роль инновационного развития компаний малого и среднего бизнеса в настоящее время фактически недооценивается, в то время как в лидирующих в данной сфере зарубежных странах уже утвердился системный подход как единственно правильный в разработке функционирования сложных многоуровневых структур [3]. Вместе с тем задача инновационного развития в условиях цифровой трансформации экономики, необходимости проведения политики импортозамещения и противостояния внешнему санкционному давлению важна и актуальна как никогда. Венчурное финансирование стартапов является одним из полезных и удобных инструментов, который даёт новые способы наращивания эффективности работы предприятий. Отмечается, что инновации и стартапы могут обеспечивать не только жизнестойкость и скорость развития, но также и ускоренное развитие предприятий [4].

Российское венчурное инвестирование представляет собой рискованные вложения в российские инновационные предприятия с высоким потенциалом рентабельности инвестиций. Помимо потенциальной высокой нормы доходности российских инвесторов привлекает возможность работы с государством в рамках реализации проектов государственно-частного партнерства и концессионных соглашений. Для венчурных инвесторов участие и поддержка государства представляются важным фактором жизнеспособности и привлекательности инвестиций. Так, частный сектор получает доход от участия в проекте в обмен на предоставление акционерного или долгосрочного заёмного финансирования, технического и управленческого опыта. При этом бизнес ведет поиск оптимальных схем распределения рисков и разрабатывает механизмы распределения прибыли с государственными организациями [5].

Государством также предусматриваются бюджетные ассигнования на безвозмездной основе на развитие российского венчурного рынка, к примеру, в целях обеспечения венчурного финансирования проектов на ранних стадиях по разработке российских решений в сфере информационных технологий в уставной капитал АО «Российская венчурная компания» на 2022–2023 гг. предоставляется взнос в сумме 1,250 млрд руб. ежегодно.

В целях исполнения Указа Президента РФ от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» в части внедрения цифровой трансформации, а также в условиях импортозамещения и развития информационно-коммуникационных технологий в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от

15.12.0202 № 2117 главной отличительной особенностью системы венчурного инвестирования в 2022 г. становится ее ориентация на поддержку предпринимательской деятельности по созданию цифровых продуктов; цифровых объектов; сервисов, реализуемых за счет цифровых технологий; оборудования и компонентов цифровых систем. Примерами реализованных проектов с государственной поддержкой в области цифровизации являются [6]:

1. проектирование, поставка оборудования, внедрение, эксплуатационно-техническое обслуживание и содержание аппаратно-программного комплекса «Безопасный город» на территории Нижегородской области компанией Ростелеком с инвестициями более 850 млн руб.;

2. создание автоматизированной системы видеоконтроля дорожной ситуации и фотовидеофиксации нарушений правил дорожного движения на территории Забайкальского края компанией АО «Ростелеком» с инвестициями 500 млн руб.;

3. создание системы обеспечения управления и контроля дорожного движения на территории Тульской области компанией «Связь проект бизнес» с инвестициями 475 млн руб.;

4. создание и эксплуатация системы контроля безопасности дорожного движения в Московской области компанией МВС ГРУП с инвестициями более 3 млрд руб.

За первые полгода 2021г. венчурные инвестиции в отечественные компании достигли рекорда в \$1 млрд [7]. В совокупности можно определить, что основными трендами по объему инвестиций стали венчурные инвестиции в игровые стартапы, виртуальную реальность, робототехнику, платформы для разработки программного обеспечения, позволяющие сотрудникам создавать свои приложения без знания программирования, искусственный интеллект и криптобиржи (см. рис. 1) [8].

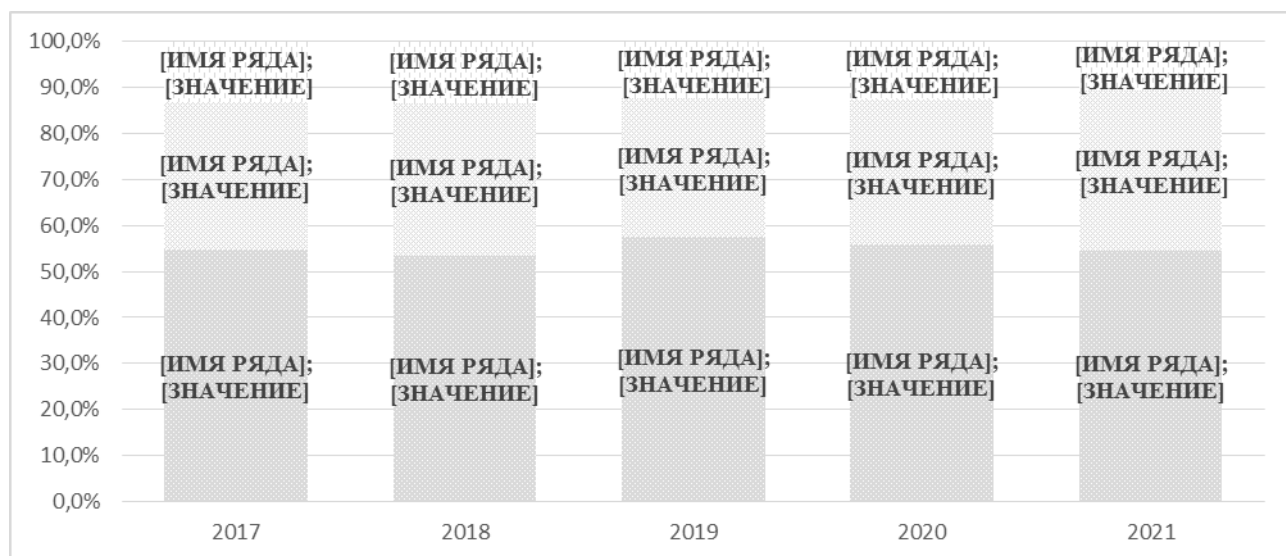


Рисунок 1 – Распределение отраслевых предпочтений венчурных фондов

Стоит отметить, что интерес к венчурному инвестированию возник в России не так давно. В первую очередь это связано с тем, что венчурный капитал применяется как инструмент только в условиях рыночной экономики, а переход к ней в России был осуществлен относительно недавно. Кроме того, финансовые возможности российских инвесторов на порядок ниже, чем иностранных партнеров (рис. 2).

Также можно наблюдать тенденцию уменьшения объема инвестиций, что означает уменьшение количества миноритариев и увеличение числа мажоритариев. Такой тренд является предпосылкой к монополизации венчурного рынка, что происходит в условиях со следующими особенностями:

1. повышение рисков при венчурном инвестировании в связи с особой геополитической и экономической ситуацией в России;
2. «высокий» порог входа в долю компании на всех стадиях венчурного инвестирования, включая seed-стадию;
3. вводимые санкции не позволяют российским инвестором обеспечивать возврат капитала из-за рубежа для реинвестирования в российскую экономику.

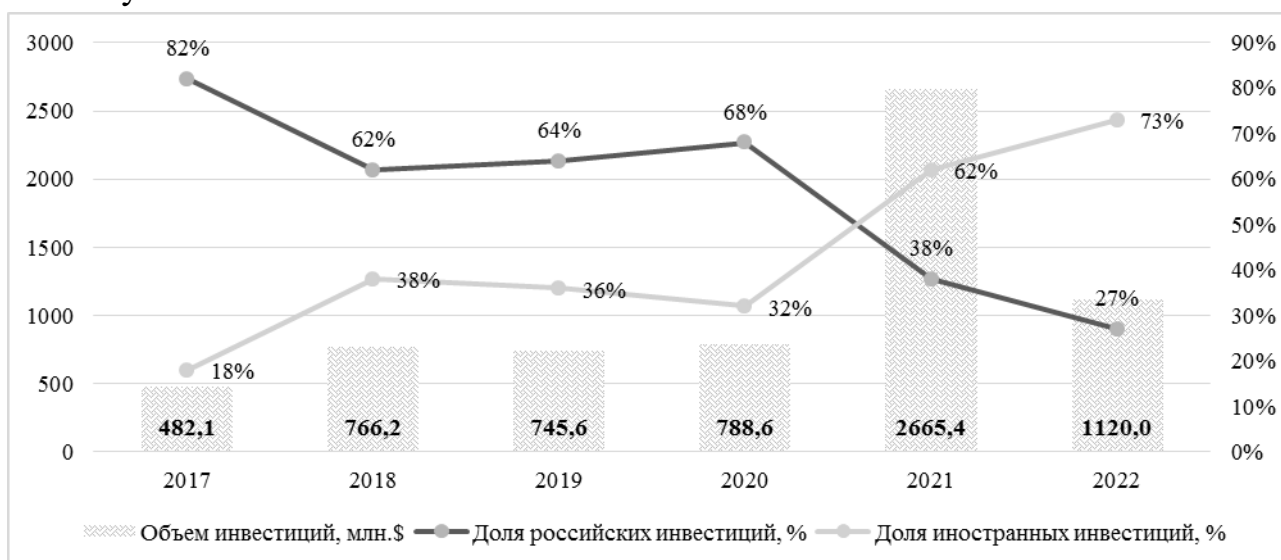


Рисунок 2 – Венчурные инвестиции в период 2017-2022 гг.

Современная потребность в развитии венчурного финансирования обусловлена необходимостью активизации инновационного процесса для возможности увеличения количества интересных для инвесторов сделок в области цифровизации, а также развития конкуренции в отрасли в условиях санкционной экономики.

Список использованных источников

1. Абрамов, В.И. Цифровая трансформация государственного и муниципального управления: международный опыт и приоритеты в России / В.И. Аб-

рамов, В. Д. Андреев // Муниципальная академия. – 2022. – № 1. – С. 54-63. – DOI 10.52176/2304831X_2022_01_54. – EDN DUYIFA.

2. Абрамов, В.И. Проблемы и перспективы цифровой трансформации государственного и муниципального управления в регионе (на примере Кемеровской области) / В.И. Абрамов, В.Д. Андреев // *Ars Administrandi*. Искусство управления. – 2022. – Т. 14. – № 4. – С. 667-700. – DOI 10.17072/2218-9173-2022-4-667-700. – EDN СТWMYG.

3. Безруков, Н.О. Государственная поддержка предпринимательства в зарубежных странах и в России в контексте цифровой трансформации экономики / Н.О. Безруков, В.И. Абрамов // *Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика*. – 2022. – Т. 10. – № 1(56). – С. 153-170. – DOI 10.34220/2308-8877-2022-10-1-153-170. – EDN XSVLOO.

4. Абрамов, В.И. Роль инноваций и стартапов в развитии экосистем / В.И. Абрамов, И.А. Лаврентьев, В. О. Гремпель // *Экономические науки*. – 2022. – № 210. – С. 97-100. – DOI 10.14451/1.210.97. – EDN BPOPZE.

5. Характеристика основных этапов становления венчурного бизнеса в России [Электронный ресурс]; [URL: <http://www.actualeconomic.ru/actecs-343-4.html>].

6. «Исследование опыта государственно-частных партнерств в сфере ИТ в России» от 01.12.2022, Фонд содействия развитию современных информационных технологий и цифровизации экономики «Атом».

7. Объем венчурных инвестиций в России установил рекорд [электронный ресурс] [URL: <https://clck.ru/32qwgml>].

8. «Обзор рынка прямых и венчурных инвестиций за 2021 год», Российская ассоциация венчурного инвестирования.

VENTURE INVESTMENTS IN RUSSIA IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

D.A. Prokhorov, V.I. Abramov

*National Research Nuclear University «MEPhI»,
Moscow, Russia*

The issue of the importance of developing venture investments in Russia in the context of the digital transformation of the economy, the implementation of an economic policy of import substitution and external sanctions pressure is considered. The venture investments of the public and private sectors in Russia for the period 2017–2022, the shares of Russian and foreign capital are analyzed, the main mechanisms for using venture investments are identified and their development vector is indicated.

Keywords: venture investments, digitalization, digital transformation, public-private partnership

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ И ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ ДОХОДОВ ВЗАИМОЗАВИСИМЫХ ЛИЦ ДЛЯ ЦЕЛЕЙ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ

Е.В. Пустынникова¹, А.Д. Фрасов²

¹Ульяновский государственный университет,
г. Ульяновск, Россия

²Нижегородская академия МВД России,
Н. Новгород, Россия

Рассмотрены особенности по определению доходов взаимозависимых лиц для целей налогообложения. Определены основные направления решения проблемных вопросов в области экономической безопасности хозяйственной деятельности взаимозависимых лиц при определении налогооблагаемой базы.

Ключевые слова: интеграция, взаимозависимые лица, налоговый контроль, торговые сделки, трансфертные цены, методы определения доходов для целей налогообложения

Современное законодательство содержит ряд инструментов, предусматривающих специальное правовое регулирование деятельности «связанных», так называемых взаимозависимых лиц.

Особое значение государственное регулирование и фискальный контроль проводится в отношении взаимозависимых лиц, имеющих потенциальную возможность злоупотреблять своим положением в вопросах ценообразования и формирования доходов для целей налогообложения, что создает проблемы налоговых последствий.

Для выявления подобных негативных экономических явлений и предупреждения преступных действий со стороны взаимозависимых лиц, выступают правовые средства, определяющие легитимную возможность принятия управленческого решения интернирующихся субъектов.

Признание налогоплательщиков взаимозависимыми юридическими лицами предусмотрено ст. 105.1 Налогового кодекса РФ (рис. 1.)

При осуществлении налогово-правового регулирования взаимозависимых лиц применяются следующие инструменты:

- в отношении аффилированных лиц – Закон РСФСР от 22.03.1991 № 948-1 (ред. от 26.07.2006 года) «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках»;
- групп лиц (Федеральный закон «О защите конкуренции» от 26.07.2006 г. № 135-ФЗ),

– основного (дочернего) общества (Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) от 30.11.1994 года № 51-ФЗ, Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 07.10.2022 года) «Об акционерных обществах».



Рисунок 1 – Основания для признания взаимной зависимости между лицами по влиянию на условия и (или) результаты сделок

Именно в подобных условиях взаимодействия хозяйственная практика, с точки зрения взаимозависимости рассматривается более пристально. Заметим, что несмотря на предусмотренные нормы права по взаимозависимости хозяйствующих субъектов (рис. 1 и 2), экономические субъекты, находящиеся в подобном положении, могут не поддерживать дружеских отношений, и не влиять на волю другого лица, что указывает на отсутствие взаимозависимости, однако в практике зачастую подобные аспекты не берутся во внимание.

Наиболее распространенная взаимная зависимость в хозяйственной практике проявляется между лицами в хозяйственной практике по доли участия в организации в размере 25 % и более, отношениях родства или совмещения управленческих должностей в нескольких организациях (рис. 2):



Рисунок 2 – Наиболее распространённые условия взаимозависимости экономических субъектов

Торговые сделки между взаимозависимыми лицами осуществляются на основе трансфертного ценообразования, функциональность которых заключается в следующем:

- во-первых, трансфертные цены позволяют перераспределять доход между организациями единой корпоративной структуры;
- во-вторых, в отличие от рыночных цен, их уровень сравнительно ниже, что отражается в уменьшении налогооблагаемой базы;
- в-третьих, низкие трансфертные цены являются преградой для выхода на рынок и закрепления потенциальных конкурентов.

В целях налогового контроля при совершении сделок между взаимозависимыми лицами в соответствии с положениями гл. 14.3. НК РФ применяются методы трансфертного ценообразования (ТЦО). Цены, которые рассчитываются для целей налогообложения определяются на основании методов, указанных в п. 1 ст. 105.7 НК РФ: метод цены последующей реализации; затратный метод; метода цены независимой оценки; метод сопоставимых рыночных цен; метода цены независимой оценки; метод распределения прибыли.

Вывод

Отношения между взаимозависимыми организациями могут повлиять на экономические результаты их деятельности и их правовое положение в формате налогообложения. Таким образом, порядок определения рыночной цены для взаимозависимых лиц в соответствии с Налоговым Кодексом РФ позволяет установить экономически необоснованное поведение между взаимозависимыми лицами в вопросах ценообразования.

Список использованных источников

1. «Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая)» от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 28.06.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 23.09.2022).

2. Закон РСФСР от 22.03.1991 № 948-1 (ред. от 26.07.2006) «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках».

3. Федеральный закон «О защите конкуренции» от 26.07.2006 № 135-ФЗ.

4. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) от 30.11.1994 года N 51-ФЗ, Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 07.10.2022) «Об акционерных обществах».

5. Корпоративное право: учебник / Е.Г. Афанасьева, В.Ю. Бакшинская, Е.П. Губин и др.; отв. ред. И.С. Шиткина. 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: КНОРУС, 2015. – 1080 с.; 155).

6. Корпоративное право: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / О.А. Макарова; предисловие В.Ф. Попондопуло. – Москва: Издательство Юрайт, 2015. – 334 с.

7. Непесов, К.А. Налоговые аспекты трансфертного ценообразования: сравнительный анализ опыта России и зарубежных стран. – Москва: Волтерс Клувер, 2007. – 233 с.

THEORETICAL ASPECT AND PRACTICAL APPLICATION OF METHODS FOR DETERMINING THE INCOME OF INTERDEPENDENT PERSONS FOR TAX PURPOSES

E.V. Pustynnikova¹, A.D. Frasov²

*¹Ulyanovsk State University,
Ulyanovsk, Russia*

*²Nizhny Novgorod Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia,
N. Novgorod, Russia*

The features of determining the income of interdependent persons for tax purposes are considered. The main directions of solving problematic issues in the field of economic security of economic activities of interdependent persons in determining the tax base are determined.

Keywords: integration, interdependent persons, tax control, trade transactions, transfer prices, methods of determining income for tax purposes

УДК 338.48

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

М.А. Реутов, В.С. Кутовой

*Севастопольский государственный университет,
г. Севастополь, Россия*

В статье исследуется инвестиционная деятельность предприятия. Рассмотрены подходы к трактовке понятия «Инвестиции». Освещена классификация инвестиций по различным критериям. Рассмотрены основные критерии

оценки привлекательности инвестиционного проекта, определены подходы к оценке инвестиционной привлекательности предприятия, определены этапы и проблемы процесса привлечения инвестиций. Основным вкладом в данной работе выступает комплекс мероприятий, направленных на стимулирование притока иностранного капитала в экономику РФ.

Ключевые слова: инвестиции, инвестиционный климат, инвестиционная деятельность в России, инвестиционная привлекательность, инвесторы

Как известно, в конце XX века в период с 1990 по 2000 гг. Российская Федерация претерпевала глобальные изменения в макроэкономическом масштабе. Прежде всего стоит отметить переход к рыночным механизмам экономической системы, которая пришла на смену планово-административной. Рыночная экономическая модель предполагает взаимодействие национальных экономик по различным направлениям экономической сферы деятельности. Так, наибольшую выгоду, как правило, извлекают страны, которые наиболее развиты в индустриальном и постиндустриальном смысле. За десятилетие, отведенное экономическим, политическим и иным преобразованием в масштабах страны, индустриальная составляющая некогда развитой в промышленном плане страны была значительно подорвана, а в условиях неопределенности восстановление было достаточно затруднено. Безусловно, вовсе не все сектора промышленности находились не в завидном положении. Достаточно мощный потенциал наблюдался и наблюдается по сегодняшний день в энергетическом секторе, которому относят добычу нефти и газа. Но стоит понимать, что современная промышленность не базируется на производстве первичного сырья, а во многом состоит из полуфабрикатов и готовой продукции, чаще из высокотехнологической продукции, что требует гораздо больше, чем процесс добычи и последующей доставки до заказчика. Отсюда можно выделить потребность Российской Федерации как во внешних, так и во внутренних инвестиционных потоках в области промышленности.

Итак, в общем виде инвестиции – это денежные средства, их эквиваленты и иное имущество, вкладываемые в те или иные объекты, непосредственно задействованные в процессе коммерческой, промышленной и прочей деятельности с единственно верной целью – получения прибыли.

Инвестиции имеют классификацию в соответствии с критерием оценки. Классификация инвестиций представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Классификация инвестиций [1]

Критерий	Виды инвестиций
По объекту инвестирования	Реальные Финансовые
По цели инвестирования	Прямые Портфельные
По воспроизводственной направленности	Валовые Реновационные Чистые

Реальные инвестиции – вложения денежных средств в объекты основных средств и объекты, имеющие материально-вещественную форму.

Финансовые инвестиции – вложения денежных средств в приобретение финансовых инструментов (акции, облигации, свопы, фьючерсы, опционы и прочее).

Прямые инвестиции – вложения денежных средств в акции компании с целью получения доли в уставном капитале с целью получения права голоса при принятии управленческих решений.

Портфельные инвестиции не являются средством получения влияния в той или иной компании, цель их осуществления кроется в получении дохода от основной деятельности.

Валовые инвестиции – общий объем инвестиций, направляемых на оснастку производства как материальными, так и нематериальными средствами.

Чистые инвестиции подразумевают под собой средство масштабирования производства.

Реновационные инвестиции – денежные средства, направляемые на амортизацию нематериальных активов предприятия.

Также в инвестиционной практике немаловажным аспектом является инвестиционная привлекательность потенциального объекта инвестирования. Однако, инвестиционная привлекательность может быть определена как по отдельному внутрипроизводственному проекту, так и по предприятию в целом.

В рамках инвестиционного внутрипроизводственного проекта выделяют 4 основных критерия инвестиционной привлекательности [3]:

1. NPV (Net Present Value) – чистая приведенная стоимость:

$$NPV = \sum_{n=1}^N \frac{CF_n}{(1+r)^n} - IC \quad (1)$$

где, CF_n – денежный поток в n-ом году;

$1/(1-r)^n$ – коэффициент дисконтирования;

IC – первоначальные инвестиции.

Данный показатель позволяет оценить величину абсолютного показателя прибыли на конец периода реализации проекта.

2. IRR (Internal Rate of Return) – внутренняя норма доходности:

$$IRR = r_1 + \left[\frac{NPV_1}{|NPV_1 - |NPV_2||} * (r_2 - r_1) \right] \quad (2)$$

где, r_1 – ставка, при которой NPV положительный;

r_2 – ставка, при которой NPV отрицательный.

Данный показатель позволяет подобрать процентную ставку, при которой инвестированные средства и доход будут равны.

3.PI (Profitability Index) – индекс рентабельности:

$$PI = \frac{\sum \text{чддг}}{CI} \quad (3)$$

где, $\sum \text{чддг}$ – сумма чистого дисконтированного денежного потока;

CI – сумма первоначальных инвестиций.

4.DPP (Discounted payback period) – период окупаемости проекта:

$$DPP = n - \frac{x}{y} \quad (4)$$

где, n – год, в котором NPV принял положительное значение;

x – положительное значение NPV в год окупаемости;

y – кумулятивный чистый дисконтированный денежных поток в год окупаемости проекта.

Далее стоит рассмотреть подходы к оценке инвестиционной привлекательности предприятия в целом. Выделяют 3 основных подхода [2]:

1. Рыночный подход (Данный подход заключается в анализе внешней информации, а именно стоимости котировок акций компании, а также выплачиваемых ею дивидендов);

2. Бухгалтерский подход (Данный подход заключается в изучении внутренней информации в виде бухгалтерской отчетности организации);

3. Интегральный подход (Подход, содержащий в себе характеристики обоих вышеизложенных подходов).

Этапы процесса привлечения инвестиций в организацию:

1. Привлечение внешнего консультанта по корпоративным финансам;

2. Проведение объективного анализа финансового положения организации;

3. Подготовка маркетинговых материалов и их предоставление потенциальным инвесторам;

4. Определение заинтересованных инвесторов;

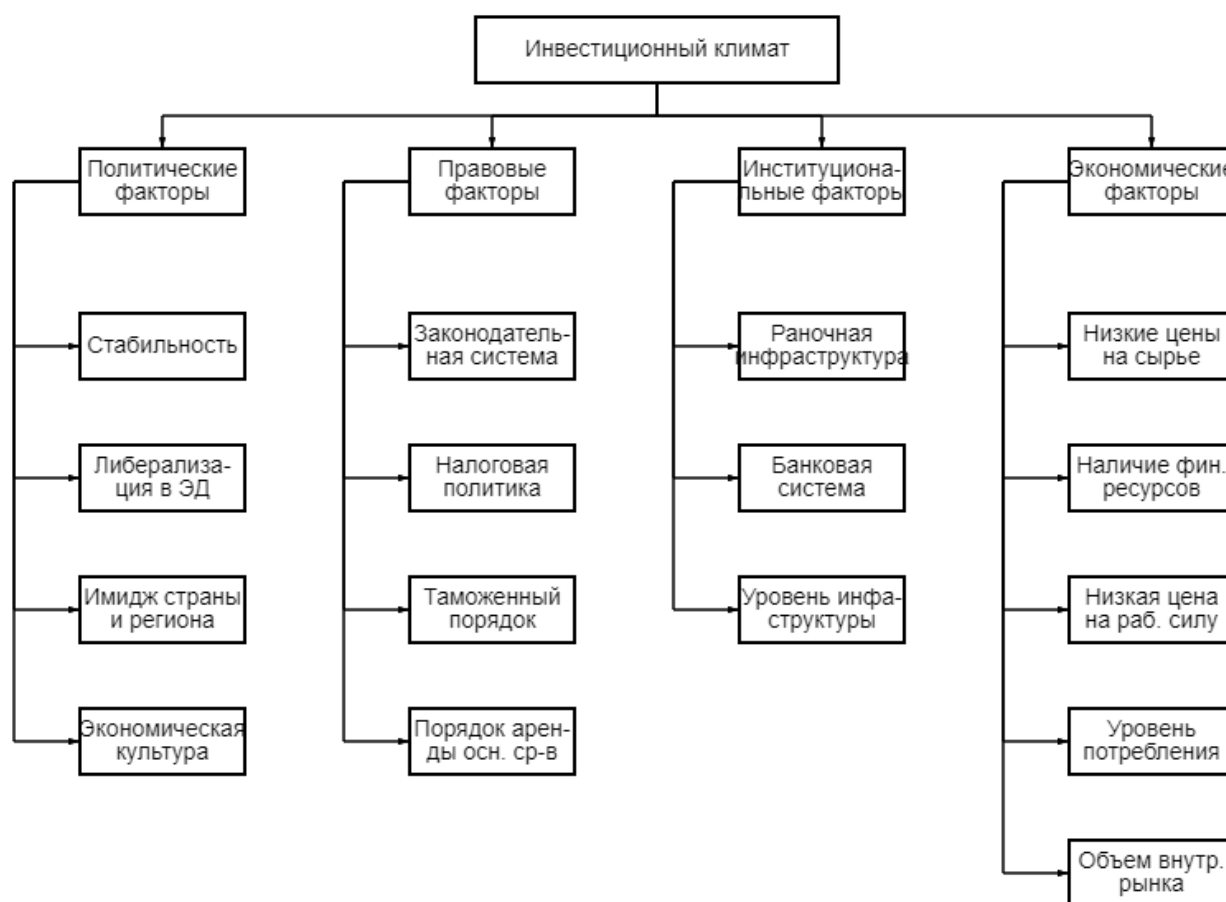
5. Заключение договоров купли-продажи акций;

6. Выполнение предварительных условий и заключение сделки посредством осуществления инвестиций.

Целесообразно было бы вернуться к понятию «инвестиционный климат».

Инвестиционный климат – это среда функционирования того или иного экономического субъекта, которая формируется и видоизменяется под влиянием экономических, финансовых, социальных и политических факторов, что в конечном счете вкупе влияет на принятие инвестиционного решения.

На рисунке 1 представлена структура инвестиционного климата.



Источник: www.m-ecoparty.ru

Рисунок 1 – Структура инвестиционного климата

Из структуры инвестиционного климата можно вывести основные проблемы, с которыми сталкивается потенциальный инвестор, мотивированный вложить собственный капитал в активы России.

Основные проблемы инвестирования в РФ [4]:

1. Несовершенство российского законодательства (достаточно мало внимания уделяется стимулированию притока иностранных инвестиций);
2. Таможенное законодательство (высокие таможенные пошлины);
3. Налогообложение (относительно высокие ставки налогообложения прибыли);
4. Административные барьеры (высокие затраты на реализацию инвестиционного проекта);
5. Не совершенность защиты прав собственности;
6. Злоупотребление служебными полномочиями представителей государственных органов.

В заключение рассмотрим графическую интерпретацию объемов прямых инвестиций в экономику Российской Федерации в динамике за период 2000-2021 гг., представленную на рисунке 2.

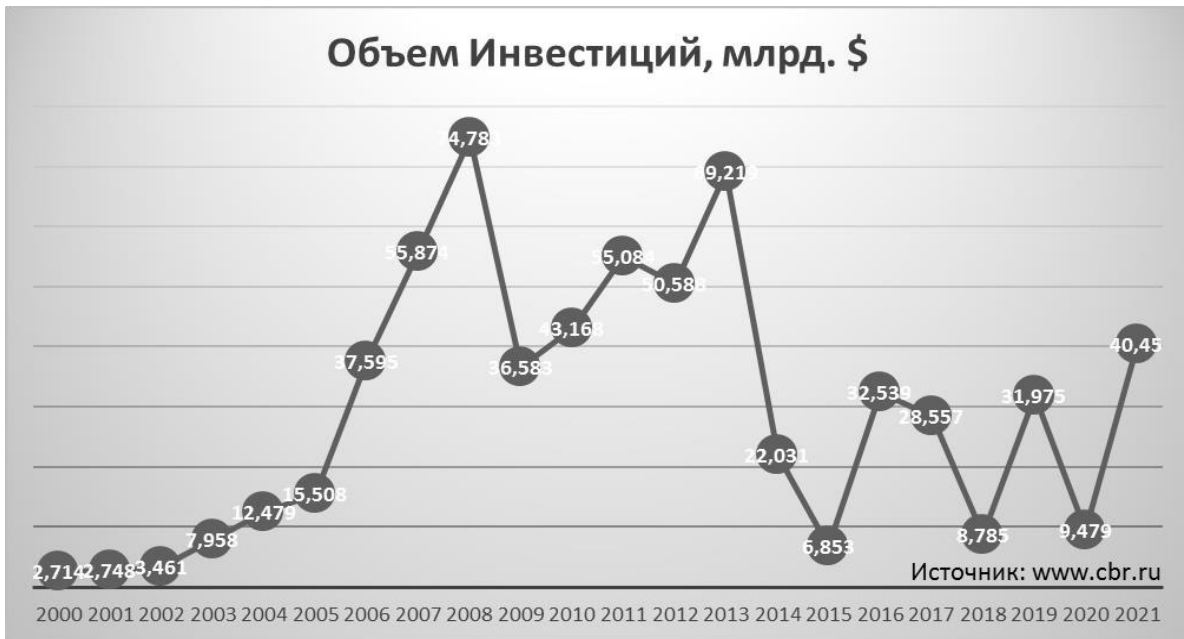


Рисунок 2 – Объем инвестиций в экономику РФ

Комплекс мероприятий, направленных на стимулирование притока иностранного капитала в экономику РФ:

1. Разработка и придание юридической силы гос. программе по привлечению иностранного капитала;
2. Совершенствование уже имеющегося законодательно-правового фундамента;
3. Упрощение в области налогообложения;
4. Упрощение таможенного режима.

Резюмируем, очевидно, что нынешние реалии задают повестку с рядом узких мест в области инвестирования в национальную экономику, однако стоит отметить, что у Российской Федерации достаточно большой экономический потенциал, которые необходимо развивать в области промышленности, чему в значительной степени значительно могут поспособствовать иностранные инвестиции.

Список использованных источников

1. Голубева, Е.И. Понятие инвестиций: эволюция и совершенствование его применения / Е.И. Голубева // «Научно-практический электронный журнал Аллея Науки». 2018. – №5(21). – С.2.
2. Кочкаева, Д.О. Экономическая эффективность инвестиционной деятельности / Д.О. Кочкаева // «Научно-практический журнал Аллея Науки». – 2019. – №3(30). – С. 1-4.
3. Федорова, В.А. Инвестиционный климат России и проблемы его улучшения / В.А. Федотова // «Научно-практический электронный журнал Аллея Науки». – 2018. – №9(25). – С. 2.

4. Чепкасов, В.В. Инвестиции: понятие и основные виды / В.В. Чепкасов // «Научно-практический электронный журнал Аллея Науки». – 2019. – №5(21).

INVESTMENT ACTIVITY OF THE ENTERPRISE

M.A. Reutov, V.S. Kutovoy

*Sevastopol State University,
Sevastopol, Russia*

The article examines the investment activity of the enterprise. Approaches to the interpretation of the concept of «Investment» are considered. The classification of investments according to various criteria is highlighted. The main criteria for assessing the attractiveness of an investment project are considered, approaches to assessing the investment attractiveness of an enterprise are determined, the stages and problems of the investment attraction process are determined. The main contribution in this work is a set of measures aimed at stimulating the inflow of foreign capital into the economy of the Russian Federation.

Keywords: investments, investment climate, investment activity in Russia, investment attractiveness, investors

УДК 336.74

ИНФЛЯЦИЯ – ФАКТОРЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ

М.А. Реутов, Л.С. Абрамова

*Севастопольский государственный университет,
г. Севастополь, Россия*

В статье рассматривается инфляция и факторы ее возникновения. Рассмотрены подходы к трактовке понятия «Инфляция». Рассмотрена классификация инфляции как экономической категории, приведены методы расчета влияния инфляции на стоимость денег, рассмотрены причины возникновения данного явления. В статью внес вклад в качестве разработки мероприятий для противодействия инфляции и сглаживания негативных последствий.

Ключевые слова: инфляция, факторы инфляции, источники возникновения инфляции, методы борьбы с инфляцией

Инфляция (от лат. разбухание) – это процесс обесценивания денежной массы, а также увеличения общего уровня цен ввиду избыточного объема денежной массы в обращении [1].

Первые упоминания инфляции как экономической категории появляются в XX веке, наиболее частое её возникновение стало фиксироваться с широким использованием бумажных неразменных денежных банкнот. В скором времени большинство развитых государств привязали национальные валюты к золотому стандарту, что стало толчком для развития инфляционных процессов в период мировых потрясений, связанных в большинстве случаев с возникновением мировых войн (Первая и Вторая мировые войны). Во второй половине XX века наметилась тенденция на отказ от привязки национальных валют к золотому стандарту и привязкой к мировой валюте – доллару, который был признан эквивалентом стоимости в июле 1944 года на Бреттон-Вудской конференции [5].

Таким образом, было положено начало эпохи «инфляционных процессов». Действительно, в послевоенное время инфляция стала постоянным явлением в государствах, ориентированных на рыночную экономику. Однако, государства с директивной системой управления в силу отличных от рыночных методов регулирования экономической сферы предупреждали инфляцию с наибольшей степенью успеха.

На момент 2022 года подавляющее большинство государств имеют рыночную экономику или же экономику, интегрированную в большей или меньшей степени в рыночную. Так, инфляция стала глобальной проблемой современности.

Наиболее распространенной классификацией инфляции является перечень разновидностей по ежегодному, ежеквартальному или ежемесячному темпу роста номинальных цен и/или доходов по отношению к базисным значениям [2]:

1. Ползучая инфляция (Вид допустимой инфляции, возникающей без каких-либо на то причин, выступает в качестве константы. Данному виду характерен ежегодный прирост в диапазоне от 0 до 10 %);

2. Галопирующая инфляция (Вид инфляции, которой характерен интенсивный процесс индексации как цен на товары, так и заработные платы, увеличиваются спекулятивные операции, возникают инфляционные ожидания, которые, в свою очередь, лишь раскручивают инфляционную спираль ввиду ажиотажного спроса на ряд продовольственной и иной общедоступной продукции. Данному виду присущ ежегодный прирост в диапазоне от 10 до 50 %);

3. Гиперинфляция (Вид инфляции, при которой население практически выводит из оборота национальную валюту, замещая её иностранной, наиболее устойчивой, сбережения населения хранятся или в иностранной валюте, как уже было упомянуто, или в материальных ценностях (драгоценных металлах). Данному виду присущ ежегодный прирост в диапазоне от 100 и более %).

В международной практике существует масса примеров, но один из них действительно заслуживает особого внимания. Казалось, антипример пораженной Германии в послевоенные 20-е годы XX века с 30.000 % ежемесячной инфляции поставил жирную точку, отнюдь нет. В ноябре 2008 года в разгар экономического кризиса Республика Зимбабве, не выдержав общемирового эконо-

мического спада, побила все антирекорды и подтвердила месячную инфляцию в 79.600.000.000 %.

Также выделяют дополнительную классификацию инфляции [2], элементы которой изложены в Таблице 1.

Таблица 1 – Классификация инфляции

Вид инфляции	Характеристика
Инфляция спроса	Инфляция, вызванная непропорционально возросшим спросом по отношению к предложению. Так, ввиду возросшего спроса предприятия, стремясь избежать дефицита запасов готовой продукции, повышают цену, что раскручивает инфляционную спираль, чему дополнительно способствует ажиотаж и инфляционные ожидания населения
Инфляция предложения	Инфляция, вызванная удорожанием факторов производства, в частности материальных ресурсов, заработной платы сотрудников, увеличение налогового бремени предприятия – все это оказывает негативное влияние на предприятие и приводит к росту цен или же к банкротству организации, что в последствии приводит тоже к росту цен
Открытая инфляция	Нерегулируемая инфляция, отражающая действительный рост или падение спроса и предложения на определенную продукцию
Подавленная инфляция	Инфляция, регулируемая, как правило, органами власти того или иного государства
Импортируемая инфляция	Инфляция, вызванная значительным притоком иностранной валюты в экономику, порождает дисбаланс национальной валюты по отношению к иностранной, в результате чего происходит рост цен
Экспортируемая инфляция	Переносится из одних стран в другие
Ожидаемая инфляция	Инфляция, позволяющая скорректировать расходную часть бюджета населения с целью его оптимизации
Неожиданная инфляция	Инфляция, отражающаяся во внезапном скачке цен и влекущая за собой значительное увеличение расходной части бюджета

Определившись с разновидностями инфляции стоит ознакомиться с механизмом определения уровня инфляции.

В экономической практике получил широкое применение незамысловатый метод – метод индекса цен, сущность которого выражается в вычислении в виде процента или индекса изменения цены за период. В общем виде метод индекса цен имеет следующее выражение:

$$I = \frac{P_1}{P_2}, \quad (1)$$

где, I – индекс цен;
 P1 – настоящая стоимость;
 P2 – базисная стоимость.

Также немаловажным методом в экономической практике выступает метод расчета количества лет, через которое цена на n-ый товар будет удвоена.

Итак, метод «правило величины 70» имеет вид:

$$X = \frac{70}{\pi}, \quad (2)$$

где, X – количество лет, через которое цена на n-ый товар удвоится;
 П – годовой темп инфляции в %.

В качестве примера рассмотрим ситуацию с годовой инфляцией величиной в 7 %. Отсюда, $70/7 = 10$ лет – срок, через который стоимость товара удвоится.

Допущение – средний темп инфляции за 10 лет должен приближен 7 %.

Выделяют 2 категории причин возникновения инфляции: внешние и внутренние [3].

Рассмотрим наиболее частые причины возникновения инфляции:

Внутренние причины:

1. Нарастание государственных расходов за счет дополнительной эмиссии денег;
2. Дефицит государственного бюджета;
3. Чрезмерное наводнение экономики деньгами посредством выдачи большого количества кредитов;
4. Монополия крупных фирм-производителей;
5. Инфляционные ожидания.

Внешние причины:

1. Неэффективный экспорт (экспорт сырья, а не готовой продукции и полуфабрикатов);
2. Крупный внешний долг;
3. Сверхнормативные дотации государств.

Наравне с инфляцией экономическая теория выделяет такие явления как дефляция и стагфляция [4]:

1. Дефляция представляет из себя процесс обратный инфляции, т.е. цены следуют тенденции на снижение цен на ряд продукции. Дефляция также может происходить вкупе с ревальвацией национальной валюты по отношению к иностранным;

2. Стагфляция представляет собой процесс одновременного роста цен на продукцию и сокращения занятости населения.

Методы борьбы с инфляцией подразделяются по способу применения: прямые и косвенные [3].

К прямым методам относятся следующие:

1. Целевое финансирование (дотации и выплаты в социальной сфере);
2. Установление уровня МРОТ;
3. Таможенные ограничения (квотирование и лицензирование);
4. Установление потолка цен на товары потребительской корзины;
5. Гос. закупки.

К косвенным методам относятся следующие:

1. Денежно-кредитные мероприятия:
 - Регулирование учетной ставки;
 - Формирование обязательных резервов;
2. Бюджетно-налоговые мероприятия:
 - Развитие системы налогообложения;
 - Установление норм налогообложения;
3. Внешнеэкономические мероприятия:
 - Стимулирование и кредитование экспортных компаний;
 - Как привлечение, так и ограничение ввоза иностранных инвестиций в зависимости от ситуации.

Список использованных источников

1. Божечкова, А.В. Инфляция в 2018 г.: ускорение продолжается / А.В.Божечкова, П.В.Трунин // Экономическое развитие России. – 2019. – Т.26, № 1. – С.3-6.
2. Божечкова, А.В. Денежно-кредитная политика и инфляция: итоги 2020 г. / А.В.Божечкова, П.В.Трунин // Экономическое развитие России. – 2021. – Т.28, № 1. – С.4-6.
3. Замараев, Б.А. Инфляционное таргетирование в мире и России / Б.А.Замараев, А.М.Киуцевская // Вопросы экономики. – 2019. – № 6. – С.5-29.
4. Раннева, Н.А. К вопросу об инфляционных ожиданиях: современные подходы // Вопросы экономики. – 2019. – № 1. – С.54-80.
5. Долженков, А. Вот и разворот / А.Долженков, Е.Обухова // Эксперт. – 2018. – № 38. – С.12-16.

INFLATION – FACTORS OF OCCURRENCE

M.A. Reutov, L.S. Abramova

*Sevastopol State University,
Sevastopol, Russia*

The article discusses inflation and the factors of its occurrence. Approaches to the interpretation of the concept of «Inflation» are considered. The classification of inflation as an economic category is considered, methods for calculating the im-

fact of inflation on the value of money are given, the causes of this phenomenon are considered. He contributed to the article as the development of measures to counteract inflation and smooth out negative consequences.

Keywords: inflation, factors of inflation, sources of inflation, methods of combating inflation

УДК-336.2

АНАЛИЗ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ И ПУТИ СНИЖЕНИЯ НАЛОГОВОЙ НАГРУЗКИ

М.И. Фасхутдинова, Р.Р. Дыганова

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

Выбор оптимальной налоговой системы и определение минимальной налоговой нагрузки является проблемой для любого физического и юридического лица. В условиях экономического кризиса налогоплательщики прилагают все усилия для сокращения налоговых платежей. Индивидуальные предприниматели, руководители крупных предприятий и рядовые налогоплательщики воспринимают налоги как «убытки» для бизнеса.

Ключевые слова: налог, бремя, предприятие, автор, экономика, налоговая нагрузка

В современной литературе существует множество способов определения термина «налоговое бремя», некоторые из них приведены в таблице 1. Из этих определений следует, что большинство экономистов выражают свое мнение о синонимичности терминов «налоговое бремя» и «налоговая нагрузка». Однако среди них есть экономисты, в том числе А.Б. Паскачев, которые считают необходимым различать понятия «налоговая нагрузка» и «налоговое бремя». Налоговая нагрузка является одним из основных критериев инвестиционной привлекательности страны, а также показателем развития налоговой системы и показателем регулирования экономики.

В среднем налоговая нагрузка в России снизилась до 10,6 % за период 2008-2014 годов. Кроме того, это самый большой размер (13, 5 %) налогового бремени в 2008 году и самый маленький - 2010 (9 %, 4 %).

Определение понятия «налоговая нагрузка» и «налоговое бремя» у различных авторов*

Автор	Определение понятий «налоговая нагрузка» и «налоговое бремя»
Авторы, считающие понятия «налоговая нагрузка» и «налоговое бремя» тождественными	
М.И. Литвин	Налоговая нагрузка – это комплексная характеристика, которая включает: количество налогов и других обязательных платежей; структуру налогов; механизм взимания налогов. [2, с. 23]
В.Г. Пансков	Налоговая нагрузка – это показатель совокупного воздействия налогов на экономику страны в целом, отдельный хозяйствующий субъект или иного плательщика, определяемый как доля доходов, уплачиваемая государству в форме налогов и платежей налогового характера. [3, с. 346]
А.Н. Цыгичко	Налоговая нагрузка – это часть совокупной финансовой нагрузки, ограничивающей ресурсы расширения и модернизации предприятий. [5, с. 108]
Л.И. Комлева и Е.В. Комлев	Налоговая нагрузка на уровне хозяйствующего субъекта – это относительный показатель, характеризующий долю начисленных налогов, рассчитанных с учетом требований налогового законодательства по формированию различных элементов налога. [1, с. 116]

*Источник: Составлено автором.

Авторы, которые считают необходимым разделение понятий «налоговое бремя» и «налоговая нагрузка»	
А.Б. Паскачев	Налоговая нагрузка – это отношение налогов, сборов и иных платежей в бюджетную систему и внебюджетные фонды по России к валовому внутреннему продукту, а по региону – к валовому региональному продукту. Налоговое бремя – это: общий объем обязательных платежей (налогов и сборов), взимаемых государством с юридических и физических лиц; показатель, определяющий сумму всех налоговых платежей предприятия, приходящуюся на единицу объема реализации продукции. [4, с. 400]

При рассмотрении динамики налоговой нагрузки экономических операторов в Российской Федерации в зависимости от вида экономической деятельности, следует отметить, что наибольшая налоговая нагрузка наблюдается на такие виды деятельности, как «добыча полезных ископаемых». И это несмотря на то, что налоговая нагрузка на эти отрасли экономики за отчетный период понизилась с 46,0 % до 38,5 %, на втором месте находится «предоставление других государственных, совместных и личных услуг» (25,8 % в отчетном году).

На примере одной из губкинских компаний (ООО «СветСнаб») была рассчитана налоговая нагрузка компании при выборе различных форм налогообложения, предусмотренных действующим законодательством.

Из таблицы видно, что для компании выгоднее использовать УСН для минимизации налоговой нагрузки. Среди несомненных преимуществ УСН перед общепринятой налоговой системой можно выделить значительно меньшую трудоемкость учета и отчетности налогоплательщика:

– организации могут упростить бухгалтерский учет;

– налоговый учет значительно упрощен, он сводится к ведению бухгалтерского учета доходов и расходов (отсутствует налоговый учет, в том числе по налогу на прибыль, НДС);

– нет необходимости рассчитывать два налога: НДС, подоходный налог;

– в ИФНС подается гораздо меньше налоговых деклараций.

Таблица 2 – Величина совокупных налоговых расходов и налоговой нагрузки при различных способах оптимизации налогообложения*

Система налогообложения на предприятии	Общепринятая система налогообложения до налоговой оптимизации	УСН (объект налогообложения – «доходы»)	УСН (объект налогообложения – «доходы – расходы»)	УСН (в части оптовой торговли. Объект налогообложения – «доходы – расходы») + ЕНВД (в части розничной торговли)	Общепринятая система налогообложения (в части оптовой торговли) + ЕНВД (в части розничной торговли)
Совокупные налоговые расходы, тыс. руб.	980,666	643,543	117,745	338,836	856,646
Налоговая нагрузка, %	10,79	6,01	1,10	3,16	8,80
Изменение общей величины уплаченных налогов по сравнению с показателем 2015 г., тыс. руб.	-	-337,123	-862,921	-641,830	-124,020

*Источник: составлено автором на основании произведенных расчетов.

Говоря о преимуществах УСН, нельзя не сказать о его недостатках. Причина, которая может помешать ООО «СветСнаб» перейти на УСН, заключается в том, что компания не признана плательщиком НДС (п.2 ст. 346.11 НК РФ.2). Все предложенные методы оптимизации приведут к снижению налоговой нагрузки и высвободят дополнительные финансовые ресурсы, которые ООО «СветСнаб» сможет направить на улучшение экономических показателей. Таким образом, можно предложить компании путь оптимизации, но окончательное решение должно быть принято самой компанией.

Список использованных источников

1. Комлева, Л.И. Налоговое планирование: учебное пособие. Н. Новгород: Нижегород. гос. архит.-строит. ун-т, 2014. – 116 с.
2. Литвин, М.И. Налоговая нагрузка и экономические интересы предприятий // Финансы. – 1998. – № 5. – С. 23.
3. Пансков, В.Г. Налоги и налогообложение в Российской Федерации: учебник для вузов. – Москва: МЦФЭР, 2014. – 346 с.

4. Паскачев, А.Б. Налоговый потенциал экономики России: учебное пособие. – Москва: МЕЛАП, 2011. – 400 с.

5. Цыгичко, А.Н. Нормализация налоговой нагрузки: учебное пособие. – Москва: ИТРК, 2012. – 108 с.

ANALYSIS OF ENTERPRISE TAXATION AND WAYS TO REDUCE THE TAX BURDEN

M.I. Faskhutdinova, R.R. Dyganova

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

Choosing the optimal tax system and determining the minimum tax burden is a problem for any individual and legal entity. In the conditions of the economic crisis, taxpayers are making every effort to reduce tax payments. Individual entrepreneurs, heads of large enterprises and ordinary taxpayers perceive taxes as «losses» for business.

Keywords: tax, burden, enterprise, author, economy, tax burden

УДК 332.8

АНАЛИЗ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ПРИМЕРЕ ООО «КАЗАНСКИЙ МОЛОЧНЫЙ КОМБИНАТ»

А.Ф. Фахертдинова, Р.Р. Дыганова

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

Финансово-хозяйственный анализ является неотъемлемой частью функционирования и обязательной для грамотного менеджмента, финансового роста и повышения экономической эффективности деятельности предприятия. В статье рассматриваются основные этапы анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятия на примере ООО «Казанский молочный комбинат», находящегося в г. Казань. Также проанализированы наиболее подходящие практики повышения экономической эффективности предприятия и предложены актуальные решения.

Ключевые слова: экономика, финансово-хозяйственный анализ, капитал, инвестиции

Экономическая успешность любого предприятия состоит из комплексного подхода осуществления своей деятельности и зависит от следующих факторов: показателей прибыли и чистого оборотного капитала, фондовооруженности, производительности труда и численности категорий работников, перспективности идеи бизнеса и его продвижения. Однако при всей важности данных факторов, без проведения качественного финансово-хозяйственного анализа предприятия успешность деятельности будет под угрозой [1].

Основной целью анализа финансовых результатов является получение небольшого числа ключевых (наиболее информативных) показателей, дающих объективную и точную картину финансового состояния предприятия, его прибылей и убытков, изменений в структуре активов и пассивов, в расчетах с дебиторами и кредиторами. Эти данные позволят своевременно выявить и устранить недостатки в финансовой деятельности организации, а также найти резервы улучшения финансового состояния и платежеспособности предприятия, разработать и принять обоснованные управленческие решения, направленные на повышение эффективности деятельности хозяйствующего субъекта. При этом анализ может проводиться как для оценки текущего положения, так и для построения прогнозов. Также цель анализа варьируется в зависимости от конечных потребителей результатов такого анализа [2].

Оценка финансово-хозяйственного состояния любого предприятия начинается с оценки финансовых результатов деятельности на основании данных о балансе. Ключевым фактором, воздействующим на исследование результатов анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятия, является количество и качество начальной информации. При этом необходимо иметь в виду, что публичная экономическая отчетность предприятия не позволяет с уверенностью полагаться при проведении анализа, так как для этого необходима отобранная экономическая информация, исходя из целей и задач анализа и управления, которая будет опираться на данные производственного и финансового учета [3].

В соответствии с бухгалтерской отчетностью за 2016-2021 гг. ООО «Казанский молочный комбинат» можно проследить динамику показателей капитала, внеоборотных активов (итог первого раздела баланса) и общей величины активов (сальдо баланса), которая изображена на следующем графике:

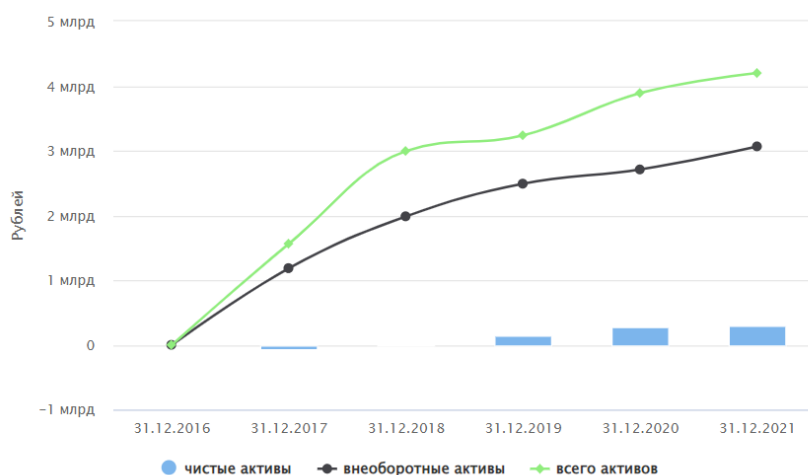


Рисунок 1 – Краткий анализ баланса

Следующим шагом является определение финансового состояния предприятия, которое является совокупностью показателей, отражающих наличие, размещение и использование финансовых средств. Для этого проводится анализ относительных показателей (коэффициентов), характеризующих эффективность финансово-хозяйственной деятельности. На примере ООО «Казанский молочный комбинат» за 2019-2021 годы рассчитаны 3 показателя, на которые следует обращать внимание пользователям отчетности в первую очередь.

Финансовый показатель	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
Чистые активы	291 967	~200 000	149 178
Коэффициент автономии (норма: 0,5 и более)	0,05	0,04	0,01
Коэффициент текущей ликвидности (норма: 1,5-2 и выше)	0,7	0,7	0,8

Таким образом, можно сделать вывод, что предприятие демонстрирует положительную динамику ликвидности и соответственно платежеспособности, но некоторые показатели ниже пределов рекомендованных значений.

Далее необходимо оценить прибыль предприятия. Главная цель анализа прибыли заключается в выяснении и определении абсолютно всех причин, влияющих на любое изменение в структуре и количестве получаемого предприятием дохода. К этому можно отнести выявление скрытых резервов и непосредственную разработку управленческих и стратегических решений, направленных на мобилизацию и повышение качественной составляющей выявленных скрытых резервов.

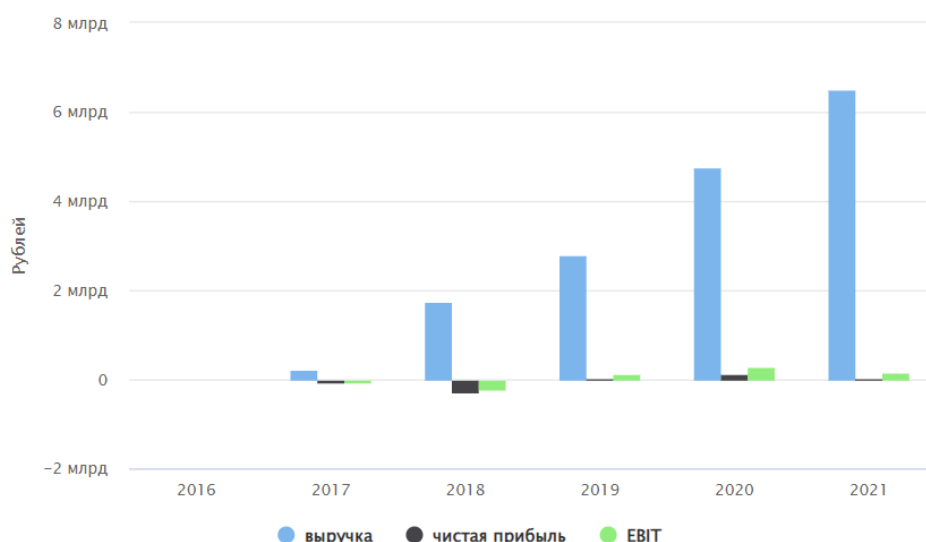


Рисунок 2 – Изменения финансовых результатов организации за 2017-2021 гг [4].

Прибыль и рентабельность – главные критерии оценки деятельности для большинства предприятий. Они характеризуются приростом суммы собственного капитала (чистых активов), основным источником которого является прибыль от основной, инвестиционной, финансовой деятельности, а также в результате прочих обстоятельств.

Наиболее часто для определения правдивой подлинной оценки результативности деятельности предприятия применяются сведения прибыли предприятия и рентабельности. От того, насколько достоверен уровень представленных факторов, зависит и оценка всеобщего уровня предприятия, в том числе не только результативность деятельности, но и репутацию совместно со статусом.

Проведя анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия ООО «Казанский молочный комбинат», можно сделать вывод о том, что деятельность за отчетный период можно оценить положительно. В целях повышения финансового состояния предприятию может быть предложен ряд следующих мероприятий:

1. изменение себестоимости реализованных услуг;
2. увеличение объема производства, сокращение затрат на производство;
3. повышение финансовой устойчивости предприятия;
4. сокращение затрат, путем реализации инвестиционных проектов в области применения энергоэффективных технологий, модернизации оборудования, а также использования альтернативных источников генерации энергии [5].

Список используемых источников

1. Третьякова, Н.М, Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия на примере ООО «Контур» Г. Иваново [Электронный ресурс] – режим доступа к ресурсу: URL: <https://scienceforum.ru/2019/article/2018015419> Дата обращения: 12.12.2022 года.

2. Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации: методика проведения [Электронный ресурс] – режим доступа к ресурсу: URL: <https://www.moedelo.org/club/upravlencheskiy-uchet/analiz-finansovo-hozyaystvennoy-deyatelnosti> Дата обращения: 12.12.2022 года.

3. Палтусова, А.И. Особенности распределения и использования прибыли предприятия в современных условиях хозяйствования // Новая наука: Современное состояние и пути развития. - 2016. - № 5-1 (80). - С. 161-163.

4. ООО «КАЗАНСКИЙ МОЛОЧНЫЙ КОМБИНАТ»: бухгалтерская отчетность и финансовый анализ [Электронный ресурс] – режим доступа к ресурсу: URL: https://www.audit-it.ru/buh_otchet/1660297582_ooo-kazanskiy-molochnyu-kombinat Дата обращения: 12.12.2022 года.

5. Ибадов, А.А. Внедрение анаэробной биогазовой установки в систему молочного комбината / Радиоэлектроника, электротехника и энергетика : Тезисы докладов, Москва, 2018. – С. 1064. – EDN YWMGPB.

ANALYSIS OF THE FINANCIAL AND ECONOMIC ACTIVITIES OF THE ENTERPRISE ON THE EXAMPLE OF «KAZAN DAIRY FACTORY»

A.F. Fakhertdinova, R.R. Dyganova

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

Financial and economic analysis is an integral part of the functioning and mandatory for competent management, financial growth and improving the economic efficiency of the enterprise. The article discusses the main stages of the analysis of the financial and economic activities of the enterprise on the example of Kazan Dairy Plant LLC, located in Kazan. The most appropriate practices for increasing the economic efficiency of an enterprise are also analyzed and relevant solutions are proposed.

Keywords: economics, financial and economic analysis, capital, investments

УДК. 338.3

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБОРОТНЫМИ АКТИВАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

О.В. Филина, Г.М. Султанова

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

Данная работа посвящена исследованию отдельных аспектов управления оборотными активами и оборотным капиталом в условиях экономического спада, исследована проблема формирования и использования оборотного капитала. В работе были предложены такие инструменты для решения указанных проблем, как расчет оптимального показателя заказов, проведение мониторинга финансового состояния, разработка документов внутреннего регламента, а также проанализированы результаты привлечения методического инструментария в управленческую работу.

Ключевые слова: оборотные активы, управление оборотным капиталом, финансирование оборотных активов, эффективность деятельности предприятия

Под влиянием мирового финансового кризиса, нестабильности внешней среды, усиление конкуренции перед предприятиями стоит проблема обеспечения жизнеспособности и создание условий для дальнейшего развития. Ее реше-

ние требует совершенствования системы управления предприятием и, в первую очередь, по отношению к оборотным активам. Удачное управление этими активами позволяет повысить эффективность операционной и финансовой деятельности во взаимосвязи

Приоритетным направлением решения основных задач управления оборотными активами является формирование механизма оптимизации, которое позволяет выбрать среди альтернативных лучших вариант их объема и структуры с точки зрения целей развития предприятий.

Вопросы управления оборотных активов освещают практически все ученые, занимающиеся проблемами управления оборотными активами: М. Баканов, И. Балабанов, И. Бланк, В. Блонская, В. Бочаров, Н. Власова, И. Кирейцев, В. Ковалев, М. Коробов, М. Крейнина, Л. Лигоненко, К. Мельничук, А. Поддериогин, Р. Славюк и др.

Отличие понятий «оборотные активы», «оборотные средства», «оборотный капитал» заключается в том, что состав оборотных средств и оборотных активов не совпадает; оборотные (мобильные) активы потребляются и расходуются в процессе производства, то есть переносят свою стоимость на готовую продукцию; а оборотные средства как наиболее ликвидные ресурсы «не расходуются и не потребляются», они авансированные в производство.

Важной задачей системы управления оборотными активами предприятий является определение оптимальной потребности в этих активах.

Оптимальной является минимальная величина оборотных активов, необходимой для обеспечения нормального и бесперебойного процесса реализации и расчетов.

Общеизвестно, что критерием эффективности управления оборотными активами является фактор времени. Чем дольше оборотные активы находятся в одной и той же форме, тем при прочих равных условиях ниже эффективность их использования. К сожалению, в экономической литературе нет устоявшегося взгляда на то, из каких именно источников происходит пополнение оборотных активов, однако большинство экономистов [1, 3] считают, что источниками формирования оборотных активов могут быть как собственные, так и заемные средства. Причем предприятия должны поддерживать оптимальное соотношение собственных и заемных оборотных средств, так как от этого напрямую зависит их финансовая стабильность и независимость, возможность получения новых кредитов и долгосрочная доходность [3].

Первоочередными проблемами в управлении оборотными активами являются: управление запасами, дебиторская задолженность, денежные средства и определение источников финансирования.

Значительных успехов в снижении общей потребности в оборотных активах можно достичь, наработав эффективную политику управления дебиторской задолженностью. Неоправданная дебиторская задолженность является иммоби-

лизацией собственного капитала, а превышение ее определенного уровня может привести к потере ликвидности и даже остановки производства. Такая ситуация достаточно характерна для национальной экономики с ее хроническими неплатежами.

Наиболее известным инструментом инкассации дебиторской задолженности является предоставление скидок за быструю оплату продукции. Применение механизма скидок за быструю оплату целесообразно лишь постоянным клиентам при строгом соблюдении ими платежной дисциплины по срокам и суммам [2].

Достаточно перспективным инструментом возврата дебиторской задолженности является факторинг - продажа дебиторской задолженности. Одной из важнейших составляющих управления оборотными активами является выбор способа их финансирования.

Наиболее распространенным, а подчас и единственным способом финансирования оборотных активов является кредиторская задолженность. В большинстве случаев современная рыночная логика определения необходимости в оборотных активах имеет следующий вид: сначала определяется необходимость в валовом оборотном капитале для поддержки деловой активности в плановых объемах, затем оцениваются возможности использования в обороте предприятия кредиторской задолженности и других привлеченных средств. Необходимость в собственном оборотном капитале определяется по остаточному принципу. Умелое управление кредиторской задолженностью, позволяет значительно сократить потребность в собственных денежных средствах.

В управлении оборотным капиталом, как правило, используют модели оптимизации производственных запасов (модель Уилсона) и денежных средств предприятий (модели Баумола и Миллера-Орра). Перечисленные методы оптимизации оборотного капитала имеют идеалистический характер, они не приспособлены к применению в условиях инфляции, их применение затруднено в связи с неразвитостью рынка ценных бумаг в России и они практически не используются в управлении отечественными предприятиями, хотя ценность этих моделей очевидна и практическое их внедрение в стратегию управления оборотными активами - это недалекое будущее для России [1].

Первоочередными задачами оптимизации управления оборотными активами отечественных предприятий, является разработка современных механизмов управления дебиторской задолженностью, денежными средствами, текущими финансовыми инвестициями, запасами. В частности: во-первых, это применение портфельного подхода к управлению дебиторской задолженностью; во-вторых, внедрение согласованных методик управления денежными средствами и текущими финансовыми инвестициями; в-третьих, использование адаптированных к специфике функционирования отечественных предприятий методов логистического управления запасов. Следствием внедрения эффектив-

ной политики управления оборотными активами должны стать: обеспечение бесперебойной работы предприятия; снижение объемов свободных текущих активов, и, как следствие, снижение затрат на их финансирование; ускорение оборота оборотных активов; максимизация прибыли предприятия при сохранении ликвидности. Таким образом, управление оборотными активами в первую очередь должно предусматривать определение оптимальной величины, разработку вариантов финансирования и обеспечения эффективности их использования. Оптимальная величина оборотных активов должна с одной стороны обеспечивать бесперебойное эффективное функционирование предприятия, с другой - минимизировать наличие недействующих текущих активов.

Список использованных источников

1. Бондаренко, А.С. Методологические основы управления оборотными активами предприятия / А.С. Бондаренко // Инвестиции: практика и опыт. – 2015. – № 4. – С. 40-44.
2. Григорьева, Т.Ю. Управление оборотными активами предприятия / Т.Ю. Григорьева // Вестник Новосибирского института экономики. – 2015. – №4. – С. 23-24. Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2011. – № 23. – С. 252-254.
4. Диденко, В.П. Методические подходы к оценке оборотных активов предприятия // Контракты, 2014. – № 7. – С. 34-37.
5. Кодацкий, В.П. Пути эффективного управления оборотными активами промышленных предприятий // Вопросы экономики. – 2015. – № 4. – С. 150.

ACTUAL PROBLEMS OF MANAGEMENT OF CURRENT ASSETS OF THE ENTERPRISE

O.V. Filina, G.M. Sultanova

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia*

This work is devoted to the study of certain aspects of the management of current assets and working capital in the conditions of economic recession, the problem of the formation and use of working capital is investigated. In the work, such tools were proposed to solve these problems as calculating the optimal indicator of orders, monitoring the financial condition, developing internal regulations, and also analyzed the results of involving methodological tools in management work.

Keywords: current assets, working capital management, financing of current assets, efficiency of the enterprise

УПРАВЛЕНИЕ ДЕНЕЖНЫМ ОБОРОТОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Б.О. Хашир, Р.В. Костенко, Р.В. Костенко

*Кубанский государственный технологический университет,
г. Краснодар, Россия*

Рассмотрены основные направления управления денежным оборотом предприятия, определены этапы формирования политики денежного капитала организации.

Ключевые слова: оборотные активы, денежный оборот, политика управления активами, дебиторская задолженность, денежные средства

В процессе функционирования любой организации формируется капитал, который в экономической литературе носит название функционирующего. Для наиболее эффективной работы предприятия функционирующий капитал должен быть всегда в определенном движении. Это определяет движение всего капитала, которое сопровождается изменением его постоянных форм. Весь процесс непрерывного движения капитала предприятия характеризуется с точки зрения основных положений экономической теории как «оборот капитала».

Управление оборотом денежных средств должен включать следующие направления, а именно:

- создание системы управления денежными средствами, определенными в наличной форме;
- создание системы формирования дебиторской задолженностью;
- формирование системы управления запасами и затратами;
- формирование системы управления заемными средствами.

Также очень важным является тот факт, что самыми важными элементами всего процесса управления оборотом денежного характера являются:

- осуществление системы планирования денежного оборота;
- осуществление системы контроля за эффективностью денежного оборота.

На рисунке 1 представлен весь цикл кругооборота активов в деятельности предприятия.

Операционный цикл являет собой определенные денежные средства предприятия любой организационно-правовой формы, которые могут быть использованы в рамках своеобразного приобретения сырья, а также любых самых различных материалов, которые в любом случае могут быть сформированы в общем процессе предприятия [1, 25].

Вся продукция предприятия должна быть реализована предприятием, а также преобразована в дебиторскую задолженность предприятия, которая в полном объеме преобразуется в средства денежного характера. Далее, исполь-

зую различные формулы, можно определить продолжительность операционного, финансового и производственного циклов предприятия.



Рисунок 1 – Оборот активов предприятия

Продолжительность операционного цикла:

$$\text{ПОЦ} = \text{ПОсм} + \text{ПОнз} + \text{ПОгп} + \text{ПОдз},$$

где, ПОсм – период оборота среднего запаса сырья и материалов;

ПОнз – период оборота среднего объема незавершенного производства;

ПОгп – период оборота среднего запаса готовой продукции;

ПОдз – период оборота дебиторской задолженности.

В рамках операционного цикла выделяют производственный цикл и финансовый цикл.

Производственный цикл в полном объеме должен определять весь период общего оборота материальных активов, которые используются в целях формирования производственного процесса, начиная с поступления сырья и заканчивая отгрузкой готовой продукции.

Продолжительность производственного цикла:

$$\text{ППЦ} = \text{ПОсм} + \text{ПОнз} + \text{ПОгп},$$

где, ПОсм – период оборота среднего запаса сырья и материалов

ПОнз – период оборота среднего объема незавершенного производства

ПОгп – период оборота среднего запаса готовой продукции

Финансовый цикл предприятия должен быть сформирован в рамках полного оборота денежных средств, которые начинают с момента погашения кре-

диторской задолженности за полученные сырье и материалы и заканчивая погашением дебиторской задолженности за готовую продукцию.

Продолжительность финансового цикла:

$$\text{ПФЦ} = \text{ППЦ} + \text{ПОдз} - \text{Покз},$$

где, ППЦ – продолжительность производственного цикла

ПОдз – средний период оборота дебиторской задолженности

Покз – средний период оборота кредиторской задолженности

Управление денежными средствами предприятия должно быть сформировано средствами, постоянно находящимися в распоряжении любой организации и играет самую важную роль в системе управления использованием оборотного капитала.

Во-вторых, общий размер любой остатка денежных средств определяет уровень абсолютной платёжеспособности, а именно готовность организации немедленно рассчитаться по всем своим финансовым обязательствам.

В третьем случае, контроль и оценка общей величины и оценки эффективности функционирования организации весьма важно представлять, какие виды деятельности генерируют основной объём денежных поступлений и оттоков. Целью управления всеми денежными средствами, которые находятся в распоряжении предприятия любой организационно-правовой формы. В управлении денежными средствами любой организации должен быть сформирован следующий механизм:

1. Проведение анализа денежных средств предприятия. Необходимо отметить, что определенной целью аналитики среднего остатка денежных средств с позиций обеспечения платёжеспособности организации, а также определение эффективности их использования.

2. Оптимизация среднего остатка денежных средств организации. Такая оптимизация обеспечивается путем расчета необходимого остатка в предстоящем периоде.

Есть определенный ряд моделей, которые могут привести к получению оптимального денежного остатка средств на определенном счете любой организации. Все общее распространение в теории и практике экономической науки получили модель Баумоля и модель Миллера-Орра.

3. Необходимо рассмотреть политику определения эффективных форм регулирования остатка среднего уровня денежных активов предприятия.

Если рассматривать модель Миллера-Орра, то определенные поступления и расходования денежных средств могут являться стохастическими, то есть независимыми случайными событиями. Главной особенностью определенной модели могут определяться является наличие страхового запаса денежных средств, а также на уровне которого устанавливается минимальный размер остатка денежных средств. Максимальный размер остатка денежных средств устанавливается на уровне трехкратного размера страхового запаса.

Определение небольшого среднего остатка активов предприятия, выраженных в денежных средствах в виде национальной и иностранной валюты.

Общая дифференциация может быть осуществлена такими организациями, которые могут формироваться только теми организациями, которые ведут внешне экономическую деятельность.

4. Создание эффективных систем контроля за денежными активами организации. Объектами контроля выступает остаток денежных средств предприятия, а также определенный уровень эффективного контроля и сформированного всего портфеля финансовых инвестиций краткосрочного характера.

Список использованных источников

1. Хашир, Б.О. Финансы: учеб. пособие / Б.О. Хашир, В.А. Семидоцкий, Е.Э. Удовик, Н.Ю. Сухина, Т.А. Литвинюк, А.С. Петренко, Э.М. Баданин, А.А. Якименко – Краснодар: изд. ФГБОУ ВО «КубГТУ», 2018. – 337 с.

MANAGING THE COMPANY'S CASH FLOW

B.O. Hashir, R.V. Kostenko, R.V. Kostenko

*Kuban State Technological University
Krasnodar, Russia*

The main directions of money turnover management of the enterprise are considered, the stages of formation of the monetary capital policy of the organization are determined.

Keywords: current assets, cash flow, asset management policy, accounts receivable, cash

УДК 338

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ, ФУНКЦИИ И ЭФФЕКТЫ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИХ СПИН-ОФФ ПРЕДПРИЯТИЙ В НАЦИОНАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЕ

А.В. Шахтина

*Сибирский государственный университет науки
и технологий имени академика М.Ф. Решетнева,
г. Красноярск, Россия*

В данной статье анализируются взаимодействия научно-технических спин-офф предприятий с участниками инновационного процесса на разных его стадиях.

Ключевые слова: субконтрактирование деятельности, научно-технических спин-офф предприятий

Через призму теории социальных сетей и концепции национальной инновационной системы анализируются взаимодействия научно-технических спин-офф предприятий с участниками инновационного процесса на разных его стадиях (рисунок 1) и роль этих предприятий в развитии внешней системы.

Предметом взаимодействия научно-технических спин-офф предприятий с другими субъектами может быть передача ресурсов, инвестиции капитала, диффузия знаний и компетенций, заимствование репутации (марки), субконтрактирование деятельности. Важно отметить, что нерыночные (не оформленные ценовыми механизмами) потоки знаний имеют место не только от родительской организации к научно-техническим спин-офф предприятиям, но и от научно-технических спин-офф предприятий первого к предприятиям второго поколения, а также к потребителям и другим инновационным фирмам. Для коммерческого успеха научно-технического предприятия большую роль играет репутация (имидж) его происхождения и связей с другими участниками инновационного процесса, формирующих общественное представление о качестве и количестве компетенций (знаний), вкладываемых им в продукт или процесс.

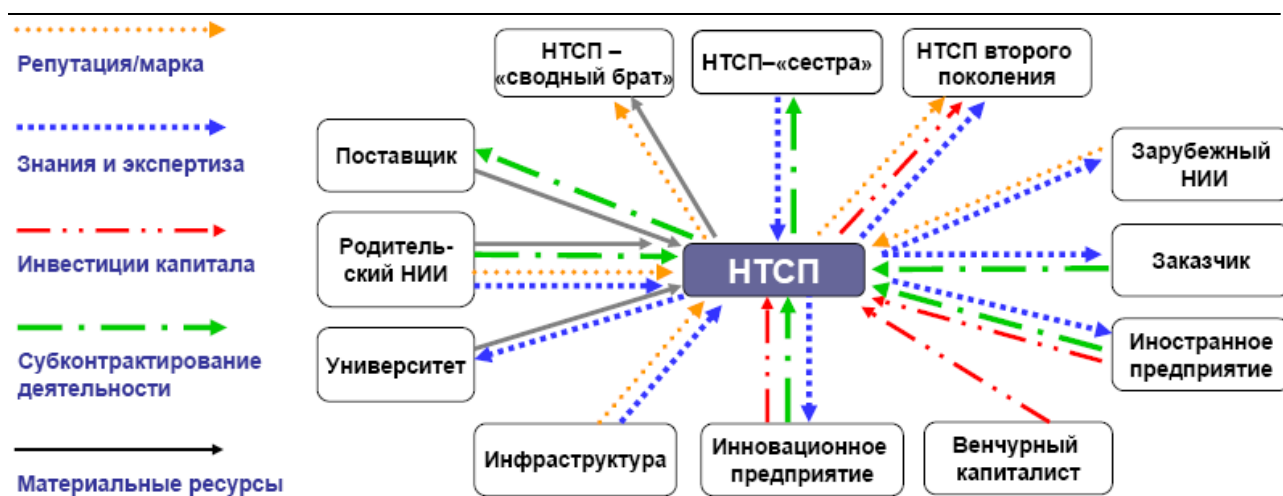


Рисунок 1 – Сети научно-технических спин-офф предприятий (НТСП) по субъектам и предметам отношений

Специфика взаимодействий научно-технических спин-офф предприятий с заказчиками заключается в возможности непосредственного участия последних в исполнении заказа и полезности высокой технологической компетенции заказчика.

Взаимодействие с государством через систему государственного заказа может поддержать научно-технические предприятия на ранних стадиях развития и стимулировать развитие траектории их роста в стратегических направлениях технологического развития страны. Сотрудничество изучаемых предприятий с НИИ и университетами эффективно, так как они являются последовательными звеньями инновационного процесса. Характер связи этих предприятий с другими инновационными предприятиями варьирует в зависимости от их размера, технологических областей, соотношения целей и ресурсов.

По результатам эмпирического исследования можно дополнить существующие теории сетей и диффузии инноваций рядом выводов. Вокруг новых технологий высокой наукоемкости возникает больше нерыночных потоков технологий, знаний и компетенций, чем вокруг технологий, ставших традиционными. Эти потоки ускоряют диффузию новых технологий в экономике. Механизм интенсификации сетевых взаимодействий в инновационном процессе является самоусиливающимся: рост технологических компетенций получателя усиливает его способность усваивать инновации и следом расширяет спрос.

Появление научно-технических спин-офф предприятий как промежуточных звеньев инновационного процесса стимулирует интенсивность сотрудничества науки и производства, уменьшает неопределенность в использовании инновации и ускоряет созревание рынка новых технологий.

В высокотехнологичных отраслях реклама менее значима для информирования потребителей технологий и принятия ими решений, чем личный маркетинг.

Организационные формы и способы взаимодействия научно-технических спин-офф предприятий с другими субъектами зависят от характеристик национальной инновационной системы и эволюционируют вместе с ней. Связи основателей этих предприятий с родительскими организациями могут формироваться с разной степенью тесноты, обусловленной ресурсными, репутационными, психологическими факторами; характером ключевой технологии; средой; дистанцией между стадиями их исследований (таблица 2). Основные схемы взаимодействия их с крупными предприятиями включают сеть субконтрактирования, поглощение; с иными научно-техническими предприятиями сходного размера, включая конкурентов – кооперирование в сети сотрудничества, в том числе в инкубаторах и технопарках. К основным факторам роста (оборота, числа сотрудников, линейки продуктов) предприятий и расширения их рынков относятся наличие платежеспособного спроса и возможность привлечения инвестиций. Формы роста зависят от источников последних (акционерный, венчурный, иностранный капитал; государственный бюджет; слияние и поглощение).

На формирование экономических отношений в инновационном процессе влияют конфликты интересов между различными участниками инновационного процесса, обусловленные противоречием их целей (как конфликт интересов научно-технических спин-офф предприятий с промышленными предприятиями по поводу передаваемых знаний; с зарубежными и с родительской органи-

зацией по поводу распределения прав интеллектуальной собственности на результаты исследований и разработок). Цели самих владельцев научно-технических спин-офф предприятий (инноваторов, государства, частных акционеров, венчурных капиталистов) могут противоречить. Институциональные механизмы снятия этих противоречий постепенно вырабатываются мировой практикой. В их отсутствие разрешение конфликтов реализуется путем переговоров в зависимости от распределения сил сторон. Недостаточное осознание участниками инновационного процесса потребностей и целей друг друга может приводить к низкой эффективности разрешения конфликтов интересов, не оптимальности распределения ресурсов в экономике. Конфликт интересов между промышленными предприятиями и сферой университетской и академической науки по поводу стратегических целей, направлений и сроков исследований является источником возникновения самих научно-технических спин-офф предприятий как институциональной формы организации инновационного процесса.

Основные функции научно-технических спин-офф предприятий включают:

- создание добавленной стоимости путем разработки из научных результатов технологического продукта под индивидуальный профиль спроса. Еще большая стоимость вносится в экономику косвенно, через создание большей стоимости потребителями и совершенствование продуктов поставщиками.

- ускорение завершающих стадий инновационного процесса. Период от получения технического задания до его выполнения сокращается по сравнению с линейной, «советской» моделью инновационного процесса в десятки раз. Учет реакции потребителя уже во время разработки оборудования сокращает период приспособления инновационной технологии к его потребностям.

- обеспечение недорогого и бесконфликтного канала для коммерциализации

- результатов исследований и трансфера технологий из науки в производство.

- обеспечение не количества, но качества создаваемых рабочих мест: эффективной формы занятости высокообразованных кадров как альтернативы межотраслевой и международной «утечке мозгов»; замещения простого, рутинного человеческого труда сложным путем внедрения новых технологий.

Существуют экономические эффекты от деятельности научно-технических спин-офф предприятий, которые оказывают влияние на других субъектов национальной инновационной системы, и не могут быть полностью подконтрольны фирме.

Основным каналом распространения этих эффектов является сеть взаимодействий предприятий. Положительные эффекты стимулируют развитие инновационных способностей субъектов экономики.

Таблица 2 – Основные причины выбора учеными организационных форм реализации результатов исследований и разработок

Характер факторов	Организационные формы реализации результатов исследований и разработок		
	Ведение инновационной деятельности в рамках родительской организации без образования фирмы	Основание фирмы с сохранением прочных связей с родительскими организациями	Основание не связанного с родительской организацией предприятия
Объективные факторы	Масштаб исследований, дороговизна исследовательского оборудования, слишком велик нужный стартовый капитал	Пространственная близость к университету: коллеги, студенты, инфраструктура	Отсутствие необходимости в специфической инфраструктуре
Факторы, обусловленные средой	Допуск на более выгодных условиях к дополнительным источникам финансирования*. Особенно актуально для молодых технологий, требующих доработки перед выходом на рынок; на стадии мало развитого спроса; в условиях редкости заказчиков, финансирующих исследования	Возможность арендовать офисные помещения и производственные площади или комбинировать использование исследовательской инфраструктуры как для академических, так и для исследовательских целей по ценам ниже рыночных и с меньшими транзакционными издержками	Ситуация, когда возможные выгоды от пользования услугами родительской организации меньше, чем издержки от моральных и юридических ограничений, налагаемых поддержанием связей с ней
Ресурсные факторы	Успех исследователей в проектах международных организаций, обуславливающий удовлетворенность уровнем зарплаты и потерю денежного стимула к основанию собственной фирмы	Возможность объединить с родительской организацией бухгалтерский учет, уборку и охрану помещений, информационную и коммуникационную инфраструктуру	
Репутационные факторы	Для успеха в получении проектного финансирования необходимо выступление в качестве головной организации–исполнителя ведущего учреждения с мировой репутацией.	Накопленная родительским НИИ или вузом база международных контактов; «торговая марка» организации на международном рынке	Отсутствие положительных внешних эффектов от использования торговой марки родителя
Субъективные (психологические)	Коллективный характер исследований и разработок, потенциально вызывающий упреки в воровстве знаний в узкой среде экспертов	Дружественные отношения с руководством родительских НИИ и вузов, оказываемая ими институциональная поддержка	Недружественные отношения с руководством родительской организации

Выделяется два отрицательных эффекта.

1. Безвозмездные потоки знаний от государственного сектора с применением результатов коллективной работы научных учреждений и университетов частными фирмами (отрицателен для доноров на микроуровне, но положителен на макроуровне, ускоряя диффузию в национальной инновационной системе новых технологий).

2. Дробление усилий при образовании мелких фирм, концентрирующихся на узком спектре исследований.

Для предотвращения или минимизации отрицательных последствий этих эффектов полезны проработка юридических механизмов использования ИС, включая безвозмездную передачу прав ИС от государства фирмам, способным внедрить технологии в производство, для стимулирования диффузии, а также механизмы объединения предприятий в сети, концентрирующие критическую массу интеллектуального потенциала для проектов на основе субконтрактирования.

Список использованных источников

1. Герман, Е.А. Теоретическая инноватика: учеб. пособие / Е.А. Герман. – СПб., 2018 – 148 с.

2. Данилович, Е.В., Суслов Д.Н. Определение и систематизация научно-технических спин-офф предприятий // Инновации. – 2017. – №11. – С.71-76.

3. Инновационный менеджмент и государственная инновационная политика / С.А. Агарков, Е.С. Кузнецова, М.О. Грязнова // Академия Естествознания. – 2011.

4. Поболь, А.И. Научно-техническое спин-офф предпринимательство в национальной инновационной системе: закономерности функционирования и развития / под ред. А.А. Слонимского. Минск: Четыре четверти, 2011.

5. Сулоева, С.Б. Роль и место инноваций в экономике России в период мирового кризиса [Электронный ресурс] /С.Б. Сулоева, О.Б. Гульцева. – Электрон. текстовые дан.//Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Сер.: Экономические науки. 2017. – Т. 10, № 1. – Загл. С титул. Экрана. – Электронная версия печатной публикации.

6. Туккель, И.Л. и др. Экономика и финансовое обеспечение инновационной деятельности. – СПб.: БХВ-Петербург, 2011.

7. Туккель, И.Л., Сурина А.В., Культин Н.Б. Управление инновационными проектами. Учебник для вузов. – СПб.: БХВ-Петербург, 2011. – 416 с.

8. Управление инновациями: учебное пособие / А. В. Богомолова. – 2-е изд., доп. – Томск: Эль Контент, 2015. – 144 с.

9. Источники финансирования инновационных процессов в России [Электронный ресурс] // URL: <http://pravo.studio/knigi-finansovyiymentdijment/istochniki-finansirovaniya-innovatsionnyih/>

10. Корпоративный менеджмент: финансы, бизнес-планы, управление компанией [Электронный ресурс] // URL: <https://www.cfin.ru/management/>

ECONOMIC RELATIONS, FUNCTIONS AND EFFECTS OF SCIENTIFIC AND TECHNICAL SPIN-OFF ENTERPRISES IN THE NATIONAL INNOVATION SYSTEM

A.V. Shakhtin

*Siberian State University of Science and Technology named after
Academician M. F. Reshetnev,
Krasnoyarsk, Russia*

This article analyzes the interaction of scientific and technical spin-off enterprises with participants in the innovation process at its various stages.

Keywords: subcontracting of activities, scientific and technical spin-off of enterprises

V. УПРАВЛЕНИЕ В СФЕРАХ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ, КУЛЬТУРЫ И ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

УДК 37.06

ВЛИЯНИЕ СТОРОННИХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ИСТОЧНИКОВ НА РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВНИМАНИЯ СТУДЕНТОВ ВО ВРЕМЯ ЗАНЯТИЙ

О.Д. Башкатова

*Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия*

Доступность информационных ресурсов и гаджетов является объективной реальностью текущего развития общества, в русле которой обучающиеся вузов постоянно контактируют с разнородной информацией, зачастую в ущерб учебному процессу, что обуславливает актуальность темы данной статьи. В основе статьи лежит обзор результатов современных исследований, статьи, данные Всероссийского центра изучения общественного мнения, а также на результаты исследования, проведенного среди студентов Донского Государственного Технического Университета, подтверждающие гипотезу о том, что чрезмерное использование сторонних информационных ресурсов отрицательно влияет на внимательность студентов и их работоспособность. В статье выделены основные черты влияния, причины такого явления и негативные последствия.

Ключевые слова: информационные источники, производительность обучающихся, управление в сфере образования

Сегодня большинство людей не представляют своей жизни без постоянного мониторинга новостей. Это связано со многими факторами и событиями, которые происходят в стране и в мире. Около 70 % молодежи по данным ВЦИОМ отказались от телевидения и следят за информационной повесткой в интернете с помощью мобильных устройств. А в исследовании ФОМ при вопросе «Для чего вы используете интернет?» 73 % респондентов ответили «Искать информацию», а 64 % – «Читать новости» [4].

Однако насколько подобная привычка опасна и может привести к ухудшению успеваемости в высших учебных заведениях? Об этом на данный момент проведено недостаточно исследований. Немногие ученые уделяют такой проблеме внимание.

Для ответа на этот вопрос было проведено анкетирование 40 студентов Донского Государственного Университета различных направлений и курсов от 18 до 30 лет. Для этого была создана анкета, включающая в себя три блока вопросов. Первый блок охватывал основные данные о респонденте и включал в

себя следующие вопросы: «Ваш пол?»; «Ваш возраст?»; «Ваше направление обучения?»; «Сколько времени в день вы уделяете образованию?». Во втором блоке респондентам предлагалось ответить на вопросы касательно сферы потребления ими информации, в него входили следующие вопросы: «Сколько времени в день уделяете просмотру информационных источников?»; «Какие информационные источники вы используете?». В третьем блоке студентам предлагалось оценить свой уровень стресса утром и вечером.

По результатам исследования, что показаны на рисунке 1, стало понятно, что студенты отдают приоритет так же интернет-ресурсам и социальным сетям для того, чтобы узнать новости.

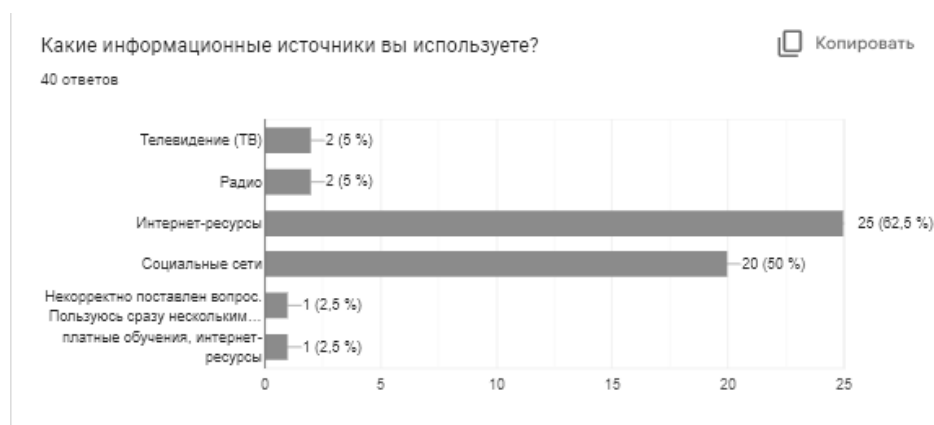


Рисунок 1 – Приоритетность информационных источников среди студентов

Обработка результатов анкетирования студентов Донского Государственного Технического Университета показала, что в среднем студенты уделяют образованию 3-5 часов в день, в то время как на просмотр информационных источников уходит около 2-5. При этом 84 % опрошенных ответили, что отвлекаются во время занятий на просмотр новостей. Следовательно, большую часть времени на парах студенты занимаются не образованием, а мониторингом новостей. Это явление имеет несколько негативных последствий:

Материал, который преподносится преподавателям не усваивается, ведь, согласно исследованиям профессора Маккормака, человек тратит 23 минуты 15 секунд, чтобы снова сосредоточиться на той задаче, которую он делал до перерыва [3]. Значит, каждый раз, отвлекаясь на просмотр новостей, студенты теряют 23 минуты 15 секунд.

Помимо производительности и эффективности, асоциальное состояние студентов значительно ухудшается. Профессор Марк утверждает, что постоянное отвлечение приводит к стрессу и плохому настроению [3]. Это так же подтверждают результаты анкетирования. Так, респондентам было предложено оценить свое эмоциональное состояние в начале и в конце дня. На рисунке 2 представлены результаты. Из них видно, что около 65 % оценивают свое состояние от 3 до 5. В то время как в конце дня – 55 %.



Рисунок 2 – Оценка студентов своего состояния в начале и в конце дня

Многие студенты отвлекаются во время занятий на новости, чтобы отдохнуть, но, согласно исследованию из Ратгерского университета (США), такой способ отвлечься приводит к большему утомлению [2].

Таким образом, отвлечение студентов на информационные источники приводят к ряду негативных последствий. Необходимо ограничить контакт студентов с мобильными устройствами на занятиях. Однако делать это насильственным путем – недопустимо. Необходимо тщательнее продумывать курс лекций и занятий для того, чтобы студенты сами были заинтересованы в получении знаний, а не новостей.

Список использованных источников

1. Результаты исследования Фонда «Общественное мнение» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://fom.ru/SMI-i-internet/11088>
2. Reach for your cell phone at your own risk: The cognitive costs of media choice for breaks. [Electronic resource]. Access mode: <https://akjournals.com/view/journals/2006/8/3/article-p395.xml>
3. Маккормак. Д. Короче. Меньше слов – больше смысла – 2014 г. – С. 37-38.
4. Медиапотребление россиян: мониторинг. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/mediapotrebienie-rossijan-monitoring>
5. Результаты анкетирования студентов Донского Государственного Технического Университета. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://forms.gle/bNXwntdDdbrmD2Kq7>

THE INFLUENCE OF THIRD-PARTY INFORMATION SOURCES ON THE DISTRIBUTION OF STUDENTS' ATTENTION DURING THE LESSONS

O.D. Bashkatova

*Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russia*

The relevance of the article is determined by a significant increase in stress among students, as well as an increase in demand for information sources. The author relies on the results of modern research, articles, data from the All-Russian Public Opinion Research Center, as well as the results of a study conducted among students of the Don State Technical University. The article highlights the main features of influence, the causes of this phenomenon and the negative consequences.

Keywords: information sources, student productivity, education management

УДК 005

ОСОБЕННОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА В СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Д.И. Башко

*Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия*

Рассмотрены понятия менеджмент в сфере высшего образования, а также его особенности и применение в новых образовательных моделях. Определены основные задачи менеджмента в сфере высшего образования, которые были установлены государством.

Ключевые слова: менеджмент в сфере высшего образования, задачи национальной системы образования

Сейчас в Российской Федерации происходят глобальные социально-экономические изменения, которые затрагивают все области жизни населения нашей страны, в том числе и систему высшего образования. Эти перемены требуют совершенствования существующей системы управления в сфере высшего образования. Наша система высшего образования испытывает потребность в формировании эффективной системы управления, состоящей из современных технологий менеджмента, позволяющих обеспечивать достижения поставленных государством целей.

Менеджменту в сфере образовательных организации можно дать определение, что это процесс управления организацией в образовательной системе, в рамках которого необходимо формирование управленческих решений, направленных на обеспечение выполнения основных функций менеджмента, таких как: планирование, организация, контроль, мотивация и лидерство [1].

Важно помнить о том, что менеджмент в сфере высшего образования имеет свою специфику и особые закономерности. Профессиональные знания по менеджменту предполагают, что управленцы должны осознавать три инструмента управления:

- организация, иерархии управления, основное средство здесь – воздействие на человека с помощью мотивации, планирования, организации, контроля, стимулирования деятельности;

- культуры управления – вырабатываемых и признаваемых обществом, организацией, группой людей ценностей, социальных норм и установок, особенностей поведения;

- рыночных отношений – отношений, основанных на интересах продавца и покупателя [2].

Исследования, направленные на рассмотрение вопросов в сфере управления системой высшего образования, нашли свое отражение в работах отечественных ученых: Ю.А. Конаржевский, В.С. Лазарев, А.М. Моисеев, М.М. Поташик, П.В. Сунцов, П.И. Третьяков, К.М. Ушаков, Р. и многих других.

Одной из главных задач менеджмента в системе высшего образования является удовлетворение потребностей современного общества с учетом индивидуальных особенностей и использования особого подхода.

Необходимо отметить, что современная система управления высшим образованием имеет сложную структуру, включающую подсистемы: теоретико-методическую, педагогическую, экономическую, организационную и технологическую.

Эффективность менеджмента в системе высшего образования зависит не только от применения современных образовательных технологий, новых методов обучения, но также и от других факторов, таких как: научно-исследовательская деятельность, использование IT-технологий, привлечение дополнительных финансовых ресурсов с помощью грантов, выигрывшей в проектах и конкурсах.

Все задачи, которые первостепенны для управления национальной системой образования, закреплены в Прогнозе долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года.

Государство отметило, что стратегическая цель в политике образования должна быть на повышение доступности и качества образования, подготовку квалифицированных кадров всех уровней профессионального образования, способных быстро реагировать на запросы рынка труда, повышать уровень своей квалификации в течение всей жизни, использовать свои знания, навыки и компетенции, полученные в процессе обучения.

Современная система менеджмента в сфере высшего образования в силу специфичности области деятельности обладает рядом особенностей и решает

несколько важных для развития системы высшего образования и всей национальной системы образования в целом задач. В частности:

- формирование системы доступного образования, целью которого является удовлетворение образовательных потребностей общества;
- повышение качества образования соответствии с требованиями общества;
- применение принципа непрерывности образования в существующей практике;
- целесообразное распределение бюджетных средств и других источников финансирования образовательных нужд с целью соблюдения принципа бесплатности высшего образования;
- взаимодействие учебных заведений различных типов с целью реализации принципов единой государственной образовательной политики;
- развитие конкурентной образовательной среды в условиях перехода на рыночные отношения [4].

В настоящий момент разрабатываются новые модели высшего образования, которые требуют нестандартные подходы в управлении. Так, например, в Донском Государственном Техническом Университете используется особая модель образования, которая называется «Т-университет». Этот проект ориентирован на реализацию индивидуальной образовательной траектории обучающегося и проектного обучения.

Задача и миссия «Т-университета» – подготовить человека не к конкретному рабочему месту, а к деятельности в непрерывно меняющихся условиях современного мира, сформировать системное, креативное и критическое мышление, широкое контекстное мировоззрение и способность работать в команде.

Студент принимает участие в формировании своей образовательной программы. Это стало доступным, благодаря внедрению обучения по принципам индивидуальных образовательных траекторий (ИОТ). ИОТ – это программа обучения, которая составляется для каждого студента индивидуально на основе его интересов, желаний, целей и возможностей.

В «Т-университете» существуют так называемые университетский минимум и области наук и технологий (ОНТ). Тут студент «Т-университета» проводит первые 2 года обучения, где он наравне с остальными формирует необходимую базу знаний и навыков, которая нужна человеку в современном мире вне зависимости от его профессиональной направленности.

Для того чтобы обучающийся смог выбрать правильную для себя траекторию обучения и понимал, как двигаться внутри программы к нему прикрепляется специальный человек – тьютор.

Например, если студент хочет стать программистом, но еще ничего не знает об этой сфере, то тьютор поможет понять, чем конкретно он хочет заниматься, чтобы можно было определиться образовательную траекторию.

Кроме диплома каждый выпускник «Т-университета» получает портфолио с выполненными за годы обучения проектами, а также уникальный портрет его компетенций, который расскажет потенциальному работодателю, что умеет молодой специалист и на каком уровне он владеет теме или иными навыками. Выпускники «Т-университета» подготовлены для работы в высокотехнологич-

ных компаниях, для поступления в лучшие магистратуры и для основания собственных стартапов.

Поэтому специалисты, которые работают с таким новыми моделями в сфере высшего образования должны обладать рядом компетенций:

- способны создавать и использовать новые образовательные методики и технологии;

- умеют работать в междисциплинарных командах;

- привыкли нести ответственность за результат своей деятельности;

- готовы к саморазвитию вместе со всеми;

- доброжелательны и открыты как в работе со студентами, так и с коллегами.

Таким образом, в итоге можно сказать, что менеджмент в сфере высшего образования играет важную роль развитии существующей системы, получении новых способов и методов работы, а также в эффективном применении и повышении результатов работы.

Список использованных источников

1. Тихонов, А. Р., Самсонов А.Н., Болотцова Е.С. Менеджмент образовательной организации // Актуальные исследования. – 2020. – №12 (15). – С. 72-74.

2. Симонов, В.П. Педагогический менеджмент: учебное пособие. – Москва: Высшее образование, Юрайт-Издат, 2009.

3. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года. (Распоряжение Правительства РФ от 06.10.2021 № 2816-п) – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/41d457592e04b76338b7.pdf> (дата обращения 5.12.2022).

4. Попов, С.Г. Основы менеджмента: учебное пособие / С.Г. Попов. – Москва: Ось-89, 2014. – 176 с.

FEATURES OF MANAGEMENT IN THE MODERN SYSTEM OF HIGHER EDUCATION.

D. I. Bashko

*Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russia*

The concepts of management in the field of higher education, as well as its features and application in new educational models are considered. The main tasks of management in the field of higher education, which were established by the state, are defined.

Keywords: management in the field of higher education, tasks of the national education system

МЕТОДЫ ПЕРСОНАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА ДЛЯ СТУДЕНТОВ-АКТИВИСТОВ

Е.Ю. Васякина

*Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия*

Рассмотрены понятие студента-активиста, а также его особенности деятельности. Определены методы персонального менеджмента для студентов активистов, которым в современном мире приходится совмещать несколько различных направлений активностей.

Ключевые слова: студенты-активисты, персональный менеджмент, методы и инструменты персонального менеджмента

В настоящее время университеты предлагают обучающимся различные направления для всестороннего становления их личности. Многие студенты активно развиваются в научно-исследовательской, общественной, культурно-творческой, спортивной, проектной и других видах деятельности. Однако, помимо сопутствующих видов активностей, которые, возможно, со временем становятся плацдармом профессионального развития студента, основной вид деятельности - обучение и успешное освоение образовательных программ. И сейчас остро стоит вопрос о том, как гармонично совмещать учебу и другие активности в университете и в жизни, не нанося ущерб какой-либо составляющей целостного развития личности студента-активиста. Студент-активист – это студент, который активно ведет внеучебную деятельность. Для того, чтобы максимально эффективно совмещать несколько видов деятельности и управлять своей жизнью, студент должен пользоваться методами персональным менеджмента.

Исследования, направленные на рассмотрение сущности персонального менеджмента, его инструменты, нашли свое отражение в работах зарубежных и отечественных ученых: Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Эмерсона, Г. Форда, А. К. Гастева, П. М. Керженцева и других.

Теория персонального менеджмента остается еще не до конца сформированной, но очень актуальной в эпоху высокой социальной активности студентов, которые ничем не уступают по количеству и сложности занятий деловым людям. Поиск методов повышения личной эффективности в современном мире все более основывается не только на научных трудах теоретиков и практиков, но и личном опыте отдельных авторов.

Определение персонального менеджмента дал С.Д. Резник и И.С. Чемезов. Согласно им, персональный менеджмент - это целенаправленное и последовательное применение испытанных наукой и практикой методов и приёмов менеджмента в повседневной жизнедеятельности делового человека для того, чтобы наилучшим образом использовать своё время, свои способности, созна-

тельно управлять течением собственной жизни, умело преодолевать внешние обстоятельства как на работе, так и в личной жизни, достигать профессиональных и жизненных целей кратчайшим путём [0].

Главная задача персонального менеджмента студента-активиста заключается в максимально эффективном использовании собственных возможностей и сознательном управлении жизнью, учитывая все ее аспекты. Он выполняет ряд важных функций, которые определяют методы и приемы самоменеджмента студентов. К функциям персонального менеджмента относятся постановка целей человека, планирования своей деятельности, принятие личных решений по предстоящим делам, организация выполнения планов работы, самоконтроль и самоорганизация.

Постановка целей является основополагающей частью деятельности студента-активиста, потому что она позволяет строить жизнь не стихийно, а целесообразно и управляемо. Одним из ключевых методов персонального менеджмента выступает разбиение целей. Для того, чтобы цели казались реальными и достижимыми, их необходимо делить на подцели и описывать конкретные шаги, с помощью которых будет осуществлена реализация поставленных целей.

Планирование своей деятельности становится актуальным, когда студенту-активисту приходится совмещать несколько дел одновременно. К современным методам персонального менеджмента относится «Матрица Эйзенхаура», которую изобрел Дуайт Дэвид Эйзенхауэр. Метод предполагает разделение дел по приоритетности и срочности их исполнения.

Также метод «Матрицы Эйзенхаура» подходит к реализации функции по принятию решений, так как он позволяет понять студенту-активисту, какие именно дела на данный момент важны и срочны, а какие можно отложить на некоторый срок.

СРОЧНЫЕ И ВАЖНЫЕ ДЕЛА	НЕСРОЧНЫЕ И ВАЖНЫЕ ДЕЛА
СРОЧНЫЕ И НЕВАЖНЫЕ ДЕЛА	НЕСРОЧНЫЕ И НЕВАЖНЫЕ ДЕЛА

Рисунок 1 – Матрица Эйзенхаура

В принятии решений помогает «Квадрат Декарта», предполагающий рассмотреть акценты не только на положительных или отрицательных аспектах совершения выбора, но и на последствиях не выбора.

В реализации и организации выполнения планов работы студенты-активисты могут использовать один из самых простых способов – «To do list». Данный метод показывает сформированный список дел на день, а также возможность отслеживания их исполнения.

Самоконтроль и самоорганизация являются неотъемлемой частью самоменеджмента для того, чтобы оптимизировать свои дела. В реализации данной функции помогает саморефлексия, которая может проводиться с различной периодичностью. Она предполагает конструктивный анализ своих дел, чувств и эмоций, на основании которых можно сделать выводы и улучшить жизнь. В рамках саморефлексии студент-активист может ответить себе на вопросы: выполняю ли я действительно необходимые задачи? Подхожу ли я к предстоящей деятельности в соответствии с ее приоритетностью? Справляюсь ли я с запланированными задачами в установленное время? Веду ли борьбу с «помехами» и «поглотителями времени»? Что я чувствую, выполняя то или иное дело?

В самоконтроле и самоорганизации может помочь метод «Колесо баланса», позволяющий оценить такие сферы жизни, как здоровье, семья, работа, развитие, личная жизнь, финансы, окружение, отдых. Данный метод позволяет понять, нет ли на данный момент перекоса в каком-либо направлении и поставить цели для их совершенствования. Для того, чтобы жизнь студента-активиста была гармонична и полноценна, необходимо, чтобы соблюдался баланс во всех областях.

Также эффективным инструментом персонального менеджмента являются «утренние или вечерние страницы», предполагающие постановку намерений на день или саморефлексии вечером, с помощью потокового записывания мыслей в дневник.

Таким образом, можно отметить, что инструменты персонального менеджмента способствуют правильному распределению времени, приоритетности задач и помогают студентам-активистам достичь гармонии в их жизни среди всех видов деятельности.

Список использованных источников

1. Резник С.Д., Чемезов И.С. Персональный менеджмент как наука об управлении собственной жизнью и личной деятельностью деловых людей // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №6 (2017) <https://naukovedenie.ru/PDF/101EVN617.pdf> (доступ свободный).

METHODS OF PERSONAL MANAGEMENT FOR STUDENT ACTIVISTS

E.U. Vasyakina

*Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russia*

The concept of student-activist is considered, as well as its features of activity. The methods of personal management for student activists, who in the modern world have to combine several different areas of activity, have been determined.

Keywords: student activists, personal management, methods and tools of personal management

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ: СУЩНОСТЬ, МЕТОДЫ ОЦЕНКИ

А.В. Емельянова, А.В. Заступов

*Самарский государственный экономический университет,
г. Самара, Россия*

Статья раскрывает сущность финансовых рисков. Она посвящена анализу такого понятия, как финансовые риски, а также изучению их видов и принципов управления финансовыми рисками. Основной целью данной статьи является изучение природы рисков, а также возможности их избежания. Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи: изучить образ природы возникновения рисков; рассмотреть их виды; исследовать методы их оценки и устранения, а также принципов управления ими.

Ключевые слова: финансовые риски, источники рисков, анализ рисков, методы оценки рисков, способы снижения рисков

Любая деятельность предприятия так или иначе связана с финансовыми рисками. Различные факторы: экономическая стабильность страны, изменчивость конъюнктуры финансового рынка и многие другие факторы влияют на финансовую и производственную стороны работоспособности предприятия. Так, например, появляется проблема потери предприятием ресурсов или невыполнение плана продаж, и, как следствие, недополучение прибыли.

Непостоянные спрос-предложение на товары и услуги, ограниченность информации, разнообразие критериев инвестирования - малая часть того, с чем приходится столкнуться. В связи с этим, объективность финансовых рисков связана с наличием факторов, существование которых не зависит от деятельности организации. Кроме объективной стороны рисков, существует также и субъективная их сторона, ведь риски реализуются посредством человека, анализирующего рискованные ситуации.

Так, получается, что восприятие риска зависит от каждого конкретного человека, оценивающего их, а если быть точнее от склада его ума, эмоциональности, характера и многих других личностных качеств.

Что же такое риски? Это в первую очередь опасность потери ресурсов. Однако, существуют риски, которые могут привести не только к потерям, но и к выигрышу. Поэтому, финансовые риски относятся к ряду спекулятивных - то есть допускающих получение как отрицательного, так и положительного результата. Риски также подразделяют на:

1. Риски, связанные с покупательной способностью денег;
2. Риски, связанные с капитальными вложениями;

3. Риски, связанные с просом на товары или услуги, которые производит предприятие;

4. Риски, связанные с привлечением инвестиций.

Существует несколько способов управления рисками:

1. активный (то есть максимальное использование имеющейся информации и средств для сокращения рисков);

2. адаптивный (здесь происходит адаптация к ситуации);

3. пассивный (здесь действие направлено на устранение ущерба от рисков).

За управление финансовыми рисками отвечает субъект управления и объект управления. Объектом выступают рискованные финансовые отношения, которые-то-никами между участниками процесса. Субъектом здесь выступают люди, осуществляющие воздействие на объект управления. Субъект отвечает за оценку степени риска, обнаружение области повышенного риска, разработку мер по предупреждению рисков и возмещению ущерба от них. Из данных задач субъекта, можно выделить принципы управления рисками:

– осознанность их принятия;

– управляемость рисков (возможность возместить ущерб от них);

– сопоставимость доходов и расходов предприятия с рисками;

– возможность передачи рисков.

Именно исходя из этих принципов каждое предприятие формирует политику управления финансовыми рисками. Она представляет собой часть общей стратегии предприятия, которая заключается в системе мероприятий по нейтрализации рисков и их негативных последствий.

В заключение, хотелось бы сказать, что риски являются неотъемлемой частью деятельности любой организации. В рамках рыночной системы риск будет существовать всегда, потому что главной причиной возникновения рисков является невозможность получить полную информацию о техногенных, политических, экономических, природных процессах, происходящих в мире.

Список использованных источников

1. Валиуллина, Я.Р. Финансовые риски и методы их оценки в деятельности современных предприятий / Я.Р. Валиуллина // Социально-экономическое развитие общества в условиях реформ. – 2015. – № 3. – С. 31-34.

2. Гизатова, Р.Р. Модель управления рисками в инновационной деятельности предприятия / Р.Р. Гизатова // Евразийский юридический журнал. – 2019. – С. 449-451.

3. Заступов, А.В. Формирование и реализация стратегии инвестиционного развития компании / А.В. Заступов // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 4 (141). – С. 1163-1167.

4. Заступов, А.В. Повышение эффективности управления финансово-экономической устойчивостью организации / А.В. Заступов // Экономика и предпринимательство. – 2021. – № 12 (137). – С. 1450-1455.

5. Каширина, М.В. Влияние рисков и управление ими в процессе финансовой деятельности предприятия / М.В. Каширина// Мировые и российские тренды развития экономических систем. – 2018. – № 2. – С. 36-40.

RISK MANAGEMENT IN THE ACTIVITIES OF THE ENTERPRISE: ESSENCE, EVALUATION METHODS

A.V. Emelyanova, A.V. Zastupov

*Samara State Economic University,
Samara, Russia*

The article reveals the essence of financial risks. It is devoted to the analysis of such a concept as financial risks, as well as the study of their types and principles of financial risk management. The main purpose of this article is to study the nature of risks, as well as the possibility of their avoidance. To achieve this goal, the following tasks were solved: to study the image of the nature of the occurrence of risks; consider their types; explore methods for assessing and eliminating them, as well as principles for managing them.

Keywords: financial risks, risk sources, risk analysis, risk assessment methods, risk reduction methods

УДК 342.951

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Л.А. Мануковская

*Рубцовский институт (филиал) Алтайский государственный университет,
г. Рубцовск, Россия*

В статье рассматриваются понятия «нормирование труда», «норма труда». Автором рассмотрены нормативно-правовые акты, регламентирующие нормирование труда педагогических работников образовательных организаций высшего образования. В статье исследуются некоторые проблемы правового регулирования организации труда работников высшей школы.

Ключевые слова: правовое регулирование, нормирование труда, педагогические работники

В настоящее время особенно актуальны вопросы повышения качества образования, особенно в высшей школе. Оптимальный уровень организации труда и его нормирование во многом определяют результаты деятельности преподавателей, осуществляющих трудовую деятельность в образовательных организациях высшего образования.

В России вопросы совершенствования механизмов регулирования труда педагогических кадров стали особенно актуальными после принятия указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [1].

Трудовая деятельность педагогических работников организаций высшего образования регламентируется Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в РФ», а приказами Министерства образования и науки, приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, также локальными актами образовательных организаций.

В статье 21 Трудового кодекса РФ определены основные права и обязанности работника, которые в полной мере распространяются на педагогических работников [2]. Одним из принципов российского трудового права является дифференциация труда разных категорий работников, что предполагает утверждение специальных норм, регулирующих специфику трудовых отношений, складывающихся в различных отраслях экономики у отдельных категорий работников [3].

В ст. 47 Федерального закона «Об образовании в РФ» устанавливается, что педагогические работники обладают совокупностью трудовых прав, социальных гарантий, ограничений, обязанностей и ответственностью [4].

Организация трудовой деятельности педагогических работников высшего образования включает нормирование труда.

Нормирования труда – это процесс установления величины необходимых затрат труда в виде норм труда на выполнение определенных работ (операций) в наиболее рациональных для данного предприятия организационно-технических условиях [5].

Как установлено в Трудовом кодексе, норма труда – это регламентированные затраты труда на изготовление одним или несколькими исполнителями единицы изделия соответствующего качества или объема работ в характерных условиях производства.

При этом, нормирование труда осуществляется для определения требуемой производительности труда работника при выполнении им конкретной трудовой функции [6]. Российское законодательство обязывает работника соблюдать установленные нормы труда.

Работникам гарантируются государственное содействие системной организации нормирования труда, применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда.

Приказом Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 мая 2013 г. № 235 были утверждены методические рекомендации для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда [7].

Более детально рассмотрены вопросы нормирования труда педагогических работников в приказе Министерство образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» [8].

Рабочее время профессорско-преподавательского состава в зависимости от должности включает учебную (преподавательскую), педагогическую работу, индивидуальную работу со студентами, научную, творческую и научно-исследовательскую работу, а также методическую, подготовительную, организационную, диагностическую, контрольную работу, работу по планам воспитательных, физкультурно-досуговых, спортивных, творческих и других мероприятий, проводимых со студентами. Конкретные задачи педагогических специалистов обозначены в трудовых договорах и должностных инструкциях.

Верхние пределы объемов учебной нагрузки различаются по должностям профессорско-преподавательского состава и устанавливаются локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования.

Нормы времени по видам учебной деятельности, включаемых в учебную нагрузку педагогических работников, самостоятельно определяются организацией и утверждаются ее локальным нормативным актом.

Таким образом, в настоящий период органами государственной власти централизованно не устанавливаются системы нормирования труда педагогических работников. В соответствии со ст. 162 Трудового кодекса РФ локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Централизованное нормирование трудовой деятельности педагогических работников высшего образования позволило бы унифицировать подход к нагрузке профессорско-преподавательского состава и снизило бы возможности работодателя чрезмерно использовать их труд.

В действительности отсутствие централизованно установленных норм труда педагогических работников высшего образования приводит к значительной дифференциации этих норм, определенных в локальных актах различных образовательных учреждений. Кроме того, как правило эти нормы труда применяемые в высших учебных заведениях охватывают только часть учебной и иной нагрузки, как правило, не включаются в данные нормативы: проверка контрольных и самостоятельных работ, рефератов студентов очной формы обучения, подготовка методических указаний и пособий, разработка электронных курсов дисциплин, подготовка студентов к участию в конференции, руковод-

ство написанием студенческих статей, работа с абитуриентами, написание научных статей, проведение научных исследований. Некоторые нормы, которые установлены в организациях высшего образования настолько низки, что в рамках указанного времени не возможно качественно провести эти работы, что приводит к тому, что педагогические работники вынуждены их выполнять за счет своего личного времени, что сокращает время их отдыха и негативно сказывается на трудовой мотивации и приводит к профессиональному выгоранию работников.

Поэтому при дальнейшем реформировании законодательства, регламентирующего вопросы трудовой деятельности преподавателей высших учебных заведений, целесообразно учесть обозначенные в данной статье проблемы и определить основу для установления основных направлений регулирования труда педагогов на федеральном уровне.

Список использованных источников

1. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 04.11.2022) [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/

3. Образовательное право: учебное пособие для бакалавров / Под общ. ред. Д.А. Аксеновой. – Москва: Книгодел, 2016. – 312 с.

4. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с изм. вступ. в силу с 05.12.2022) [Электронный ресурс]. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/?ysclid=lbnp6dkfww73136027

5. Организация и нормирование труда: учебное пособие для бакалавров направления 38.03.03 "Управление персоналом" / С.М. Юсупова – Саратов, 2016.

6. Самарина, Ю.С., Шкварова А.С. Труд научных работников: применимо ли нормирование? // Управление наукой и наукометрия. – 2017. – №3 (25). URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/trud-nauchnyh-rabotnikov-primenimo-li-normirovanie>

7. Приказ Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 мая 2013 г. № 235 «Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда».

8. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

LEGAL REGULATION OF LABOR REGULATION OF PEDAGOGICAL WORKERS OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS OF HIGHER EDUCATION

L.A. Manukovskaya

*Rubtsovsk Institute (branch) Altai State University,
Rubtsovsk, Russia*

The article deals with the concepts of "rationing of labor", "norm of labor". The author considers the normative-legal acts regulating the regulation of the labor of pedagogical workers of educational institutions of higher education. The article examines some of the problems of legal regulation of the organization of labor of employees of higher education.

Key words: legal regulation, labor regulation, teaching staff

УДК 378.4

ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР СОХРАНЕНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МОНОГОРОДА

О.А. Осташевская

*Филиал «Байкальский государственный университет» в г. Усть-Илимске,
г. Усть-Илимск, Россия*

Сохранение и приращение кадрового потенциала является актуальной задачей территориального развития. В статье рассматривается практический опыт организации системы непрерывного образования «средняя школа-среднее профессиональное образование – высшее образование». Предложена модель интеграции субъектов образовательной деятельности в условиях моногорода. Рассмотрены вопросы выбора информационных ресурсов для использования дистанционных технологий в обучении.

Ключевые слова: непрерывное образование, дистанционные технологии, кадровый потенциал

Современная картина мироустройства, жесткие условия ресурсных ограничений в регионах России, связанные демографическими и политическими событиями 2020-2022-х годов затронули сферу профессиональной подготовки и трудоустройства выпускников среднего профессионального и высшего профессионального образования. Особая ситуация сложилась в городах, имеющих

предприятия узкой отраслевой сферы, где были сильны тенденции сокращения численности населения в связи с его устойчивым миграционным оттоком, а также старением населения. Политические события 2022 года осложнили ситуацию стабилизации, развития и роста кадрового потенциала действующих предприятий, что потребовало пересмотра политики организации образовательной деятельности. В качестве возможных методов удержания молодежи в городах, рассматриваются различные социальные меры поддержки, к одной из которых следует отнести и систему непрерывного образования (далее СНО) [1].

В моногородах, с преобладающей долей трудоустройства населения в одной корпоративной организации имеет смысл развивать систему территориального или корпоративного заказа «Монопсонист» – «Муниципалитет» – «Школа» – «ВУЗ».

Организация системы непрерывной образовательной деятельности обусловлена множеством факторов, среди которых определяющими являются: внедрение инновационных технологий, постоянным развитием информационного поля знаний, потребностью в достижении интеграции знаний в процессе получения профессионального образования [2].

Перечисленные ключевые факторы получения непрерывного образования влияют на успешность карьеры специалиста, поэтому в качестве предложения рассматривается возможность создания и внедрения программных курсов обучения профессии в соответствии с территориальной потребностью. По мнению ученых и специалистов, к базовым элементам модели СНО следует отнести сами образовательные программы, организационные структуры в системе образовательной деятельности, механизмы финансирования образовательных проектов, элементы социальной среды [2].

Представленная ниже модель СНО основана на реализации профессионального образования в сфере технологий лесной отрасли, что обусловлено наличием градообразующего предприятия-монопсониста. По указанной причине в качестве определяющего направления подготовки выбрано направление высшего образования 35.03.01 Лесное дело (рис. 1).

На рис.1 отображена пошаговая модель реализации программы погружения в профессию. Отслеживаются четыре контура обучения профессии:

– первый уровень – дополнительная подготовка по профессии на базе среднего образования, (введение в школах программ по профессии, консультационных клубов, мастер-классов и т.д.);

– второй уровень – обучение профессии на базе среднего профессионального образования на основе социального партнерства с органами муниципального управления, а также договоров о сотрудничестве с работодателем;

– третий уровень представлен направлениями высшего образования, в которых преимущественно заинтересован монопсонист;

– четвертый уровень обеспечивается самим монопсонистом как со ступени среднего профессионального образования, так и высшего образования (см. рис.1).



Рисунок 1 – Модель системы непрерывного образования (СНО) в условиях моногорода

Одним из сложных аспектов кооперации учреждений профессионального образования с потребностями предприятия-монополиста является согласование интересов сторон образовательного процесса во взгляде на профессиональные компетенции.

В представленном варианте модели это связано с появлением наиболее передовых технологий в управлении лесным комплексом и заготовке древесины, что требует согласования содержательной части рабочих программ и программ практической подготовки. В итоге корпоративная организация создает учебный центр, на базе которого выпускники проходят дополнительное обучение.

Ключевым вопросом организации электронной площадки, обеспечивающей возможность дистанционного обучения и непрерывной связи «ШКОЛА-СПО-ВУЗ» является выбор единых онлайн платформ обучения и сходных информационных технологий.

Для понимания тенденций потребительского спроса в отношении восприятия онлайн платформ, дистанционных технологий и готовности обучаться на каждом уровне (в пределах контура профессиональной подготовки), следует

проанализировать результаты имеющихся маркетинговых исследований, проведенных такими российскими компаниями как РБК.ru, NeoAnalytics и «Нетология»[3].

Итоги исследования компании NeoAnalytics, проведенного в 2018 году с прогнозом к 2021 году позволили сделать вывод об активизации компаний по продаже дистанционных технологий и предположить, что их уровень к 2021 составит около 53,5 млрд руб. с учетом ежегодного прироста на 17-20 %, где доля онлайн-образования составит 2,6 % [3]. Реально рынок дистанционных технологий достиг уровня 5 трлн. руб., где рынок онлайн-образования составил 73 млрд руб. по итогам 2021 года.

Важно отметить, что обеспечение непрерывного обучения в ВУЗе на единой онлайн платформе способно обеспечить ВУЗам и их филиалам следующие дополнительные преимущества: существенно увеличить информированность потенциальных обучающихся, повысить узнаваемость образовательных организаций и их имидж за счет создания или использования эффективных платформ обучения; разгрузить учебные площади и снизить затраты на их содержание; снизить затраты преподавательского состава на проезд к месту работы и связанные с ним расходы.

Само по себе сотрудничество образовательных учреждений на единых онлайн платформах позволяет привлекать преподавателей разных учебных заведений к работе в СНО, что существенно меняет подход к формированию преподавательской нагрузки и повышает эффективность работы преподавателя за счет закрепления за ним узкой специализации. Наличие потребности в узкопрофильном преподавании в процессе онлайн курсов также отмечается в ходе исследований и составляет более 17 % охвата существующего рынка онлайн обучения.

В качестве таких наиболее используемых и удобных программ для методического обеспечения образовательного процесса и работы в режиме офлайн, участники называют программу Moodle, в режиме онлайн-проведение видео конференции на платформах Zoom и Google.meet.

Развитие системы непрерывного образования в современных условиях требует формирования единых электронных платформ, что особенно важно в пределах городов с моносонической структурой, где организация таких систем обеспечивает закрепление трудовых ресурсов, а также наращивание кадрового потенциала.

Список использованных источников

1. Остриков, Н.А. Проблемы регулирования рынка труда моногородов Электронный научно-практический журнал «ИнноЦентр», выпуск № 4(9) декабрь 2015. [http://innoj.tversu.ru/Vipusk4\(9\)2015/11%D0%9E%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2.pdf](http://innoj.tversu.ru/Vipusk4(9)2015/11%D0%9E%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2.pdf) (Дата обращения: 23.11.2022 г.).

2. Пережовская, А.Н. Непрерывное образование: цели, задачи, содержание, функции, перспективы развития/ А.Н. Пережовская// Проблемы и перспективы развития непрерывного образования: материалы VI Междунар.науч. конф. (г. Пермь, апрель 2015). – Пермь: Меркурий, 2015.С.38-41. URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/149/7617/> (дата обращения: 08.11.2022).

3.Рынок онлайн образования России: динамика развития с 2016 по 2021 год (аналитический обзор). <https://habr.com/ru/post/674950/> (дата обращения 06.11.2022).

4. Исследования российского рынка онлайн-образования, «Нетология», 2022. <https://netology.ru/blog/06-2022-edtech-research> (дата обращения 06.11.2022).

УДК 378.14

ФИНАНСОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ СТУДЕНТОВ РЕГИОНАЛЬНЫХ УНИВЕРСИТЕТОВ РОССИИ: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ¹

С.Д. Резник, М.В. Черниковская

*Пензенский государственный университет архитектуры и строительства,
г. Пенза, Россия*

Рассмотрены концептуальные и методические подходы к изучению финансовой грамотности студентов региональных университетов России, представлены основные выводы по результатам проведенного исследования.

Ключевые слова: финансовая грамотность, высшее учебное заведение, студент, концептуальные и методические подходы

Актуальность исследования формирования финансовой грамотности студенческой молодежи заключается в том, что данная сфера выполняет определенную социальную миссию по уравниванию возможностей студентов независимо от их социальной принадлежности и финансовой обеспеченности семьи. Бесспорно, все стороны жизни человека на сегодняшний день связаны с финансовыми отношениями. Выпускники образовательных организаций должны быть готовы к взрослой самостоятельной жизни в условиях рыночной экономики. Им необходимо уметь сопоставлять свои потребности и возможности; гра-

¹ Статья подготовлена в рамках выполнения грантового исследования по заказу РНФ, тема «Стратегия формирования финансовой грамотности российского студенчества как ключевое условие обеспечения их экономической самостоятельности» (№ гос. регистрации 122041500023-6)

можно использовать и развивать человеческий капитал; оценивать и распределять свои материальные и трудовые ресурсы; принимать ответственность за рациональные решения и их возможные последствия для себя, своего окружения и общества в целом [4].

Финансовая грамотность способствует эффективной организации сбережений студентов, учит их распоряжаться своими денежными средствами. Молодые люди получают навыки планирования бюджета, накапливают средства для финансирования своего образования и покупки жилья, инвестируют их в различные проекты, чтобы в будущем извлечь из этого прибыль. Грамотные в сфере финансов люди могут лучше распоряжаться имеющимися средствами, достигают больших жизненных успехов по сравнению с финансово неграмотными людьми [1].

Финансовая грамотность рассматривается как необходимый в современных условиях уровень знаний и навыков в области финансов, позволяющий студенческой молодежи правильно оценивать ситуацию на рынке труда, принимать обоснованные решения, минимизировать риски и, тем самым, повышать свою экономическую самостоятельность и готовность к трудовой деятельности.

Проведению мониторинга финансовой грамотности студентов вузов России предшествовали исследования проблем формирования социальной устойчивости и экономической самостоятельности студентов, выполненные авторами и кафедрой "Менеджмент" Пензенского государственного университета архитектуры и строительства [5, 6].

В этих исследованиях формирование экономической самостоятельности студентов рассматривалось как часть более общей проблемы – повышения социальной устойчивости студентов, учитывающей следующие аспекты проблемы: способность студентов ставить и достигать достойные цели, финансовая грамотность, практика ведения студентами личного бюджета и финансового планирования, способность студентов самостоятельно обеспечивать свои финансовые потребности, предпринимательские способности и практика ведения собственного бизнеса студентами, правовая культура студентов, стремление к профессиональному росту и готовность к будущей профессиональной деятельности.

В ходе этих исследований авторы пришли к выводу, что из всех факторов формирования экономической самостоятельности наиболее актуальной и недостаточно изученной является проблема формирования финансовой грамотности студенческой молодежи. Именно этот фактор и был выбран как ключевая проблема для проведения специального мониторинга студентов региональных вузов России.

Основной целью нашего исследования является анализ состояния финансовой грамотности студентов российских университетов, разработка на этой основе модели, механизмов и стратегии, направленных на повышение финансовой грамотности и экономической самостоятельности выпускников российских вузов.

Научная новизна исследования заключается в том, что результаты проекта будут обладать существенными фундаментальными характеристиками, которые позволят развить научные знания в области социологии управления высшим образованием.

В частности, предполагается развитие теоретико-методологических положений, касающихся выявления и учета показателей формирования финансовой грамотности студенческой молодежи.

Для достижения поставленной цели исследованием решаются следующие задачи:

1. Изучить теоретические взгляды отечественных и зарубежных авторов на содержание экономической самостоятельности и финансовой грамотности населения Российской Федерации.

2. Разработать методические подходы к исследованию состояния финансовой грамотности студентов российских университетов.

3. Проанализировать особенности постановки студентами жизненных целей в сфере финансов, практика составления и использования студентами личного бюджета, финансовое планирование в личной жизнедеятельности студентов, культура финансового поведения студентов, предпринимательские компетенции студентов и опыт ведения ими собственного бизнеса, приоритеты жизнедеятельности студенческой молодежи в условиях глобализации, цифровизации и интернационализации жизни страны, изучен студенческий взгляд на проблему и перспективы повышения финансовой грамотности студенческой молодежи.

4. Разработать модель системы формирования и повышения финансовой грамотности студенческой молодежи, обосновать внутривузовские механизмы развития компетенций студентов, формирующих их финансовую грамотность, определить стратегические направления и перспективы деятельности государства, вуза и самих студентов, направленные на повышение финансовой грамотности студенческого сообщества вузов России.

В выборочную совокупность попали 565 студентов 29 государственных вузов Российской Федерации.

При этом удельный вес опрошенных студентов столичных, федеральных, научно-исследовательских университетов составил 29,7 %, региональных – 70,3 %.

В исследовании приняли участие 57,2 % студентов-девушек и 42,8 % – студентов-юношей.

В числе респондентов исследования 11,7 % студентов в возрасте 17-18 лет, 46,7 % студентов в возрасте 19-20 лет, 40,5 % студентов в возрасте 21-25 лет, 0,7 % студентов в возрасте 26-30 лет, 0,4 % студентов в возрасте более 30 лет. Средний возраст респондентов составил 20 лет.

Среди участников мониторинга студенты бакалавриата: первого курса составили 12,7 %, второго – 25,8 %, третьего – 25,0 %, четвертого – 18,8 %, пятого – 2,7 %; магистратуры: первого курса – 9,2 %, второго – 5,8 %.

На экономических направлениях подготовки обучались 61,8, % опрошенных студентов, на технических направлениях - 32,4 % студентов, на гуманитарных направлениях - 4,2 % студентов и 1,6 % студентов обучались на других направлениях подготовки.

42,8 % студентов обучались на бюджетной форме обучения, 57,2 % студентов - на контрактной.

В качестве экспертов к исследованию были привлечены 36 высококвалифицированных специалистов вузов России, среди которых – проректоры вузов (5,6 %), деканы факультетов (5,6 %), заведующие кафедрами (33,3 %), профессора кафедр (22,2 %), доценты кафедр (33,3 %).

58,3 % экспертов – доктора наук, 41,7 % – кандидаты наук, 66,7 % экспертов – женщины, 33,3 % экспертов – мужчины, 16,7 % экспертов в возрасте 30–40 лет, 27,8 % экспертов в возрасте 41–50 лет, 19,4 % экспертов в возрасте 51–60 лет, 19,4 % экспертов в возрасте 61–70 лет, 16,7 % экспертов в возрасте более 70 лет, средний возраст эксперта – 54 года.

Основными аспектами опроса студентов и структурными разделами анкеты для студентов и экспертов стали факторы, формирующие финансовую грамотность студентов:

- постановка студентами жизненных целей в сфере финансов;
- опыт составления и реализации студентами личного бюджета;
- использование технологий финансового планирования в личной жизнедеятельности студентов;
- культура финансового поведения студентов;
- предпринимательские компетенции и опыт предпринимательской деятельности студентов;
- финансовые приоритеты в жизнедеятельности студентов.

Предварительные результаты исследования финансовой грамотности студентов позволили сделать определенные выводы:

Самооценка качеств и компетенций студентов, характеризующих их финансовую грамотность, и экспертное мнение по этому вопросу позволили выявить наиболее развитые у студентов компетенции, среди которых отметим: знание основ микро- и макроэкономики, знание основ финансовой системы страны, владение навыками использования своих денежных ресурсов; умение формировать личный бюджет; умение вести учет своих доходов и расходов; знание основ бюджетирования и бизнес-планирования.

компетенциями, уровень развития которых, по мнению студентов и экспертов, оказался недостаточным являются: отсутствие опыта формирования финансового портфеля в семье, неумение вкладывать свои сбережения в выгодные проекты, неумение вести личный бюджет, в том числе используя современные программные продукты, умение оценивать свои права, в том числе на налоговые льготы, пользоваться источниками информации о правах и обязанностях потребителя финансовых услуг, знание основ законодательства по налогообложению и банковской деятельности.

Анализ практики постановки студентами жизненных целей в сфере финансов позволил отметить пока недостаточный уровень владения студентами компетенциями в данном направлении. Студенты понимают важность формирования финансовых целей, стремятся к получению знаний в этой сфере, самостоятельно ставят личные цели, но наряду с этим слабо используют возможности онлайн-обучения в данной сфере и современные инструменты постановки жизненных целей.

Анализ опыта составления и использование студентами личного бюджета позволил отметить, что студенты понимают значимость планирования личного бюджета в их жизнедеятельности, обеспокоены наличием у них недостаточных знаний в данной области, но несмотря на это в большинстве своем не стремятся к грамотному управлению личными доходами и расходами, не проявляют интереса к изучению современных технологий.

На основе изучения практики использования студентами финансового планирования в личной жизнедеятельности можно сделать вывод о том, что студенты обеспокоены своим будущим в финансовом плане, практикуют финансовое планирование с учетом имеющихся у них знаний и ресурсов, которых, по их мнению, у них пока недостаточно.

Анализ культуры финансового поведения студентов позволил отметить, что студенты считают имеющиеся у них знания в области финансов недостаточными, что отрицательно влияет на умение студентов сберегать денежные средства, приводит к появлению у студентов долговых обязательств.

Анализ предпринимательского потенциала студентов показал, что лишь немногие студенты обладают экономической самостоятельностью, имеют собственный бизнес, самостоятельно обеспечивают свои материальные потребности, соответственно можно отметить пока недостаточный уровень наличия у них предпринимательских компетенции и опыта ведения собственного бизнеса.

На основе изучения жизненных приоритетов студентов можно сделать вывод о том, что студенты высоко оценивают наличие высшего образования, с интересом относятся к процессу обучения, выбранному направлению подготовке и будущей профессии, отмечают важность в жизни семейного и материального благополучия.

9. Задача вузов в настоящее время заключается в том, чтобы обратить внимание преподавателей и студентов на важность повышения финансовой грамотности студентов как главного критерия успешной постановки и реализации ими финансовых целей, обеспечения материального благополучия и высокой эффективности деятельности, осуществить необходимые мероприятия в этом направлении.

10. Результаты проведенного исследования, сделанные на этой основе выводы и рекомендации будут способствовать дальнейшему изучению проблем финансовой грамотности студенческой молодежи, разработке модели и механизмов ее повышения.

Список использованных источников

1. Резник, С.Д., Черниковская М.В. Финансовая грамотность российского студенчества в условиях цифровизации образования: результаты мониторинга // Менеджмент в социальных и экономических системах: сборник докладов XIII международной научно-практической конференции. – Пенза: РИО ПГАУ, 2021. – 332 с. – с.290-296.
2. Резник, С.Д., Черниковская М.В. Моделирование системы повышения экономической самостоятельности студентов высших учебных заведений России // Друкеровский вестник. – 2020. – № 2 (34). – С. 220-233.
3. Резник, С.Д., Черниковская М.В. Финансовая грамотность студентов вуза как ключевой фактор повышения их экономической самостоятельности//Друкеровский вестник. – 2021. – № 1 (39). – С. 173-185.
4. Санченков, Н.П., Циганкова А.Н. К вопросу о трактовке понятия «финансовая грамотность» // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2021. – № 3. – С. 211-219.
5. Студенты России: жизненные приоритеты и социальная устойчивость: [Текст]. монография / С.Д. Резник, М.В. Черниковская; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. – Москва: ИНФРА-М, 2019. – 242 с.
6. Экономическая самостоятельность студентов высших учебных заведений: социологическая оценка, проблемы и перспективы: Монография / С.Д. Резник, М.В. Черниковская, под ред. д.э.н., проф. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2021 - 148 с.

FINANCIAL LITERACY OF STUDENTS OF REGIONAL UNIVERSITIES IN RUSSIA: CONCEPTUAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO RESEARCH

S.D. Reznik, M.V. Chernikovskaya

Penza State University of Architecture and Construction,
Penza, Russia

Conceptual and methodological approaches to the study of financial literacy of students of regional universities in Russia are considered, the main conclusions based on the results of the study are presented.

Key words: financial literacy, higher educational institution, student, conceptual and methodological approaches

ЛЕТНЯЯ ШКОЛА УПРАВЛЕНИЯ ДЛЯ СТАРШЕКЛАССНИКОВ: ЗАМЫСЛ И ТЕХНОЛОГИИ ПРОВЕДЕНИЯ

С.Д. Резник, И.С. Чемезов

*Пензенский государственный университет архитектуры и строительства,
г. Пенза, Россия*

На основе многолетнего опыта проведения университетом инновационного образовательного проекта для старшеклассников обобщены решения по организации и проведению мероприятий проекта. Рассмотрены идея, концепция, цель и задачи Летней Школы Управления для потенциальных абитуриентов, критерии выбора целевой аудитории, время и продолжительность проведения, способы привлечения участников.

Ключевые слова: школьник, школа, абитуриент, профориентация, студентоориентирование, университет, управление

В числе задач нашего университета в последние годы всё более важную роль приобретает работа со средними учебными заведениями (школами, лицеями, гимназиями) и обучающимися в них школьниками – потенциальными абитуриентами вуза. Эффективность этой работы в значительной мере определяет и качественные, и количественные показатели работы учебного заведения и отдельных его подразделений на последующие годы. Иными словами, от того, сколько человек и кто именно придёт учиться в вуз на то или иное направление подготовки, зависит будущее и данного направления в данном конкретном вузе, и выпускающей кафедры, и, в какой-то мере, самого вуза или региона.

С целью содействия овладению технологиями эффективного обучения в вузе и адаптации к жизнедеятельности в студенческой среде кафедра «Менеджмент» Пензенского государственного университета архитектуры и строительства, начиная с 2014 года, ежегодно проводит Летнюю Школу Управления (ЛШУ) для старшеклассников.

За 2014-2022 годы участие в занятиях Школы приняло более 500 старшеклассников из нескольких десятков учебных заведений г. Пензы, Пензенской области и близлежащих регионов.

Попытаемся кратко показать те организационные решения, которые были найдены организаторами ЛШУ как образовательного и менеджерского проекта за почти десятилетний опыт её проведения. Возможно, эта информация окажется интересной и полезной тем, кто проводит подобные мероприятия или же собирается приступить к их проведению в ближайшее время. Судя по открытой информации в сети Интернет, подобных проектов в нашей стране не так уж много, а потенциал их проведения достаточно велик.

Начнём с **идеи и концепции Школы**. Основная идея заключается в том, что обучение в вузе существенно отличается от обучения в школе, требует большей самостоятельности от учащегося, поэтому желательно как можно раньше начать готовиться к этим новым для школьника условиям, ещё на этапе обучения в среднем учебном заведении. Кроме того, множество трудностей и сомнений возникает у обучающихся при выборе профессии, направления подготовки, учебного заведения. Этот выбор должен быть сделан намного раньше окончания средней школы. Помочь старшеклассникам решить две основные задачи и призвана проводимая нами Школа: 1) подготовиться к обучению в вузе и 2) выбрать профессию и направление подготовки для обучения.

Предполагается, что в то же время будет решена и ещё одна задача – выбор самого учебного заведения (и тем самым с момента обучения в Летней Школе начинается и адаптация к его условиям), хотя эта задача не ставится нами во главу угла, и фактически мы можем сказать, что примерно лишь десятая часть участников проведённых Летних школ стала в дальнейшем студентами нашего университета.

Целевая аудитория. Поскольку Школа управления проводится летом, то участвовать в ней могут выпускники 10-х и 8-х классов. 11-классники в этот период уже сдают выпускные экзамены и у них нет возможности участия в подобных мероприятиях; 9-классники сдают ОГЭ и, как правило, в связи с этим не могут полноценно участвовать в занятиях. При большом желании со стороны последних они могут посетить только два-три дня занятий из пяти (если мы говорим об одной неделе). Таким образом, этот проект нацелен на перспективу. Относительно выпускников 8-х классов могут возникнуть сомнения в целесообразности их привлечения, и они у нас возникали. Конечно, их доля в числе участников не должна превышать одной трети, и если мы делим весь состав участников на 3 группы, то 8-е классы должны составлять только одну из трёх групп. Однако по опыту проведённых мероприятий можем отметить, что при направлении из школ заинтересованных слушателей их мотивация и активность оказывается не ниже, а часто даже выше, чем у многих 10-классников. Полезность участия для них несомненна, т.к. чем раньше ими будет сделан профессиональный выбор, тем лучше. Ну а о выигрыше вуза сложно говорить, т.к. довольно проблематично отслеживать поступление участников с трёхлетним временным лагом (если только в пределах одного направления подготовки или же факультета). Можно лишь отметить, что некоторые из участников, которые обучались в Летней Школе Управления после 8-го класса, принимали участие в ней и в последующие 1-2 года.

Пытаясь как-то решить проблему с фокусированием на более чёткой целевой аудитории для конкретного направления подготовки (в нашем случае это «Менеджмент»), мы, во-первых, уточнили название Школы: «Летняя Школа **Управления**», определив её основную направленность (первоначально проект был запущен под названием Летняя экономическая школа, и большая часть участников была ориентирована именно на экономику, поэтому было принято решение изменить название). Во-вторых, при наборе участников мы указали,

что Школа проводится для учащихся, ориентирующихся прежде всего на поступление в вузы по социально-экономическому профилю. Тем самым, аудитория была несколько сужена, но всё же не максимально. Смысл оставления определённой широты при определении целевой аудитории состоял в том, что многие ребята на данном этапе ещё не вполне представляют свою будущую профессиональную направленность, и таким образом, возможно, удастся привлечь и тех, кто изначально не рассматривал «Менеджмент» в качестве желаемого или основного направления подготовки. Часто так и бывало в прошлые годы: по итогам участия в Летней Школе некоторые слушатели говорили, что изначально не стремились к поступлению на «Менеджмент», но по итогам решили остановиться на этом направлении, или же включить его в число потенциальных. Разумеется, указание кафедры («Менеджмент») тоже должно сыграть свою роль при принятии решения об участии в Летней Школе. Некоторый разброс с профессиональными устремлениями участников Школы возникает в связи с тем, что обучение управлению (и самоуправлению, самоорганизации, в частности) многими рассматривается как некоторое нелишнее дополнение к другой основной профессии, возможность приобрести и развить лидерские и коммуникативные качества, приобрести полезный опыт, и достаточно справедливо.

Время проведения. Само название Школы указывает на сезон его проведения. Летний период был выбран потому, что в это время ребята освобождаются от учебных занятий и могут полноценно посещать вуз, уделяя этому достаточно времени и сил. При этом они не сразу покидают своё учебное заведение с окончанием занятий, а в течение двух и более недель ещё принимают участие в тех или иных проектах: раньше это называлось «отработка» и предполагало трудовую деятельность по благоустройству школьной территории, сейчас это, как правило, – участие в школьных лагерях и разного рода проектах в стенах школы или за её пределами. Многие школы с удовлетворением воспринимают предложение вуза взять на себя часть этой нагрузки, тем более, что начало лета – время экзаменов в 11-х и 9-х классах, и занятость педагогов близка к максимальной.

Следует отметить, что сроки проведения Летней Школы мы обычно согласовываем с теми учебными заведениями, сотрудничество с которыми ведётся с самого начала реализации проекта, и учащиеся которых составляют основу состава слушателей. Даты могут немного разниться год от года, но обычно это – одна (первая) полная неделя июня, начиная с понедельника и заканчивая пятницей, не прерываемая выходными и праздничными днями (т.е. занятия должны закончиться до 12 июня, являющегося выходным днём). В вузе это время – относительно благоприятное для проведения таких мероприятий, потому что учебные занятия к этому времени обычно уже заканчиваются, и начинается экзаменационная сессия, требующая меньшей нагрузки от педагогов и студентов. В то же время – это период ещё не так близок к защите выпускных квалификационных работ, и позволяет уделять студентам и преподавателям некоторое время на соответствующую работу.

На протяжении нескольких лет одновременно с Летней нами была принята попытка проведения Весенней Школы. При этом тематика этих мероприятий была несколько разделена: В Летней Школе мы работали с 10-классниками, решая задачу их профессиональной ориентации («введения в мир менеджмента»), а в Весеннюю приглашали уже 11-классников, занимаясь в большей мере их подготовкой к обучению в вузе. Школы получались разными, как по содержанию, так и по составу участников, хотя объединены они были общей концепцией. Весенняя Школа проводилась в период последних (весенних) каникул 11-классников (возможно, стоило рассмотреть возможность переноса её на зимние или осенние каникулы). Основным преимуществом данной Школы была её временная близость к моменту окончания школы и поступления в университет, но она же была и её недостатком (вследствие высокой загруженности старшеклассников и желанием хотя бы немного отдохнуть от учебных занятий). Если в Летней Школе численность участников у нас доходила до 80, то для Весенней считалось успехом набрать 30. При этом здесь не могло быть и речи о направлении многочисленных групп от школ. Решение принимал каждый учащийся самостоятельно, и количество участников от одной школы редко превышало 3-5 человек.

Одна неделя, по нашему мнению, это – необходимый и достаточный период **длительности** проекта для решения поставленных задач. Меньший период будет недостаточным, а больший может оказаться избыточным, как для организаторов, так и для самих участников. Многие из участников при подведении итогов проведения Летней Школы Управления высказывают пожелание об увеличении длительности Школы до двух недель. Мы считаем это доказательством полезности для них занятий и в то же время не считаем целесообразным увеличивать сроки проведения проекта. Во-первых, потому, что это потребует больших ресурсов, во-вторых, потому что эффект может быть обратным – ослабление интереса и вовлечённости участников. Поэтому данный проект, будучи некоммерческим, рассматривается не как полноценное погружение в профессию, а именно как пробная, хотя и достаточно подробная для начального этапа, версия знакомства с вузом.

Что касается часов проведения и длительности занятий, можно отметить следующее решение: оптимальным представляется проводить занятия в первой половине дня, но не с раннего утра, а начиная со второй учебной пары (в нашем университете – с 10.15 или немного раньше), и до обеда – т.е. не более 4 академических часов. Исходным пунктом здесь для нас выступали пожелания партнёрских школ, некоторые из которых просили о возвращении своих учеников к обеду (примерно к 13.00 или 13.30 часам), а также познавательные возможности участников (имеется в виду их утомляемость). К тому же, при более длительном пребывании учащихся в вузе следовало бы предусмотреть возможности их полноценного питания, что достаточно проблематично. В качестве оптимального решения было найдено проведение 2-3 занятий, по длительности совпадающих со школьными уроками: по 40-45 минут, с небольшим перерывом (15-20 минут) – таким образом, чтобы длительность занятия вместе с перерывом составляла ровно 1 час – это удобно для составления и запоминания расписания, такому принципу следуют и в некоторых школах. Правда, следует отме-

тить, что в некоторых случаях (особенно это касается последнего занятия) регламент нарушался (т.е. занятие занимало больше времени, иногда до 1,5 часов) при обоюдном интересе и согласии выступающих и слушателей.

Следует сказать и о способах **привлечения участников**. Первоначально наш проект был создан для сотрудничества с одним учебным заведением – Финансово-экономическим лицеем города Пенза, но постепенно он вышел за эти рамки, хотя учащиеся этого лицея ежегодно принимают активное участие в работе нашей Летней Школы. Одним из главных выводов для нас стал отказ от 100 %-ного охвата какого-либо класса, даже если этот класс достаточно сильный. Хотя такой вариант часто наиболее предпочтителен для школы. Дело в том, что в любом школьном классе так или иначе есть учащиеся с разной мотивацией. Слабо мотивированные на участие в Летней Школе Управления ученики не входят в целевую аудиторию проекта. Повысить их уровень мотивации достаточно сложно, а их влияние на эффективность работы других участников чаще всего негативное. Поэтому для участия в проекте приглашается ограниченное число участников (около 10 человек от одного учебного заведения), только заинтересованные люди.

На сегодняшний день основным способом привлечения участников в Летнюю Школу является многолетнее сотрудничество с (назовём их партнёрскими) шестью средними учебными заведениями. Каждое из них направляет в Школу от 3 до 12 человек. Это школы, лицеи и гимназии, приближенные к нам территориально и близкие к нам по своей направленности (обычно они имеют социально-экономические классы). Они хорошо знают формат нашего мероприятия, его преимущества, могут интересно его преподнести своим учащимся. И в то же время знают наши требования к участникам, которые были оговорены с их представителями в прошлые годы (до и после проведения). В некоторых случаях программа нашей Школы вписывается в программы их летних лагерей. Взаимодействие обычно происходит через завучей, отвечающих в школах за взаимодействие с вузами. Мы стараемся отмечать их труды благодарственными письмами и символическими подарками. За взаимодействие с каждой из школ отвечает один из преподавателей кафедры.

Что ещё предпринимается для привлечения участников в Летнюю Школу? Объявления о наборе участников в Летнюю Школу выкладывается на сайт университета и в социальные сети (проекта, кафедры, факультета, вуза), рассылается вместе с сопроводительным письмом партнёрским (и не только) школам, вывешивается на досках объявлений и при входе в учебные корпуса университета, а также направляется через подразделение довузовской подготовки университета в Министерство образования региона. Но всё это даёт единичный отклик, хотя и очень заинтересованных, будущих участников проекта. Большая же часть слушателей обеспечивается благодаря сотрудничеству с партнёрскими школами.

Более подробно познакомиться с проектом Летняя Школа Управления для старшеклассников и нашими взглядами на студентоориентирование школьников можно из опубликованных нами работ по данной тематике [1;2;3;4].. О жизни Школы можно узнать также из нашей группы в социальной сети «ВКонтакте» (https://vk.com/pguas_pauump). Во время проведения занятий в группе

выкладываются программа занятий, объявления и фотографии, ведётся дневник Школы, проводятся опросы и др.

В заключение отметим, что участие в Летней Школе Управления ПГУАС для школьников – это возможность на неделю «стать студентом», погрузиться в вузовскую среду, его жизнь, увидеть вуз «изнутри». Это знакомство с преподавателями и наиболее активными студентами института (факультета) и университета, новые интересные знакомства, полезная информация, новый жизненный опыт и живое общение. Обучение в Школе дает возможность ближе и лучше узнать профессию руководителя, попробовать себя в этой роли, проверить соответствие своих качеств качествам, необходимым руководителю, определиться с выбором профессии и задачами по саморазвитию. Практика показывает, что, благодаря всему этому, пройденный курс помогает ребятам более быстро и легко влиться в студенческую жизнь, учебный процесс, и в дальнейшем Школа приводит к более высоким результатам обучения. Всё это и отзывы слушателей позволяет говорить об эффективности и целесообразности реализации этого образовательного и управленческого проекта.

Список использованных источников

1. Резник, С.Д. Введение в университет: как из школьника сделать студента // Поиск. – 2019, № 36 [URL: <https://www.poisknews.ru/magazine/vvedenie-v-universitet/>].

2. Резник, С.Д., Чемезов И.С. Летняя школа управления: опыт студентоориентирования старших школьников // Менеджмент в социальных и экономических системах: сборник статей X Международной научно-практической конференции. – Пенза: РИО ПГАУ, 2019. – 314 с. (с. 237-241)

3. Резник, С.Д., Чемезов И.С. Психологическая и методическая готовность выпускников школ к поступлению в университеты // Друкеровский вестник. 2020, №1. [<http://dx.doi.org/10.17213/2312-6469-2020-1-183-199>].

4. Школьники России: опыт, проблемы и перспективы студентоориентирования: монография / С.Д. Резник, Т.Д. Костромина, И.С. Чемезов; под общ. ред. С.Д. Резника. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 212 с.

SUMMER MANAGEMENT SCHOOL FOR HIGH SCHOOL STUDENTS: THE IDEA AND TECHNOLOGY OF

S.D. Reznik, I.S. Chemezov

*Penza State University of Architecture and Construction,
Penza, Russia*

Based on the university's long-term experience in conducting an innovative educational project for high school students, solutions for organizing and conducting project events are summarized. The idea, concept, purpose and objectives of the Summer Management School for potential applicants, criteria for selecting the target audience, time and duration of the event, ways to attract participants are considered.

Keywords: student, school, applicant, career guidance, student-oriented, university, management

ОПЫТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УНИВЕРСИТЕТА И ПРОФИЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПРИ ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ «СТАНДАРТИЗАЦИЯ И МЕТРОЛОГИЯ»

А.Ф. Сафина, Э.В. Сафин

*Уфимский университет науки и технологий,
г. Уфа, Россия*

В статье проанализирован опыт взаимодействия выпускающей кафедры с профильным учреждением при обучении студентов направления подготовки «Стандартизация и метрология», показан подход к организации самостоятельной работы студентов с целью повышения мотивации к обучению при реализации некоторых элементов образовательного процесса на базе профильного учреждения.

Ключевые слова: обучение студентов, качество образования, самостоятельная работа студентов, стандартизация, метрология

Подготовка будущих специалистов к непрерывному обучению в течение всей профессиональной карьеры является одной из стратегических задач развития системы высшего образования в современных условиях [1]. В современном, динамично развивающемся и изменяющемся мире потребность в компетентных специалистах как никогда велика. В своей профессиональной деятельности они должны быть способны быстро и качественно решать новые задачи.

Результативность подготовки выпускника университета и его дальнейший профессиональный рост невозможны без формирования у него ещё в студенческие годы потребности в саморазвитии в профессии. Поэтому особо важно привлекать студентов в процессе обучения в университете к выполнению самостоятельной работы, тем самым способствуя его становлению как субъекта, способного заниматься самоуправлением своей деятельности. Именно поэтому в ФГОС ВО поколения 3++ была включена такая универсальная компетенция, как «способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни».

В свою очередь предприятия и учреждения заинтересованы в выпускниках вузов с сформированной способностью ответственно, самостоятельно и профессионально решать производственные задачи без длительной адаптации [2].

Следовательно, для достижения планируемого уровня профессиональной подготовки и доведения кадрового ресурса до уровня, требуемого работодателем,

лем, необходимо активно и последовательно внедрять новые организационные формы обучения и образовательные технологии. А это невозможно без постоянного взаимодействия между вузом и профильными предприятиями и учреждениями.

Обучение студентов направления подготовки «Стандартизация и метрология» в ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий» осуществляется в тесном сотрудничестве с ФБУ «ЦСМ им. А.М. Муратшина в Республике Башкортостан», где проводится ряд лабораторных занятий по профильным дисциплинам, под руководством специалистов Центра (преподавателей кафедры – внешних совместителей) студенты выполняют курсовые и выпускные квалификационные работы, проходят все виды практик, магистранты занимаются научно-исследовательской работой.

Также сама специфика направления подготовки «Стандартизация и метрология», носит одновременно модульный и широкий межотраслевой характер, что позволяет гибко реагировать на современные быстро меняющиеся требования к развивающимся профессиональным компетенциям. Эти компетенции относятся к метрологии, разработке стандартов различного уровня, подготовке продукции и систем менеджмента к сертификации и декларированию, автоматизации измерений, технологии технического контроля, проведению испытаний и некоторым другим профессиональным областям.

Согласно Федеральному закону №162-ФЗ «О стандартизации в Российской Федерации», одним из направлений государственной политики Российской Федерации в сфере стандартизации является подготовка кадрового состава в сфере стандартизации (статья 7, пункт 4). Для эффективной реализации этого направления государственной политики требуется приложить много совместных усилий со стороны Минпромторга РФ, Росстандарта, Минобрнауки РФ, промышленности и бизнеса, образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования и других заинтересованных сторон.

Накопленный практический опыт показывает, что добиться повышения уровня мотивации студентов к обучению и качества образования можно только при применении комплексного подхода к решению вопроса и серьезном методическом обеспечении проводимых занятий. Для этого преподавателями кафедры был разработан комплекс учебно-методических материалов, сопровождающих самостоятельную работу студентов при подготовке к занятиям в лабораториях ФБУ «ЦСМ им. А.М. Муратшина в Республике Башкортостан».

Анализ результатов успеваемости и анкетирования студентов после проведения занятий на базе ФБУ «ЦСМ им. А.М. Муратшина в Республике Башкортостан», свидетельствует о том, что у студентов начинает складываться видение перспектив своей будущей профессиональной деятельности, что, в свою очередь, способствует дальнейшему устойчивому повышению уровня мотивации к обучению, формированию и развитию профессиональных компетенций и формированию умений быстро решать задачи профессиональной деятельности.

Таким образом, накопленный нами опыт свидетельствует о том, что организация самостоятельной работы студентов, основанная на целенаправленном воздействии со стороны как преподавателей, так и работников-наставников профильного учреждения, при постоянном активном взаимодействии ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий» и ФБУ «ЦСМ им. А.М. Муратшина в Республике Башкортостан» способствует развитию самостоятельности у студентов и активизации внутриличностных механизмов самопродвижения в будущей профессии.

В целом же, компетенции в области стандартизации и метрологии активно трансформируются, что связано с развитием и изменениями в различных сферах и отраслях, определяющих темпы экономического роста, таких как цифровые технологии, машиностроение. Происходящее в этих сферах технологическое развитие оказывает влияние на структуру требований, предъявляемых к современным специалистам по стандартизации и метрологии.

Список использованных источников

1. Данилаев, Д.П. Современные условия и структура взаимодействия вузов, студентов и работодателей / Д.П. Данилаев, Н.Н. Маливанов // Высшее образование в России. – 2017. – № 6. – С. 29-36.

2. Веселов, Г.Е., Лызь Н.А., Лызь А.Е. Построение будущего: опыт поэтапного совершенствования инженерного образования // Высшее образование в России. – 2017. – № 5 (212). – С. 15-22.

THE EXPERIENCE OF INTERACTION BETWEEN THE UNIVERSITY AND THE SPECIALIZED ORGANIZATION IN THE STUDENTS EDUCATION IN THE SPECIALTY "STANDARDIZATION AND METROLOGY"

A.F. Safina, E.V. Safin

*Ufa University of Science and Technology,
Ufa, Russia*

The paper analyzes the experience of interaction of the graduating department with a specialized organization when educating students in the specialty "Standardization and Metrology", shows an approach to organizing independent work of students in order to increase motivation to study when implementing some elements of the educational process on the basis of a specialized organization.

Keywords: student education, quality of education, independent work of students, standardization, metrology

УПРАВЛЕНИЕ ПОВЫШЕНИЕМ КВАЛИФИКАЦИИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ КАФЕДРЫ КАК ПРИОРИТЕТ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ

Н.И. Улендеева

*Самарский юридический институт ФСИН России,
г. Самара, Россия*

В статье рассмотрены особенности и возможности управленческой деятельности руководителей кафедр образовательных организаций высшего образования, которые выступают основными субъектами, регулирующими процессы повышения квалификации преподавателей в процессе профессионального становления и личностного развития. Определены роль и возможности процесса управления, позволяющие формировать эффективные формы командной работы, научно-методическое сопровождение профессионального мастерства сотрудников кафедр.

Ключевые слова: управление кафедрой, повышение квалификации, научно-педагогические работники, образовательная организация высшего образования

Развитие всех сфер жизни общества на современном этапе реализуется под воздействием глобально увеличивающихся возможностей использования технологий автоматизации процессов поиска, передачи, преобразования, хранения информации, что способствует формированию новых общественных отношений и новой теории управления структурными подразделениями как государственных учреждений, так и бизнес-организаций.

Одной из приоритетных задач внедрения каждой инновации на предприятии, организации или для индивидуального пользования является организация процесса восприятия, обучения и принятия технологии для пользователей, что должно способствовать мотивированной деятельности по получению новых знаний, умений и компетенций для сотрудников учреждений и организаций и способствует формированию новой надстройки в организации профессиональной деятельности.

Рассмотрение различных аспектов изучаемого вопроса позволило выделить несколько направлений в управлении процессом повышения квалификации сотрудников и работников:

1. Развитие сотрудничества и новых механизмов командной работы [2; 5];
2. Разработка и внедрение моделей профессионального роста [3; 6];
3. Научно-методическое сопровождение профессионального мастерства [4].

Рассмотрим возможности каждого направления для формирования управленческой структуры повышением квалификации научно-педагогических кадров в системе высшего образования на примеры педагогического сообщества кафедры.

Изучая роль и назначение кафедральной системы организации педагогического сообщества в организациях высшего образования, Е. Г. Анимица выделил ключевое содержание профессиональной деятельности кафедры через объединение преподавателей учебных дисциплин, относящихся к какой-либо одной образовательной области [5, с.133]. Таким образом, группа преподавателей имеет одинаковые цели по реализации методической системы обучения по образовательным программам, а также имеет как правило единую научную область для осуществления разработок новых проектов. Следовательно, для сотрудников кафедры должны быть понятны и мотивированны обозначенные три взаимосвязанных компонента профессиональной деятельности: обучение студентов, разработка методических материалов и занятия научными исследованиями.

Однако, опрос преподавателей ведомственных вузов ФСИИ России в 2021 году показал, что наиболее возможные потребности в повышении квалификации испытывают молодые преподаватели, которые должны понимать систему преподавания «свой» дисциплины. Для такой категории сотрудников большой смысл имеет демонстрация профессионального опыта перед коллегами, так же являющимися молодыми преподавателями кафедр вузов. Поэтому рассмотрение первого направления в управлении процессами повышения квалификации преподавателей кафедры через формирование сотрудничества и новых механизмов командной работы является на современном этапе развития высшего образования наиболее востребованной.

К обязательным механизмам командой работы целесообразно отнести систему стимулирования труда и оценки эффективности работы все кафедры. К показателям эффективности можно отнести структурированные данные о публикационной активности сотрудников, об участии в конкурсах профессионального мастерства, об участии в научно-представительских мероприятиях и другое показатели. Все показатели должны идентифицироваться с конкретной кафедрой вуза, чтобы не возникли сложности с доказыванием авторского права или передачей части прав другому образовательному учреждению.

Изучая возможности модели профессионального роста преподавателей вуза, реализуемой для формирования личностного развития сотрудника, коллектив авторов из Дагестанского государственного педагогического университета выделяет базовые и ключевые компетенции, которыми должны овладеть преподаватели в процессе профессиональной деятельности, чтобы быть готовыми осуществлять профессионально-педагогические функции в режиме как традиционной, так и диверсифицированной модели вуза [6].

Процесс управленческой деятельности руководителей кафедр по рассматриваемому направлению будет сводиться к формированию индивидуального плана преподавателя, в котором отразить кроме учебной нагрузки также

планирование по научно-исследовательской (НИР) и методической работе (МР) и обязательно по повышению квалификации в предметной, коммуникативной и информационно-технической областях.

В настоящее время в большинстве вузов планирование НИР и МР ведется формально, показатели эффективности такой деятельности проверяется на этапе лицензирования образовательной деятельности вуза или по отдельных группах образовательных программ, или при прохождении процедуры государственной аккредитации специальной и направлений подготовки в вузе.

Вопросы научно-методического сопровождения профессионального мастерства преподавателей кафедр должны решаться в системе управления кафедрой ее руководителями. Целесообразно разработать и согласовать со всеми преподавателями кафедры такие формы методического сопровождения как наставничество и кураторство, что позволит более опытным преподавателям осуществлять авторитетное руководство и рецензирование всех видов работ молодых или «новых» на кафедре преподавателей.

В заключении можно отметить, что развитие новых форм взаимодействия между участниками образовательного процесса преподаватель-кафедра, унифицирование всех видов деятельности преподавателя вуза, позволит внедрять эффективные методы управления кафедрами образовательных организаций высшего образования не только как структурными единицами вуза, но и как самостоятельными объектами, осуществляющими инициативную инновационную деятельность в процессе формирования будущих специалистов по направлению специальностей кафедр.

Список использованных источников

1. Макаренко, Н.В. Система управления образованием в условиях цифровой трансформации // Управление образованием: теория и практика. – 2022. – №6 (52). – С. 196-201.
2. Шобонов, Н.А. Особенности организации командной работы в общеобразовательной организации // Непрерывное образование: XXI век. – 2022. – №2 (38). – С. 1-10.
3. Бубнова, И.С., Быстрицкая О.С. Модель непрерывного роста профессионального мастерства педагога // Педагогическая перспектива. – 2022. – №3 (7). – С. 3-10.
4. Иванова, О.Г. Непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников Кузбасса в условиях индивидуализации // Педагогическая перспектива. – 2022. – №2 (6). – С. 70-77.
5. Анимича, Е.Г. Кафедра в университете – ведущее звено в системе высшего профессионального образования // Journal of new economy. – 2008. – №3 (22). – С. 133-136.
6. Магомедова, Р.М., Магомедова А.Н., Абдуллаева М.С., Асланбекова А.Х., Гаджимагомедова Т.Г. Модель профессионального и личностного развития преподавателя современного вуза // МНКО. – 2016. – №2 (57). – С.117-121.

MANAGEMENT OF ADVANCED TRAINING OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL STAFF OF THE DEPARTMENT AS A PRIORITY IN PROFESSIONAL DEVELOPMENT

N.I. Ulendeeva

*Samara law Institute,
Samara, Russia*

The article considers the features and possibilities of managerial activity of heads of departments of educational institutions of higher education, who are the main subjects regulating the processes of professional development of teachers in the process of professional formation and personal development. The role and possibilities of the management process are determined, allowing to form effective forms of teamwork, scientific and methodological support of professional skills of the staff of departments.

Keywords: department management, advanced training, scientific and pedagogical staff, educational organization of higher education

УДК 378.1.048.2

ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РОССИЙСКОГО СТУДЕНЧЕСТВА

А.Е. Черницов, М.О. Астахова

*Пензенский государственный университет архитектуры и строительства,
г. Пенза, Россия*

Рассмотрена сущность и содержание государственной и социальной поддержки студенчества в Российской Федерации. Определены виды государственной помощи студентам (гранты, стипендии за успехи и т.д.) и социальные выплаты (выплаты и денежная помощь, социальные стипендии). Разработаны рекомендации по активизации программ поддержки студенческой молодежи бюджетной и контрактной основы обучения на примере Пензенского государственного университета архитектуры и строительства.

Ключевые слова: государственная и социальная поддержка студенчества, молодежь, социальная стипендия, грантовая поддержка

Проблема возможностей и пределов социальной поддержки студенчества государством становится все более насущной, потому что с каждым годом гос-

ударство разрабатывает все больше льгот для студентов. Однако, многие студенты не знают о существовании данных программ.

Актуальность данной проблемы без сомнения заслуживает внимания, так как любой студент имеет право на получение тех или иных льгот, вне зависимости от его формы обучения (контрактная или бюджетная).

В данном исследовании нами изучены все виды стипендиальной поддержки студенчества, выявлено – какие категории студентов и за какие результаты деятельности могут претендовать на ту или иную помощь. Выявлено, что у студентов очной формы, обучающихся на бюджетной основе, гораздо больше возможностей в получении тех или иных выплат, чем, в свою очередь, у студентов-контрактников. Так, студенты-бюджетники, находящиеся на очной форме обучения, имеют право претендовать на Стипендию Правительства РФ или Стипендию Президента РФ, если они соответствуют всем необходимым требованиям. Также они имеют право на получение именных стипендий, если они предусмотрены органами местного самоуправления или стипендий от различных организаций, которые осуществляют научную и/или исследовательскую деятельность.

Также рассмотрены меры социальной поддержки студенчества в Пензенском государственном университете архитектуры и строительства. Материальную помощь из стипендиального фонда может получить только студент, обучающийся на очной бюджетной форме обучения, который находится в определенной жизненной ситуации. А материальную помощь из бюджета Первичной профсоюзной организации имеет право получить только член профсоюзной организации, находящийся также в определенной жизненной ситуации.

В ходе проведения анализа выяснилось, что опрошенные студенты знают далеко не о всех видах социальной помощи. В опросе в равных долях приняли участие студенты бюджетной основы очной формы обучения, большинство из опрошенных студентов обучаются на 1 и 4 курсе;

Вопрос по поводу осведомленности студентов о государственной и социальной стипендии дал следующие результаты: об академической стипендии знают 83,3 %; о социальной – 90 %; о стипендии Президента РФ – 60 %; о стипендии Правительства РФ – 56,7 %; о стипендии, назначаемой лицами, которые направляют на обучение – 40 %; о стипендии слушателям в подготовительных подразделениях – 33,3 %; об именных стипендиях и грантах Президента РФ – 56,3 %; о стипендии Яковлева, стипендии стобальникам ЕГЭ – 3 %. Исходя из полученных ответов, мы видим, что большинство студентов осведомлены о возможных стипендиях.

34 % опрошенных получают социальную стипендию, 53 % респондентов не получают социальную стипендию, 13 % получали раньше данный вид помощи. Можно сделать вывод, что 1/3 студентов находится в тяжелом материальном положении, поэтому получают социальную стипендию.

Большинство студентов не получали стипендию Президента РФ и/или Правительства РФ, именные стипендии и гранты Президента РФ, что может свидетельствовать о низкой мотивации в учебной и иной деятельности.

Касательно стипендии, предназначенной слушателям в подготовительных подразделениях, результаты анализа показали, что опрошенные студенты скорее всего не осведомлены и не знают куда им нужно обратиться за получением данной стипендии, потому что 90 % респондентов не получали ее. Возможно, это связано с низкой эффективностью работы о донесении информации до студентов или же с тем, что университет выделяет данную стипендию не для всех направлений обучения и только в особых случаях.

Насколько стипендия может облегчить жизнь студентам в материальном плане: 30 % студентов отметили, что им хватает стипендии только на самые необходимые вещи; 13 % респондентов утверждают, что им хватает стипендии на самые необходимые вещи и еще немного остается; 47 % считают, что стипендии им не хватает совсем; 7 % опрошенных не получают стипендию; 3 % затруднились ответить на вопрос.

Результаты исследования об источниках информации о социальной помощи от Первичной профсоюзной организации студентов ПГУАС следующие: 27 % человек нашли информацию на сайте Профсоюзной организации; 23 % студентов нашли информацию в социальных сетях; 10 % респондентов пришли лично в Профсоюзную организацию; 30 % опрошенных не знают, где искать информацию о социальной поддержке от Профсоюзной организации ПГУАС. Можно сделать вывод, что почти треть опрошенных не знает о том, где получить информацию о социальных программах. Это свидетельствует о низком уровне коммуникации со студентами.

Мнение студентов о том, кто должен заниматься организацией социальной поддержки следующее: 50 % считают, что этим вопросом должно заниматься руководство ВУЗа; 27 % студентов думают, что этим должна заниматься Профсоюзная организация; 23 % респондентов уверены в том, что организацией социальной поддержки занимается деканат.

Практически все опрошенные не знают о негосударственных стипендиях; соответственно, большая часть студентов не готовили, и не собираются готовить заявку на получение негосударственной стипендии.

Проанализировав ответы опрошенных студентов, нами разработаны следующие рекомендации для доведения информации о мерах поддержки студенчества:

1. Активно использовать социальные сети;
2. Создать и разместить в наиболее людных местах QR – код с информацией о мерах поддержки;
3. Привлекать старост, тьюторов и профторгов группы к вопросам информирования о мерах социальной поддержки, чтобы они выступали в роли наставников;
4. Включить в функционал специалиста, который активно ведет социальные сети - консультации студентов о мерах социальной поддержки;

Для эффективного информирования студентов рекомендуется проявлять больше активности Первичной профсоюзной организации студентов и Молодежному студенческому совету. Предлагается сформировать список с возмож-

ными порталами для поиска стипендий, грантов, негосударственных стипендий и конкурсов.

Среди рекомендации стоит выделить такие меры, как ежегодное проведение мониторинга эффективности государственных программ и социальной поддержки студенчества с публикацией аналитических отчетов на информационных платформах университета.

Список использованных источников

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 30.12.2021) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022).

2. Данилова, И.В., Годовых А.С. Оценивание программ, проектов, политики как фактор повышения эффективности государственного управления / И.В. Данилова, А.С. Годовых – Текст: // Экономика и менеджмент. – 2018. – №24 (44). – С. 104-116.

3. Управление процессом формирования предпринимательских компетенций студентов в региональном вузе / Светалкина М.В., Черницов А.Е. – Текст: //Современные проблемы науки и образования. – Москва, 2015. – № 1-1. – С. 806.

4. Как исполнительная власть содействует трудоустройству молодежи? / Резник С., Черницов А. – Текст. // Кадровик. – 2007. – № 10-2. – С. 50-55.

5. Исследование уровня предпринимательского потенциала студентов вузов в условиях стратегии развития малого бизнеса в России / Черницов А.Е., Артамонова Ю.С., Ионова А.В. - Фундаментальные исследования. – 2017. – № 10-3. – С. 623-627.

POSSIBILITIES AND LIMITATIONS OF STATE SOCIAL SUPPORT FOR RUSSIAN STUDENTS

A.E. Chernitsov, M.O. Astakhov

*Penza State University of Architecture and Construction,
Penza, Russia*

The essence and content of the state and social support of students in the Russian Federation is considered. The types of state assistance to students (grants, scholarships for success, etc.) and social payments (payments and financial assistance, social scholarships) are determined. Recommendations have been developed for activating programs to support student youth on a budgetary and contractual basis of education on the example of the Penza State University of Architecture and Construction.

Key words: state and social support of students, youth, social scholarship, grant support

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В РЕЙТИНГОВАНИИ РОССИЙСКИХ УНИВЕРСИТЕТОВ

Т.А. Юдина

*Пензенский государственный университет архитектуры и строительства,
г. Пенза, Россия*

В наше время существует большое количество разнообразных национальных, международных и мировых рейтингов высших учебных заведений, которые составляются с целью оценки результатов деятельности университетов, а также определения ведущих вузов в регионе, стране, мире. Вопрос объективности рейтингов как средства оценки эффективности деятельности учебных заведений является весьма дискуссионным. Однако рейтингование университетов продолжается, появляются новые рейтинги, что способствует формированию репутации, положительной или отрицательной, вузов и влияет на выбор абитуриентами того или иного учебного заведения для получения образования.

В статье рассматриваются существующие сегодня рейтинги, а также показатели, по которым они составляются. Результатом данного обзора является определение основных тенденций в рейтинговании университетов на современном этапе развития российского высшего образования.

Ключевые слова: университет, высшее учебное заведение, репутация, рейтинг, показатели оценки, рейтингование, тенденции

На протяжении уже многих лет существуют рейтинги разного уровня как средство оценки эффективности деятельности университетов, которые уделяют большое внимание работе по повышению своих позиций в международных и национальных рейтингах. Отношение общественности к рейтингам вообще и, в частности, к рейтингам вузов можно охарактеризовать как неоднозначное, спорное. Разные учебные заведения отличаются друг от друга, имеют определенную специфику. Поэтому с помощью тех или иных показателей или методик, которые применяются при рейтинговании, иногда сложно дать объективную оценку деятельности отдельных университетов, из-за чего последние оказываются в числе «отстающих», имея при этом определенный имидж, репутацию, историю, достижения. Но несмотря на это, огромное число вузов всего мира стремится попасть в престижные рейтинги и занять в них более высокие позиции ради повышения привлекательности для абитуриентов, привлечения иностранных студентов, а также авторитетных преподавателей из других стран, что должно обеспечить учебному заведению возможность достижения высоких показателей по разным направлениям деятельности.

Цель представленной статьи заключается в рассмотрении существующих рейтингов университетов, показателей оценки, применяемых при их составлении, а также в определении тенденций в рейтинговании российских вузов.

Слово «рейтинг» происходит от английского глагола «to rate» – «оценивать, давать оценку». То есть рейтинг – это числовой или порядковый показатель, отображающий важность или значимость определенного объекта или явления.

Таким образом, рейтинг вузов представляет собой список учебных заведений, составленный в порядке снижения их эффективности на основе результатов исследований экспертов или опросов аудитории.

Методики построения различных рейтингов университетов, как национальных, так и международных, отличаются друг от друга. Каждая организация при составлении рейтинга выбирает приоритетные направления деятельности вуза, разрабатывает методики подсчета с выставлением показателей эффективности организации.

Среди авторитетных мировых рейтингов вузов можно выделить следующие: Times Higher Education (THE), британский Quacquarelli Symonds (QS), шанхайский Academic Ranking of World Universities (ARWU). Присутствие вуза в подобных рейтингах свидетельствует о его узнаваемости за пределами России.

Рейтинг лучших университетов мира по версии авторитетного британского журнала Times Higher Education (THE) строится на основе 13 критериев, сгруппированных в пять категорий: образование, научно-исследовательская работа, цитируемость, интернационализация, инновации.

В этом рейтинге Россию представляют многие вузы, наивысшую позицию (174 место в 2021 году [5]) среди которых занимает Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. Другие авторитетные российские университеты входят лишь в третью, четвертую, пятую и т.д. сотню этого рейтинга. В 2020 году ситуация была аналогичной, список российских университетов в рейтинге THE возглавил также МГУ им. М.В. Ломоносова, заняв ту же 174 позицию.

Составители рейтинга лучших вузов мира QS World University Rankings оценивают университеты по шести показателям: исследовательская деятельность, преподавание, мнение работодателей и карьерный потенциал, количество иностранных студентов и преподавателей. Для того, чтобы участвовать в рейтинге университет должен реализовывать программы бакалавриата и постдипломные программы, как минимум, в двух широких предметных областях. Рейтинг QS уделяет внимание репутации вузов в академической среде.

По версии этого рейтинга, на 74 месте [7] (наивысшая позиция среди российских вузов, участвующих в рейтинге) в 2021 году находится Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. Остальные отечественные вузы имеют примерно одинаковый успех в разных мировых рейтингах. В рейтинге QS 2020 года лидером среди российских вузов являлся также МГУ им. М.В. Ломоносова, однако ситуация была немного хуже по сравнению с

2021 годом, поскольку ведущему университету нашей страны удалось занять 84 позицию.

Рейтинг лучших университетов мира по версии азиатского агентства ShanghaiRanking Consultancy сфокусирован на научной и академической деятельности вузов, чтобы снизить влияние особенностей национальных систем образования на итоговую оценку. Вузы ранжируются на основе шести показателей, в том числе, количество выпускников и сотрудников с Нобелевской или Филдсовской премией, число высоко цитируемых исследователей, число статей, опубликованных в авторитетных журналах Nature и Science.

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова в этом рейтинге также занимает более высокую позицию (97 место в 2021 году [5]) по сравнению с другими вузами нашей страны. Однако для МГУ им. М.В. Ломоносова характерна отрицательная динамика результатов участия в данном рейтинге, так как в 2020 году он находился на 93 месте.

Изменившиеся условия развития мирового сообщества ставят под сомнение возможность участия российских университетов в международных рейтингах и перспективы их признания на мировом уровне.

В России же составляется большое количество различных национальных рейтингов, наиболее значимые из которых рассмотрим далее.

Рейтинговое агентство RAEX опубликовало десятый рейтинг вузов России 2021 года [6]. Пять лидеров рейтинга сохранили свои позиции: как и годом ранее, возглавил список МГУ им. М.В. Ломоносова, далее следуют МФТИ, НИЯУ МИФИ, СПбГУ и НИУ ВШЭ. МГУ им. М.В. Ломоносова показал высший результат по всем трем группам критериев рейтинга (качество образования, востребованность выпускников работодателями и научная деятельность).

Десятый ежегодный рейтинг лучших вузов России RAEX-100 отмечает снижение показателей международной интеграции вузов и их заработка от дополнительных программ. Из всех типов вузов наилучшую динамику в рейтинге 2021 года продемонстрировали российские медицинские и педагогические университеты, развитие которых обозначено Правительством РФ одним из ключевых приоритетов российского образования.

Кроме того, уже несколько лет подряд в России составляется Московский международный рейтинг «Три миссии университета». Пилотная версия Московского международного рейтинга вузов «Три миссии университета» была опубликована в декабре 2017 года, вторая версия рейтинга – в ноябре 2018 года, третья – в сентябре 2019 года, четвертая – в августе 2020 года, пятая – в августе 2021 года, шестая – в августе 2022 года.

В рейтинг «Три миссии университета» в 2022 году включены вузы 103 стран мира, в том числе 146 российских учебных заведений. Публикуемый список впервые насчитывает 1800 позиций – годом ранее в рейтинге ранжировались 1650 участников.

Состав лидеров рейтинга не претерпел значительных изменений. Как и в прошлом году, первую и вторую строчки заняли Гарвард и Массачусетский технологический институт, следом расположились Кембридж, Оксфорд и Уни-

верситетский колледж Лондона. В странах материковой части Европы самую высокую оценку получила Швейцарская высшая техническая школа Цюриха (11 место). В Азии наиболее сильны позиции Токийского университета (12 место) и Пекинского университета (14 место). Среди российских вузов первенство держит МГУ им. М.В. Ломоносова (18 место). Лучшим в Австралии и Океании стал Университет Мельбурна (43 место), в Латинской Америке – Национальный автономный университет Мексики (106 место), в Африке – Университет Кейптауна (157 место).

По данным рейтинга «Три миссии университета» 2022 года, наибольшее количество лучших вузов мира расположено в странах Европы – это 593 университета или почти треть публикуемого списка. На долю Азии в этом году пришлось почти 30 % лучших вузов планеты – 539 университетов. Северная Америка по этому параметру лишь третья – 15,9 %. Доля России – 8,1 %, ее показатель превышает суммарный результат по университетам Южной и Центральной Америки (7,2 %).

Как и в прошлом году, Россия замкнула тройку мировых лидеров по количеству университетов в рейтинге «Три миссии университета» (146 вузов; более высокий показатель только у США и Китая). При этом в 2022 году в глобальном списке впервые представлены учебные заведения из более чем половины субъектов РФ – из 45 регионов против 39 регионов годом ранее. Наибольшее количество сильных российских вузов сосредоточено в Москве (37 университетов), далее следуют Санкт-Петербург (13 вузов), Татарстан (6 университетов), Томская и Тюменская области (по 5 вузов). По четыре университета представляют Московскую, Новосибирскую, Ростовскую и Самарскую области [1].

Экосистема рейтингов «Три миссии университета» пополнилась рейтингами лучших вузов России по 29 направлениям подготовки. Выявлены лучшие вузы страны в области широкого спектра естественных и инженерных наук, математики, социальных и гуманитарных направлений, медицины и педагогики. Проект поддержан Российским Союзом ректоров (РСР), оператор проекта – Ассоциация составителей рейтингов (АСР).

При составлении предметных рейтингов анализировались статистические данные, онлайн-опросы экспертов не проводились. Использовались данные Минобрнауки РФ, провайдеров библиометрических данных Clarivate Analytics и Scopus, организаторов студенческих состязаний «Я – профессионал», системы мониторинга и анализа СМИ и соцмедиа СКАН-Интерфакс, агрегаторов онлайн-курсов, платформы веб-аналитики Alexa, а также социальных сетей.

Всего в 29 публикуемых рейтингов вошло 136 университетов из 41 региона России. В предметных списках наиболее широко представлены университеты Москвы и Санкт-Петербурга – 40 и 17 вузов соответственно. Далее с большим отрывом следуют Татарстан – 6 университетов, и Башкортостан – 5 вузов в списках лучших.

Лучшими по предметному охвату стали расположенные в регионах крупные федеральные университеты – Уральский федеральный университет сумел

войти сразу в 21 предметный рейтинг, Казанский федеральный университет вошел в 20 списков, а Южный и Дальневосточный федеральные университеты представлены в 19 рейтингах.

Победу в общем зачете уверенно одержал МГУ им. М.В. Ломоносова, который занял первое место сразу в 12 предметных рейтингах, один раз расположился на второй позиции и четыре раза – на третьем месте. Вице-чемпионом «медального зачета» оказался СПбГУ – 13 призовых мест (1 первое, 8 вторых и 4 третьих мест). НИУ ВШЭ уступила СПбГУ по числу вхождений в тройки лучших (9 раз), но обошла по количеству первых мест (4, причём все – в науках об обществе) [2].

Кроме того, представляет интерес достаточно новый рейтинг медийной активности (M-Rate) российских вузов, который составляется Министерством высшего образования и науки РФ.

Итоговый рейтинг M-Rate складывается из трех показателей: эффективность работы вуза со СМИ (Index Mass Media), социальными сетями (Index Social) и официальным сайтом (Index Site). Каждый из трех показателей рассчитывается отдельно и влияет на итоговый результат.

Показатель эффективности работы вуза со СМИ учитывает количество публикаций о вузе и его сотрудниках в региональных, федеральных и интернет-СМИ, аудиторию этих источников, количество вышедших сюжетов на телеканалах, а также количество эксклюзивных новостей о вузе или его проектах, размещенных на ресурсах Минобрнауки России.

Показатель эффективности работы вуза с социальными сетями учитывает наличие у вуза аккаунтов и работу в социальных сетях.

Показатель эффективности работы вуза с сайтом учитывает такие факторы, как аудитория сайта, время, которое пользователи проводят на нем, количество посещений за месяц, а также показатели отказов.

Рейтинг направлен на отслеживание работы вузов в информационном поле для привлечения интереса к высшему образованию, российской науке и ее достижениям.

Рейтинг учитывает медийную активность 218 вузов, подведомственных Минобрнауки России, которое ежемесячно отслеживает динамику медийной активности вузов.

Первое место в майском рейтинге 2022 года занял Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, на втором месте – Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина. На третье место, преодолев сразу семь позиций, переместился Казанский (Приволжский) федеральный университет [8].

Проведя обзор существующих международных и национальных рейтингов вузов, можно обозначить следующие общие тенденции в рейтинговании российских университетов:

1. Если рассматривать международные рейтинги, то успех вузов нашей страны выражается лишь 74-й позицией МГУ им. М.В. Ломоносова в одном из таких рейтингов. Другие сильные университеты России входят в третью, чет-

вертую, пятую сотню и т.д. Подобная тенденция прослеживается на протяжении многих последних лет.

2. В России сегодня Президентом страны В.В. Путиным и Правительством РФ инициируется оказание серьезной государственной поддержки высших учебных заведений с целью повышения эффективности их деятельности и признания на всероссийском и мировом уровнях. Для этого, в том числе, в последние годы в нашей стране составляются новые глобальные («Три миссии университета») и национальные (M-Rate и др.) рейтинги, которые отличаются большей объективностью, что обеспечивается уникальностью применяемых методик рейтингования и учетом специфики деятельности вузов. Кроме того, в настоящее время в стадии разработки находятся новые государственные рейтинги.

3. Обзор национальных рейтингов показывает, что в большинстве из них лидирующие позиции принадлежат ведущему университету нашей страны – МГУ им. М.В. Ломоносова. Высокие позиции в разных рейтингах занимают известные «сильные» российские вузы. В предметных рейтингах лидируют профильные высшие учебные заведения.

4. Рейтинги университетов зачастую получают неоднозначную оценку научного сообщества всего мира. Однако их составление никто не отменял. С результатами рейтингования, несмотря ни на что, считаются, они представляют интерес для разных целевых аудиторий. Вузами разных стран ведется работа по повышению собственных позиций в тех или иных рейтингах, что гарантирует им определенные преимущества. Положительным является тот факт, что совершенствуются методики, обеспечивающие достижение более высокого уровня объективности результатов рейтингования университетов.

Таким образом, проведенный анализ существующих международных и национальных рейтингов вузов позволил выявить ряд тенденций в рейтинговании российских университетов, как негативных, так и положительных. В целом можно отметить, что университеты нашей страны, несмотря на изменившиеся условия развития современного общества, имеют большие перспективы повышения их статуса и авторитета, а также признания достижений российского высшего образования и науки.

Список использованных источников

1. Опубликован шестой выпуск глобального рейтинга «Три миссии университета» [Электронный ресурс]. // URL: <https://mosiur.org/news/#66> (дата обращения: 24.11.2022).

2. RAEX публикует предметные рейтинги вузов России [Электронный ресурс] // URL: <https://mosiur.org/news/#63> (дата обращения: 24.11.2022).

3. Резник, С.Д., Юдина Т.А. Мировые и национальные рейтинги университетов как отражение их статуса и репутации [Текст]. // Журнал исследований по управлению. – 2018. – Том 4. – №7. – С. 18-32.

4. Резник, С.Д., Юдина Т.А. Репутационный менеджмент в российском университете: проблемы и решения [Текст]: монография / под общ. ред. С.Д. Резника. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2022. – 228 с.

5. Рейтинги вузов [Электронный ресурс]. // URL: <https://www.ucheba.ru/for-abiturients/vuz/rankings> (дата обращения: 20.11.2022).

6. Рейтинг лучших вузов России RAEX-100, 2021 год [Электронный ресурс]. // URL: https://raex-a.ru/researches/vuz/vuz_best_2021 (дата обращения: 20.11.2022).

7. Рейтинг университетов мира QS [Электронный ресурс]. // URL: <https://www.educationindex.ru/articles/university-rankings/qs/> (дата обращения: 20.11.2022).

8. Теперь и в Rutube: опубликован рейтинг медийной активности вузов за май 2022 года [Электронный ресурс]. // URL: <https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/novosti-ministerstva/52794/> (дата обращения: 24.11.2022).

MODERN TRENDS IN RATING RUSSIAN UNIVERSITIES

T.A. Yudina

*Penza state university of architecture and construction,
Penza, Russia*

Nowadays, there are a large number of various national, international and world rankings of higher education institutions, which are compiled in order to evaluate the performance of universities, as well as to determine the leading universities in the region, country, and world. The question of the objectivity of ratings as a means of assessing the effectiveness of educational institutions is highly debatable. However, the ranking of universities continues, new rankings appear, which contributes to the formation of a reputation, positive or negative, of universities and influences the choice of applicants for one or another educational institution for education.

The article discusses the current ratings, as well as the indicators on which they are compiled. The result of this review is to identify the main trends in the ranking of universities at the current stage of development of Russian higher education.

Key words: university, higher education institution, reputation, rating, evaluation indicators, rating, trends

VI. ЦИФРОВИЗАЦИЯ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

УДК 34.08

ИНФОРМАЦИОННЫЕ И КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРОЦЕССЕ ОТБОРА КАНДИДАТОВ НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

М.А. Благовещенская

*Академия управления МВД России,
г. Москва, Россия*

Рассматриваются основные направления информационных и коммуникационных технологий в отборе персонала в органы внутренних дел Российской Федерации.

Ключевые слова: отбор, персонал, информационные технологии, органы внутренних дел

Отбор персонала считается самым активно развивающимся процессом управления человеческими ресурсами, так как любые организации, в том числе в органах внутренних дел Российской Федерации ищут новые источники привлечения кандидатов.

Согласно статьи 11 Федерального закона от 7 февраля 2011 г. №3-ФЗ «О полиции»¹ полиция в своей деятельности использует достижения науки и техники, информационные системы, сети связи, а также современную информационно-телекоммуникационную инфраструктуру. При этом федеральный орган исполнительной власти в сфере внутренних дел обеспечивает полиции возможность использования информационно-телекоммуникационной сети Интернет, автоматизированных информационных систем, интегрированных банков данных. Вопросы развития и внедрения информационных технологий в жизнедеятельность органов внутренних дел также определены в Указе Президента РФ от 9 мая 2017 г. №203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы»². Основываясь на данных нормативных документах мы можем сказать, что все инновационные процессы, происходящие в системе МВД имеют под собой законодательную базу.

Отметим, что проводимые сотрудниками кадровых подразделений информационно–организационные мероприятия по отбору кандидатов на службу в органы внутренних дел имеют ряд недостатков. Так, применяемые методы

¹ Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ (ред. от 11.06.2021) «О полиции» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 10.10.2022 г.).

² Указ Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы» [Электронный ресурс]. URL:<http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 10.10.2022 г.).

носят малоэффективный характер и требуют большого количества затрат как временных, так и материальных.

Процесс отбора персонала является ключевым в жизнедеятельности любой организации, а в органах внутренних дел играет одну из основных ролей. Насколько четко и вовремя проведены процедуры отбора на службу, насколько грамотно и своевременно будут решены поставленные перед органами внутренних дел задачи. Это касается как руководителей среднего и высшего звена, так и младшего начальствующего состава.

При внедрении и применении цифровых технологий в деятельности кадровых подразделений органов внутренних дел Российской Федерации мы сталкиваемся с рядом проблем. Среди них такие как:

- цифровая неграмотность сотрудников. Внедрение в повседневную деятельность digital-технологий будет нерезультативно без умения правильно их применять. Несмотря на их широкое распространение, некоторые сотрудники кадровых подразделений, не обладают необходимыми навыками для использования в своей деятельности по отбору персонала цифровых инструментов.

- отсутствие локализации некоторых решений и инструментов;

- высокая стоимость ошибки при принятии решения о приеме (назначении) кандидата на ту или иную должность.

В последнее время все больше и больше руководителей органов внутренних дел приходят к пониманию, что любой сотрудник – это прежде всего человек, вклад которых в решение поставленных перед органами внутренних дел Российской Федерации задачами, необходимо по достоинству ценить и учитывать¹. Отбор персонала – один из ключевых HR-процессов в любой организации, с которого начинается работа с будущими сотрудниками в том числе и органов внутренних дел.

В целях оптимизации процесса отбора персонала в органах и подразделениях внутренних дел Российской Федерации по нашему мнению целесообразно прежде всего создать общую базу по всем кандидатам на службу, а также максимально автоматизировать процесс работы с кандидатом, а в дальнейшем и с действующими сотрудниками органов внутренних дел, начиная с процесса адаптации и развития и повышения квалификации сотрудников, и заканчивая процессом увольнения со службы в органах внутренних дел Российской Федерации.

Обобщая вышеизложенное, можно сделать следующие выводы:

1. Применение цифровых технологий при отборе кандидатов на службу в органы внутренних дел становится неотъемлемым этапом развития.

2. Автоматизация процессов отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел существенно облегчает работу, делает ее более эффективной.

Список использованных источников

1. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ (ред. от 11.06.2021) «О полиции» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 10.10.2022 г.).

¹ Смирнова Т.В. Критерии достойного труда для работников интеллектуальной деятельности// Вестник Московского Университета. – Серия 6. Экономика, 2010, №3. [Электронный ресурс]. URL:<https://www.studmed.ru/vestnik-moskovskogo-universiteta-seriya-6-ekonomika-2010-03> (дата обращения 12.10.2022 г.)

2. Указ Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 10.10.2022 г.).

3. Васильева, А. В. (2017). Организация работы по управлению персоналом на основе применения информационных технологий. Современные информационные технологии: интеграция науки и практики, с. 45-49. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?> (дата обращения 12.10.2022г.).

4. Киржиманов М.Г. Правовые основы подбора кадров государственных служащих, их аттестации и повышения квалификации в Российской Федерации : автореф. дис. канд. юрид. наук. М. : ИГиП РАН, 2003. – 40 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.dissercat.com/content/pravovye-osnovy-podbora-kadrov-gosudarstvennykh> (дата обращения 19.10.2022г.).

INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES IN THE PROCESS OF SELECTION OF CANDIDATES FOR SERVICE IN THE INTERNAL AFFAIRS OF THE RUSSIAN FEDERATION

M.A. Blagoveshchenskaya

*Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of Russia,
Moscow, Russia*

The main directions of information and communication technologies in the selection of personnel in the internal affairs bodies of the Russian Federation are considered.

Key words: selection, personnel, information technology, internal affairs bodies

УДК 330.101.22

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ

А.Г. Ивасенко, Т.А. Петухова, В.Е. Глухова

*Сибирский университет потребительской кооперации,
г. Новосибирск, Россия*

Цифровая трансформация организаций быстрыми темпами и радикальным образом внедряется в процессы и системы бухгалтерского учета. Цифровые технологии трансформируют финансовые, бухгалтерские и управленческие информационные системы, влияя на профессиональную деятельность в области менеджмента, маркетинга и бухгалтерского учета. В статье исследованы современные подходы к внедрению цифровых технологий в бухгалтерском учете.

Ключевые слова: цифровая трансформация, цифровые технологии, бухгалтерский учет

Чтобы удовлетворить потребности динамичной бизнес-среды и меняющихся потребительских предпочтений, многие компании используют цифровые технологии для преобразования своих организационных структур, процессов и предложений услуг /продуктов [1]. Эти цифровые технологии включают анализ данных в реальном времени, автоматизацию роботизированных процессов, искусственный интеллект и другие.

Цифровая трансформация организаций происходит не только в основных операционных областях по цепочке создания добавленной стоимости, но и в центральных функциях, таких как закупки, человеческие ресурсы и бухгалтерский учет. В частности, она быстрыми темпами и радикальным образом внедряется в процессы и системы бухгалтерского учета. Это не должно вызывать удивления, поскольку бухгалтерский учет, как известно, в значительной степени зависит от данных и анализа. Таким образом, функция бухгалтерского учета хорошо подходит для того, чтобы воспользоваться преимуществами, которые могут предложить цифровые технологии. Благодаря цифровизации сложные бухгалтерские операции с использованием традиционных методов теперь могут обрабатываться легко и быстро. Некоторые примеры цифровизации бухгалтерского учета включают отчетность в режиме реального времени, автоматизацию процессов, визуализацию данных, аналитику больших данных и облачные вычисления.

С быстрым технологическим развитием бухгалтерская литература призывает к проведению дополнительных эмпирических исследований для изучения того, как бухгалтерская функция использует цифровые технологии для расширения своих аналитических возможностей, чтобы получить более глубокое понимание бизнеса [4].

В то время как цифровая трансформация рассматривалась как широко-масштабное институциональное изменение в во многих отраслях (например, розничная торговля, транспорт, жилье, финансы или юридические услуги) бухгалтерский сектор находится на пороге этой революции. Бухгалтерский учет находится на пути к значительному изменению роли, которую он играет в организации, и функций, которые он выполняет в настоящее время.

Функция бухгалтерского учета может повысить производительность за счет автоматизации процессов, что может привести к повышению эффективности, улучшению процесса принятия решений и улучшению среды контроля. Предыдущие исследования выявили несколько проблем, связанных с внедрением цифровой трансформации.

Например, Лох и Эштон выделяют несколько факторов, которые способствуют провалу проектов автоматизации процессов [5]. В частности, они подчеркивают отсутствие четкой структуры RACI (ответственный, подотчетный, консультируемый и информированный), неправильное выполнение и отсутствие постоянного управления технологиями в качестве ключевых причин таких сбоев. Поэтому важно получить представление о том, как бухгалтерская служба может успешно внедрять цифровые технологии для расширения своих возможностей обработки и анализа.

Цифровые технологии подразумевают модификацию бизнес-моделей путем автоматизации многих видов деятельности, традиционно выполняемых

персоналом, и адаптации операционной системы к новым потребностям цифрового общества. Чесбро [2] показал, что из-за все более ускоряющихся инновационных процессов менеджеры должны переосмыслить всю цепочку создания стоимости, включая системы бухгалтерского учета и управленческой информации, которые основательно трансформируются на парадигматическом уровне.

Цифровые технологии трансформируют финансовые, бухгалтерские и управленческие информационные системы, влияя на профессиональную деятельность в области менеджмента, маркетинга и бухгалтерского учета.

Технологические преобразования финансовых, бухгалтерских и управленческих информационных систем были широко исследованы в последние годы [3], рассматривая проблемы и возможности, предлагаемые новыми технологиями. Бухгалтерские информационные системы могут претерпеть фундаментальные изменения в связи с внедрением цифровых технологий, но для понимания новых способов осуществления деятельности необходимы новые парадигмы.

Цифровые технологии могут внести значительный вклад за счет оцифровки систем бухгалтерского учета и управленческой информации для повышения эффективности внутри организаций [6]. Новейшие технологии, которые могут трансформировать системы бухгалтерского учета и управленческой информации - это искусственный интеллект, большие данные, блокчейн и облачные вычисления.

Большинство исследований, посвященных цифровой трансформации информационных систем бухгалтерского учета и управления, выбрали аналитику больших данных в качестве целевой технологии, поскольку она значительно облегчает деятельность по ускоренному увеличению объема данных, необходимых для принятия решений. Будь то исследование стратегического изменения профессии бухгалтера или взаимосвязи между влиянием больших данных на финансовые, бухгалтерские и управленческие информационные системы и корпоративную отчетность, исследователи выявили абсолютную необходимость внедрения этой технологии в работу финансовых, бухгалтерских и управленческих информационных систем.

Хотя искусственный интеллект все еще находится на ранних стадиях внедрения в бухгалтерские и управленческие информационные системы, он является основой некоторых видов деятельности в таких областях, как управление и маркетинге, несколько исследователей рассматривали влияние искусственного интеллекта на финансовые, бухгалтерские и управленческие информационные системы [6].

Одной из технологий, исследованных в отношении финансовых, бухгалтерских и управленческих информационных систем, является блокчейн, реестр данных, обеспечивающий прозрачность, доступность, защищенность и сохранность. Ю и др. [7] утверждали, что публичные блокчейны могут быть использованы в качестве платформы для добровольного раскрытия фирмами

краткосрочной информации: «В долгосрочной перспективе приложение может эффективно уменьшить количество ошибок в раскрытии доходов и управлении ими, повысить качество бухгалтерской информации и уменьшить информационную асимметрию».

Для цифровой трансформации финансовых, бухгалтерских и управленческих информационных систем организации должны иметь соглашения о партнерстве с компаниями, занимающимися цифровыми технологиями, и планомерно и стратегически внедрять новые технологии, чтобы деятельность была переопределена новыми цифровыми базами.

Список использованных источников

1. Berman, S.J. (2012). Digital Transformation: Opportunities to Create New Business Models. *Strategy & Leadership*, 40(2), 16-24.
2. Chesbrough, H.W. *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology*; Harvard Business Review Press: Brighton, MA USA, 2006; p. 272.
3. Kim, S.-B.; Kim, D. ICT Implementation and Its Effect on Public Organizations: The Case of Digital Customs and Risk Management in Korea. *Sustainability* 2020, 12, 3421.
4. Kruskopf, S., Lobbas, C., Meinander, H., Söderling, K., Martikainen M., & Lehner, O. M. (2019). Digital Accounting: Opportunities, Threats and the Human Factor. *ACRN Oxford Journal of Finance and Risk Perspectives*, 8, 1-15.
5. Loh, M., & Ashton, D. (2019). Using Intelligent Automation to Transform the Finance Function. In Goh, C., Pan, G., Seow, P. S., Lee, B., & Yong, M. (Eds.), *Charting the Future of Accountancy with AI* (2019). CPA Australia: Singapore.
6. Paschen, U.; Pitt, C.; Kietzmann, J. Artificial intelligence: Building blocks and an innovation typology. *Bus. Horiz.* 2020, 63, 147–155.
7. Yu, T.; Lin, Z.; Tang, Q. Blockchain: The Introduction and Its Application in Financial Accounting. *J. Corp. Account. Financ.* 2018, 29, 37–47.

DIGITAL TECHNOLOGIES IN ACCOUNTING

A.G. Ivasenko, T.A. Petuhova, V.E. Gluhova

*Siberian University of Consumer Cooperation,
Novosibirsk, Russia*

The digital transformation of organizations is being rapidly and radically introduced into accounting processes and systems. Digital technologies transform financial, accounting and management information systems, influencing professional activities in the field of management, marketing and accounting. The article examines modern approaches to the introduction of digital technologies in accounting.

Key words: digital transformation, digital technologies, accounting

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ РОССИЙСКОГО РЫНКА

Н.А. Калашников

*Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова,
г. Москва, Россия*

В статье проводится исследование ключевых особенностей цифровой трансформации в сфере розничной торговли РФ, которые формируются под влиянием современных макроэкономических, логистических, технологических и иных вызовов и барьеров. Анализ опирается на модель пяти «цифровых способностей» бизнеса и позволяет сформулировать для ритейлеров основные принципы управления цифровой трансформацией в краткосрочной и среднесрочной перспективе.

Ключевые слова: цифровая трансформация, ритейл, розничная торговля, цифровизация, управление цифровой трансформацией

В настоящий момент российская розничная торговля (ритейл) и экономика в целом сталкиваются с большим количеством вызовов: падением доходов населения, ростом цен, санкциями и импортными ограничениями, уходом с рынка ряда крупных зарубежных игроков и др. Все эти условия, безусловно, оказывают влияние на поведение покупателей и работу ритейлеров, которое проявляется как в краткосрочной перспективе (ажиотажные колебания спроса, сбои в логистических цепочках, реорганизации компаний и т.д.), так и в более долгосрочном выражении (здесь эксперты отрасли отмечают, что текущая ситуация не столько порождает новые структурные сдвиги, сколько ускоряет и приоритизирует уже и так действующие на рынке тенденции, такие как развитие «жестких» дискаунтеров, усиление фокуса на собственных торговых марках, локализация, рост электронной торговли и др. [1]). Изменяется и характер деятельности ритейлеров по цифровизации – внедрению цифровых технологий в операционные процессы и взаимоотношения с покупателями. Тем самым, хотя цифровая трансформация остается сегодня одним из наиболее заметных трендов российского ритейла, в полной мере сохраняющим свою релевантность и значимость для бизнеса и потребителя, в текущей ситуации данный процесс претерпевает определенные преобразования краткосрочного и среднесрочного характера [2]. Исследование таких преобразований и их возможных последствий в настоящий момент выступает актуальной научной и практической задачей, реализации которой и будет посвящена данная статья.

Концептуальной основой для исследования стала обобщенная модель цифровой трансформации, разработанная консалтинговой компанией KPMG в рамках методологии оценки «цифровых способностей» бизнеса [3; 4]. Данная модель выделяет в составе рассматриваемого явления пять ключевых областей:

1. Стратегия бизнеса и организационная культура;

2. Человеческий капитал («цифровые таланты»);
3. Организационные процессы;
4. Технологии и инфраструктура;
5. Управление цифровой трансформацией.

Эти области и были использованы автором для структурирования процесса анализа особенностей цифровой трансформации организаций розничной торговли в современных российских реалиях, а также результатов данного анализа. Перейдем к краткому описанию результатов исследования по каждой из перечисленных выше областей цифровой трансформации.

1. Технологии и инфраструктура. Главный вызов, с которым здесь столкнулись отечественные ритейлеры в текущих условиях – это временная приостановка деятельности или полный уход с рынка крупных поставщиков программного обеспечения, таких как SAP и Oracle, и введение ограничений на ввоз в РФ отдельных видов высокотехнологичной продукции. В результате у организаций розничной торговли вынужденно выросли расходы на ИТ (поскольку им пришлось осуществлять оперативную миграцию своих сервисов на отечественные платформы, а стоимость оборудования увеличилась вследствие удлинения цепочки поставок при параллельном импорте), а также скорректировались среднесрочные планы по трансформации ключевых ИТ-систем (так, «Магнит», запустивший в 2020 г. масштабный пятилетний проект с бюджетом около 8 млрд руб. по переводу своих систем на решения от SAP, после ухода SAP с рынка стал прорабатывать альтернативные способы завершения данного проекта, например, с использованием продуктов от «1С» и собственных разработок). Помимо расширения партнерства с отечественными ИТ-компаниями и усиления фокуса на собственные разработки, ритейлеры сегодня также стали активнее применять более комплексные подходы к построению ИТ-инфраструктуры, в частности, комбинировать различные платформы и ИТ-решения (в том числе облачные) для снижения зависимости от одного конкретного поставщика и минимизации соответствующих рисков [5].

2. Человеческий капитал. Среди краткосрочных последствий современной рыночной ситуации для организаций розничной торговли в рамках данной области цифровой трансформации наиболее обсуждаемым стал отток ИТ-специалистов за рубеж (как из-за их личной реакции на события 2022 г., так и вследствие релокации от работодателя) – по данным Российской ассоциации электронной коммерции, в феврале-марте 2022 г. РФ покинули от 50 до 70 тыс. представителей ИТ-сферы; за сентябрь 2022 г. подобной статистики пока нет, но эксперты ожидают, что аналогичный показатель окажется примерно в два-три раза выше. Все это, безусловно, повлияло на российский рынок труда: ритейлеры стали более активно предлагать гибкие опции по найму сотрудников (такие как удаленная работа), а государство приняло целый ряд стимулирующих мер для удержания ИТ-специалистов [6]. Ожидается, что благодаря этим факторам и относительной стабилизации ситуации (так, многие из уехавших весной работников уже к лету вернулись в РФ) в среднесрочной перспективе розничная торговля не столкнется с дефицитом кадров для цифровой трансформации.

3. Организационные процессы. В описанных условиях ритейлеры повысили свою гибкость не только в отношении политики найма – с учетом нестабильной рыночной ситуации они нуждались в максимальном росте адаптивности всех своих бизнес-процессов, чтобы обеспечить быструю скорость реагирования на изменения. Поэтому в 2022 г. компании начали более активно использовать «плоские» и матричные организационные структуры при построении процесса цифровой трансформации, чаще создавать кросс-функциональные цифровые команды, объединяющие представителей как IT-отдела, так и бизнес-департаментов, а также развивать свои компетенции в сфере Agile [7]. Цифровые технологии и решения (такие как системы продвинутой аналитики, интегрирующие в реальном времени данные из множества источников в удобном для работы формате) при этом помогали ритейлерам в оперативном информационном обеспечении реализации этих задач.

4. Стратегия бизнеса и организационная культура. Если говорить о краткосрочных изменениях в операционной стратегии, здесь ритейлеры отмечают, что в текущей ситуации в связи с возросшей ограниченностью ресурсов ими нередко принимались решения о перераспределении приоритетов и фокусировании внимания лишь на ключевых для бизнеса цифровых проектах (включая проекты по обеспечению устойчивости IT-инфраструктуры) [7]. В долгосрочной же перспективе стратегические цели и ориентиры большинства организаций розничной торговли остались неизменными, однако их соотношение друг с другом в некоторых случаях претерпевало корректировки – так, результаты опроса NielsenIQ среди топ-менеджеров в сфере ритейла в 2022 г. показали существенный рост важности задачи по повышению эффективности цепочек поставок в ответах респондентов по сравнению с 2021 г. [1]. Что же касается организационной культуры, здесь большинство ритейлеров также сохранили свои приоритеты и ценности без изменений, поскольку постоянное улучшение покупательского опыта, близость к клиенту и иные корпоративные принципы остаются для бизнеса ключевыми вне зависимости от геополитических, экономических и других кратковременных условий.

5. Управление цифровой трансформацией. Адаптация ритейлеров к особенностям сегодняшней ситуации на рынке и успешная минимизация ими негативных последствий происходящих в 2022 г. изменений для цифровой трансформации и бизнеса в целом, безусловно, невозможны без эффективного управления соответствующими процессами. На основе анализа лучших практик по преодолению и решению описанных в статье проблем можно сформулировать следующие принципы успешного менеджмента в области цифровой трансформации для организаций розничной торговли в современных российских условиях: ориентация на потребности и ценности потребителя, развитие собственных компетенций и IT-инфраструктуры, итеративный подход к цифровизации, активная кооперация и коммуникация как во внутренней, так и во внешней среде бизнеса, опора на данные при принятии управленческих решений, высокая скорость реагирования на изменения благодаря гибкой и адаптивной организационной структуре и культуре, ответственное управление рисками (включая риски кибербезопасности).

Таким образом, современная ситуация в российской и мировой экономике оказывает серьезное влияние на работу компаний в сфере розничной торговли, в том числе на их деятельность в области цифровой трансформации. Это влияние охватывает самые разные аспекты цифровой трансформации – от технологий и кадров до организационных процессов и бизнес-стратегии – и прежде всего проявляется в необходимости адаптации к кратковременным шокам (уход с рынка поставщиков IT-решений, отток части специалистов за рубеж, сокращение бюджета на цифровизацию и др.). В среднесрочной же и долгосрочной перспективе ключевые ориентиры цифровой трансформации и значимость данного процесса в целом (как для ритейлеров, так и для потребителей) остаются практически неизменными. Тем не менее компаниям необходимо учитывать специфику современной рыночной конъюнктуры при построении системы управления цифровой трансформацией, которая должна следовать принципам клиентоориентированности, гибкости и адаптивности, опоры на данные и риск-менеджмента, соответствующего текущим особенностям бизнес-среды.

Список использованных источников

1. Тенденции рынка // NielsenIQ Россия. Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <https://nielseniq.com/global/ru/insights/market-trends/> (дата обращения: 11.12.2022).
2. Галимбекова А.Г. Цифровая трансформация российского бизнеса в условиях санкционной политики: новые вызовы и проблемы // Цифровая наука. 2022. № 4. С. 4-10.
3. Are you ready for digital transformation? Measuring your digital business aptitude // KPMG. Global website [Электронный ресурс]. URL: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/pdf/2016/04/measuring-digital-business-aptitude.pdf> (дата обращения: 11.12.2022).
4. Хачатрян Г.А., Мухина И.В. Управление цифровой трансформацией компании: корпоративная модель экспресс оценки «цифровой зрелости» // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. 2020. № 3 (27). С. 149-162.
5. Цифровизация бизнеса в условиях санкций: облака безальтернативны? // Портал «Директор информационной службы» [Электронный ресурс]. URL: <https://cio.osp.ru/news/310822-Tsifrovizatsiya-biznesa-v-usloviyah-sanktsiy-oblaka-bezalalternativny> (дата обращения: 11.12.2022).
6. Участники рынка оценили новую волну уезжающих из России айтишников // РБК. Технологии и медиа [Электронный ресурс]. URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/28/09/2022/633324f39a7947518c6fd452 (дата обращения: 11.12.2022).
7. «Управление данными – 2022»: Лифт в космос, «костылизация» и другие лайфхаки // Портал «Директор информационной службы» [Электронный ресурс]. URL: <https://cio.osp.ru/articles/121022-Upravlenie-dannymi--2022-Lift-v-kosmos-kostylizatsiya-i-drugie-layfhaki> (дата обращения: 11.12.2022).

DIGITAL TRANSFORMATION OF THE RETAIL INDUSTRY IN PRESENT-DAY RUSSIAN MARKET REALITY

N.A. Kalashnikov

*Plekhanov Russian University of Economics,
Moscow, Russia*

The article examines key features of digital transformation in the Russian retail industry that are determined by today's macroeconomic, logistics и technological challenges and barriers. The analysis is based on "digital business aptitude" model and provides retailers with primary digital transformation management principles in the short-term and medium-term perspective.

Key words: digital transformation, retail, digitalization, management of digital transformation

УДК 35(075.8)

ЭЛЕКТРОННОЕ НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ КАК ФОРМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЛАСТИ И БИЗНЕСА ПОСРЕДСТВОМ СИСТЕМЫ ЦИФРОВОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА

Н.А. Коробкова

*Пензенский государственный университет архитектуры и строительства,
г. Пенза, Россия*

В статье рассмотрена актуальность внедрения цифрового правительства в деятельность органов государственной власти, обоснована его значимость для бизнеса и граждан. Исследована сущность электронного налогообложения и раскрыты его преимущества для власти и бизнеса. Дана оценка процессу цифровизации российского налогообложения.

Ключевые слова: электронное правительство, цифровое правительство, взаимодействие власти и бизнеса, электронное налогообложения

Цифровое правительство возникло в процессе распространения информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и их внедрения в сферу государственного управления. Под цифровым (электронным) правительством понимается система применения ИКТ в работе органов государственной власти с целью повышения ее эффективности. Действительно, исследователи цифрового правительства отмечают его потенциальные выгоды для государственных организаций, бизнеса и граждан [2], такие, как экономия средств, улучшение связи и координации внутри правительства и между органами власти, расширение участия граждан и усиление подотчетности правительства [1; 5]. Следует отметить, что первоначальная цель внедрения ИКТ в государственное

управление состояла в обеспечении роста качества государственных услуг. В дальнейшем пришло понимание, что информационные технологии позволяют обеспечить контакт между органами власти и обществом. Концепция цифровизации государственного управления способна обеспечить участие бизнеса в создании общественных ценностей, лежащих в основе функционирования государственного сектора, будет способствовать совместному производству общественных благ, позволяя гражданам, некоммерческим организациям и бизнесу инициировать их производство [4].

Типичными электронными услугами правительства для бизнеса являются, среди прочего, регистрация бизнеса, таможенные взаимоотношения, взаимодействие по поводу уплаты налогов, бизнес-администрирование со стороны органов власти, проведение аукционов и государственных закупок [6]. Для оценки влияния внедрения цифрового правительства на совершенствование отношений власти и бизнеса исследуем электронное взаимодействие в сфере налогообложения, для обозначения которого можно использовать понятие «электронное налогообложение».

Под электронным налогообложением следует понимать систему сдачи налоговых деклараций, уплаты налогов и осуществление налоговых расчетов через информационно-коммуникационные технологии, то есть фактически означает применение ИКТ к осуществлению любой налоговой функции. Значимость внедрения электронного налогообложения объясняется неизбежностью налогов и тем, что оно обеспечивает самый широкий охват взаимодействия между органами власти и представителями бизнес-сообщества.

Преимуществами услуг электронного налогообложения для бизнеса являются: сокращение временных затрат на взаимодействие с налоговыми органами; снижение транзакционных издержек, возникающие в процессе расчета и уплаты налогов; уменьшение вероятности коррупции; Для органов власти электронное налогообложение приносит следующие выгоды: повышение собираемости налогов, формирование прозрачной системы финансового контроля. В научных работах выдвигается предположение, что благодаря электронному налогообложению налоговые органы на основе системы анализа больших данных (big data) смогут прогнозировать налоговые поступления и выявлять «проблемных» налогоплательщиков [3].

С точки зрения осуществления электронных услуг по оплате налогов действующая система демонстрирует все большую эффективность. В настоящее время налоговые декларации по всем видам налогов можно сдавать через систему электронного документооборота, что сокращает затраты времени и упрощает процедуры.

Однако, более значимым, на наш взгляд, является возможность отказа от сдачи бухгалтерских отчетностей и налоговых деклараций полностью. Так, летом 2022 года в качестве эксперимента в четырех субъектах РФ проходит апробацию новый налоговый режим – автоматизированная упрощенная система налогообложения (АУСН). Она предполагает сокращение отчетности для бизнеса, в частности расчет налогов происходит автоматически, а сумма появляется в личном кабинете налогоплательщика. Налоговые органы производят расчет по данному режиму на основании данных расчетного счета или, по сведениям онлайн-касс. Для бизнеса это означает сокращение не только размера

платежей за счет изменения налоговых ставок, но и потенциальную экономию за счет сокращения кадров. Пока такая практика ограничена одним видом налогового режима и не подходит для всех представителей бизнес-общества. Полагаем, что развитие подобных форм взаимодействия позволит снизить транзакционные издержки бизнеса и повысит его конкурентоспособность.

Таким образом, использование информационно-коммуникативных технологий в отношениях власти и бизнеса является взаимовыгодным процессом. Процесс цифровизации охватывает различные сферы взаимоотношений, в том числе налогообложение. Электронное налогообложение обладает несомненными выгодами, как для бизнеса, так и для органов власти в лице налоговых органов. Практика внедрения электронного налогообложения в России свидетельствует о его востребованности для бизнеса. Соответственно развитие подобных форм взаимодействия является актуальной проблемой внедрения цифрового правительства.

Список используемых источников:

1. Архипова, З.В. Трансформация «Электронного правительства» в «Цифровое правительство» // Известия БГУ. 2016. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-elektronno-go-pravitelstva-v-tsifrovoe-pravitelstvo> (дата обращения: 26.11.2022).

2. Ashaye, O. R., Irani Z. The role of stakeholders in the effective use of e-government resources in public services //International Journal of Information Management. – 2019. – Т. 49. – С. 253-270. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.05.016>

3. Basseey, E., Mulligan E., Ojo A. A conceptual framework for digital tax administration-A systematic review //Government Information Quarterly. – 2022. – С. 101754. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2022.101754>

4. Cordella, A., Paletti A. ICTs and value creation in public sector: Manufacturing logic vs service logic //Information Polity. – 2018. – Т. 23. – №. 2. – С. 125-141 <https://doi.org/10.3233/IP-170061>

5. Mergel, I., Edelman N., Haug N. Defining digital transformation: Results from expert interviews //Government information quarterly. – 2019. – Т. 36. – №. 4. – С. 101385. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.06.002>

6. Panayiotou, N. A., Stavrou V. P. Government to business e-services—A systematic literature review //Government Information Quarterly. – 2021. – Т. 38. – №. 2. – С. 101576. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2021.101576>

ELECTRONIC TAXATION AS A FORM OF INTERACTION OF GOVERNMENT AND BUSINESS THROUGH THE DIGITAL GOVERNMENT SYSTEM

N.A. Korobkova

*Penza State University of Architecture and Construction,
Penza, Russia*

The article considers the relevance of introducing digital government into the activities of public authorities, substantiates its importance for business and citizens.

The essence of electronic taxation is investigated and its advantages for government and business are revealed. An assessment is given to the process of digitalization of Russian taxation.

Key words: e-government, digital government, interaction between government and business, e-taxation

УДК 353.2

ЦИФРОВЫЕ ЭКОСИСТЕМЫ РЕГИОНА: ПЕРСПЕКТИВЫ И ОСОБЕННОСТИ

В.А. Ломакин, В.И. Абрамов

*Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»,
г. Москва, Россия*

В данной статье обсуждаются проблемы и раскрываются преимущества, связанные с функционированием цифровой экосистемы региона. Исследуются направления развития цифровых экосистем в контексте повышения эффективности государственного и муниципального управления. Исходя из специфики цифровизации государственно-муниципального управления, выявляются тенденции построения цифровой экосистемы региона.

Ключевые слова: цифровые экосистемы, цифровая трансформация, цифровизация региона, цифровая экономика

Внедрение IT-технологий и Интернета в социальную и экономическую жизнь вызвали изменения, которые влияют как на внешнюю, так и на внутреннюю среду современных городов и регионов в целом. Сегодня уже ни у кого не вызывает сомнения тот факт, что без использования информационно-коммуникационных технологий невозможно добиться успеха в бизнесе. Более того, значимость ценностей, развитие личностного и профессионального потенциала каждого индивида видится в группировке и объединении в модель человекоцентричной цифровой экосистемы [1]. По мере развития нового технологического уклада и наступления четвертой промышленной революции происходит изменение и нынешней парадигмы: процессы, происходящие в пределах компаний, корпораций и государств, становятся более комплексными и глобальными. В новых реалиях цифровая трансформация является способом обеспечения функционирования жизнедеятельности с учетом научно-технического прогресса и глобальных потребностей по глобализации функционала различных институтов при уменьшении издержек для его оснащения. Преодоление проблем цифровой трансформации государственного и муниципального управления способно привести к росту и качественному улучшению предоставления социальных и экономических благ в регионах России при оптимизации бюджетных расходов [2].

Целесообразность изучения аспектов цифровой трансформации состоит в том, что стратегически необходимые изменения функционирования сфер жизнедеятельности в виде автоматизации максимального количества процессов, увеличения степени объективности информации, снижения расходов, увеличения эффективности управленческих решений, т. е. всего того, что обеспечивает конкурентное развитие в современных цифровых реалиях, может быть достигнуто за счет применения инструментов цифровизации и цифровой трансформации [3].

Эффективность процессов цифровизации и цифровой трансформации выражается в оптимизации расходов с расширением возможностей пополнения государственного и муниципального бюджета с дальнейшим перераспределением средств на социальные и экономические нужды. Так, например, в Нидерландах в 2020 г. в условиях пандемии коронавируса в результате активного внедрения в инфраструктуру государства устройств интернета вещей на основе искусственного интеллекта (ИИ) с возможностью сбора данных в единый цифровой сервис удалось снизить темпы падения экономики до 3,6%, тогда как в других европейских государствах темпы падения составляли в среднем 10%. В Дании в результате масштабных преобразований системы ГМУ за счет цифровой трансформации удалось к 2021 г. оптимизировать около 20 млн долл. бюджетных средств, большая часть которых была перераспределена на социальные нужды [4].

Цифровизация – это глобальное внедрение и последующее применение цифровых технологий (систем, устройств и решений) в различных сферах человеческой деятельности. Процесс цифровой трансформации требует усилий как со стороны государства, так и со стороны бизнеса. При этом важно понимать, что цифровая трансформация не является просто автоматизацией, данный процесс предполагает, прежде всего, изменения в бизнес-модели и стратегии. Цифровая трансформация – это глубокая реорганизация бизнес-процессов с широким применением цифровых инструментов, которая приводит к существенному (в разы) улучшению их характеристик - сокращению времени выполнения, исчезновению целых групп подпроцессов, сокращению ресурсов, затрачиваемых на выполнение процессов, и/или появлению принципиально новых их качеств и свойств [5]. Вместе с тем следует понимать, что цифровая трансформация является не мгновенным, а сложным, многоступенчатым и протяженным во времени процессом, а для диагностики динамики изменений используется такое понятие, как уровень цифровой зрелости. Цифровая зрелость – это ключевой показатель уровня цифрового развития региона, определяющий его потенциал и степень готовности к успешной цифровой трансформации [6]. Использование различных способов для определения показателей цифровой зрелости позволяет не только давать объективную оценку преобразований, но и осуществлять планирование и прогнозирование будущей деятельности с учетом действующих индикаторов для увеличения эффективности управления в целом. Развитие методик оценки цифровой трансформации с учетом мировых тенденций и опыта других стран позволяет корректировать подходы, модели и схемы управленческой деятельности с особым вниманием к глобальным вызовам во всех сферах жизнедеятельности. Скорость и успех

цифровой трансформации напрямую зависит от того, насколько субъекты внутри региона будут осведомлены, ощутят и осознают необходимость интеграции современных технологий в свою повседневную работу и бизнес-процессы. Граждане, имеющие доступ к Интернету и необходимые навыки для его использования, могут участвовать в широком спектре онлайн-мероприятий. Это может включать в себя использование онлайн-контента, например, новостей, музыки, видео или игр, мультимедийного контента или интерактивных общественных мероприятий, через современные технологии [7].

В научной литературе даются различные определения цифровой экосистемы, например, как конвергенцию трех сетей: ИТ-сетей, социальных сетей и сетей знаний, как область кластерной среды, включающую биологический, экономический и цифровой типы. В другом определении упоминаются такие особенности цифровой экосистемы, как ее самоорганизация, масштабируемость и устойчивость. Отдельные исследователи отмечают статическую часть цифровой экосистемы, представленную цифровыми технологиями и людьми, а также динамическую составляющую взаимодействий, формирующих поведение. Цифровые экосистемы состоят из взаимодействующих организаций, которые связаны друг с другом цифровым способом в виде модулей (блоков) и не управляются какой-либо вертикальной иерархией власти.

К 2030 г. рост ВВП будет более чем наполовину связан с цифровизацией (1,47 % из 2,75 % ежегодного прироста ВВП), в первую очередь в результате повышения эффективности и конкурентоспособности всех секторов экономики [8]. В долгосрочной перспективе цифровизация способна стать значимым структурным фактором экономического роста при различных сценариях развития российской экономики.

Важным фактором развития экономики региона является развитие малого и среднего предпринимательства. Анализ мер государственной поддержки в России показывает, что фактически ориентации и установке на инновационное развитие компаний МСП в настоящее время не придается особого значения, в то время как в передовых зарубежных странах в этом вопросе уже существует системный подход [9]. Существенно улучшить условия для предпринимательства можно в рамках развития цифровой экосистемы региона.

Экосистемный подход позволяет нам в цифровом виде влиять на физический мир и формировать глобальную базу данных с помощью цифровых систем, устройств и решений. Этот подход оптимизирует стоимость операций инфраструктуры, стоимость времени и стоимость субъективности информации. Объективный уровень оценки позволяет корректировать, модифицировать и трансформировать деятельность, связанную с интеграцией цифровых решений в области государственно-муниципального управления на региональном уровне в соответствии с требованиями, текущими уровнями развития и мировыми тенденциями.

Данные преобразования будут способствовать решению проблемы несоответствия целевых направлений цифровой трансформации с фактическими мероприятиями, обозначенными в стратегиях цифрового развития регионов, что положительным образом скажется на их социальной и экономической

жизни. Построение цифровой инфраструктуры – значимое направление, при этом стратегически важным приоритетом является разработка мероприятий для реализации цифровой экосистемы регионов.

Список использованных источников

1. Человекоцентричность - необходимое условие экономики будущего / С. А. Гальченко, О. Н. Сезонова, В. Н. Ходыревская [и др.] // *Лидерство и менеджмент*. – 2022. – Т. 9. – № 2. – С. 309–322. – EDN ZUVXRV.
2. Абрамов, В.И. Проблемы и перспективы цифровой трансформации государственного и муниципального управления в регионе (на примере Кемеровской области) / В.И. Абрамов, В.Д. Андреев // *Ars Administrandi. Искусство управления*. – 2022. – Т. 14. – № 4. – С. 667–700. – DOI 10.17072/2218–9173-2022-4-667-700. – EDN СТWMYG.
3. Абрамов, В.И., Андреев В.Д. Оценка цифровой зрелости системы государственного и муниципального управления в регионах: опыт США и развитие в России // *Информатизация в цифровой экономике*. – 2022. – Том 3. – № 2. – doi: 10.18334/ide.3.2.115106.
4. Stepanova, V.V., Ukhanova A.V., Grigorishchin A.V., Yakhyaev D.B. *Evaluating Digital Ecosystems in Russia’s Regions. Regional Economy*. – 2019. ГС. 73-90.
5. Матвеева, Л.Г. Направления развития цифровой экосистемы в регионах с разными хозяйственными укладами / Л. Г. Матвеева, А. В. Каплина. – Текст: электронный // *Вестник Академии знаний*. – 2020. – С 274-280.
6. Самородова Л. Л. Цифровые экосистемы и экономическая сложность региона как факторы инновационного развития / Самородова Л.Л., Шутько Л.Г., Якунина Ю.С. – Текст: электронный // *Вопросы инновационной экономики*. – 2019. – С. 400-410.
7. Абрамов, В.И. Цифровая трансформация государственного и муниципального управления: международный опыт и приоритеты в России / В.И. Абрамов, В. Д. Андреев // *Муниципальная академия*. – 2022. – № 1. – С. 54-63. – DOI 10.52176/2304831X_2022_01_54. – EDN DUYIFA.
8. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение: докл. к XX Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9-12 апр. 2019 г. / Г.И. Абдрахманова, К. О. Вишневский, Л. М. Гохберг и др.; науч. ред. Л. М. Гохберг; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Москва: Изд5. дом Высшей школы экономики, 2019. – 82 с.
9. Безруков, Н.О. Государственная поддержка предпринимательства в зарубежных странах и в России в контексте цифровой трансформации экономики / Н.О. Безруков, В.И. Абрамов // *Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика*. – 2022. – Т. 10. – № 1(56). – С. 153-170. – DOI 10.34220/2308–8877-2022-10-1-153-170. – EDN XSVLOO.
10. Song, A.K. *The digital entrepreneurial ecosystem: a critique and reconfiguration*. // *Small Bus Econ*. 2019. 53:569–590. <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00232-y>

DIGITAL ECOSYSTEMS OF THE REGION: PROSPECTS AND FEATURES

V.A. Lomakin, V.I. Abramov

*National Research Nuclear University MEPhI,
Moscow, Russia*

This article reveals the benefits and discusses the problems associated with the functioning of the region's digital ecosystem. The directions of development of digital ecosystems in the context of improving the efficiency of state and municipal government are being explored. Based on the specifics of the digitalization of state and municipal government, the trends in building the digital ecosystem of the region are revealed.

Keywords: digital ecosystems, digital transformation, digitalization of the region, digital economy

УДК 657.1

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ И ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

Е.В. Мариенко, Н.А. Чеснов

*Московский институт электронной техники,
г. Зеленоград, Россия*

В статье представлен краткий обзор проблемы управления персоналом муниципальной службы на современном этапе развития общества. Даны определения основных понятий, систематизированы сведения о целях управления персоналом. Выделены проблемы, что является ключевым аспектом совершенствования управления персоналом на государственной службе.

Ключевые слова: Социальные системы, экономические системы, цифровизация, социализация общества, электронные государственные услуги

Формирование единой информационной среды является одним из основополагающих условий построения информационного общества, а также значимым компонентом которой является единый цифровой контур системы государственного управления, способного обеспечивать непрерывное оказание электронных государственных услуг и рост социализации общества.

Грамотное формирование и реализации информатизации государственного управления способно обеспечить упрощение бюрократических операций, что значительно сократит время на эти проволочки, а также мобильность населения и капитала. Цифровизация системы государственного управления всех уровней – это совершенно новая среда уравнивания комфортности проживания и ведения бизнеса, поэтому она является приоритетной задачей Правительства Российской Федерации, что учтено при реализации целого ряда федеральных и национальных проектов, которые диктуют новые требования к системе государственного аппарата, упрощающие взаимодействие граждан с государством, а также органов власти друг с другом.

В данной работе будет проведен анализ состояния информатизации государственного управления в РФ.

Цифровая трансформация должна привести к радикальному изменению подходов к организации работы государственных органов для адаптации к новым условиям деятельности с учетом потребностей населения и компаний, использующих цифровые технологии – это реальность 21 века¹. Без системной трансформации процессов управления, без коренной перестройки работы всего государственного аппарата обеспечить полномасштабный подход для реализации данного аспекта невозможно.

Цифровизация региональных и муниципальных услуг предполагает ее внедрение во всех массовых услугах в регионах на основе базовой модели данных оказания услуг, типовых цифровых административных регламентов. электронные формы заявок и создание виртуальной платформы для обработки заявок, поступающих от физических и юридических лиц. В области функций контроля и надзора необходимо разработать типовые цифровые процессы реализации функций контроля и внедрить их на единой облачной платформе. Площадка обратной связи должна обеспечивать оперативное реагирование на жалобы жителей, оперативное решение бытовых проблем, возможность жильцам расставлять приоритеты в создании инфраструктуры на местах, организовывать ориентированное на жителей информирование по цифровым каналам о выводах властей.

Создание национальной замкнутой системы позволит создать полноценную платформу цифрового администрирования, состоящую из доверенных базовых информационных активов, персональных идентификаторов граждан и государственных органов, что позволит сделать систему электронного документооборота максимально прозрачной, быстрой и эффективной².

Основой могут стать уже существующие базовые элементы инфраструктуры электронного правительства, такие как единый портал государственных и муниципальных услуг, а также государственная информационная система по государственным платежам и муниципальным платежам³. Дополнительным фактором успеха цифровизации государственного управления являются не сами технологии, а новые модели технологий и управления данными, которые позволяют быстро реагировать, предвидеть и моделировать будущие вызовы и проблемы для государства и общества.

По данным Мониторинга Минэкономразвития России в 2020 году количество электронных обращений на центральный портал госуслуг составило в

среднем 4,9 млн человек в месяц, а в МФЦ – всего 3 млн человек, что свидетельствует о тенденции роста популярности электронных госуслуг и перехода пользователей в онлайн. Внедрение новых массовых и социально значимых государственных услуг и сервисов в МФЦ также будет способствовать росту доли электронных госуслуг, а качество выполнения возложенных функций повышает уровень доверия к действующей власти.

Мониторинг показателей, характеризующих развитие цифровых технологий в системе государственного управления, показывает, что существующие принципы и подходы в основном используют международную рейтинговую систему, позволяющую определить место России на мировой арене. Показатели оценки взаимодействия населения с органами государственной власти, получения государственных услуг в электронном виде и использования устройств для доступа к официальным сайтам и порталам государственных услуг, которые в целом оценивают эффективность цифровизации системы государственной службы позволяют утверждать, что информатизация государственного управления дает свои результаты.

Однако в этих системах не учитываются сложные проявления эффективности цифровых технологий в системе государственного управления, многочисленность и разнонаправленность воздействия, а также положительные и отрицательные последствия. При этом большая часть эффектов носит социально значимый характер и не может быть измерена напрямую существующей методикой измерения эффективности инвестиций, что обуславливает необходимость использования качественных методов комплексного измерения эффективности процессов цифровизации в государственном управлении. система.

Список использованных источников

1. Зуб, А.Т. Принятие управленческих решений. Теория и практика / А.Т. Зуб. – Москва: Форум, Инфра-М, 2017. – 400 с.
2. Трофимов, В.В. Методы принятия управленческих решений / В.В. Трофимов, Л.А. Трофимова. – Москва: Юрайт, 2017. – 336 с.
3. Постников, В.М. Анализ подходов к формированию экспертной группы, ориентированной на подготовку и принятие управленческих решений // Наука и образование. – 2020. – № 5. – С. 333-347.

INFORMATION TECHNOLOGIES IN MANAGEMENT AND DECISION-MAKING IN SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEMS

E.V. Marchenko, N.A. Chesnov

*Moscow Institute of Electronic Technology,
Zelenograd, Russia*

This article examines the importance of information technology in management and decision-making in social and economic systems. The analysis of the state of informatization of public administration in the Russian Federation is carried out. It

is revealed that these systems do not take into account the complex manifestations of the effectiveness of digital technologies in the public administration system.

Keywords: Social systems, economic systems, digitalization, socialization of society, electronic public services

УДК 343.662

МОШЕННИЧЕСТВО С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Д.Д. Мартыненко, Т.И. Нефедова

*Пензенский государственный университет,
г. Пенза, Россия*

В статье рассматриваются основные виды мошенничества с использованием информационных технологий. Представлены основные преступления в данной сфере. Представлен анализ количества преступлений за период 2020-2022 гг. Рассмотрены основные меры по сокращению случаев мошеннических действий.

Ключевые слова: мошенничество, информационные технологии, интернет, преступления, хищение

С развитием информационных технологий практически во всех сферах жизни используются интернет-ресурсы. Сеть Интернет стала частью нашей повседневной жизни. Такое явление не только делает жизнь более удобной и интересной, но и более уязвимой. Благодаря сети Интернет происходит обмен информацией, знаниями, ведутся обсуждения и споры. На сегодняшний день Интернет все больше внедряется в социальную жизнь, где задействован каждый человек. Информационные технологии открывают возможности для мошенничества, преступники получают доступ к информации и финансовым средствам. Наблюдается рост экономической преступности с использованием достижений научно-технического процесса.

Мошенничество в Интернете является одной из самых распространенных проблем, с которыми сталкиваются пользователи. Борьба практически невозможна, во многих случаях преступник остается безнаказанным. Не все схемы мошенников направлены на получение денег или имущества от жертв, часто целью являются персональные данные – логины, пароли, файлы. Такая информация позволяет шантажировать, вымогать что-либо.

В уголовном праве под мошенничеством понимается хищение чужого имущества или приобретение права на чужое имущество путём обмана или злоупотребления доверием лица.

Мошенники это люди, которые обладают познаниями в психологии, а так же они очень умны. Легко вступают в контакт, располагают к себе, вызы-

вая доверие. Такие люди специалисты в экономической, информационной сферах.

Существует многообразие видов мошенничества в сети Интернет:

1. Фишинг. Один из самых распространенных методов кражи паролей и конфиденциальной информации. Важным элементом является процесс создания копия сайта с целью кражи информации.

2. Вишинг. Данный метод заключается в использовании телефонной коммуникации. Мошенники, играя роль сотрудника банка или представителя иной организации, выманивает защищенную информацию у владельца карты.

3. Фарминг. Процедура скрытного перенаправления жертвы на ложный IP-адрес. Преступник, распространяя вредоносные программы, передает обращения к заданным сайтам. Это обеспечивает высокую скрытность атак, а участие пользователя сводится к минимуму – достаточно подождать, пока пользователь решит посетить интересующие злоумышленника сайты.

4. Кардинг – вид мошенничества, при котором транзакция совершается с использованием платежной карты или ее реквизитов, не инициированных и не подтвержденных ее держателем. Данные платежных карт обычно берутся с взломанных серверов интернет-магазинов, платежных и расчетных систем, а также с персональных данных.

Самыми распространенными преступлениями в данной сфере являются:

– мошенничество (ст. 159 УК РФ) и его специальные составы: мошенничество с использованием электронных средств платежа (ст. 159.3 УК РФ), мошенничество в сфере компьютерной информации (ст. 159.6 УК РФ), – соответственно, в 2021 году зарегистрировано 249 249 таких дел;

– кража, совершенная с банковского счета, а равно в отношении электронных денежных средств (п. г ч. 3 ст. 158 УК РФ), – зарегистрировано 156 792 дел.

В 2020 г. мошенничество (все категории: ст. 159 УК РФ, 159.3, 159.6): 237 074 дел и кража (п. г ч. 3 ст. 158 УК РФ): 173 416. Таким образом, число случаев мошенничества увеличилось в 2021 г. по сравнению с предыдущим отчетным периодом на 5,14 %, а число краж в отношении электронных денежных средств уменьшилось на 10,6 %.

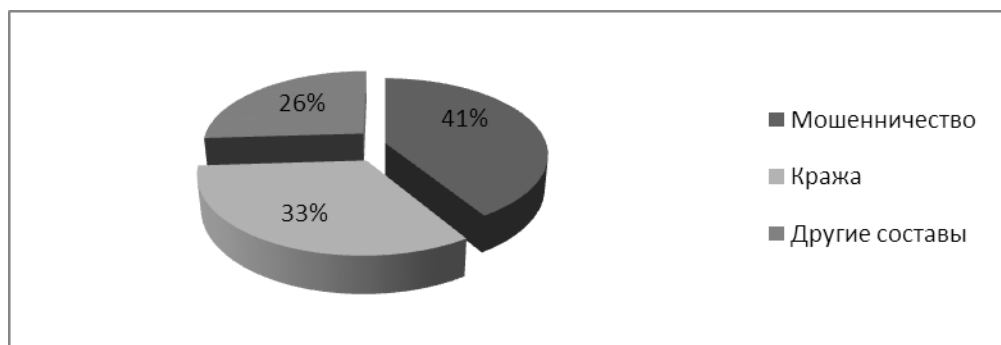


Рисунок 1 – Соотношение преступлений за 2021 г. в %

За 10 месяцев 2022 г. зарегистрировано 429,2 тыс. преступлений, совершенных с использованием информационных технологий или в сфере компью-

терной информации, что на 5,6 % меньше, чем за аналогичный период прошлого года. В общем числе зарегистрированных преступлений их удельный вес уменьшился с 26,6 % за 10 месяцев 2021 г. до 25,6 %. Спад связан с уходом международных платежных систем, ограничениями при оплате на зарубежных сайтах и повышенным вниманием полиции к любой подозрительной активности, объясняют там. Резкое увеличение количества хищений с помощью ИТ в 2020 г. по сравнению с 2019 г. (294 409) и сохранение высокого уровня инцидентов в 2021 г. объясняется введением режима самоизоляции и массовым переводом бизнес-процессов и торговли в сферу онлайн.

Количество раскрытых преступлений в 2020 г. имеет низкие значения. Это может быть связано с введением режима самоизоляции. Значения в 2022 г. ниже 2021 г. на 934, что может свидетельствовать о дефиците информации, необходимой для установления подозреваемых.

Хищения в сети Интернет очень скрыты и характеризуются низкой раскрываемостью, в том числе из-за возможности дистанционного совершения данных преступлений.

Для сокращения случаев мошеннических действий совершаемых с использованием электронных средств платежа могут быть предприняты следующие меры:

- Совершенствование законодательства, в части определения элементов, относящихся к электронным средствам платежа;

- Усовершенствование просветительской работы банковских организаций направленной на повышение правовой, технической и финансовой грамотности населения в части безопасности при пользовании электронными средствами платежа;

- Внедрение на все устройства встроенных механизмов защиты информации при совершении операций с использованием электронных средств платежа как через сеть Интернет, так и через мобильные приложения и платежные программы;

- Предоставление более обширных прав финансовым организациям в части блокировки сомнительных операций на счетах клиентов.

Для предотвращения хищения личных данных необходимо проявлять аккуратность и бдительность, не доверять неизвестным, не пользоваться непроверенными ресурсами, не переводить денежные средства неизвестным.

Список использованных источников

1. Галяутдинов, Р.Ф. Чембарисов, Т.И. Современные схемы мошенничества с использованием информационных технологий // Евразийский юридический журнал. – 2022. – № 2(165). – С. 478-479.

2. Живодрова, Н.А., Семенова, И.О. Мошенничество в сфере кредитования: анализ практики Пензенской области // Воспитание, образование, спортивная тренировка: опыт, проблемы и перспектива: мат. Всерос. науч.прак. конф. с международным участием. – Пенза: ПГУ, 2019. – С. 239-243.

3. Киданова, Н.Л. Актуальные проблемы современности - экономические преступления, совершаемые в киберпространстве // Вестник Белгородского

юридического института МВД России имени И.Д. Путилина. – 2018. – № 1. – С. 26-29.

4. Оссам, К.Е.А. Манна, А.А.К. Тенденции борьбы и предупреждение с мошенничествами, совершенными с использованием информационных технологий // Евразийский юридический журнал. – 2022. – № 2(165). – С. 279-281.

5. Паркина, В.А. Живодрова, Н.А. К вопросу об ответственности за мошенничество при получении средств материнского капитала // Уголовный закон Российской Федерации: проблемы правоприменения и перспективы совершенствования: Сб. мат. межв. науч.-прак. конф.– Иркутск: ВСИ МВД РФ, 2017. – С. 83-87.

6. Поделько, А.С., Живодрова, Н.А. Развратные действия в информационно-телекоммуникационных сетях (включая сеть Интернет) // Эпомен. – 2020. – № 41. – С. 374-386.

7. Состояние преступности. URL: <https://мвд.рф/folder/101762>

FRAUD USING INFORMATION TECHNOLOGY

D.D. Martynenko, T.I. Nefedova

*Penza State University,
Penza, Russia*

The article discusses the main types of fraud using information technology. The main crimes in this area are presented. The analysis of the number of crimes for the period 2020-2022 is presented. The main measures to reduce cases of fraudulent actions are considered.

Keywords: fraud, information technology, Internet, crimes, embezzlement

УДК 354

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА: КРИЗИС ТРАДИЦИОННЫХ МЕХАНИЗМОВ В УСЛОВИЯХ НОВОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИТУАЦИИ

В.В. Пригода

*Кубанский государственный аграрный университет,
г. Краснодар, Россия*

В статье рассматриваются проблемы государственной информационной политики, связанные с изменением структуры потребления информации. Аргументируется необходимость уточнения научного подхода к пониманию тер-

мина и выработки единого национального документа, устанавливающего цели и содержание ГИП.

Ключевые слова: доктринальные документы, информационный суверенитет, структура медиапотребления, традиционные СМИ, телеграм, новая информационная ситуация

Понятие «государственная информационная политика» (ГИП) на сегодняшний день имеет широкий спектр научных определений, но все они сводятся к двум основным подходам¹. Первый заключается в понимании госинформполитики как вида деятельности, субъектом которого могут выступать как государство, так и общество. Сущность ГИП в этом случае выражается как целенаправленное влияние государства на формирование общественных оценок конкретных решений и событий, а шире – «картины мира» с точки зрения внешней и внутренней политики государства. Конечной целью здесь выступает принятие определяющим большинством населения данных оценочных установок и целевых ориентиров.

Второй же подход – это представление ГИП как комплекса целей и задач, программ и мероприятий, которые должны содержательно наполняться ценностными ориентирами. В этом случае государство выступает не просто как заказчик информационного сопровождения своих мероприятий и решений для формирования определенного отношения к ним, но как координатор общественной и научной работы по определению ценностей и целей ГИП, а затем – творческого осмысления и воплощения в современных, понятных и близких различным социальным группам формах информационного продукта.

Если говорить о доктринальных документах, которые призваны определять как понятие, так и целеполагание ГИП, то в России госинформполитика до сегодняшнего дня не закреплена единым нормативным или идеологическим документом. Предмет настоящего исследования нашел свое отражение в «Стратегии национальной безопасности РФ» и «Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы»^{2, 3}. Примечательно, что в обеих доктринах приоритет отдан целям и задачам обеспечения «информационного суверенитета» страны.

Определения ГИП на нормативном уровне в документах нет. Есть «цели, задачи и меры по реализации внутренней и внешней политики РФ в сфере применения информационных и коммуникационных технологий, направленные на развитие информационного общества, формирование национальной цифровой экономики, обеспечение национальных интересов и реализацию стратегических национальных приоритетов»³.

Абсолютный приоритет в обеих доктринах отдается вопросам развития инфраструктуры и обеспечения безопасности. Содержательный идеологический стержень в данных документах ограничен сохранением духовно-нравственных ценностей.

Безусловно, конкретные направления госинформполитики регулируются различными нормативными документами. В их числе Доктрина информационной безопасности РФ, федеральные законы «О средствах массовой информации», «Об информации, информационных технологиях и о защите информа-

ции», «О порядке освещения деятельности органов государственной власти в государственных средствах массовой информации» и т.д. Но проблема приоритета инфраструктуры и деятельности над содержанием остается и в них. Даже в доктрине национальной информационной безопасности есть только понятие информационной инфраструктуры, но нет понятия информационной политики.

Именно недостаток конкретизации целей, системности и стратегического подхода является основной проблемой, подчеркивает ряд российских исследователей. Ведь «нельзя создать то, что не имеет даже четкого и разделяемого всеми участниками определения»⁴.

В целом ряде научных работ содержится вывод, что именно от содержательной стороны ГИП, которую проводит государство, зависит роль СМИ в жизни человека и общества в целом. «Сама информационная политика и формирующие ее технологии зависят от уровня политической культуры как государственных структур, так и гражданского общества в целом»⁵.

Основными механизмами реализации ГИП в России и в Краснодарском крае являются традиционные СМИ. Именно они остаются доминирующими статьями бюджетных расходов в рамках проведения государственной информационной политики.

На этом фоне представляется интересным анализ изменения структуры медиапотребления в России. Его доминантами на протяжении ряда лет являются следующие ключевые тенденции:

1. Снижение уровня доверия к традиционным СМИ как источнику информации (телевидение, радио, пресса, электронные СМИ), которое устойчиво фиксировалось социологическими институтами задолго до формирования новой информационной ситуации 2022 г. Так, согласно исследованиям фонда «Общественное мнение» доверие к государственным средствам массовой информации за 3 года сократилось практически на треть (с 65% до 47%)¹.

2. Двукратный рост доли россиян, кто в качестве основного информационного ресурса выбирает различные площадки сети интернет. По данным ВЦИОМ она составляет уже 29%, хотя еще в 2018 г. «интернетзависимых» от информации было всего 13%. При этом доля людей, получающих информацию по гибридной модели медиапотребления (ТВ + интернет) за тот же период снизилась на 9 п.п. (2018 г. – 62%). Угрозой для традиционной модели ГИП в России отчетливо выступает старение «аудитории телевизора». Сейчас она 60 плюс (43%). Также среди активных телезрителей высока доля неработающих пенсионеров (43%) и жителей сельских территорий (25%)⁶. Здесь также надо обратить внимание, что ВЦИОМ в отличие от отраслевых исследовательских платформ не разделяет телесмотрение развлекательное с информационным.

3. Двукратный рост аудиторных показателей мессенджера Телеграм в 2022 г. наряду с 3-кратным падением аудитории ведущей из зарубежных социальных сетей Инстаграм (в Краснодарском крае с 3,5 до 1,2 млн. активных пользователей) на фоне продолжающегося снижения доли потребления информации из традиционных СМИ привел к формированию новой информационной ситуации (цифры исследовательской платформы «Медиаскоп»⁷). Доминирования государственных каналов массовой коммуникации больше нет.

Причиной ускорения аудиторного перехода стал вакуум оперативной информации и аналитики о событиях в зоне СВО. Возникшую пустоту при остром запросе на данную информацию заполнили в инициативном порядке военные корреспонденты, работающие преимущественно на площадках личных телеграмканалов. Причем впервые за все конфликты последних десятилетий военкоры в значительной степени перестали представлять СМИ или стали делать это чисто номинально. Выхода ситуации из-под контроля ГИП удалось избежать практически исключительно благодаря патриотической позиции военкоров.

Как отмечают социологи ВЦИОМ, медиапотребление всегда обусловлено полом, возрастом, уровнем образования и местом проживания людей. Именно поэтому при выстраивании ГИП в новых территориях столкнулись с вызовами, эффективно ответить на которые в рамках прежних подходов оказалось сложно. С первых дней СВО основную информационную роль как для населения новых территорий, так и для участников событий во многом взяли на себя информационные, авторские и аналитические телеграмканалы. Причем в создание сеток каналов с определенного момента включились и структуры ГИП. В частности, по линии ДНР и ЛНР.

На этом фоне попытки построения в новых территориях систем традиционных СМИ (телевидение, пресса, радио) в целом так и не принесли ожидаемого результата в части информационного доминирования, несмотря на значительные затраты (создание инфраструктуры вещания, производства контента и т.д.) Во многом это было обусловлено сложностями практической дистрибуции информационного контента традиционных СМИ. Проще говоря, реального донесения произведенного теле- и печатного продукта до потребителя «на земле».

В части выводов и предложений мы разделяем позицию, в частности, А.С. Маслова о необходимости разработки новой, содержательной концепции госинформполитики. «Важно понимать, что этот процесс включает множественные механизмы и технологии и должен реализовываться поэтапно. Кроме того, необходимо определить орган, курирующий эту работу и контролирующей осуществление ГИП»¹.

Следует здесь дополнить, что данный процесс должен быть открытым и дискуссионным, с участием отраслевых практиков и специалистов различных отраслей науки. В условиях новой информационной ситуации, когда прежняя модель ГИП, основанная на контроле коммуникационной инфраструктуры не может быть эффективной. Что полностью подтверждается рассматриваемыми событиями.

Исходя из этого понимания важно появление не просто единого национального документа, определяющего ГИП в формально-правовом поле. Даже более важно наполнить госинформполитику осмысленным содержанием, прекратив отрицать саму необходимость государственной идеологии и стыдливо избегать слова «пропаганда». Иначе говоря, инфраструктура массовых коммуникаций должна, наконец, начать наполняться смыслами, что резко сократит, в том числе, необходимость контрольных и репрессивных функций государства в информационной сфере.

Список использованных источников

1. Маслов, А.С. Государственная информационная политика: проблемы формирования и реализации // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Филология. Журналистика. 2020. Т. 20, вып. 3. С. 349–353. DOI: <https://doi.org/10.18500/1817-7115-2020-20-3-349-353>
2. Указ Президента РФ от 02.07.2021 №400 "О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации" [Электронный ресурс]. Режим доступа свободный http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389271/1ee5bf-046ессе1cfb3а4924023dd0ed2с7d89da5/.
3. Указ Президента РФ от 09 мая 2017 года №203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы». [Электронный ресурс] Режим доступа свободный <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41919>.
4. Автаева, Н., Зудин Д. Государственная информационная политика в области СМИ // Вестн. ННГУ. Сер. Социальные науки. – 2010. – № 3 (19). – С. 13.
5. Лихтин, А.А., Ковалев А.А. Теоретические аспекты концепции информационной политики и особенности ее реализации в современной российской общественно-политической реальности // Управленческое консультирование. – 2017. – №1. – С.29-35.
6. ВЦИОМ. Тренды медиапотребления. Сентябрь 2022 г. <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/trendy-mediapotrebleniya-2022>.
7. Медиаскоп. Данные по аудитории СМИ. <https://mediascope.net/data/>.

STATE INFORMATION POLICY: THE CRISIS OF TRADITIONAL MECHANISMS IN THE NEW INFORMATION SITUATION

V.V. Prigoda

*Kuban State Agrarian University,
Krasnodar, Russia*

The article deals with the problems of state information policy related to changes in the structure of information consumption. The necessity of clarifying the scientific approach to the understanding of the term and the development of a single national document establishing the goals and content of the ISU is argued.

Keywords: doctrinal documents, information sovereignty, structure of media consumption, traditional media, telegram, new information situation

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МОДЕЛЕЙ ДИФФУЗИИ ИННОВАЦИЙ И КРИВЫХ РОСТА В ЗАДАЧАХ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПРОДАЖ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНОЙ ПРОДУКЦИИ

А.С. Похвалов

*Пензенский государственный университет,
г. Пенза, Россия*

Рассмотрены условия применения моделей диффузии инноваций и кривых роста с позиции решаемых задач и эффективности применения для различных вариантов прогнозирования. Показана возможность применения моделей для решения обратных задач нахождения времени вхождения на рынок или конкуренции между новыми продуктами.

Ключевые слова: прогнозирование продаж, высокотехнологичная продукция, диффузия инноваций, кривые роста

Рынок высокотехнологичной промышленной продукции характеризуется высокой скоростью инноваций, регулярным появлением новых или улучшенных продуктов и технологий, сокращением их жизненного цикла, возрастающей потребностью в инвестициях в исследования и разработки для поддержания целевого уровня обновления продукции или сохранения позиций на рынке. Поэтому при прогнозировании спроса и продаж такой продукции следует учитывать:

- временные эффекты, связанные с процессами распространения и освоения новой или обновленной продукции;
- пространственные эффекты, приводящие к закреплению производителей или технологий на территориально разделенных рынках.

В первом случае, речь идет о траектории развития или скорости распространения нового продукта или технологии, меняющихся сложившееся на рынке распределение продаж. Такие процессы удобнее всего прогнозировать с помощью кривых роста и моделей распространения инноваций, которые приводят к логистической или S-образной кривой спроса с насыщением.

Модели распространения инноваций имеют очевидную интерпретацию, связанную с принятием нового продукта или технологии в некоторой группе потребителей посредством коммуникации. Распространение инновации пропорционально осведомленности потребителей о новом продукте. При этом оказывается возможным выделить четыре устойчивые группы потребителей, каждая из которых последовательно вовлекается в процесс распространения: новаторы, ранние последователи, раннее и позднее большинство [1].

В классической модели выделяются две группы потребителей (инноваторы и имитаторы) и два базовых эффекта (проникновения и насыщения). Сама модель основана на предположении, что склонность потребителя к приобретению нового продукта зависит от числа тех, кто уже приобрел и использует продукт. Основное соотношение модели имеет вид:

$$Y(t) = (a + b CY(t)) (N - CY(t)) + e(t), \quad (1)$$

где, $Y(t)$ – объем первичных продаж продукции в периоде t ;
 a и b – оцениваемые коэффициенты регрессии;
 $CY(t)$ – объем продаж продукции нарастающим итогом вплоть до момента t ;
 N – объем продаж, соответствующий потенциалу рынка или уровню насыщения;
 $e(t)$ – случайная ошибка.

Исследование модификаций данной модели для различных рынков показало наличие широкого диапазона для значений коэффициентов a и b [2]. Параметр a , описывающий распространение нового продукта:

- оказался выше в европейских странах и ниже в США;
- был выше в развитых странах и ниже в развивающихся;
- имел среднее значение для новых продуктов не более 0,03.

Коэффициент b , зависящий от скорости имитации:

- был выше для промышленных и медицинских инноваций и ниже в других секторах;
- был ниже в развитых странах и выше в развивающихся;
- имел среднее значение для новых продуктов не выше 0,53.

В случае корректной спецификации и наличия достаточного объема данных для оценки параметров модели возможно использование различных способов: обычного метода наименьших квадратов, метода максимального правдоподобия, нелинейного метода наименьших квадратов, адаптивных процедур. В ряде ситуаций, оценка параметров модели в классической форме приводит к невозможности определения статистически значимых коэффициентов и требует трансформации исходных соотношений.

Собственно модели распространения инноваций являются частным случаем более широкой группы зависимостей для спроса с насыщением, к которому относятся кривые роста [3,4]. Они включают экспоненциальные и логистические зависимости и так же используются для оценки траекторий проникновения на рынок новых продуктов и освоения технологий.

Тестирование кривых роста по эмпирическим данным показало, что высокую точность подгонки дают логистическая модель и линеаризованные модели [4,5]. Базовая логистическая модель имеет вид:

$$Y(t) = M (1 + c \exp(-d t))^{-1} + e(t), \quad (2)$$

где, M – параметр, соответствующий потенциалу рынка или уровню насыщения;

c и d – оцениваемые коэффициенты регрессии;

$\exp()$ – основание натурального логарифма; t – переменная времени;

$e(t)$ – случайная ошибка.

Стандартная линеаризованная модель определяется соотношением:

$$y(t) = k_0 + k_1 Y(t-1) + k_2 Y(t-1)^2 + e(t), \quad (3)$$

где, $y(t)$ – прирост первичных продаж в периоде

t ; $Y(t)$ – объем первичных продаж продукции в периоде t ;

k_0, k_1, k_2 – оцениваемые коэффициенты регрессии;

t – переменная времени; $e(t)$ – случайная ошибка.

Линеаризованная логистическая модель имеет вид:

$$\ln(y(t)) = h_0 + h_1 t + h_2 \ln(Y(t-1)) + e(t), \quad (4)$$

где, $\ln()$ – натуральный логарифм; h_0, h_1, h_2 – оцениваемые коэффициенты регрессии;

$Y(t)$ – объем первичных продаж продукции в периоде t ;

t – переменная времени; $e(t)$ – случайная ошибка.

Сравнительный анализ способов оценивания параметров моделей (1) – (4) показал, что нелинейный метод наименьших квадратов дает лучшие оценки, особенно в контексте проблемы установления начальных значений [6]. Наихудшие результаты дает обычный метод наименьших квадратов.

Опыт применения кривых роста свидетельствует, что линеаризованные модели (3) и (4) точнее воспроизводят фактические данные при исследовании распространения промышленных товаров, промышленных и IT-технологий [4, 5, 6]. Положительные результаты наблюдаются при исследовании внедрения новых продуктов в здравоохранении и фармакологии.

При этом числовые модели (1) – (4) могут быть использованы не только для прогнозирования объемов продаж, но и для решения обратных задач, в частности:

– для моделирования процессов конкуренции между продуктами или технологиями с позиции их возможного замещения (пересечение во времени кривых роста);

– для определения оптимального времени вывода нового или обновленного продукта или технологии на рынок.

Причем самостоятельной задачей становится изучение собственно процесса принятия или освоения промышленной продукции, который способен приводить к возникновению эффекта обучения. Последний состоит в снижении затрат ресурсов, времени или потерь по мере увеличения количества выпущенной продукции (для производителя) или объема потребления (для потребителя). Наличие эффекта обучения приводит к непостоянству и изменению во времени коэффициентов моделей (1) - (4).

Список использованных источников

1. Rogers, E.M. Diffusion of Innovations. – New York: Free Press, 2003. – 551 p.
2. Chandrasekaran, D, Tellis G.J. A Critical Review of Marketing Research on Diffusion of New Products // Review of Marketing Research. – 2007. – №3. – P.39-80.
3. Young, P. Technological Growth Curves: A Competition of Forecasting Models // Technological Forecasting and Social Change. – 1993. – vol.44. – P.375-389.
4. Meade, N., Islam T. Forecasting with Growth Curves: An Empirical Comparison // International Journal of Forecasting. – 1995. – vol. 11, №2. – P.199–215.
5. Park, Y., Yoon B., Kim M.-S. On the Selection of Growth-Curve Models for Forecasting the Diffusion of IT Technologies // Journal of Scientific and Industrial Research. – 2000. – vol.59. – P.912-918.
6. Ko, Y.-H., Hong S.P., Jun C.H. On Parameter Estimation of Growth Curves for Technological Forecasting by Using Non-linear Least Squares // Management Science and Financial Engineering. – 2008. – vol.14. - №2. – P.89-104.

APPLICATION OF INNOVATION DIFFUSION MODELS AND GROWTH CURVES IN FORECASTING SALES OF HIGH-TECH PRODUCTS

A.S. Pokhvalov

*Penza State University,
Penza, Russia*

The conditions for the application of innovation diffusion models and growth curves are considered from the standpoint of the tasks being solved and the efficiency of application for various forecasting options. The possibility of using models for solving inverse problems of finding the time to enter the market or competition between new products is shown.

Keywords: sales forecasting, high-tech products, innovation diffusion models, growth curves

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА

З.Р. Сиргалина

*Башкирская Академия государственной службы и управления
при Главе Республики Башкортостан,
г. Уфа, Россия*

В статье раскрыты понятия «документооборот», «электронный документооборот» и «система электронного документооборота». Рассмотрены принципы и классификацию системы электронного документооборота, и возможные варианты внедрения в организации.

Ключевые слова: документооборот, электронный документооборот, система электронного документооборота, принципы внедрения, классификация

Прежде чем проводить анализ системы электронного документооборота остановимся на таких понятиях, как «документооборот», «электронный документооборот», «система электронного документооборота».

В научных трудах характеристика этих понятий разнообразна. Например, термин «документооборот» можно трактовать как подобие термина «делопроизводство» при использовании компьютеров.

По мнению Е.В. Ивановой, «...документооборот учреждения как совокупность взаимосвязанных процедур обеспечивает движение документов в учреждении с момента их создания или поступления и до завершения исполнения или отправки» [2].

Согласно ГОСТ Р 7.0.8-2013 документооборот – это «движение документов в организации с момента их создания или получения до завершения исполнения или отправления» [1].

Таких определений существует достаточно много, но суть самого процесса, отраженного в этих определениях остается неизменным.

Как отмечает Жминько Н.С., «правильная организация документооборота дисциплинирует не только работника, но и руководителей, так как исполнение документа напрямую связано с исполнительной дисциплиной, как непосредственного исполнителя, так и руководителя» [3, с. 5].

Таким образом, под документооборотом надо понимать процесс движения документа с момента его создания до момента списания в архив или уничтожения.

Электронный документооборот представляет собой также процесс движения документов, но в ином формате.

Как отмечает А.Н. Мытников, «электронный документооборот - это движение документов, созданных в электронном виде, в организации (органах власти, компании, предприятии) с момента их создания или получения до завершения исполнения или отправления; схема работ с документами: приём,

рассылка, регистрация, формирование дел, контроль исполнения, хранение и повторное использование документации, справочная работа» [7].

Электронный документооборот может классифицироваться и по некоторым критериям, например по назначению документов, а именно:

– бухгалтерский электронный документооборот – упрощает и ускоряет работу с огромным массивом документов (первичная документация, отчетность, всевозможные справки, счета–фактуры);

– управленческий электронный документооборот – позволяет упорядочить работу внутри организации (уставы, положения, регламенты, приказы, распоряжения), упрощает создание, обработку, согласование, подписание, обмен документами, позволяет контролировать быстроту и качество исполнения;

– кадровый электронный документооборот – сопровождает всю документацию, связанную с трудовыми отношениями;

– архивный электронный документооборот - занимает гораздо меньше места в сравнении с бумажным архивом и работа с ним требует гораздо меньше времени и затрат, как материальных, так и физических.

Существуют и другие виды электронного документооборота, которые зависят от сферы деятельности, которую они обслуживают.

Как отмечает Р.Т. Латыпова, внедрение электронного документооборота требует учитывать, где его использование запрещено, какие документы должны обязательно быть представленными в бумажном подлиннике, какие эффективнее создавать в электронном виде [5, с. 405].

Таким образом, электронный документооборот можно характеризовать как способ организации работы с документами, при котором основная масса документов используется в электронном виде и хранится централизованно.

Необходимо отметить, что электронный документооборот ведется с использованием специальных систем – систем электронного документооборота.

Система электронного документооборота (далее - СЭД) - организационно-техническая система (программное обеспечение), обеспечивающая процесс создания, управления доступом и распространения электронных документов в компьютерных сетях.

Как отмечает О.В. Константинова, «СЭД функционирует, как единая автоматическая база регистрации, согласования и подписания входящей и исходящей корреспонденции, позволяет контролировать движение документов или исполнение поручений госслужащими на любом этапе с функцией периодических напоминаний» [4].

К основным принципам СЭД, по мнению Ю.И. Шафеевой «относится:

– регистрация в системе документа должна быть только один раз (это помогает избежать дубликата документов);

– данные находятся в постоянном движении (в любой момент времени можно определить, кто и когда работал с тем или иным документом);

– информацию в системе можно найти очень быстро, не тратя при этом много времени;

– все структурные единицы согласованы между собой и поэтому нет повторяющихся элементов;

– рациональная структура системы дает возможность не только ускоренно выполнять организационные функции, но и помогает в кратчайшие сроки принимать ответственные решения» [8, с. 78].

Существует определенная классификация СЭД:

- СЭД, ориентированные на бизнес-процессы (business-process EDM), которые предназначены для специфических вертикальных, горизонтальных приложений. Обеспечивают полный жизненный цикл работы с документами, в том числе работа с образами, управление содержимым и потоками работ;

- Корпоративные СЭД (enterprise-centric EDM) - внедряют, как общекорпоративные технологии, которые обеспечивают корпоративную инфраструктуру для создания документов;

- Системы управления содержимым (content management systems) - предназначены для обеспечения создания содержимого, управления и его доставки. Информация храниться не в виде документов, а виде объектов наименьшего размера, что облегчает процесс обмена информацией между приложениями;

- Системы управления изображениями/образами (imaging systems) - конвертация отсканированной с бумажных носителей информации в электронную форму. Включает в себя такие функции, как сканирование, хранение, ряд возможностей по поиску изображений и др.;

- Системы управления потоками работ (work-flowmanagement systems) - обеспечивают маршрутизацию потоков работ любого типа в рамках корпоративных структурированных и неструктурированных бизнес-процессов. Предназначены для повышения эффективности и степени контролируемости корпоративных бизнес-процессов;

- Системы управления информацией (information management systems) – порталы, которые обеспечивают агрегирование информации, управление информацией и ее доставку через Internet/intranet/extranet. С помощью данной системы реализуется возможность накопления (и применения) опыта в распределенной корпоративной среде на основе использования бизнес-правил, контекста и метаданных [6, с. 5]

Наличие большого количества СЭД дает возможность внедрения электронного документооборота в различные сферы деятельности человека.

Существуют различные варианты внедрения СЭД в организации, выбор вариант внедрения зависит от наличия денежных ресурсов и потребностей организации (внедрение «под ключ» - силами компании-консультанта; внедрение с привлечением экспертов по продукту либо руководителей проекта от внешней компании-консультанта; внедрение полностью своими силами).

По способам, внедрение СЭД возможно с использованием коробчатого программного обеспечения и заказного программного обеспечения.

Коробчатый программное обеспечение - продукт со стандартными для всех покупателей функциями, полностью готов для использования, и содержит инструкции по подключению.

Преимущество: уменьшение затрат на покупку по сравнению с заказной разработкой; довольно короткий срок получения купленного продукта и минимальные затраты по его запуску, т.к. простота в настройке таких про-

дуктов, как правило, является одним из конкурентных факторов среди решений СЭД.

Недостатки: как правило, имеет лицензию с ограниченным количеством рабочих мест или функций; отсутствие возможности изменять функционал системы; разработчик коробочной СЭД не дает никаких гарантий, что данную СЭД или данную версию СЭД он будет в дальнейшем поддерживать (в том числе и устранять неисправности).

Заказное программное обеспечение – это продукт, который производится по заказу.

Преимущество: создание его по требованиям заказчика в соответствии со всеми особенностями организации, а не по образу и подобию другой организации с похожими структурой и функциями.

Недостатки: затраты на создание такого ПО не всегда оправдывают ожидания [6, с.10].

При этом, какой бы способ не был выбран, главным остается одно, что выбранный продукт должен соответствовать потребностям организации.

Хотелось бы отметить, что внедрение СЭД – это поэтапный и сложный процесс. И, какой-бы эффективной и совершенной не была СЭД, возникает необходимость коррекции внедренной СЭД для соответствия всем параметрам организации. В России наиболее актуальным является модульный способ внедрения СЭД. Он дает организации конкурентные преимущества перед другими аналогичными фирмами, которые не использовали данное внедрение.

Таким образом, СЭД – это организационно-техническая система (программное обеспечение), обеспечивающая процесс создания, управления доступом и распространения электронных документов в компьютерных сетях, а также обеспечивающая контроль над потоками документов в организации. И успешное внедрение СЭД – это важная и приоритетная задача в текущих реалиях информационного общества, огромного и постоянно возрастающего объема информации, которую необходимо хранить, обрабатывать и анализировать.

Список использованных источников

1. ГОСТ Р 7.0.8-2013 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения» [Электронный ресурс] - Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

2. Иванова, Е.В. Электронный документооборот как форма современного делопроизводства // Гуманитарий Юга России. 2019. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/elektronnyu-dokumentooborot-kak-forma-sovremennogo-deloproizvodstva> (дата обращения: 19.10.2022).

3. Жминько, Н.С. Организация и ведение документооборота, его основные этапы / Н.С. Жминько // Научный журнал КубГАУ. – 2015. – № 110(06). – С. 1-16.

4. Константинова, О.В. Совершенствование государственного управления путем перехода на электронный документооборот в органах государствен-

ной власти. 2021. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://elar.urfu.ru/handle/10995/33072> (дата обращения 18.10.2022).

5. Латыпова, Р.Т. Проблема соотношения бумажного и электронного документооборота / Р.Т. Латыпова // Молодой ученый. – 2016. – № 1 (105). – С. 405-408.

6. Мансурова, Н.А. Стратегия внедрения систем электронного документооборота в организациях / Н.А. Мансурова, М.С. Пылина // Экономические исследования. – 2013. – № 3. – С. 2-15.

7. Мытников, А.Н. Электронный документооборот в органах государственного управления: проблемы внедрения, преимущества и перспективы. 2021. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://novainfo.ru/article/12010> (дата обращения 20.10.2022).

8. Шафеева, Ю.И. Система электронного документооборота в органах государственной власти / Ю.И. Шафеева, Н.Н. Быкова // Молодой ученый. – 2015. – № 23 (103). – С. 78-81.

ANALYSIS OF THE ELECTRONIC DOCUMENT MANAGEMENT SYSTEM

Z.R. Sirgallina

*Bashkir Academy of Public Administration and Management
under the Head of the Republic of Bashkortostan,
Ufa, Russia*

The article reveals the concepts of "document management", "electronic document management" and "electronic document management system". The principles and classification of the electronic document management system, and possible implementation options in the organization are considered.

Keywords: document management, electronic document management, electronic document management system, implementation principles, classification

УДК 34.08

РОЛЬ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОТБОРЕ ПЕРСОНАЛА

Е.А. Сумина

*Академия управления МВД России,
г. Москва, Россия*

В статье рассматривается роль и значение цифровых технологий в отборе персонала. Анализируются HR-инструменты, используемые при отборе кандидатов на службу в органы внутренних дел Российской Федерации.

Ключевые слова: цифровые технологии, отбор, органы внутренних дел

Применение информационных и коммуникационных технологий находит свое отражение по всем направлениям оперативно-служебной и служебно-боевой деятельности, в том числе и в деятельности обеспечивающих служб МВД Российской Федерации.

Появляются новые формы информационного обеспечения деятельности полиции в целом и одно из основных направлений – применение цифровых технологий в отборе персонала, так как отбор персонала – один из ключевых HR-процессов в любой организации [1].

Часто используемые термины, такие как «цифровые технологии» и «digital-технологии» носят равнозначный характер, так как «digital» в переводе с английского языка – «цифровой».

В толковом словаре терминов и понятий по вопросам цифровой трансформации «digital-технологии» определяются как – электронные инструменты, используемые для оптимизации деятельности организации в различных областях, с целью повышения эффективности протекающих процессов, в том числе и в области управления персоналом [2].

Основными преимуществами применения «digital-технологии» являются уменьшение затрат времени при принятии различного вида решений (управленческих, кадровых), а также возможность стратегического прогнозирования в области управления персоналом.

С приходом в нашу жизнь информационно-телекоммуникационную инфраструктуру все этапы процесса отбора персонала становятся все более автоматизированными благодаря использованию соответствующего программного обеспечения.

Нам представляется необходимым, для решения вопросов комплектования органов внутренних дел Российской Федерации использование различных автоматизированных информационных систем, а также интегрированных банков данных. Особую роль сегодня играют применение различных облачных технологий, социальные сети, технологии электронного обучения.

Одним из значимых HR-инструментом выступают социальные сети. Сегодня, крайне редко можно встретить человека, который не пользуется социальными сетями. Особо популярны такие социальные сети, как: «ВКонтакте», «Одноклассники», «Телеграмм» и др. [2]. Их возможности, применительно для кадровых подразделений органов внутренних дел, модно использовать при размещении объявления о имеющихся вакансиях, условиях прохождения службы и т.п.

В силу того, что социальными сетями пользуется большое количество граждан, вероятность того, что размещенную информацию увидят потенциальные кандидаты достаточно велико. В последнее время органы внутренних дел Российской Федерации все чаще используют социальные сети, для распространения той или иной информации.

Еще одной кадровой технологией использования цифровых инструментов, на наш взгляд является возможность создания отправки типовых сообщений кандидатам по настраиваемым шаблонам, так называемые «боты».

Ежедневно потенциальные сотрудники проходят собеседования, тесты и другие этапы процесса найма. Нам представляется необходимым предоставлять кандидатам информацию о прохождении этапов отбора: соответствуют они или нет. С этой целью было бы удобнее отправлять сообщения по электронной почте или в виде SMS.

Если на каком – то этапе отбора кандидат получил отказ, то в сообщении должна быть указана причина отказа и пожелания удачи в дальнейшем поиске работы, за исключением случаев, если это информация не носит закрытого характера.

Если кандидат прошел определенный этап отбора, в сообщении следует поздравить его с успехами и предложить алгоритм дальнейших действий.

Эти тщательно отобранные инструменты повышают эффективность сбора и обработки информации, улучшают процедуру отбора в целом. Правильный отбор персонала помогает экономить финансовые, временные и человеческие ресурсы любой организации, в том числе и органов и подразделений внутренних дел Российской Федерации, а ошибка может быть чревата серьезными последствиями.

В современных условиях использование органами внутренних дел Российской Федерации HR-инструментов отбора персонала, которые применяются в ряде крупных организациях, должны отвечать определенным требованиям информационной безопасности и использоваться с осторожностью [4].

По нашему мнению применение в деятельности кадровых подразделений органов внутренних дел «digital-технологии» значительно облегчит работу по отбору персонала.

Список использованных источников

1. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом – Москва: ИНФРА-М, 2016 [Электронный ресурс]. URL:<https://znanium.com/catalog/document/> (дата обращения 10.11.2022 г.).

2. Толковый словарь терминов и понятий по вопросам цифровой трансформации. [Электронный ресурс]. URL:<https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/> (дата обращения 20.11.2022 г.).

3. Васильева, А. В. (2017). Организация работы по управлению персоналом на основе применения информационных технологий. Современные информационные технологии: интеграция науки и практики, с. 45-49. [Электронный ресурс]. URL:<https://www.elibrary.ru/item.asp?> (дата обращения 12.11.2022 г.).

4. Киржиманов, М.Г. Правовые основы подбора кадров государственных служащих, их аттестации и повышения квалификации в Российской Федерации: автореф. дис. канд. юрид. наук. – Москва: ИГиП РАН, 2003. – 40 с. [Элек-

тронный ресурс]. URL:<https://www.dissercat.com/content/pravovye-osnovy-podbora-kadrov-gosudarstvennykh> (дата обращения 19.11.2022 г.).

THE ROLE OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN STAFF SELECTION

E.A. Sumina

*Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of Russia,
Moscow, Russia*

The article discusses the role and importance of digital technologies in personnel selection. The HR tools used in the selection of candidates for service in the internal affairs bodies of the Russian Federation are analyzed.

Key words: digital technologies, selection, internal affairs bodies

VII. ПРАВО В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

УДК 34

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПРИНЯТИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

У.К. Болдырев

*Академия управления МВД России,
г. Москва, Россия*

В статье рассматривается вопрос правового регулирования принятия и реализации управленческих решений в наиболее обобщенном виде являясь систематизированной совокупностью воздействия не только всех возможных административно-правовых методов, но и непосредственно процедуры регулирования управленческой деятельности.

Ключевые слова: правовое регулирование, управленческое решение, административное решение, органы внутренних дел, административное право

Результативность разработанного и принятого в установленном порядке управленческого решения в органах внутренних дел во многом зависит от своевременности и полноты его практической реализации. Именно реализация данного административного решения представляет собой важнейший элемент как внутриорганизационной, так и внешневластной административной деятельности, вектор которой ориентирован на скорейшее и максимально полное достижение целей, решение прикладных задач такого решения. В тех случаях, когда фиксируется пренебрежение, как со стороны субъекта, так и объекта управленческого воздействия, значимости организационной составляющей процесса воплощения в практику управленческого решения, наблюдается не только недостижение всех целей принятого решения, но и общее падение управляемости и результативности социальной системы, для решения проблем которой и разрабатывалось административное решение. Если же субъекты реализации управленческого решения пренебрегают технологиями общей организации управленческой деятельности в органах внутренних дел, мы замечаем хаотичное принятие субъектом управления чрезмерного количества дублирующих друг друга или входящих в противоречие управленческих решений, которые не приводят к «идеальному» для разрешения конфликтной ситуации результату¹. Вместе с тем, именно от того, насколько качественно разработано и оперативно принято управленческое решение, зависит эффективность его реализации в практической плоскости.

Правовой дефиниции механизма административно-правового регулирования отечественное административное право и общая теория управления не

¹ Алехин А.П., Кармолицкий А.А., Козлов Ю.М. Административное право РФ. М., 1997. С. 245.

содержат. Ее научную трактовку можно найти в административно-правовых исследованиях. По мнению А.П. Коренева, в качестве интересующей нас системно-юридической конструкции следует рассматривать упорядоченную совокупность средств с ярко выраженной управленческо-правовой природой. Взаимодействуя между собой, эти средства не просто оказывают административное воздействие на процесс выработки, принятия и реализации управленческих решений, воздействуют на социальную систему и возникающие в ней общественные отношения, но исходя из прикладных задач административной деятельности урегулируют такую социальную систему исходя из целей управления¹.

Структурная организация административно-правового механизма управленческой деятельности и принятия управленческих решений представляет собой совокупность следующих взаимосвязанных элементов:

- систематизированное единство органов государственной и муниципальной власти, являющихся основными субъектами управленческой деятельности,
- нормы нормативных правовых актов,
- акты официального и неофициального толкования нормативных правовых актов,
- акты применения нормативных правовых актов,
- правоотношения административного характера, возникающие в сфере управленческой деятельности органов внутренних дел².

В целях обеспечения должного качества управленческой деятельности, осуществляемой органами внутренних дел и их субъектами административно-правовых отношений, формирующими, принимающими и реализующими, отдаваемые в установленном порядке управленческие решения, в России сформирована и функционирует система федеральных органов исполнительной власти, составной частью которой является МВД России. Для того, чтобы осуществлять на должном уровне реализовывать государственную политику в сфере внутренних дел, административно-правовое регулирование общественных отношений в ней, в том числе путем формирования, принятия и последующей реализации управленческих решений на всей территории Российской Федерации, МВД России в соответствии с установленным Правительством России порядком создания и деятельности территориальных органов министерств и ведомств Российской Федерации³ сформировало систему своих территориальных органов. В рамках созданной системы территориальных органов внутренних дел определены полномочия руководящего состава ОВД. Место МВД России и его территориальных органов в системе органов исполнительной власти России определены

¹ Корнев А.П. Административное право России. Ч. 1. М.: Московская академия МВД России, Центр юридической литературы «ИЦит», 2001. С. 27.

² Веремеенко И.И. Механизм административно-правового регулирования в сфере охраны общественного порядка. Ч. II. М., 1982. С. 48.

³ Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 27 мая 1993 г. N 491 "О порядке создания и деятельности территориальных органов министерств и ведомств Российской Федерации" // Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации, 31 мая 1993 г., N 22, ст. 2032.

Главой государства в указе, о вопросах системы и структуры федеральных органов исполнительной власти¹. В настоящее время структура федеральных органов исполнительной власти, определяющая, что руководство деятельностью МВД России осуществляет Президент Российской Федерации².

Реализуя свои государственно-властные полномочия МВД России, его территориальные органы и их должностные лица, по мнению Б.В. Россинского, участвуют в ведомственном нормотворчестве и осуществляют выработку, принятие и последующую реализацию управленческих решений³. Соглашаясь с позицией известного ученого-административиста, можно отметить, что являясь элементом системы федеральных органов исполнительной власти, МВД России и его территориальные органы фактически представляют собой самостоятельные системы, наделенные значительным объемом управленческих полномочий. Одной из форм реализации этих административных полномочий ОВД выступает процесс выработки, принятия и практической реализации управленческих решений.

Поскольку деятельность по формированию, принятию и реализации в органах внутренних дел управленческих решений носит властно-административный характер, постольку она подлежит регламентации нормами законодательных и подзаконных нормативных правовых актов административной природы. В традиционном для административного права понимании административно-правовой нормы в качестве таковой рассматривается государственно-властное веление, имеющее общеобязательную природу, принятое и охраняемое государством и служащее для регулирования общественных отношений в сфере деятельности органов государственной исполнительной и муниципальной власти⁴.

Нормы, относимые к категории административно-правовых несут ярко выраженную регулятивно-распорядительную функцию. Суть ее состоит в том, что основное предназначение таких государственно-властных велений в упорядочении различных социальных систем и, прежде всего, государственной системы исполнительной власти, равно как и отдельных составляющих элементов государственного администрирования, а также деятельности исполнительных органов муниципальной власти. Еще одной целью задействия административно-правовых норм является совершенствование социальной си-

¹ Указ Президента РФ от 12 мая 2008 г. № 724 "Вопросы системы и структуры федеральных органов исполнительной власти" // Собрание законодательства Российской Федерации от 19 мая 2008 г. N 20 ст. 2290.

² Указ Президента РФ от 21 января 2020 г. № 21 "О структуре федеральных органов исполнительной власти" // Собрание законодательства Российской Федерации от 27 января 2020 г. N 4 ст. 346.

³ Россинский Б.В. Проблемы построения системы федеральных органов исполнительной власти // Административное и процессуальное право. Актуальные проблемы. Ч. 2. М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2005. С. 16.

⁴ См.: Бахрах Д.Н. Административное право России. М., 2000. С. 31; Стариков Ю.Н. Курс административного права. М., 2002. С. 398; Алехин А.П., Кармолицкий А.А., Козлов Ю.М. Административное право РФ. М., 1997. С. 47; Корнев А.П. Административное право. М., 2000. С. 45 и др.

стемы государственного управления и укрепление взаимосвязей между ее отдельными составными частями.

Основное предназначение норм административно-правового характера – государственно-властное закрепление правила должного поведения участников административно-правовых отношений. Оговаривая вариант должного поведения участников административно-правовых отношений, нормы административно-правового характера могут быть представлены в следующих разновидностях:

– нормы-дозволения, определяющие разрешенный вариант поведения участников правоотношения в сфере управленческой деятельности.

– нормы-запреты, представляющие собой государственно-властное веление воздержаться от указанного в диспозиции нормы варианта поведения,

– нормы-предписания, фиксирующие обязательный к исполнению вариант поведения участника административно-правового отношения.

Исходя из того, что задачей административно-правовых норм выступает обеспечение должного функционирования органов государственной исполнительной власти в сфере государственного управления, тем самым воплощения в практическую плоскость законодательных норм Конституции России, нормативных предписаний федерального и регионального законодательства. В таком ключе они исполняют задачу поддержания устойчивости и гармонизации системы государственной публичной власти в России, как в демократическом федеративном государстве.

Нормативные предписания административно-правового характера являясь воплощением воли государства в управленческой сфере дополнительно обеспечивают неукоснительное соблюдение требований принципов законности и дисциплины в государственном управлении. По мнению И.Ш. Килясханова, административно-правовые нормы реализуют регуляторную функцию процессе выработки, принятия и реализации управленческих решений, а также регулируют деятельность субъектов государственно-управленческой деятельности¹.

Как отмечает Ю.А. Тихомиров, специфической особенностью административно-правовых нормативных предписаний является значительно более ярко выраженная взаимосвязь данных норм между собой. Такая взаимосвязь норм фиксируется не только в рамках одного нормативного правового акта, но и в подзаконных нормативно-правовых актах, разработанных и утвержденных в различных органах исполнительной власти².

Нормы, изложенные в законодательных и подзаконных административных нормативно-правовых актах, имеют специфический механизм защиты. Он выражается в наличии санкций дисциплинарного и административного характера, предусматривающих соответствующий вид юридической ответственности за нарушение административно-правовых предписаний.

Еще одной специфической особенностью административно-правовых норм следует назвать их видимую оперативность. Данные нормы достаточно

¹ Административное право России: Курс лекций / Под ред. И.Ш. Килясханова. М.: БФ МосУ МВД России, 2003. С. 28.

² Административное право и процесс: Полный курс. Второе издание, дополненное и переработанное / Ю.А. Тихомиров. М.: Изд. Тихомирова Ю.А., 2005. С. 113.

часто принимаются в ходе непосредственной исполнительно-распорядительной деятельности исполнительного органа власти.

Нормы, изложенные в нормативно-правовых актах административного характера, являются регулятором правоотношений, возникающих и протекающих в сфере исполнительно-распорядительной деятельности органов внутренних дел. Фактически в этом прослеживается правотворческая составляющая правовой формы административной деятельности органа внутренних дел. Во исполнение такого рода правовых предписаний должностные лица ОВД реализуют свои административные полномочия посредством формулирования, принятия и реализации управленческих решений, издания индивидуальных правоприменительных административно-правовых актов¹.

Административно-правовые нормативные предписания, определяющие порядок реализации органами внутренних дел своих управленческих полномочий, включающих в числе прочих формирование, принятие и реализацию управленческих решений в установленной нормативно сфере деятельности находят свое закрепление:

- в специализированных федеральных законодательных актах (ФЗ «О полиции», ФЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка» и пр.),
- нормативных актах Президента России (Дисциплинарный устав ОВД, Типовое положение о территориальном органе МВД России по субъекту Российской Федерации и пр.),
- нормативных актах Правительства России (Правила применения сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации специальных средств и пр.),
- ведомственных нормативных актах, включая нормативные правовые акты МВД России (Типовое положение о территориальном органе МВД России на районном уровне, Устав патрульно-постовой службы полиции и пр.),
- локальных нормативных правовых актах, принятых в установленном порядке руководителями территориальных органов МВД России.

Подводя определенный итог рассмотрения сущности и предназначения административно-правовых норм, заключенных в соответствующих нормативных правовых актах законодательного и подзаконного характера, необходимо указать следующее. Неся вторичный (по отношению к нормам законодательных актов, регламентирующих управленческую деятельность органов внутренних дел) характер, нормативные правовые акты Министерства внутренних дел России призваны, прежде всего, обеспечить действенность и законность всех принимаемых в системе ОВД решений управленческого характера.

Еще одним элементом механизма административно-правового регулирования управленческой деятельности сотрудников органов внутренних дел являются различные виды актов толкования административно-правовых норм. С точки зрения общей теории права, под актами толкования правовых норм надлежит рассматривать специфический вид уполномоченных государственных органов, граждан и различного рода общественных объединений, по определению основного смысла анализируемой (толкуемой) нормы права субъектом толкования и последующего доведения этого смысла до сведения других

¹ Коренев А.П. Нормы административного права и их применение. М., 1978. С. 116.

лиц¹. Основным предназначением толкования норм, регламентирующих управленческую деятельность органов внутренних дел, включая формулирование, принятие и реализацию управленческих решений, выступает уяснение содержания административных правовых норм, а также разъяснение участникам административно-правовых отношений их прав и обязанностей, проистекающих из комментируемых норм.

Элементом административно-правового механизма управленческой деятельности и принятия управленческих решений выступают административно-правовые правоприменительные акты. Они являются результатом практической реализации правовой формы управленческой деятельности органов внутренних дел и их субъектов администрирования. Административно-правовые правоприменительные акты всегда влекут наступление юридически значимых последствий. Административное право разделяет деятельность субъектов администрирования в органах внутренних дел по применению в практической плоскости соответствующих административно-правовых норм на два относительно автономных направления управленческой деятельности – правотворчество и правоприменение². Правотворчество предполагает формирование и принятие нормативных актов, определяющих порядок осуществления должностными лицами ОВД своих административных полномочий³. Индивидуальный административно-правоприменительный акт принимается специально уполномоченными на то субъектами управления органов внутренних дел, в установленном порядке и форме. Он носит персонифицированный характер, обеспечивается властным ресурсом.

Субъект управления в сфере административной деятельности органа внутренних дел формирует, принимает и обеспечивает реализацию управленческого решения в рамках существующих и нормативно определенных административно-правовых отношений⁴. Именно в рамках возникающих административно-правовых отношений осуществляется индивидуализация норм административного права, путем вынесения и последующей реализации управленческого решения. К числу специфических особенностей административно-правовых отношений относится не только факт того, что одной из их сторон выступает орган власти, наделенный административно-распорядительными полномочиями, но и заведомое неравенство участников данных управленческих правоотношений. В них всегда присутствует субъект управления, имеющий властные полномочия и в силу своего юридического статуса обязанный принимать управленческие решения, а также объект административной дея-

¹ Хропанюк В.Н. Теория государства и права. М.: Интерстиль, 2001. С. 276.

² См.: Корнев А.П. Акты применения норм советского административного права // Правоведение. 1971. № 2. С. 45; Витрук Н.В. Акты применения права в механизме реализации прав и свобод личности // Правоведение. 1983. № 2. С. 3; Григорьев Ф.А. Акты применения норм советского права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 1971 и др.

³ См. напр. Приказ МВД России от 21.06.2003 N 438 "Об утверждении Инструкции о порядке осуществления привода" [Электронный ресурс] // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_43156/ (дата обращения 15.03.2021).

⁴ Труфанов М.Е. Акты применения норм административного права в сфере реализации прав граждан // Труды юридического факультета Северо-Кавказского государственного технического университета. Ставрополь, 2005. С. 48.

тельности, обязанный обеспечивать выполнение властного веления и исполнение полученного административного решения¹.

Правовое регулирование деятельности по принятию и реализации управленческих решений в органах внутренних дел объединяет в своей структуре императивно-властный характер управленческой деятельности, наравне с базовыми механизмами практической реализации субъектами управления своих нормативно закрепленных полномочий. Реализация такого рода правового регулирования первостепенное значение придает такой его характеристике, как «правомочность», под которым понимается нормативно закрепленное наделение участников административно-правовых отношений специфическими комплексами присущих им прав и обязанностей. Правовое регулирование принятия и реализации управленческих решений в наиболее обобщенном виде является систематизированной совокупностью воздействия не только всех возможных административно-правовых методов, но и непосредственно процедуры регулирования управленческой деятельности. Такая процедура традиционно состоит из трех последовательных элементов:

– правовое опосредование отношений административного характера, которые возникают и проистекают в ходе непосредственной реализации объектами управления поступивших управленческих решений,

– вариативность, подвижность и возможную изменчивость административно-правового предписания, ее непосредственное практическое применение, влекущее за собой появление или корректировку существующего административно-правового отношения,

– фактическое воплощение в реальность комплекса специфических прав и обязанностей участников административного правоотношения в процессе принятия и реализации управленческого решения. Именно в ходе такого воплощения возможно достижение целей и решение задач управленческого решения.

LEGAL REGULATION OF ACTIVITIES FOR THE ADOPTION AND IMPLEMENTATION OF MANAGERIAL DECISIONS IN THE INTERNAL AFFAIRS BODIES

U.K. Boldyrev

*Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of Russia,
Moscow, Russia*

The article deals with the issue of legal regulation of the adoption and implementation of management decisions in the most generalized form, being a systematized set of effects not only of all possible administrative and legal methods, but also directly the procedures for regulating management activities.

Keywords: legal regulation, management decision, administrative decision, internal affairs bodies, administrative law

¹ Административное право: учебник / Б.В. Россинский, Ю.Н. Стариков. М.: Норма: Инфра-М, 2010. С. 148.

ОСОБЕННОСТИ ТАМОЖЕННОГО КОНТРОЛЯ ПРИ ВВОЗЕ В РФ ТАБАЧНОЙ ПРОДУКЦИИ

Д.Д. Горячева¹

*Владимирский государственный университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых,
г. Владимир, Россия*

В статье рассмотрен порядок ввоза табачной продукции на территорию РФ, определены специфические требования законодательства к такой продукции, помещаемой под таможенную процедуру выпуска для внутреннего потребления. Выявлены характерные особенности осуществления таможенного контроля ввозимой табачной продукции на разных этапах. Исследованы основные типы нарушений таможенного законодательства при импорте табачной продукции на территорию России и описаны признаки незаконно ввезенных товаров рассматриваемой группы. Предложены основные направления совершенствования организации таможенного контроля ввозимой в РФ табачной продукции.

Ключевые слова: таможенный контроль, табачная продукция, ввоз, импорт, технический регламент, контрабанда

Импорт табака и табачной продукции в Россию ежегодно составляет от 0,3 до 0,5 % общего объема импорта. По итогам 2021 года на территорию РФ было везено и выпущено в обращение табачной продукции на 841 млн долл. США [6]. Вместе с тем, представляя определенную угрозу для здоровья и общества, рассматриваемая продукция подвержена усиленному контролю со стороны государства. Таможенные органы, выполняя функции по обеспечению соблюдения законодательства о таможенном регулировании, осуществляют таможенный контроль ввозимого в страну табака и табачной продукции.

Целью исследования в рамках настоящей статьи является определение особенностей организации таможенного контроля импортируемой в РФ табачной продукции.

Под табачной продукцией, согласно действующему законодательству, принято понимать изделия из табака, предназначенные для курения, жевания, сосания или нюханья, упакованные в потребительскую тару (для розничной или оптовой продажи) [4]. При этом, исходя из положений нормативных правовых актов, упакованный в потребительскую тару табак, пригодный для непосредственного употребления любым из обозначенных способов, также является табачной продукцией.

Оборот табачной продукции, в частности, ее импорт на территорию РФ регламентирован совокупностью нормативных правовых актов международного, наднационального и федерального уровней.

¹ Научный руководитель Сальникова А.В.

Анализ действующего законодательства позволил выявить следующий алгоритм импорта табачной продукции:

1) Совершение операций, предшествующих ввозу табачной продукции в Россию, среди которых можно выделить:

– подтверждение соответствия табачной продукции требованиям технических регламентов ЕАЭС и РФ и получение соответствующих заключений (по установленной законом форме);

– нанесение на потребительскую упаковку табачной продукции (на каждую единицу) предусмотренных законом атрибутов и обозначений (акцизная марка, код идентификации и знак обращения на рынке).

2) Ввоз табачной продукции на территорию РФ в установленных местах перемещения через таможенную границу ЕАЭС и во время работы таможенных органов, с соблюдением требований законодательства.

3) Перемещение табачной продукции от места фактического ввоза до места таможенного оформления с применением процедуры внутреннего таможенного транзита.

4) Таможенное декларирование табачной продукции, которое может быть произведено исключительно органами Центральной акцизной таможни¹. При этом, порядок декларирования рассматриваемых товаров будет иметь особенности, связанные с маркировкой, подтверждением соответствия и внутренней перевозкой, и выраженные в необходимости предоставления большего количества документов и правилами заполнения соответствующих граф в декларации на табачную продукцию.

5) Осуществление таможенного контроля: при фактическом ввозе в месте перемещения табачной продукции через таможенную границу, при таможенном декларировании и совершении связанных с ним операций в зоне деятельности Центральной акцизной таможни и ее аппарата, а также в течение трех лет с момента выпуска товара. Объектами таможенного контроля в данном случае выступают:

– наличие на потребительской упаковке табачной продукции акцизных марок и знаков обращения на рынке РФ (и ЕАЭС);

– наличие на потребительской упаковке всей необходимой информации, нанесенной в предусмотренном техническими регламентами порядке (предупредительные надписи о вреде курения);

– соответствие товара товаросопроводительной документации;

– соответствие содержания упаковок представленной на них потребительской информации (по основным критериям: тип товара, вид табака, способ употребления и т.д.);

– маркировку упаковок табака и табачных изделий, нанесенную в рамках действия национальной системы прослеживаемости товаров.

6) Выпуск товаров в соответствии с таможенной процедурой выпуска для внутреннего потребления или отказ в таковом по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

¹ Приказ Минфина России от 08.09.2020 № 185н «О компетенции таможенных органов по совершению определенных таможенных операций и осуществлению конкретных функций в отношении подакцизных и определенных видов товаров». П. 1.

Осуществление таможенного контроля выступает центральным элементом государственного регулирования ввоза табачной продукции. Как уже было отмечено, таможенные органы осуществляют документальный контроль и обязательный таможенный досмотр импортируемой табачной продукции как минимум дважды: при фактическом ввозе и в процессе таможенного оформления. При этом, особые требования законодателя к табачной продукции определяют специфику таможенного контроля. На рисунке 1 рассмотрены атрибуты и обозначения, присутствие которых на упаковках табачной продукции является обязательным и подконтрольным.

Законодатель определил необходимость проведения идентификации табачной продукции, ввозимой в РФ путем оценки документов и визуального осмотра (досмотра) продукции, и сопоставления результатов названных действий. Однако, в ряде случаев, визуальная оценка соответствия табачной продукции представленным декларантом документам не является возможной. В таких случаях должное лицо выносит решение о назначении таможенной экспертизы, в ходе которой производится глубокая инструментальная оценка биологических, химических и иных характеристик спорной табачной продукции.

Трудоемкость и дороговизна легального ввоза табачной продукции на территорию РФ определили обширную практику ее незаконного трансграничного перемещения и ввода в оборот. Так, за 9 месяцев 2022 года, должностные лица таможенных органов выявили незаконно ввезенную табачную продукцию на сумму 310,2 млн. руб. [7].

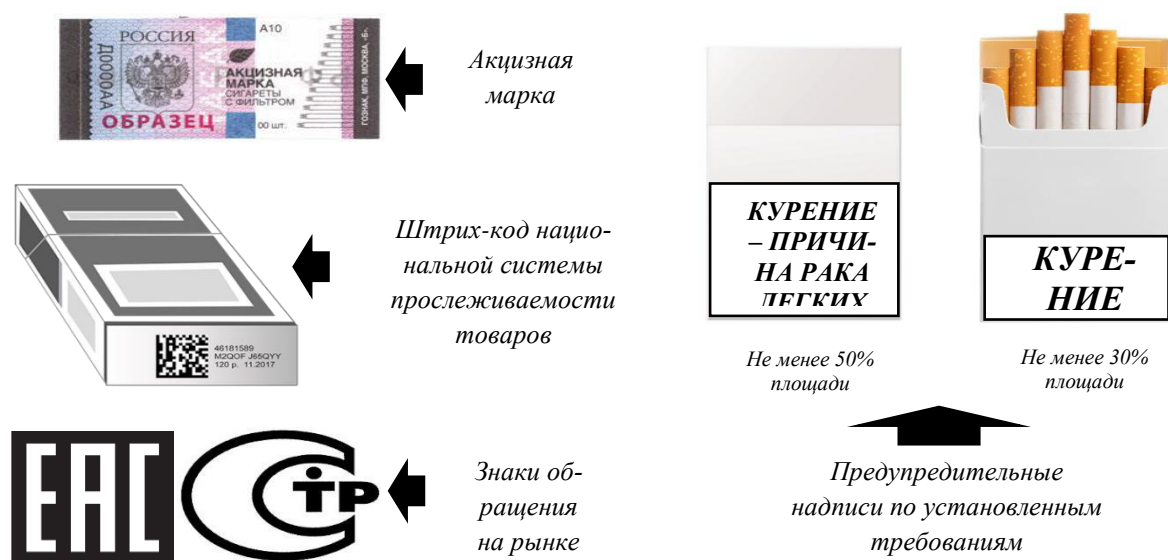


Рисунок 1 – Элементы маркировки и визуальные объекты, обязательные к размещению на упаковках табака и табачных изделий

Дополнительным фактором, расширяющим возможности недобросовестных импортеров выступает отсутствие таможенного контроля грузов, перемещающихся по единой таможенной территории ЕАЭС (несмотря на отсутствие границ, подакцизный характер табачной продукции определяет исключитель-

ность государственного регулирования оборота рассматриваемых товаров в страна-участницах Союза).

На сегодняшний день ввоз табачной продукции в РФ в нарушение действующего законодательства чаще всего выражен в следующих формах:

- контрабанда табачной продукции из стран ближнего и дальнего зарубежья (помимо стран ЕАЭС);
- незаконный ввоз табачной продукции из стран ЕАЭС (с акцизными марками государств-участников Союза);
- ввоз контрафактной и (или) фальсифицированной продукции;
- ввоз немаркированной табачной продукции.

Анализ перечисленных видов незаконного импорта табачной продукции позволяет сделать вывод о разнообразии целей и признаков каждого конкретного нарушения. На основании имеющихся сведений предпринята попытка систематизации и соотнесения признаков незаконного ввоза табачной продукции, его типа и целей, определяемых должностными лицами в ходе (в результате) таможенного контроля (Таблица 1).

Таблица 1 – Признаки незаконного ввоза табачных изделий, выявляемые в ходе таможенного контроля

Признак	Возможный тип нарушения	Цель незаконного ввоза
Отсутствие акцизных марок или их несоответствие установленному образцу (в т.ч. поддельные акцизные марки)	контрабанда	реализация через неофициальные (серые, черные) каналы продаж (полный уход от налогообложения и обязанности по уплате таможенных платежей)
Предупредительные надписи на языках, отличных от русского		
Акцизная марка, зарегистрированная в одном из государств-участников ЕАЭС	незаконный ввоз из стран ЕАЭС	реализация на рынке РФ с учетом ценовой разницы
Отсутствие идентификационной маркировки (Data Matrix кода, минимальной розничной цены и даты изготовления), в том числе несоответствие информации с кода информации на упаковке	ввоз контрафактных (фальсифицированных) табачных изделий	незаконное использование чужого товарного знака (репутации) для реализации через серые и черные каналы сбыта
Отсутствие знака (знаков) обращения на рынке РФ (РФ и ЕАЭС)	Несоответствие товара товаросопроводительным документам (незаконный ввоз)	реализация продукции, которая не прошла процедуру подтверждения соответствия
Несоответствие надписей на упаковке установленным требованиям (их отсутствие)		

На практике представленные в таблице признаки нелегального импорта табачной продукции могут варьироваться и комбинироваться, равно как и типы нарушений. Поэтому, полнота и тщательность таможенного контроля та-

бачной продукции (особенно на этапе декларирования) играет важнейшую роль для защиты внутреннего рынка и экономической безопасности России.

Помимо подтверждения соответствия табачной продукции требованиям действующих технических регламентов РФ и ЕАЭС, законодатель предусматривает обязательный государственный надзор (контроль) на стадии реализации рассматриваемых товаров. Поскольку таможенные органы входят в перечень уполномоченных представителей государственной власти, контролирующих законность оборота табачной продукции на внутреннем рынке, то можно говорить о таможенном контроле табачной продукции на этапе после выпуска (в течение 3 лет).

Таким образом, значительный объем и регулярность выявления попыток нелегального ввоза в страну табачной продукции указывают на необходимость системных изменений в механизме государственного (в частности, таможенного) контроля за оборотом рассматриваемых товаров. Среди направлений, нуждающихся в совершенствовании, можно выделить:

- обращение табачной продукции на рынке ЕАЭС (общность таможенного регулирования и единство таможенной территории создают условия для бесконтрольного перемещения табачной продукции между странами-участницами Союза);

- взаимодействие с потребителями табачной продукции и официальными представителями зарубежных производителей табачных изделий (налаживание взаимодействия на основе общности интересов в отношении присутствия на рынке нелегальных (небезопасных) экземпляров табачной продукции);

- противодействие коррупции и повышение дисциплины участников ВЭД (соответствие административных и уголовных санкций характеру нарушения, с одновременным ужесточением наказания за ввоз табачных изделий с намеренным прямым нарушением законодательства).

В отношении тех нарушений, выявляемых в ходе таможенного контроля табачной продукции, которые связаны со сложностью документального оформления и прочими формальными аспектами, продиктованными особенностями товара, необходима работа с участниками внешнеэкономической деятельности, включающая в себя повышение грамотности последних в вопросах таможенного оформления импортируемого табака и табачной продукции.

Представляется, что системная работа государства в указанных и иных направлениях, требующих совершенствования, позволит значительно повысить результативность таможенного контроля ввозимой в РФ табачной продукции.

Список использованных источников

1. Рамочная конвенция ВОЗ по борьбе против табака (Женева, 21 мая 2003 г.) // Собрание законодательства РФ. 17.11.2008 г. № 46. Ст. 5249.
2. Таможенный кодекс Евразийского экономического союза (приложение № 1 к Договору о Таможенном кодексе Евразийского экономического союза) (ред. от 29.05.2019) [Электронный ресурс]. URL: Официальный сайт Евразий-

ского экономического союза <http://www.eaeunion.org/>, 12.04.2017 (дата обращения: 02.11.2022).

3. Решение Совета Евразийской экономической комиссии от 12.11.2014 № 107 «О техническом регламенте Таможенного союза «Технический регламент на табачную продукцию» [Электронный ресурс]. URL: Официальный сайт Евразийской экономической комиссии <http://www.eurasiancommission.org/>, 10.12.2014 (дата обращения: 02.11.2022).

4. Федеральный закон от 22.12.2008 № 268-ФЗ «Технический регламент на табачную продукцию» // Собрание законодательства РФ, 29.12.2008. № 52 (ч. 1). ст. 6223.

5. Постановление Правительства РФ от 28.02.2019 № 224 (ред. от 24.02.2022) «Об утверждении Правил маркировки табачной и никотинсодержащей продукции средствами идентификации и особенностях внедрения государственной информационной системы мониторинга за оборотом товаров, подлежащих обязательной маркировке средствами идентификации, в отношении табачной и никотинсодержащей продукции» // Собрание законодательства РФ. 18.03.2019. № 11. ст. 1117.

6. Импорт Российской Федерации в натуральном и стоимостном выражении по товарным позициям ТН ВЭД ЕАЭС [Электронный ресурс]. URL: <https://customs.gov.ru/opendata/7730176610-p5statimp4zn/> (дата обращения: 01.11.2022).

7. Показатели правоохранительной деятельности таможенных органов Российской Федерации за 9 месяцев 2022 года [Электронный ресурс]. URL: <https://customs.gov.ru/activity/pravooxranitel-naya-deyatel-nost-/informacziya-upravleniya-tamozhennyx-rassledovaniy-i-doznaniya/document/365100> (дата обращения: 02.11.2022).

FEATURES OF CUSTOMS CONTROL WHEN IMPORTING TOBACCO PRODUCTS INTO THE RUSSIAN FEDERATION

D.D. Goryacheva

*Vladimir State University named after A.G. and N.G. Stoletov,
Vladimir, Russia*

The article considers the procedure for importing tobacco products into the territory of the Russian Federation, defines the specific requirements of the legislation for such products placed under the customs procedure of release for domestic consumption. Characteristic features of the implementation of customs control of imported tobacco products at different stages were revealed. The main types of violations of customs legislation during the import of tobacco products into the territory of Russia were studied and the signs of illegally imported goods of the group in question were described. The main directions for improving the organization of customs control of tobacco products imported into the Russian Federation are proposed.

Key words: customs control, tobacco products, import, import, technical regulations, smuggling

КОНТРАБАНДА НАЛИЧНЫХ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ КАК НАСУЩНАЯ ПРОБЛЕМА УГРОЗЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВА

А.С. Грязина, В.С. Тимохина

*Пензенский государственный университет,
г. Пенза, Россия*

Рассматривается контрабанда наличных денежных средств, выявляются угрозы для экономической безопасности государства, приводятся случаи контрабандной деятельности, описываются причины роста контрабанды среди части населения, указываются возможные меры по борьбе с данным деянием.

Ключевые слова: контрабанда, угрозы экономической безопасности, перемещение через таможенную границу, причины контрабанды, наличные денежные средства

На фоне кризисной ситуации, происходящей в экономике на данный момент, немаловажное влияние на безопасность государства оказывает контрабанда наличных денежных средств, распространение которой в 2022 году увеличилось. Данное экономическое явление приводит к опасным последствиям, которые, в свою очередь, существенно влияют на внешнеэкономическую деятельность. Контрабанда, приобретая с течением времени массовый характер, является одним из основных путей отмывания денежных средств, полученных преступным путем. Так, по данным Федеральной таможенной службы (далее – ФТС) исследование противоправных действий в области контрабанды денежных средств и денежных инструментов показывает все большее ухудшение обстановки.

Контрабанда – это всегда незаконное перемещение через таможенную границу чего-либо, подлежащего обязательному декларированию, в нашем случае – наличных денежных средств с использованием подделанных документов и других способов. В свою очередь, понятие «контрабанда» в УК РФ не раскрывается, ответственность за контрабанду наличных денежных средств и (или) денежных инструментов закрепляется в ст. 200.1 УК РФ.

Контрабанда, как угроза экономической безопасности государства, проявляется в следующем:

- во-первых, происходит разрушение порядков перемещения через таможенную границу наличных денежных средств и денежных инструментов;
- во-вторых, в бюджет страны не поступает необходимая доля платежей, налогов и сборов, что приводит к снижению уровня доходов государства в целом;
- в-третьих, возрастает сектор теневой экономики, что несет за собой увеличение преступности, угрожающей экономической безопасности страны.

По данным ФТС В России произошел рост незаконного вывоза денежных средств. Так, за прошедшие месяцы 2022 г. число случаев нелегального ввоза и вывоза наличных увеличилось на 24%, что превышает показатель прошлого года. В связи с этим таможенниками было возбуждено 80 уголовных дел и 7766 административных дел.

Так в этом году, было заведено уголовное дело в отношении жителя города Новосибирск за попытку вывоза в Азербайджан значительной суммы денег, превышающей норму более, чем в 10 раз. В ходе расследования денежные средства были изъяты, дело передано в суд.

Сотрудники таможни в аэропорту Минеральных вод обнаружили у женщины, собиравшейся лететь в Дубай, наличные денежные средства на сумму свыше 8 млн. рублей. Правоохранительными органами так же было возбуждено уголовное дело по ч. 2 ст. 200.1 УК РФ.

Еще один случай контрабандной деятельности произошел на территории Псковской области в автомобильном пункте пропуска «Бурачки». Гражданин Украины собирался без декларирования перевезти более 40 тыс. долларов США. При попытке незаконной перевозки крупной суммы в иностранной валюте его задержали, содеянное квалифицировано по ч. 1 ст. 200.1 УК РФ.

Очередной случай незаконной перевозки денежных средств пресекли в аэропорту Кольцево в городе Екатеринбург. Мужчина попытался ввезти из Германии более 25 тыс. евро, за что ему так же грозит уголовное дело.

Возникает вопрос: что побуждает часть населения заниматься контрабандной деятельностью? Причинами роста контрабанды могут служить:

- трудное социальное положение граждан, низкий уровень благосостояния;
- высокие налоговые ставки и пошлины, побуждающие население нелегально уклоняться от их оплаты;
- несовершенство таможенного законодательства;
- доля коррумпированных таможенных сотрудников, которые позволяют совершать незаконный перевоз денежных средств за определенную сумму денег (взятку).

Необходимо выделить возможные способы, которые помогут остановить рост случаев, связанных с экономической контрабандой:

- ужесточение таможенного контроля, связанного с увеличением продолжительности таможенного досмотра и применения современных специальных технических средств;
- совершенствование методов, применяемых при оперативно-розыскной деятельности, заключающихся в предупреждении контрабанды еще на ранних стадиях осуществления;
- улучшение уровня подготовки специалистов таможенных служб, их переквалификация и проведение стажировок за рубежом и др.

Таким образом, контрабандная деятельность наличных денежных средств оказывает прямое влияние на экономическую безопасность государства. Это сложное социально-экономическое явление, которое предполагает применение серьезных мер, способных сократить число совершаемых преступлений.

Список использованных источников

1. Живодрова, Н.А. Безрукова, О.В., Безруков, А.В. Некоторые проблемы разграничения мошенничества от смежных составов преступлений // Право и образование. – 2022. – № 11. – С. 95-101.
2. Минераловодские таможенники пресекли контрабанду валюты на более чем 8,5 млн рублей. URL: <https://moskva.bezformata.com/listnews/tamozhenniki-presekli-kontrabandu-valyuti/111214629/>.
3. Псковские таможенники пресекли контрабанду наличных денег. URL: <https://informpskov.ru/news/400272.html>.
4. Самую крупную контрабанду 2022 года предотвратили в Толмачево. URL: <https://ndn.info/novosti/243337-samuyu-krupnyu-kontrabandu-2022-goda-predotvratili-v-tolmachevo/>.
5. Таможенники Екатеринбурга поймали валютного контрабандиста из Германии. URL: <https://lenta.ru/news/2022/04/08/kontro/>.
6. ФТС сообщила о росте числа случаев незаконного вывоза валюты. URL: <https://www.rbc.ru/economics/31/10/2022/635fd7c69a794784c4c724d8>.
7. Цой, М.А. Воронович, А.К. Контрабанда наличных денежных средств и (или) денежных инструментов и роль таможенных органов в борьбе с ней /// Право в эпоху информационных технологий: проблемы и пути решения: Сб. мат. межд. науч.-прак. конф. – Пермь: ПИ ФСИН, 2021. – С. 245-248.
8. Цыкора, А.В., Голубева О.Ю. Уголовное право как часть системы экономической безопасности РФ // Проблемы экономики и права в современной России. – Мельбурн: AUS PUBLISHERS, 2021. – С. 101-105.

CASH SMUGGLING AS AN URGENT PROBLEM OF THE THREAT TO THE ECONOMIC SECURITY OF THE STATE

A.S. Gryazina, V.S. Timokhina

*Penza State University,
Penza, Russia*

The smuggling of cash is considered, threats to the economic security of the state are identified, cases of smuggling activity are given, the reasons for the growth of smuggling among a part of the population are described, possible measures to combat this act are indicated.

Keywords: smuggling, threats to economic security, movement across the customs border, reasons for smuggling, cash

ПРОКУРОРСКИЙ НАДЗОР ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ЗАКОНОВ АДМИНИСТРАЦИЯМИ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИСПОЛНЯЮЩИХ НАКАЗАНИЕ

А.А Ноженко

*Сибирский государственный университет путей сообщения,
г. Новосибирск, Россия*

На сегодняшний день существует большое количество неблагоприятных явлений в исправительных учреждениях Российской Федерации. По этой причине на органы прокуратуры легла ценная задача, которая ориентируется на своевременное выявление, пресечение, а также предупреждение нарушений законности и режима содержания, прав и законных интересов лиц, находящихся в местах лишения свободы. Поэтому прокурорский надзор является неотъемлемой правовой гарантией.

Ключевые слова: прокуратура, прокурор, прокурорский надзор, законность

Актуальность темы обусловлена тем, что продвижение на передний план правозащитной функции прокуратуры планирует крупный рост интенсивности прокурорского надзора, устранять нарушение закона, прав и законных интересов задержанных, арестованных, осужденных и лиц подвергнутых принудительному лечению. О.В. Воронин в своей монографии говорит о том, что после принятия Уголовно-исполнительного кодекса РФ прокуратура действует в роли главного гаранта соблюдения прав и свобод лиц, содержащихся в соответствующих учреждениях уголовно-исполнительной системы Российской Федерации [1, с.44].

Вопрос соблюдения администрациями органов и учреждений, исполняющих наказание, требований настоящего законодательства, а также права и обязанности осужденных, находится на постоянном контроле у государственных органов.

В наше время прокуратура по осуществлению надзора за законностью содержания задержанных в изоляторах временного содержания органов внутренних дел, конвойных помещениях судов, а также на пограничных органах ФСБ РФ уделяют особое внимание. Точная организация надзорной деятельности, опыт прокуроров закономерно проводить результативные проверки оказывают содействие соблюдению законности при исполнении приговора суда и предотвращению правонарушений среди осужденных к лишению свободы. Как раз в таких сложных условиях уголовно-исполнительной системы РФ, надзорная деятельность прокурора становится наиболее важной.

Надзор за исполнением законов администрациями органов, исполняющих наказание и принимающих назначаемые судом меры принудительного характера, администрациями мест содержания задержанных и заключенных под

стражу определяется в статье 1 Федерального Закона «о прокуратуре» в форме самостоятельного направления деятельности прокуратуры [2, ч.1 ст.1].

Как самостоятельное направление данный надзор определяется значимой важностью обеспечения прав и свобод граждан, отбывающих наказание, а также лиц, подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, в случае их задержания или заключения под стражу. Лица, арестованные, ограниченные и лишённые свободы, имеют не столь большую возможность предпринимать доступные гражданам меры для защиты своих прав и интересов, вследствие чего надзорная деятельность прокурора обозначается в качестве гарантии их охраны. Администрации органов и учреждений, исполняющих наказание, и назначенные судом меры принудительного характера, администрации мест содержания задержанных и заключённых под стражу должны выполнять постановления, требования прокурора по части соблюдения правил отбывания наказания и порядка содержания под стражей, в соответствии с уголовно-исполнительным законодательством, Федеральным законом № 103-ФЗ «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений», а также иными законодательными актами [3, ст.3].

Нарушение законности устраняются непосредственно сразу после их обнаружения.

В силу трудности задач, которые требуются решать при осуществлении надзора за исполнением законов администрациями органов и учреждений, исполняющих наказание, прокуроры наделены широким кругом полномочий, которые носят властно-распорядительный характер. Данный перечень указан в статье 33 Федерального закона «О прокуратуре».

К тому же, из положений пункта 2 статьи 33 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» следует то, что прокурор или его заместитель обязан немедленно освободить своим постановлением каждого содержащегося без законных оснований в учреждениях исполняющих наказания и меры принудительного характера, или в нарушение закона подвергнутого задержанию, предварительному заключению или помещённого в судебно-психиатрическое учреждение [4, с.18].

Вышеотмеченные нормативные положения, статья 34 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» обосновывает, что постановления и требования прокурора касательно исполнения установленных законом порядка и условий содержания задержанных, заключённых под стражу, осуждённых лиц, подвергнутых мерам принудительного характера либо помещённых в судебно-психиатрические учреждения, подлежат обязательному исполнению администрацией, вместе с тем органами, исполняющими приговоры судов в отношении лиц, осуждённых к наказанию, не связанному с лишением свободы [5, с.81].

В целом делая вывод, можно сказать, что роль деятельности прокуратуры за исполнением законов исправительных учреждениях имеет важное практическое, а также теоретическое для организации и развития такой отрасли

надзора. Постановления и требования прокурора, которые касаются исполнения установленных законом порядка и условий содержания, задержанных и заключенных под стражу, подлежат обязательному исполнению органами и должностными лицами, которым они были адресованы. Исполнение постановлений, требований прокурора является главным условием действительности прокурорского надзора за соблюдением законности при исполнении наказаний и мер принудительного характера, которые обеспечивают возможность прокурору результативно устранять и предупреждать нарушения закона, прав и законных интересов задержанных, арестованных, осужденных и лиц подвергнутых принудительному лечению. В следствии чего прокуроры наделены властно-надзорными полномочиями, когда их требования подлежат исполнению независимо от того обжалованы они или нет. Также хочу отметить, что прокурорский надзор имеет существенное отличие от всех прочих видов контрольной деятельности.

Список использованных источников

1. Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации " Собрание законодательства РФ. – 1992. – Ст.441.
2. Федеральный закон от 15 июля 1995г. №103-ФЗ «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений» Собрание законодательства РФ.– 1992. – Ст.558.
3. Воронин, О.В. Становление пенитенциарного надзора в России: научные аспекты: монография. – Томск. – 2019. – С.44.
4. Кустов, М.Н. Актуальные проблемы прокурорского надзора за исполнением законов // Криминалисть. – 2016. – № 2. – С. 81-85.

PROSECUTOR'S SUPERVISION OVER THE IMPLEMENTATION OF LAWS BY ADMINISTRATIONS OF INSTITUTIONS IMPLEMENTING PUNISHMENT

A.A. Nozhenko

*Siberian transport of University,
Novosibirsk, Russia*

To date, there is a large number of adverse events in correctional institutions of the Russian Federation. For this reason, the Prosecutor's office has a valuable task, which focuses on timely detection, suppression, as well as prevention of violations of the rule of law and the regime of detention, rights and legitimate interests of persons in places of deprivation of liberty. Therefore, the prosecutor's supervision is an integral legal guarantee.

Keywords: prosecutor's office, prosecutor, prosecutor's supervision, legality

КРАЖА: АНАЛИЗ УГОЛОВНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РФ И СТРАН СНГ

Д.С. Рожкова

*Пензенский государственный университет,
г. Пенза, Россия*

В статье рассматривается содержание понятия «кража», предусмотренного уголовным законодательством России, Республики Казахстан, Азербайджанской Республики. Проводится сравнительный анализ определений, уголовного наказания, а также квалифицирующих и особо квалифицирующих признаков преступления.

Ключевые слова: кража, хищение, тайное хищение чужого имущества, помещении, хранилище, наказание, конфискация имущества

В настоящее время самым распространенным способом хищения чужого имущества является кража. Больше половины всех зарегистрированных преступлений (54,2%), согласно статистическим данным МВД РФ, составляют хищения чужого имущества, в том числе совершённые путём кражи – 598,3 тыс. (- 3,5 %). Каждая шестая кража (16,6%) была сопряжена с незаконным проникновением в жилище, помещение или иное хранилище. Данная проблема касается не только России, в других странах кража также является одним из основных преступлений.

Улучшение законодательной базы в данной сфере является залогом успешной борьбы с преступлениями. Проведем сравнительно-правовой анализ кражи по действующему Уголовному кодексу Российской Федерации (далее - УК РФ) и уголовно-правовой регламентации кражи в некоторых странах СНГ.

Для наглядного понимания сущности данного преступления проанализируем правовые нормы УК РФ, а затем проведем анализ зарубежного опыта уголовно-правовой регламентации данного деяния.

Основы, заложенные в термин «кража» совпадают с определением УК РФ, УК Республики Казахстан, УК Азербайджанской Республики. Так, под кражей понимается тайное хищение чужого имущества.

Самое строгое наказание за кражу без отягчающих обстоятельств, среди рассматриваемых стран, предусматривает УК Республики Казахстан (далее – УК РК), так например, максимальный срок лишения свободы составляет 3 года, в качестве дополнительного наказания возможно назначение конфискации имущества. В УК Азербайджанской Республики (далее – УК АР) в отличие от УК РФ и УК РК не предусматривается наказание в виде штрафа.

В уголовном законодательстве России кража, совершенная с незаконным проникновением в помещение либо иное хранилище и кража, совершенная с незаконным проникновением в жилище имеют разную степень тяжести и, соответственно, дифференцированы санкции. Действующее законодательство

раскрывает термин «жилище», как «индивидуальный жилой дом с входящими в него жилыми и нежилыми помещениями, жилое помещение, входящее в жилищный фонд и пригодное для постоянного или временного проживания, а также иное помещение или строение, не входящее в жилищный фонд, но предназначенное для временного проживания» (примечание к ст. 139 УК РФ).

Таким образом, за кражу, совершенную с незаконным проникновением в жилище, предусматривается более строгое наказание, нежели за кражу, совершенную с незаконным проникновением в помещение либо иное хранилище.

В УК РК не разделяют кражу, совершенную с незаконным проникновением в жилище и кражу, с незаконным проникновением в иные помещения. Данные деяния предусматривают одну и ту же ответственность: ограничение свободы на срок от двух до семи лет либо лишение свободы на тот же срок, с конфискацией имущества. Ранее данное преступление имело иное наказание, но в соответствии с Законом РК от 21.01.2019 г. № 217-VI «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам усиления защиты права собственности, арбитража, оптимизации судебной нагрузки и дальнейшей гуманизации уголовного законодательства» было исключено из ч. 2 ст. 188 и включено в ч. 3 той же статьи. Таким образом, наказания в виде штрафа, исправительных или общественных работ были исключены.

Глава 6 УК РК дополнена ст. 188-1 «Скотокрадство» в соответствии с Законом РК от 27.12.19 г. № 292-VI. Скотокрадство, то есть тайное хищение чужого скота. В УК РФ и УК РК такой нормы не существует.

Самое строгое наказание за кражу, с незаконным проникновением в жилище, предусматривает УК РК, поскольку ограничение или лишение свободы может достигать 7 лет, дополнительное наказание - конфискация имущества.

В каждом уголовном законе несколько отличается список квалифицирующих признаков рассматриваемого преступления.

УК РФ выделяет следующие квалифицирующие признаки кражи: группой лиц по предварительному сговору; с незаконным проникновением в помещение либо иное хранилище; с причинением значительного ущерба гражданину; из одежды, сумки или другой ручной клади, находившихся при потерпевшем.

УК РК так же, как и УК РФ, относит к квалифицирующим признакам кражу, совершенную группой лиц по предварительному сговору, в эту группу относится кража, совершенная путем незаконного доступа в информационную систему либо изменения информации, передаваемой по сетям телекоммуникаций, в УК РФ такого признака не существует. Ранее действующая норма предусматривала и кражу, совершенную неоднократно и кражу, совершенную с незаконным проникновением в жилое, служебное или производственное помещение, хранилище либо транспортное средство, но были исключены в соответствии с Законом РК от 21.01.19 г. № 217-VI и Законом РК от 27.12.19 г. № 292-VI, соответственно.

УК АР относит к квалифицирующим признакам все те признаки, которые включены в УК РФ и УК РК, но помимо этих признаков, сюда относятся также кража, совершенная неоднократно, в УК РФ такой признак не преду-

смотрен ст. 158 совсем, а в УК РК данный признак относится к особо квалифицирующим. Кроме этого, УК АР включает кражу, совершенную в отношении нефтепроводов, линий природного газа, связи, электрической, тепловой энергии, воды, канализации, железнодорожных линий государственного или общественного значения, в УК РФ данный признак имеется, но расписан не так подробно. УК РК имеет похожий признак, но предусматривает ответственность за кражу из нефтегазопровода, и он относится к особо квалифицирующим признакам.

Проведенный анализ уголовного законодательства РФ и стран СНГ позволяет сделать вывод о том, что определение кражи во всех исследуемых уголовных кодексах интерпретируется одинаково. Однако уголовное наказание за данное преступление отличается по строгости в каждом анализируемом уголовном законодательстве рассмотренных стран.

Список использованных источников

1. Живодрова, Н.А., Безрукова О.В., Безруков А.В. Некоторые проблемы разграничения мошенничества от смежных составов преступлений / Н.А. Живодрова, // Право и образование. – 2022. – № 11. – С. 95-101.

2. Кайбжанов, М.Ж. Сравнительный анализ уголовного законодательства, регламентирующего ответственность за кражу, Республики Казахстан и Российской Федерации // Наука. – 2017. – № 2(53). – С. 11-16.

3. Клокова, Е.А. Кража: анализ уголовного законодательства разных стран мира // E-Scio. – 2020. – № 1(40). – С. 255-260.

4. Состояние преступности. Официальный сайт МВД России. <https://мвд.рф/dejatelnost/statistics>

5. Уткин, А., Живодрова Н.А., Безрукова О.В. К вопросу о соотношении понятий «жилище» и «незаконное проникновение в жилище»: российский и зарубежный опыт // Труды международного симпозиума «Надежность и качество». – 2012. – Т. 2. – С. 367.

THEFT: ANALYSIS OF THE CRIMINAL LEGISLATION OF THE RUSSIAN FEDERATION AND CIS COUNTRIES

D.S. Rozhkova

*Penza State University,
Penza, Russia*

The article examines the content of the concept of "theft" provided for by the criminal legislation of Russia, the Republic of Kazakhstan, the Republic of Azerbaijan. A comparative analysis of definitions, criminal penalties, as well as qualifying and especially qualifying signs of a crime is carried out.

Keywords: theft, embezzlement, secret theft of someone else's property, premises, storage, punishment, confiscation of property

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ТИПОВ СТРУКТУР УПРАВЛЕНИЯ В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

Н.И. Улендеева

*Самарский юридический институт ФСИН России,
г. Самара, Россия*

В статье рассмотрены организационные уровни управления и принципы управления подразделениями уголовно-исполнительной системой Российской Федерации. Изучены необходимые характеристики, позволяющие обосновать линейно-функциональный тип организационной структуры управления пенитенциарной системой.

Ключевые слова: организационная структура управления, уровни управления, принципы управления, структурные звенья, уголовно-исполнительная система

Управление государственными системами, обеспечивающими общие правоохранительные функции государства и отвечающими за выполнение специальных функций исполнения наказания, противопожарной безопасности, наркотического контроля и другими, выступает как организационная структура, имеющая определенный тип управления каждой системой в отдельности.

По мнению исследователей, организационная структура управления предприятием или организацией выступает основой регулирования процессов жизнедеятельности все структурных подразделений организации, чтобы она могла достичь максимальной эффективности целей организации [1].

Рассмотрим организационные типы структур управления, реализующиеся в пенитенциарной системе.

Для формирования представления о возможностях применения организационных типов структур управления в уголовно-исполнительной системе, выделим два характерных свойства, которые отражают основу для формирования типа организационной структуры: процесс исполнения наказаний, реализующей функции содержания обвиняемых, подозреваемых и осужденных в учреждениях специального типа (следственный изолятор, уголовно-исполнительные колонии, инспекции, тюрьмы), и наличие взаимосвязанных между собой элементов, отражающих прямые и обратные связи между субъектами и объектами управления [2].

В теории управления правоохранительными органами изучены несколько типов организационных структур управления, отражающие специфику ор-

ганизации связей между элементами управления, принципы построения и функционирования организационных звеньев, связи и масштаб управляемости, уровни управления и т.п.

Изучая структуру уголовно-исполнительной системы можно выделить три уровня управления:

– высший (центральный аппарат): главное управление федеральной службой исполнения наказаний, регулирующее общие и специальные функции управления подразделениями организации режима и надзора, охраны и конвоирования, исполнения наказаний, не связанных с лишением свободы, подразделения управления кадрами, подразделения управления профессиональной подготовкой и переподготовкой сотрудников и другие;

– региональный уровень (главные управления по субъектам РФ, управления по субъектам РФ, отделы по субъектам РФ): территориальные органы управления ФСИН России, выполняющие связующее взаимодействие между центральным аппаратом и исправительными учреждениями;

– низовой уровень (исправительные учреждения): уголовно-исправительные колонии общего, строгого и особого режима, уголовно-исполнительные инспекции, тюрьмы, следственные изоляторы, исправительные центры. Особенности управления на низовом уровне является обеспечение непосредственно исполнения наказаний и выполнения задач по обеспечению содержания обвиняемых, подозреваемых и осужденных, их социальной адаптации, воспитательной, досуговой, спортивной работы, которые осуществляются в сложной оперативной обстановке.

Для раскрытия причинно-следственных связей по формированию понимания и выбора типа организационной структуры управления в пенитенциарной системе целесообразно также охарактеризовать выделение сферы решения задач на каждом уровне управления. Так, высший и региональный уровни управления обеспечивают решение задач организационного характера, в сфере исправительного воздействия, формируют процесс планирования и обеспечивают контроль выполнения планов, отражающих качество управленческих решений руководителей структурных подразделений. Региональный и низовой уровни управления ФСИН России организуют решение задач в сфере жизнеобеспечения исправительных учреждений.

Рассмотрение уровней управления в уголовно-исполнительной системе и функциональных задач, осуществляющих организацию деятельности структурных подразделений в зависимости от вида оперативной обстановки, позволило сформировать представление о типе организационной структуры управления в пенитенциарной системе и принципах ее закрепления.

Так для сотрудников уголовно-исполнительных инспекций территориальных органов ФСИН России профессиональные обязанности закрепляются по зональному принципу исходя из численности осужденных к ограничению свободы.

Отраслевой (линейный) принцип взаимодействия функционирует между сотрудниками отделов режима, отделов надзора, отделов охраны, отделов конвоирования и других структурных подразделений, которые непосредственно подчиняются сотрудникам структурного подразделения территориального органа.

Смешанный принцип управления структурными звеньями уголовно-исполнительной системы применяется при организации управления, например, режима и надзора (отраслевой принцип) и контроля над подчиненными территориальными структурами (зональный принцип).

Таким образом, горизонтальные и вертикальные связи выступают основой формирования взаимоотношений между организационными звеньями объектов управления в уголовно-исполнительной системе.

Имея расширенную структуру центрального аппарата управления пенитенциарной системой, можно охарактеризовать необходимость формирования линейного типа организационной структуры, организующей взаимодействие между управлениями режима, надзора, охраны, конвоирования, собственной безопасности и другими управлениями главного управления ФСИН России, территориальными управлениями соответствующего отраслевого подразделения и подчиненного подразделения исправительного учреждения.

Однако расширенная системы взаимодействия структурных подразделений, например, управление организации надзора необходимо взаимодействовать с отделами технического обеспечения, отделами охраны, отделами оперативной работы и собственной безопасности, центрами трудовой адаптации осужденных и другими. Поэтому формирование функционального типа организационной структуры продиктовано необходимостью установления межведомственных связей на основе требований по решению задач по организации исполнения наказания.

Следовательно, формирование линейно-функционального (смешанного) типа организационной структуры является наиболее оптимальной с точки зрения выполнения стоящих перед ФСИН России задач. Однако реализация функции исполнения наказания в условиях цифровизации уголовно-исполнительной системы требует пересмотра характеристик организационных структур управления не только пенитенциарной системой, но и разработка новой организационной структуры управления всеми силами и средствами правоохранительных органов, способствующих обеспечению общественного правопорядка, безопасности реализации проектов во всех сферах жизнедеятельности общества.

Список использованных источников

1. Содаткадамова, Н. Г. Понятие организационной структуры и ее виды // E-Scio. – 2021. – №6 (57). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-organizatsionnoy-struktury-i-ee-vidy> (дата обращения: 16.12.2022).

2. Упоров, А.Г. Основы организации управления в уголовно-исполнительной системе // Теория и практика социогуманитарных наук. – 2020. – №3 (11). – С. 88-95.

THEORETICAL ASPECTS OF THE FORMATION OF ORGANIZATIONAL TYPES OF MANAGEMENT STRUCTURES IN THE PENAL SYSTEM

N.I. Ulendeeva

*Samara law Institute,
Samara, Russia*

The article discusses the organizational levels of management and the principles of management of the units of the penal system of the Russian Federation. The necessary characteristics have been studied to substantiate the linear-functional type of organizational structure of the penitentiary system management.

Keywords: organizational structure of management, management levels, management principles, structural links, penal enforcement system

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩИЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ.....	4
АКТУАЛЬНАЯ ПОВЕСТКА В ОБЛАСТИ РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА: ОПЫТ КИТАЙСКОГО БИЗНЕСА	
М.С. Алексеева, Р.И. Астапович.....	4
ГЕНДЕРНАЯ СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНИЯ В ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ	
А.А. Алина.....	13
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОТряСЕНИЯ И ГИБКОСТЬ РЫНКА ТРУДА	
Д.Р. Амирова.....	16
ПРОБЛЕМА СТАРЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ В МИРЕ В ПРОЦЕССЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ	
М.В. Андриевских.....	21
ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ	
А.С. Анисимов.....	24
МЕНЕДЖМЕНТ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ	
А.Е. Анохин, Р.Р. Бадртдинова.....	28
ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ КОММУНИКАЦИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ	
Н.С. Астафьева.....	30
УПРАВЛЕНИЕ В СФЕРЕ ОБОРОНЫ	
К.Ш. Ахмеров.....	38
ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ	
Р.М. Ахметзянов, Р.А. Тимофеев.....	41
ВЛИЯНИЕ БЕРЕЖЛИВОГО И AGILE-ПРОИЗВОДСТВА НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ	
Е.А. Блинова, К.Б. Герасимов.....	47
ФИНАНСОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ САНКЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ДЛЯ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ	
М.А. Бушуева, А.И. Герасина.....	52
ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ СТРОИТЕЛЬНЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ	
О.А. Вдовина, В.А. Глаголев.....	56
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ ПРИ ИНВЕСТИРОВАНИИ НА ФОНДОВОМ РЫНКЕ	
Ф.Н. Вердыханов.....	61
СТИЛИ ЛИДЕРСТВА И ИХ ОТЛИЧИЯ	
А.И. Ганиев.....	65

КАДРОВЫЕ ПОТРЕБНОСТИ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО МАШИНОСТРОЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ)	
С.А. Головихин, Е.А. Неживенко, М.А. Зазнобин.....	67
АКТУАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИИ НА ПРИМЕРЕ АУРГАЗИНСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН	
Р.С. Гумерова.....	70
КОНТРОЛЬ БЮДЖЕТА ПРОЕКТА КАК ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ: ОБЗОР КОНЦЕПТУАЛЬНЫХ ПОДХОДОВ	
Е.С. Джевицкая.....	73
РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ В ИНВЕСТИЦИОННО-СТРОИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
Е.В. Духанина, Е.С. Сазыкина.....	76
СТИЛЬ РУКОВОДСТВА В МЕНЕДЖМЕНТЕ: К ВОПРОСУ ОБ АЛГОРИТМЕ РАСКРЫТИЯ СОДЕРЖАНИЯ ТЕРМИНА	
Т.В. Ерёмкина.....	81
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫМИ ФИНАНСАМИ НА ОСНОВЕ РЕАЛИЗАЦИИ ВНУТРИФИРМЕННОГО КОНТРОЛЯ	
О.Д. Ермоленко, П.А. Буйлук.....	85
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ	
А.А. Живалёва.....	88
СОСТАВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ СТРОИТЕЛЬНО-МОНТАЖНЫХ РАБОТ	
С.Н. Казенкин, В.Р. Адиатулина.....	91
АНАЛИЗ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ КАРШЕРИНГА	
М.Е. Корягин, В.С. Извеков.....	97
АНАЛИЗ МЕТОДА ИДЕЙ МОРФОЛОГИЧЕСКОГО ПОДХОДА В ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
Н.Ф. Кудряшова.....	100
ПРОЕКТ СЕТИ ВЕТЕРИНАРНЫХ КЛИНИК ПО РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН	
Н.Ф. Кудряшова.....	105
ОТЛИЧИЕ ЛИДЕРА ОТ РУКОВОДИТЕЛЯ	
А.С. Лактионов.....	110
ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОБЪЕКТОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ	
А.А. Лачевский.....	112
КОММУНИКАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ	
К.И. Мокшина, Л.П. Кузьмина, С.В. Пирогова.....	117

СПЕЦИФИКА РАЗРАБОТКИ И ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ООО «МИР ОБОЕВ»	
К.С. Мордвинцева.....	120
КОНЦЕПЦИЯ, СУЩНОСТЬ И ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА	
А.И. Осипова, А.Ю. Логинова.....	123
ЛИДЕРСТВО В КОРПОРАТИВНОМ УПРАВЛЕНИИ НЕФТЕТРАНСПОРТИРУЮЩЕЙ КОМПАНИИ	
А.П. Сидорова, О.Н. Пушкарев.....	127
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ	
И.Р. Сизова, И.И. Асадуллина, С.В. Пирогова.....	129
ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КРИЗИСНЫХ СИТУАЦИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ И СПОСОБЫ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ	
А.Ю. Соболева, О.В. Филина.....	133
ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ	
А.А. Сукманюк, А.В. Чикурова.....	137
МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ФАКТОР ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
Р.Ж. Фахретдинов, Р.А. Тимофеев.....	140
ПРОБЛЕМЫ МОДЕРНИЗАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ТЕХНИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ В РОССИИ	
Р.Ж. Фахретдинов, Р.А. Тимофеев.....	143
ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОНФЛИКТ-МЕНЕДЖМЕНТА В РОССИИ	
А.Р. Хамидуллин, Р.Р. Бадртдинова.....	146
ПОДДЕРЖКА МАЛОГО БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ ВЫЗОВОВ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ	
Д.И. Хлебович, С.И. Кислицына.....	149
УПРАВЛЕНИЕ КОММУНИКАЦИЯМИ В КОМПАНИИ ПАО «НК «РОСНЕФТЬ»	
А.А. Черемисова, А.Д. Наймушина, Л.П. Кузьмина, С.В. Пирогова.....	154
МАРЖИНАЛЬНЫЙ ПОДХОД КАК ИНСТРУМЕНТ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ	
Ю.В. Шарапов, О.В. Мустафина.....	157
КОРПОРАТИВНЫЙ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ: РЕАЛЬНОСТЬ И МИФЫ	
Р.Р. Шарипов, Р.Р. Бадртдинова.....	161
ВЛИЯНИЕ ЭФФЕКТА ДАНИНГА-КРЮГЕРА НА ПРОЦЕСС ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ	
Г.Е. Щелкунова, Е.Г. Ксенофонтова.....	165
ИНТЕГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА НАЦИОНАЛЬНУЮ ЭКОНОМИКУ	
Т.С. Юрчук.....	169

II. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ.....	172
ФЕНОМЕН ДИСКУРСИВНОГО МЫШЛЕНИЯ В ТРУДАХ ФИЛОСОФОВ АНТИЧНОСТИ	
М.В. Андриевских.....	172
АНАЛИЗ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА В ИП САЛОН КРАСОТЫ «BUTTERFLY»	
И.И. Асадуллина.....	176
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В СОЦИАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ	
И.М. Ахманов.....	180
МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ООО «М.ВИДЕО»	
А.М. Бакирова.....	183
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ ОТБОРА И ПРИЁМА В ПАО «БАНК ВТБ»	
А.И. Валиуллина.....	185
УПРАВЛЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ПАО «КАЗАНЬОРГСИНТЕЗ»	
А.Р. Гатиятуллин.....	188
АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ООО «ЛЕНТА»	
М.С. Долгова.....	191
УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА В ООО УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР «ДРАЙВ»	
А.Р. Евлахова.....	195
ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ В ОАО «РЖД»	
Ю.Ю. Ефимова.....	198
ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КОЛЛЕКТИВА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	
В.В. Звёздина.....	201
КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТНОГО ПРЕИМУЩЕСТВА ВУЗА	
Е.Д. Иванов.....	206
ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПОДПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	
Т.П. Карпова.....	209
ВЫБОР ОПЕРАЦИЙ В ПРОЕКТЕ «TWI ПО-РУССКИ» (ОБУЧЕНИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ)	
Э.В. Кондратьев, Н.А. Гудз, Н.А. Монахова.....	217
РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В КОНТЕКСТЕ ПОВЫШЕНИЯ ЕЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ	
С.Н. Макарова, А.И. Обыдина.....	221

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ПАО «СБЕРБАНК РОССИИ»	
А.А. Машанова.....	225
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ ОРГАНИЗАЦИИ ГБУ ЕРМЕКЕЕВСКАЯ РАЙВЕТСТАНЦИЯ	
Э.И. Миннигулова.....	228
ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ СФЕРЫ ДОРОЖНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА	
А.Н. Мироненко, О.А. Сазыкина.....	232
УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА В АО «ТЕХНОНИКОЛЬ»	
Л.В. Михайлов.....	236
МОЛОДЕЖНАЯ БЕЗРАБОТИЦА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ, НАПРАВЛЕНИЯ СНИЖЕНИЯ	
Е.М. Михайлова.....	239
АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В АО «ТИНЬКОФФ БАНК»	
К.С. Мордвинцева, Л.П. Кузьмина.....	242
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЛИЧНОСТИ И КОЛЛЕКТИВА	
В.В. Мураткина, Э.В. Нечаева, С.В. Пирогова.....	246
МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА В ООО «ЧОП «БАТЫР-КАЗАНЬ»	
В.В. Мураткина.....	249
ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ ПАО «ТАТНЕФТЬ»	
Э.В. Нечаева, Л.П. Кузьмина.....	253
ДИАГНОСТИКА СФОРМИРОВАННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА	
А.Р. Нигматуллин.....	256
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ФАКТОР УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ООО «LEVELKITCHEN»	
Д.В. Петров.....	261
ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА	
С.В. Пирогова, А.М. Бакирова, Ю.Ю. Ефимова.....	264
ВОПРОСЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ МУНИЦИПАЛИТЕТОВ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ РЕШЕНИЯ	
И.Ю. Проскурина, А.Г. Мовсисян, Ян Инчэнь.....	266
ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ КАРЬЕРНОГО РОСТА ПЕРСОНАЛА НА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ	
И.Ю. Проскурина, Я.Д. Селезнева, М.Ю. Проскурина.....	271
СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ	
Г.Д. Романова, О.Ю. Еркина, И.Н. Джазовская.....	275

СПОСОБЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ, ОСНОВЫВАЯСЬ НА РАБОТАХ ЗАРУБЕЖНЫХ АВТОРОВ	
У.Д. Савич.....	279
ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ	
С.А. Садуова, С.А. Садуова.....	287
ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ТЕОРИИ ЛИДЕРСТВА. ИХ АНАЛИЗ И ХАРАКТЕРИСТИКА	
А.Н. Семенова.....	290
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ НА НЕФТЕТРАНСПОРТИРУЮЩЕМ ПРЕДПРИЯТИИ	
А.П. Сидорова.....	294
АНАЛИЗ ЭТИКИ ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ИП САЛОН КРАСОТЫ «ХИСО»	
И.Р. Сизова.....	297
МОТИВАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТАМИ	
Ю.Д. Троицкая.....	301
ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ СИТУАЦИОННОГО ПОДХОДА К ЛИДЕРСТВУ	
М.А. Уткина, А.В. Махиянова.....	305
III. МАРКЕТИНГ И ЛОГИСТИКА В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ.....	307
ФОРМИРОВАНИЕ ТОВАРНОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ	
А.Р. Антонова.....	307
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БЕЗУБЫТОЧНОСТИ ПРОДАЖ	
Е.Е. Воронцова, В.М. Шарапова.....	309
ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ КРУПНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ХЛЕБОПЕКАРНОЙ ОТРАСЛИ РФ	
И.М. Дремов, Е.В. Радченко.....	313
МАРКЕТИНГОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ПРОДВИЖЕНИЯ РЕАБИЛИТАЦИОННО-РАЗВИВАЮЩЕЙ ИГРЫ ДЛЯ ЛИЦ С НАРУШЕНИЕМ ДВИГАТЕЛЬНЫХ И КОГНИТИВНЫХ ФУНКЦИЙ	
О.М. Калиева, Н.В. Лужнова, И.А. Четвергова, О.А. Пак.....	316
СТРАТЕГИЯ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
Н.Ф. Кудряшова, О.Н. Пушкарев.....	320
ИНСТРУМЕНТЫ ЛОГИСТИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА В УПРАВЛЕНИИ СКЛАДСКИМИ ПРОЦЕССАМИ	
Е.П. Кулькова.....	324
ДОПОЛНЕННАЯ РЕАЛЬНОСТЬ КАК СОВРЕМЕННЫЙ МАРКЕТИНГОВЫЙ ИНСТРУМЕНТ	
Н.С. Растопчин.....	327

ФРАНЧАЙЗИНГ КАК ФОРМА АКТИВИЗАЦИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
М.А. Реутов, Л.С. Абрамова.....	332
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ ВИЗУАЛЬНОГО МЕРЧАНДАЙЗИНГА В СОВРЕМЕННОМ РИТЕЙЛЕ	
А.М. Скобина.....	337
IV. ЭКОНОМИКА В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ.....	341
ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ И В ОТРАСЛЯХ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	
Е.А. Варич, Р.В. Костенко, А.С. Петренко.....	341
РАЗВИТИЕ ПОДПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ГОТОВОЙ ПРОДУКЦИЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
Б.Н. Герасимов.....	346
НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	
Е.А. Груздева.....	354
ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРОЦЕССА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ЗОЛОТОВСКОЕ»)	
О.Д. Ермоленко, П.А. Буйлук.....	357
РОЛЬ ИННОВАЦИЙ В РАЗВИТИИ ОБЩЕСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА В РАМКАХ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
О.Д. Ермоленко, П.А. Буйлук.....	360
АНАЛИЗ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ ПРЕДПРИЯТИЙ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ РАЗВИТИЯ	
З.Э. Исмагилова, О.В. Филина.....	364
УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ	
Е.А. Корсакова.....	368
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ УЛУЧШЕНИЯ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ	
Р.В. Костенко, А.С. Петренко, Н.А. Кузьмина.....	371
ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ АНАЛИЗА ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ	
Р.В. Костенко, А.С. Петренко, Ю.Е. Крестьянинова.....	374
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВЫМИ РИСКАМИ	
Н.Ф. Кудряшова, О.Н. Пушкарев	378
РОЛЬ ЦЕНТРАЛЬНОГО БАНКА РФ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ УСЛОВИЯХ САНКЦИОННЫХ ОГРАНИЧЕНИЙ	
А.С. Петренко, А.В. Сердюк.....	382

ВЕНЧУРНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ В РОССИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ	
Д.А. Прохоров, В.И. Абрамов.....	385
ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ И ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ ДОХОДОВ ВЗАИМОЗАВИСИМЫХ ЛИЦ ДЛЯ ЦЕЛЕЙ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ	
Е.В. Пустынникова, А.Д. Фрасов.....	390
ИНВЕСТИЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ	
М.А. Реутов, В.С. Кутовой.....	393
ИНФЛЯЦИЯ – ФАКТОРЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ	
М.А. Реутов, Л.С. Абрамова.....	399
АНАЛИЗ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ И ПУТИ СНИЖЕНИЯ НАЛОГОВОЙ НАГРУЗКИ	
М.И. Фасхутдинова, Р.Р. Дыганова.....	404
АНАЛИЗ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ПРИМЕРЕ ООО «КАЗАНСКИЙ МОЛОЧНЫЙ КОМБИНАТ»	
А.Ф. Фахертдинова, Р.Р. Дыганова.....	407
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБОРОТНЫМИ АКТИВАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ	
О.В. Филина, Г.М. Султанова.....	411
УПРАВЛЕНИЕ ДЕНЕЖНЫМ ОБОРОТОМ ПРЕДПРИЯТИЯ	
Б.О. Хашир, Р.В. Костенко, Р.В. Костенко.....	415
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ, ФУНКЦИИ И ЭФФЕКТЫ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИХ СПИН-ОФФ ПРЕДПРИЯТИЙ В НАЦИОНАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЕ	
А.В. Шахтина.....	418
V. УПРАВЛЕНИЕ В СФЕРАХ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ, КУЛЬТУРЫ И ЗДРАВООХРАНЕНИЯ.....	423
ВЛИЯНИЕ СТОРОННИХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ИСТОЧНИКОВ НА РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВНИМАНИЯ СТУДЕНТОВ ВО ВРЕМЯ ЗАНЯТИЙ	
О.Д. Башкатова.....	425
ОСОБЕННОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА В СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	
Д.И. Башко.....	428
МЕТОДЫ ПЕРСОНАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА ДЛЯ СТУДЕНТОВ-АКТИВИСТОВ	
Е.Ю. Васякина.....	432
УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ: СУЩНОСТЬ, МЕТОДЫ ОЦЕНКИ	
А.В. Емельянова, А.В. Заступов.....	435

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	
Л.А. Мануковская.....	437
ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР СОХРАНЕНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МОНОГОРОДА	
О.А. Осташевская.....	441
ФИНАНСОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ СТУДЕНТОВ РЕГИОНАЛЬНЫХ УНИВЕРСИТЕТОВ РОССИИ: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ	
С.Д. Резник, М.В. Черниковская.....	445
ЛЕТНЯЯ ШКОЛА УПРАВЛЕНИЯ ДЛЯ СТАРШЕКЛАССНИКОВ: ЗАМЫСЛЫ И ТЕХНОЛОГИИ ПРОВЕДЕНИЯ	
С.Д. Резник, И.С. Чемезов.....	451
ОПЫТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УНИВЕРСИТЕТА И ПРОФИЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПРИ ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ «СТАНДАРТИЗАЦИЯ И МЕТРОЛОГИЯ»	
А.Ф. Сафина, Э.В. Сафин.....	457
УПРАВЛЕНИЕ ПОВЫШЕНИЕМ КВАЛИФИКАЦИИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ КАФЕДРЫ КАК ПРИОРИТЕТ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ	
Н.И. Улендеева.....	460
ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РОССИЙСКОГО СТУДЕНЧЕСТВА	
А.Е. Черницов, М.О. Астахова.....	463
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В РЕЙТИНГОВАНИИ РОССИЙСКИХ УНИВЕРСИТЕТОВ	
Т.А. Юдина.....	467
VI. ЦИФРОВИЗАЦИЯ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ.....	474
ИНФОРМАЦИОННЫЕ И КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРОЦЕССЕ ОТБОРА КАНДИДАТОВ НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	
М.А. Благовещенская.....	474
ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ	
А.Г. Ивасенко, Т.А. Петухова, В.Е. Глухова.....	476
ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ РОССИЙСКОГО РЫНКА	
Н.А. Калашников.....	480

ЭЛЕКТРОННОЕ НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ КАК ФОРМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЛАСТИ И БИЗНЕСА ПОСРЕДСТВОМ СИСТЕМЫ ЦИФРОВОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА	
Н.А. Коробкова.....	484
ЦИФРОВЫЕ ЭКОСИСТЕМЫ РЕГИОНА: ПЕРСПЕКТИВЫ И ОСОБЕННОСТИ	
В.А. Ломакин, В.И. Абрамов.....	487
ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ И ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ	
Е.В. Мариенко, Н.А. Чеснов.....	491
МОШЕННИЧЕСТВО С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ	
Д.Д. Мартыненко, Т.И. Нефедова.....	494
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА: КРИЗИС ТРАДИЦИОННЫХ МЕХАНИЗМОВ В УСЛОВИЯХ НОВОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИТУАЦИИ	
В.В. Пригода.....	497
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МОДЕЛЕЙ ДИФФУЗИИ ИННОВАЦИЙ И КРИВЫХ РОСТА В ЗАДАЧАХ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПРОДАЖ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНОЙ ПРОДУКЦИИ	
А.С. Похвалов.....	502
АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА	
З.Р. Сиргалина.....	506
РОЛЬ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОТБОРЕ ПЕРСОНАЛА	
Е.А. Сумина.....	510
VII. ПРАВО В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ..	514
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПРИНЯТИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ	
У.К. Болдырев.....	514
ОСОБЕННОСТИ ТАМОЖЕННОГО КОНТРОЛЯ ПРИ ВВОЗЕ В РФ ТАБАЧНОЙ ПРОДУКЦИИ	
Д.Д. Горячева.....	521
КОНТРАБАНДА НАЛИЧНЫХ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ КАК НАСУЩНАЯ ПРОБЛЕМА УГРОЗЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВА	
А.С. Грязина, В.С. Тимохина.....	527
ПРОКУРОРСКИЙ НАДЗОР ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ЗАКОНОВ АДМИНИСТРАЦИЯМИ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИСПОЛНЯЮЩИХ НАКАЗАНИЕ	
А.А. Ноженко.....	530

**КРАЖА: АНАЛИЗ УГОЛОВНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РФ
И СТРАН СНГ**

Д.С. Рожкова..... 533

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ
ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ТИПОВ СТРУКТУР УПРАВЛЕНИЯ
В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ**

Н.И. Улендеева..... 536

Научное издание

МЕНЕДЖМЕНТ В СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

Статьи публикуются в авторской редакции

Ответственный за выпуск – начальник Межотраслевого
научно-информационного центра

Е.А. Галиуллина

Компьютерная верстка **Т.В. Масловой**

Дата подписания к публикации 23.12.2022

Учетно-издательские листы 31,15

Межотраслевой научно-информационный центр Пензенского государственного аграрного университета. 440014, г. Пенза, ул. Ботаническая, 30, <https://mnic.pgau.ru>; mnic@pgau.ru; www.pgau.ru телефоны редакции: тел.-факс. (841-2) 62-90-60, +7 967 442-60-42

ISBN 978-5-00196-125-3



9 785001 961253 >